

Motion till riksdagen 2005/06:A417

av **Annelie Enochson m.fl. (kd)**

Äldre på arbetsmarknaden

Motionen delad mellan flera utskott

1 Sammanfattning

Äldre personer har en unik erfarenhet och yrkeskunnsande som de ofta inte ges tillfälle att nyttja på arbetsmarknaden. För Kristdemokraterna är det viktigt att frihet och trygghet präglar den svenska arbetsmarknaden. Äldre personer ska kunna anpassa sitt arbete utifrån sin egen unika situation. Vill man trappa ned sin arbetstid några år innan pension ska man kunna göra det. Om man vill fortsätta arbeta även efter ordinarie pensionsålder ska man kunna göra det. Att öka människors inflytande över sin egen vardag har ett värde i sig. Befolkningsprognoserna visar dessutom på behovet av att fler arbetar fler timmar under sina liv för att klara framtidens välfärd. Bland annat därför är det viktigt att underlätta för äldre på arbetsmarknaden. Den faktiska pensionsåldern är cirka 59 år. Samtidigt som många äldre vill arbeta mer är det också många som vill trappa ned.

Kristdemokraterna föreslår i denna motion tolv konkreta åtgärder för att underlätta för de äldre att vilja, orka och kunna arbeta så länge som de önskar och på de villkor som passar dem.

- Diskrimineringslagstiftningen utökas till att också omfatta förbud mot diskriminering av äldre.
- Lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid efter 61 år.
- Lagstadgad rätt att stanna kvar i arbetslivet till 72 år.
- Rätt att tjäna cirka 10 000 kr per månad utan att det påverkar pensionen.
- Eget företagande uppmuntras genom att en F-skattsedel kan erhållas utan annan restriktion än näringsförbud. Den som bara har en uppdragsgivare ska kunna få F-skattsedel.
- Ett mer hälsofrämjande arbetsliv.
- Informationskampanj om äldre i arbetslivet.
- Kompetenscentrum för god seniorpolitik.
- Kontinuerlig kompetensutveckling via ett personligt kompetenssparande.
- Slopa arbetsgivarnas medfinansieringsansvar i sjukförsäkringen.
- Inför en ny friskförsäkring, en samordnad rehabiliteringsförsäkring.
- Ingrip mot avtalspensionssystem som gör det betydligt dyrare för arbetsgivare att anställa äldre arbetskraft.

Fel! Okänt namn på

2 Innehållsförteckning

1 Sammanfattning.....	1
2 Innehållsförteckning	2
3 Förslag till riksdagsbeslut.....	3
4 Inledning.....	4
5 Den demografiska verkligheten.....	4
6 Sysselsättningen för äldre personer	6
7 De äldre behövs i arbetslivet	6
8 Goda exempel.....	8
9 Frihet och trygghet för äldre på arbetsmarknaden	9
9.1 Diskrimineringslagstiftningen måste också gälla äldre.....	10
9.2 Lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid efter 61 år	10
9.3 Rätt och möjlighet att stanna kvar i arbetslivet längre.....	11
9.4 Lättare att starta eget.....	11
9.5 Mer hälsofrämjande arbetsliv	11
9.6 Informationskampanj om äldre i arbetslivet	12
9.7 Kompetenscentrum för god seniorpolitik	12
9.8 Kontinuerlig kompetensutveckling.....	12
9.9 Halverad sjuklöneperiod för små företag och slopad medfinansiering för alla arbetsgivare	13
9.10 Friskförsäkring	13
9.11 Avskaffa hinder som försvårar för äldre arbetskraft att byta jobb	14

3 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till förbud mot diskriminering av äldre i arbetslivet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Medlingsinstitutet bör verka för att äldre inte missgynnas på arbetsmarknaden.
3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om införande av lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid från 61 års ålder.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om att rätten att kvarstå i arbete förlängs från 67 till 72 år.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att alla som innehar lönebidrag skall kunna arbeta upp till 67 år utan särskild prövning.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätten att tjäna ca 10 000 kr per månad utan att det påverkar pensionen.¹
7. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om förenklade regler för att erhålla F-skattsedel, inte minst för äldre arbetskraft.²
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en informationskampanj om vikten av fler äldre i arbetslivet.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om att inrätta ett seniorkompetenscentrum.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kontinuerlig kompetensutveckling och personligt kompetenssparande.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om halverad sjuklöneperiod för små företag.¹
12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en ny friskförsäkring.¹
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att vidta åtgärder i syfte att minska skillnader beträffande kostnader som arbetsgivarna har för yngre och äldre arbetskraft.

¹Yrkandena 6, 11 och 12 hänvisade till SfU.

²Yrkande 7 hänvisat till SkU.

Fel! Okänt namn på

4 Inledning

Aldrig tidigare i vår historia har det funnits så mycket samlad erfarenhet i vårt land. Fyrtioåringarna fyller sextio. Under hela deras uppväxttid har de vänt sina blickar mot det samhälle de levte i; de har krävt och åstadkommit förändringar. I sina yrken och på arbetsplatserna har de utvecklat det de arbetat med. Och med tiden har de samlat på sig både professionell kunskap och livserfarenhet. Nu utgör de – liksom tidigare i sina liv – en stark och dynamisk kraft för sig själva och för samhället, en seniorkraft. Ofta utmålas den allt större gruppen seniorer som ett problem och en belastning på samhället. Vi menar att detta är fel. Problemet är inte att allt fler är friskare och lever längre utan att vi sammantaget arbetar alldeles för lite i vårt land. För få arbetade timmar är det reella hotet mot välfärden. Inte de äldre. Det behövs ett helhetstänkande i politiken.

Äldreskatt, centralstyrd äldreomsorg och kraftigt höjda kommunalskatter är några av de förslag som lämnats på senare tid. De ser ut som försöksballonger utan sammanhang. Nu krävs en genomtänkt, offensiv och långsiktig seniorpolitik. Det behövs ett samtal som tar in etik i både det vi gör och i det som inte är möjligt. Det krävs att vi tar med alla mogna människor som deltagare i vår strävan att skapa ett gott samhälle.

5 Den demografiska verkligheten

I SCB:s prognos över befolkningsutvecklingen i Sverige under de kommande 50 åren kan två trender utläsas. För det första minskar befolkningen. För det andra ökar medellivslängden. Långtidsutredningen konstaterar att befolkningen mellan 16 och 64 år förväntas växa med drygt 3 procent eller 180 000 personer fram till 2008. Samtidigt kommer den grupp som är mest aktiv på arbetsmarknaden, personer mellan 25 och 54 år, att minska med knappt 230 000 personer. Den grupp som ökar mest, 55–64-åringarna, deltar i arbetskraften i mindre utsträckning och arbetar dessutom färre timmar än genomsnittet för befolkningen. Av befolkningen i åldern 55–64 år finns i dag cirka 37 procent inte kvar på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsstyrelsen har beräknat att skillnaden mellan de som tillkommer och de som lämnar arbetsmarknaden snart kommer uppgå till minst 20 000 personer varje år. Med en arbetskraft som totalt omfattar cirka fyra miljoner personer är detta en minskning som starkt kommer att inverka på tillväxten. Den framtida demografiska utvecklingen kommer inte att påverka hela landet på samma sätt. Det kommer att uppstå större regionala skillnader. En på riksnivå baserad bild ger inte hela sanningen – sett ur de flesta regioners perspektiv.

Den faktiska pensionsåldern uppskattas till cirka 59 år, om man inkluderar personer som förtidspensioneras i tidig ålder. Bara var fjärde svensk arbetar fram till 65 års ålder. Det finns alltså en stor potential av arbetskraft i åldrarna 50 år och äldre.

Fel! Okänt namn på

I en enkät från Pensionsforum hösten 2000 framkom att 80 procent av cirka 600 tillfrågade 45–65-åringar vill gå i pension vid 60 år eller tidigare. Även en undersökning som publicerades av TCO 2004 visar på samma sak. Från den senare undersökningen kan man också utläsa att fler både önskade och planerade att jobba efter fyllda 65 år idag än för tre år sedan. Dock var utgångsläget 2001 så lågt att ökningen ett par år senare fortfarande innebär att de allra flesta idag inte önskar eller planerar att jobba ”längre än nödvändigt”. Det finns, både för den enskildes skull och för samhällsekonomins, starka skäl att försöka angripa de orsaker som uppges ligga bakom en tidig pensionsavgång från arbetslivet.

Orsakerna till att den faktiska pensionsåldern sjunker är flera. För vissa har en fysiskt eller psykiskt påfrestande arbetsmiljö lett till förtidspensionering. Andra skäl är att det faktiskt framstår som ekonomiskt lönsamt, både för den enskilde och för arbetsgivaren, att arbetstagare lämnar arbetet i förtid även om denne har god hälsa och värdefulla yrkeskunskaper. Ytterligare ett skäl, och detta är grundläggande, är de mycket utbredda fördomarna gentemot äldre. Fördomar som finns överallt i samhället och som alltför ofta tar sig uttryck i direkt diskriminering på grund av ålder. I arbetslivet betraktas allmänt personer som ”gamla” redan när de fyllt 50 eller 55 år. En 55-åring som av en eller annan orsak tvingas bort från sitt arbete bemöts nästan undantagslöst av inställningen att han är förlorad för arbetsmarknaden, när han läser platsannonser och när han möter potentiella arbetsgivare, till och med i sina samtal med arbetsförmedlingen. Att denna attityd lätt sprider sig till den äldre själv, och därmed bidrar till en situation som kan liknas vid en självuppfyllande profetia, är självklart.

Den demografiska utvecklingen som Sverige står inför under kommande decennier kommer, med en oförändrad politik, sätta de offentligt finansierade välfärdstjänsterna på hårda prov. Svårigheterna är liknande i stora delar av den industrialiserade världen. Av detta kan man dra två slutsatser som har långsiktig betydelse för Sveriges tillväxt.

För det första måste familjepolitiken på alla sätt främja ett ökat barnafödande. Ett ökat barnafödande går givetvis inte att kommendera fram från politiskt håll, och i ett kortare perspektiv leder större barnkullar troligen till ett minskat arbetsutbud. Men inte desto mindre är det en tydlig rekommendation från bland annat den förra långtidsutredningen att åtgärder för att stimulera ett ökat barnafödande bör vidtas i den mån det är möjligt att påverka denna faktor. Kristdemokraterna anser att den socialdemokratiska familjepolitiken lämnar mycket övrigt att önska och har både i riksdagen och i det senaste familjepolitiska programmet presenterat en rad konkreta förbättringar för barnfamiljer.

För det andra måste andelen människor i arbetsför ålder som idag står utanför arbetsmarknaden minska. Här finns det mycket att göra. Antalet helårspersoner som försörjdes med sociala ersättningar och bidrag uppgick år 2004 till närmare 1,1 miljon. Det är nästan exakt lika många som under det djupa lågkonjunkturåret 1993. Av dessa är cirka 260 000 öppet arbetslösa och dessutom uppgår över 150 000 att de både vill och kan arbeta men att de inte sökt arbete (latent arbetssökande). Till det potentiella arbetsutbudet ska även läg-

Fel! Okänt namn på

gas de 257 000 personer som räknas som undersysselsatta, eftersom de själva uppger att de skulle vilja arbeta mer men inte kan av arbetsmarknadsskäl. Slutligen finns det en stor potential i att ohälsotalen återgår till mer normala nivåer. Totalt uteblir cirka 800 000 helårsarbetskrafter på grund av sjukskrivning eller aktivitets- och sjukersättning. Under många år framöver finns det alltså stora reserver med outnyttjad arbetskraft som med en bättre politik successivt kan komma in på arbetsmarknaden. På längre sikt finns det förstås begränsningar i hur många fler av de som idag står utanför arbetsmarknaden som kan få ett arbete, även med en bättre politik. För att överbygga detta problem måste vi sannolikt vara beredda på en ökad arbetskraftsinvandring. Även detta gäller fler länder än Sverige. Alternativet till ett långsiktigt ökat arbetsutbud och fler i arbete är successiva försämringar i de offentligt finansierade välfärdssystemen.

6 Sysselsättningen för äldre personer

Den höga arbetslösheten under 1990-talet har inneburit att många har erbjudits avgångsvederlag och garantipension. I samband med omorganisationer har äldre arbetskraft ofta erbjudits avtalspensioner. Det innebär att över tiotusen svenskar varje år får betalt för att sluta arbeta. Dessa förtida pensionärer får ofta 70 eller 80 procent av sin tidigare lön för att inte arbeta de sista åren före 65-årsdagen. Enligt en Sifundersökning år 2000 har två av tre större arbetsgivare använt sig av avtalspensionering.

Man kan också se hur arbetslösheten bland äldre steg under de första åren på 1990-talet. När arbetslösheten sedan vände nedåt gjorde den inte det i samma utsträckning för personer över 55 år som för den övriga befolkningen. Många äldre har utbildningsinriktningar som inte är helt gångbara på dagens arbetsmarknad. Att dessa inte har kunnat komma ut i arbete, utan istället fastnat i långtidsarbetslöshet, visar att dagens arbetsmarknadspolitik inte klarar av sin uppgift. I åldersgruppen 55–64 år är så många som hälften av de arbetslösa långtidsarbetslösa (SCB-AKU). Detta gäller både äldre män och äldre kvinnor men andelen är något högre för äldre kvinnor.

7 De äldre behövs i arbetslivet

Många äldre tvingas av ovan nämnda orsaker lämna arbetslivet tidigare än de själva vill. Förutsättningar måste skapas så att fler kan vara kvar längre. Först och främst för att de själva så önskar, men också för att behovet av deras kompetens och insats är och kommer att vara stort. Andelen yrkesverksamma krymper nu samtidigt som andelen pensionärer och studerande ökar.

För att klara framtidens välfärd och tillväxt kommer Sverige att behöva fler som arbetar. I Sverige råder redan arbetskraftsbrist på vissa håll, samtidigt som en mycket stor andel människor är arbetslösa, sjukskrivna eller sjuk-

Fel! Okänt namn på

pensionerade. Denna situation hotar tillväxten och leder till stora påfrestningar på välfärdssystemen. År 2018 beräknas antalet ålderspensionärer överstiga två miljoner. Enligt Långtidsutredningen kommer äldrevårdskostnaderna att öka med cirka 60 procent fram till 2030 i takt med att en allt större del av befolkningen blir över 85 år. Inom en tioårsperiod har förmodligen inte bara Sverige utan även övriga Europa brist på arbetskraft inom viktiga delar av arbetsmarknaden. Även om dessa prognoser pekar fram emot tidpunkter som ännu kan förefalla avlägsna, är utmaningarna av en sådan storleksordning att det är hög tid att börja med åtgärder som gör det både önskvärt och möjligt för äldre att arbeta längre och under sammanlagt fler arbetsdagar under sina liv. Det är både realistiskt och önskvärt att bättre utnyttja den potential som ligger i att seniorerna på arbetsmarknaden får möjlighet och motivation att jobba längre. Det är dessutom viktigt att komma ihåg att en viktig grund för att så många äldre idag inte arbetar längre är negativa attityder, som det kommer att ta lång tid att ändra på.

I EU-kommissionens meddelande "Mot ett Europa för alla åldrar" uppmanas medlemsländerna att vidta åtgärder som syftar till att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga, att främja ett livslångt lärande, erbjuda en flexibel arbetsorganisation samt se över avgifts- och förmånssystemet i syfte att stärka incitamenten för arbete och fortbildning.

Två undersökningar som Arbetslivsinstitutet gjort, en från 1992 och en från 1998, visar att en del arbetsgivare är negativt inställda till äldre anställda. Enligt en enkät gjord av Pensionsforum hösten 2000 vill 80 procent av arbetsgivarna inte anställa människor över 55 år. Av arbetsgivare betraktas de äldre ofta som lågproduktiva, vilket är en fördom. På arbetsförmedlingen betraktas arbetssökande över 55 år som förlorade, vilket är en uppgivenhet byggd på krassa erfarenheter.

Forskningen ser inga entydiga samband mellan ålder och prestationsförmåga. Arbetsprestationen kan både öka och minska med stigande ålder. Faktiska åldersförändringar som minskad fysisk styrka, längre reaktionstider, ökat behov av återhämtning och liknande, kompenseras oftast genom ett mer rationellt arbetssätt med erfarenheten som bas. Äldre känner ofta mer ansvar och engagemang på arbetsplatsen. Människor som har balans mellan arbete och privatliv är mest produktiva.

I en stor kunskapsöversikt om äldre arbetskraft i Europa betonar professor Juhani Ilmarinen vid finska arbetarskyddsstyrelsen att arbetsledning är den enskilt viktigaste faktorn för att få fler att orka till minst 65 år. Det är arbetsledaren som måste se människan, att olika åldrar, förutsättningar och kunskaper kräver olika uppgifter, men också olika bemötanden. I andra hand kommer, enligt Juhani Ilmarinen, arbetets innehåll. Monotoni och stress förkortar arbetslivet. Möjlighet att lära nytt, att ha inflytande över arbetsuppgifter och över förläggning av sin arbetstid ökar orken och lusten att stanna länge. Det som därutöver har betydelse är den egna fysiska träningen som gör att kroppen orkar längre.

"Regler för god praxis" för äldre på arbetsmarknaden är ett arbete som har genomförts på uppdrag av EU-kommissionen. Syftet var att hitta exempel på god praxis för att belysa att sådana initiativ existerar och se vilka slutsatser

Fel! Okänt namn på

man kan dra av dessa. Åtta länder har varit involverade i projektet, däribland Sverige. Arbetsgivare, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, regerings-tjänstemän och andra aktiva inom det arbetsmarknadspolitiska området har konsulterats under projektets gång. I ”En aktiv arbetsmarknadspolitik för den äldre befolkningen” (Byrån för europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 1999) konstaterar man bland annat att det är bråttom att omvärdera modellerna för tidig pensionering. Man påpekar också att möjligheterna för äldre att bli företagare måste bli bättre.

Trots hög arbetslöshet bedömer en stor del av arbetsgivarna, enligt SCB:s arbetskraftsbarometer, att det råder brist på arbetskraft. I en rapport från SCB presenteras beräkningar av nytillskottet av utbildade och arbetsmarknadens rekryteringsbehov fram till 2008 (”Utbildning och efterfrågan på arbetskraft. Utsikter till år 2008”). Beräkningarna bygger på en måttlig ökning av sysselsättningen i enlighet med de bedömningar som gjordes i den senaste långtidsutredningen. Redan i dag finns problem med arbetskraftsbrist inom vissa sektorer och i vissa regioner. Om SCB:s prognoser stämmer kommer det att innebära stora problem. Att reformera arbetsmarknaden så att fler äldre personer kan vara kvar längre i arbetslivet är ett sätt att delvis lösa detta problem.

8 Goda exempel

Malmö kommun har erbjudit lärare över 60 år delvis nya arbetsuppgifter på upp till 75 procent av arbetstiden. De äldre lärarna fick arbeta med mindre undervisningsgrupper, administration, skolbibliotek samt som mentorer åt nyutbildade.

I bemanningsföretagen ser man stora fördelar med äldre arbetskraft. ”Vi vill stimulera äldre konsulter i vår bemanningsverksamhet att stanna kvar hos oss, för här är det kompetens och inte ålder som räknas. Man behöver en viss mognad för att hantera akuta situationer och det uppskattas av kunderna, säger Eva Jaldeland, vice vd på Proffice. Proffice har ett par hundra konsulter som är ålderspensionärer.

Många företag är beredda att ta på sig stora kostnader för att bli av med personal utan att undersöka alternativen. Kostnaderna för nyrekrytering och inskolning är ofta höga. Finns det ekonomiska vinster att göra om man tillhandahåller sådana arbetsvillkor att fler kan, vill och orkar arbeta kvar längre?

Försäkringsbolaget Alecta erbjuder sina medlemsföretag hjälp med att ta fram personalekonomiska nyckeltal, analysera dessa och följa upp resultaten. Inom företaget har man vidare tagit fram ”Sambandet”, ett verktyg för att analysera och utveckla arbetsmiljön, hälsa och lönsamhet.

I Danmark bygger man med statliga medel upp en elektronisk verktygslåda för att sprida information och inspirera arbetsgivare, fackliga företrädare och arbetsförmedlingar till att utveckla seniorperspektivet i arbetslivet. Gratis konsult hjälp erbjuds de arbetsgivare som vill utveckla seniorperspektivet på arbetsplatsen.

Fel! Okänt namn på

I Norge har organisationen Center för seniorplanläggning uppgiften att förmedla kunskaper och erfarenheter samt stödja och inspirera arbetet med att utveckla personalpolitiken för de äldre.

Flera goda exempel på motsvarande insatser och projekt finns på lokal nivå runt om i landet. Syftet med dessa är dels att ändra attityder, dels att hjälpa äldre till arbete och företagen till både lönsamt och ansvarsställande beteende gentemot sina äldre medarbetare. Det är därför hög tid att vi i Sverige på samma sätt som i många andra länder tar ett samlat grepp på problematiken, till exempel genom informationskampanjer och inrättande av ett kompetenscentrum för god seniorpolitik.

I Danmark har man nu insett värdet av äldre på arbetsmarknaden. Den som är 60 år får nu fem extra semesterdagar. De som är 61 år får full lön fast de behöver bara jobba 90 procent, och dessutom sätts 10 procent av lönen in på ett konto som de kan lyfta när de fyllt 65 år.

9 Frihet och trygghet för äldre på arbetsmarknaden

Människor utvecklas och förvärvar ny kunskap under hela sitt arbetsliv. Det innebär att äldre har stor kompetens och erfarenhet. Många av dem anser att deras kompetens och erfarenhet tas tillvara i alltför liten utsträckning.

Idag har äldre svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter långtidssjukskrivning eller långtidsarbetslöshet. Äldre får ofta gå först när ett företag rationaliserar. Vi vill skapa möjlighet för fler äldre att delta längre tid i arbetslivet. Det handlar om att skapa goda förutsättningar för fler att kunna arbeta fram till den faktiska pensionsåldern 65 år, men också att fler ska vilja fortsätta ännu längre.

De äldre är inte en homogen grupp utan måste betraktas som enskilda personer. Ålder är inte en avgörande faktor för människors kapacitet på arbetsplatsen. Det visar aktuell forskning. De seniora medarbetarnas erfarenhet och förvärvade kompetens gör dem till skickliga yrkesutövare. Deras lojalitet och engagemang skapar stabilitet på arbetsplatsen. Den utbredda åldersdiskriminering som finns överallt i vårt samhälle, inte minst på arbetsmarknaden, måste brytas.

Människor i alla åldrar har olika önskemål om omfattning och förläggning av arbetstid. En del äldre längtar efter pensionärstillvaro medan andra har en stor del av sin sociala identitet på en arbetsplats. Det är inte enbart trygghet i form av fortsatt inkomst och samhörighet med vänner och arbetskamrater som är ett grundläggande behov för de äldre. Även behovet av uppskattning från omgivningen, exempelvis på grund av den egna yrkesskickligheten, och en önskan om självförverkligande är basala för människors upplevelse av ett gott och meningsfullt liv. De önskar därför stanna på sin arbetsplats så länge som möjligt. Andra vill ha tid för barnbarn eller en hobbyaktivitet men samtidigt också uppleva fortsatt kontakt med arbetslivet på deltid. Önskemålen ser olika ut. Därför måste också den enskilde ha möjlighet att påverka när och hur

Fel! Okänt namn på

övergången ska ske från arbetsliv till pensionärsliv. Övergången måste ha inslag av större flexibilitet så att människor kan trappa ner successivt och inte över en enda natt såsom ofta sker.

9.1 Diskrimineringslagstiftningen måste också gälla äldre

Det personliga, praktiska och ekonomiska komplex som äldre i arbetslivet utgör centreras, som redan påpekats flera gånger, till stor del kring attityder om äldre som individer, som arbetskamrater och som anställda. I stor utsträckning tar sig dessa attityder uttryck av diskriminering. Den parlamentariska beredningen SENIOR 2005 skriver i betänkandet "Äldrepolitik för framtiden" (SOU 2003:91) följande: "Både i Sverige och andra länder har intresset för åldersnormer och åldersdiskriminering hittills varit förbluffande litet. Det gäller inte minst om man jämför med den diskussion som förts och fortfarande förs om andra sorters diskriminering." De allra flesta äldre arbetsökande har på olika sätt mött samma sak. Idag torde diskriminering på grund av ålder vara den vanligaste formen av orättvis behandling och bemötande, ett faktum som alla känner till men få reagerar emot. Negativa attityder gentemot äldre, långt ned i de seniora åldrarna, är så vanliga att de flesta har slutat lägga märke till dem.

För att undvika att diskriminering av äldre får fortsätta bör diskrimineringslagstiftningen utökas till att också omfatta förbud mot diskriminering av äldre. Detta bör göras snabbt. Ett EG-direktiv, 2000/78/EG av den 27 november 2000, som handlar om likabehandling med avseende på ålder utreds fortfarande. Inom flera EU-länder finns redan förbud mot åldersdiskriminering.

Kristdemokraterna anser att Medlingsinstitutet har nödvändig kompetens för att arbeta med olika diskrimineringsformer. Vi anser att institutet, i detta arbete, bör verka för att äldre inte missgynnas på arbetsmarknaden, exempelvis genom konstruktioner av avtalspensioner.

9.2 Lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid efter 61 år

Att för den enskilde, som så önskar, öka flexibiliteten vid övergången från heltidsarbete till ett liv med mer fritid är dock viktigt. Lagstadgad rätt bör därför införas att få gå ner i arbetstid från 61 års ålder. Med det nya pensionsystemet kan man själv, från 61 års ålder, välja hur man vill kombinera arbetstid och pensionsuttag. Rätten att arbeta i mindre omfattning skulle möjliggöra för fler att delta i arbetslivet under längre tid. Staten ska dock inte skjuta till förlorad pension som blir följderna av att man arbetar mindre.

9.3 Rätt och möjlighet att stanna kvar i arbetslivet längre

Personer som velat fortsätta sin anställning efter 65 år har tidigare inte fått göra det. Kristdemokraterna välkomnar därför den nya lag som ger arbetstagar rätt att arbeta till 67 års ålder. Men vi ser den bara som ett första steg. Alla bör ha en lagstadgad rätt att få vara kvar i arbetslivet till 72 år. En undersökning från Arbetslivsinstitutet visar dessutom att svenska folket ställer sig positivt till att äldre stannar kvar i arbetslivet. Under förutsättning att arbetet ordnas flexibelt och utgående från den äldres förutsättningar, kunde så många som 73 procent av blivande pensionärer tänka sig förvärvs- och/eller frivilligt arbete efter pensioneringen, enligt Hans Jonssons forskningsprojekt "Pensioneringsprocessen". En majoritet av dessa angav att andra faktorer än de rent ekonomiska var viktigast, exempelvis tillfälle till sociala kontakter eller möjlighet att få använda sina kunskaper. Det är viktigt att skapa positiva arbetsmiljöer där människor får känna sig delaktiga och uppskattade och där deras kompetens används.

För att ge både arbetstagar och arbetsgivare incitament att fortsätta arbeta i någon form respektive behålla äldre arbetskraft ska arbetstagar som fyllt 65 år kunna tjäna cirka 10 000 kronor per månad utan att det påverkar pensionen.

Kristdemokraterna anser dessutom att alla som vill arbeta efter 65 år och som innehar lönebidrag ska kunna göra det utan särskild prövning. Alla ska ha rätt att om de så önskar arbeta till 67 år. Detta bör ges regeringen till känna.

9.4 Lättare att starta eget

En del äldre, exempelvis avtalspensionärer, önskar använda sin kompetens på en friare och mer konsultinriktad basis. Andra har utvecklat egna affärsidéer eller kanske tagit patent på nya uppfinningar. De skulle gärna vilja pröva på att förverkliga dessa när väl förvärvsarbete på heltid inte längre lägger hinder i vägen och när det personliga risktagandet har en "fallskärm" i form av garanterad pension. Eget företagande bör därför uppmuntras genom att lagen ändras så att en F-skattsedel kan erhållas utan annan restriktion än näringsförbud. Exempelvis ska den som utför tjänster åt en tidigare arbetsgivare, eller den som bara har en enda uppdragsgivare, kunna få F-skattsedel.

9.5 Mer hälsofrämjande arbetsliv

Det förebyggande arbetets betydelse kan inte överskattas. Det är varje arbetsgivares skyldighet att genomföra "Systematiskt arbetsmiljöarbete" på varje arbetsplats. Hela personalen ska involveras i arbetet. Det ger en bra grund för en ökad medvetenhet om hur ett hälsofrämjande arbetsliv där människor trivs och mår bra skapas.

Fel! Okänt namn på

9.6 Informationskampanj om äldre i arbetslivet

Alltför många äldre upplever att den arbetslivserfarenhet och de specifika kunskaper man har fått genom yrkesåren, tas tillvara i väldigt liten utsträckning. Omkring år 2010 har fyrtiotalisterna lämnat arbetsmarknaden och inkommer då en stor ny ungdomsgeneration. De äldre som lämnar har erfarenhet som det kommer att ta tid innan de yngre förvärvar. Det är viktigt att vi på olika sätt tillvaratar de äldres kompetens och erfarenheter. Hindren i det fallet är i stor utsträckning attityder och fördomar, faktiskt även bland de äldre själva. Men det finns även ekonomiska och praktiska hinder, såsom regelverk, arbetets organisation, hälsofrågor och mycket annat.

Opinionsbildning och attitydförändring tar tid. Därför bör en informationskampanj om äldre i arbetslivet startas. Man bör marknadsföra forskning som tydligt visar att äldres erfarenhet och förvärvade kompetens gör dem till skickliga yrkesutövare samt att deras lojalitet och engagemang skapar stabilitet på arbetsplatsen. Goda exempel på arbetsplatser med ett utvecklat seniorperspektiv bör också ingå i den information som ska spridas. Det är också viktigt att involvera de fackliga organisationerna i kampanjen.

9.7 Kompetenscentrum för god seniorpolitik

Ett kompetenscentrum för utveckling av en god seniorpolitik i arbetslivet, efter norsk modell, bör prövas. Det kan med fördel samlokaliseras med Arbetsmiljöverket. Arbetsgivare ska där kunna få konsultstöd och rådgivning vid introduktion och genomförande av en aktiv seniorpolitik vid företagen.

9.8 Kontinuerlig kompetensutveckling

Möjligheten till kontinuerlig fortbildning är viktig redan nu och än mer i framtiden. Ny kunskap och ny teknik måste ständigt erövrats genom arbetslivet. Ett personligt kompetenssparande, enligt Kristdemokraternas förslag, ger såväl den enskilde som arbetsgivare möjlighet att göra avdragsgilla avsättningar för att spara ihop till perioder av kunskapsinhämtande. Det bidrar också till att äldre arbetskraft blir mer konkurrenskraftig när erfarenhet kan kombineras med färsk utbildning.

Efter att frågan om personligt kompetenssparande diskuterats under lång tid lade en statlig utredning sitt förslag i början av år 2000. Från och med budgetåret 2000 beslutade också riksdagen avsätta cirka 1,15 miljarder kronor för att finansiera ett personligt kompetenssparande. Våren 2002 kom propositionen som föreslog riktlinjer för ett sådant system. Regeringen aviserade att man efter valet 2002, under hösten 2002, skulle återkomma med detaljer och lagförslag för att införa ett personligt kompetenssparande för ikraftträdande under 2003. Riksdagen var enig om vikten av ett sådant system; den politiska debatten handlade om hur systemet skulle utformas och vilka tekniska lösningar som skulle väljas.

Trots riksdagsbeslutet kom inga besked eller ytterligare förslag från regeringens sida under 2002 eller 2003. Inte förrän i budgetpropositionen för 2005 redovisade regeringen hur man hanterat frågan. Beskedet var att de medel som årligen avsatts för personligt kompetenssparande ska användas till att delfinansiera sloandet av arvs- och gåvoskatten (900 miljoner kr), stöd till kommuner och landsting för kompetensutveckling av personal inom äldreomsorgen (300 miljoner kr) samt förbättrade studiemedel för äldre (250 miljoner kr). De föreslagna reformerna är vällovliga åtgärder men har varken något samband med idén om personligt kompetenssparande eller de riktlinjer som riksdagen fastslog 10 juni 2002.

Det unika i detta ärende är att riksdagen så tydligt beslutat om riktlinjer för ett system med personligt kompetenssparande och angivit en tidsplan för reformens fortsatta hantering. När riksdagen beslutade om riktlinjerna var det bara cirka fyra månader före den tidpunkt då den kompletterande propositionen, enligt regeringen och riksdagsbeslutet, skulle föreläggas riksdagen. Trots detta och trots den kritik som riktats mot regeringens senfärdighet hände inget förrän förra året. Och det som då hände var att regeringen för all framtid verkar ha skrotat tanken på ett personligt kompetenssparande. Kristdemokraterna kräver att regeringen snarast ska återkomma till riksdagen med ett förslag till personligt kompetenssparande.

9.9 Halverad sjuklöneperiod för små företag och slopad medfinansiering för alla arbetsgivare

Regeringens politik för att komma till rätta med ohälsan har mest gått ut på att få arbetsgivarna att betala så stor del av kostnaderna som möjligt. Först införde man en tredje sjuklönevecka. Därefter införde man istället en 15-procentig så kallad medfinansieringsavgift. Det finns dock en hög riskfaktor med regeringens politik. Risken med att arbetsgivarna ska bära kostnaderna för sjukskrivningarna är att de blir allt mer försiktiga med att anställa människor som de tror blir mer sjukskrivna än andra. Detta gäller i synnerhet de små företagen. Organisationen Företagarna presenterade nyligen en undersökning som visade att 31 procent av företagarna inte tror att de, genom olika åtgärder, kan undvika medfinansieringsavgiften. Av de som tror sig kunna undvika avgiften svarar 23 procent att den sjukskrivne återkommer på heltid eller deltid, 8 procent att den sjukskrivne får rehabiliteringspenning efter beslut från Försäkringskassan och 21 procent att den sjukskrivne får sluta.

9.10 Friskförsäkring

Arbetsrelaterad ohälsa orsakar oerhört lidande för enskilda personer varje år. Samtidigt kostar den enorma summor pengar för både företagare, enskilda och stat. Långtidssjukskrivningarna har ökat markant. Därför är det viktigt för samhället att belöna hälsofrämjande insatser i arbetslivet. Det gagnar först

Fel! Okänt namn på

och främst den enskilde och möjliggör en längre period som aktiv i arbetslivet. Det är också bra för samhällsekonomin.

När arbetsrelaterad ohälsa inträffar är det viktigt med tidiga aktiva insatser och rehabilitering så man snabbt kan komma tillbaka till arbetslivet. Målet ska vara färre och kortare sjukfall. Kristdemokraterna anser att ökade resurser måste tillföras sjukvården för att köer ska kunna kortas. Verkligheten är dock att sjukskrivningskostnaderna ökar lavinartat samtidigt som allt mindre resurser går till rehabilitering.

Kristdemokraterna vill införa en ny friskförsäkring, en samordnad rehabiliteringsförsäkring, i linje med Gerhard Larssons utredning (Rehabilitering till arbete, SOU 2000:78). Exakt hur denna ska utformas finns närmare preciserat i en särskild motion.

Kristdemokraterna anser att tyngdpunkten för rehabiliteringsansvaret ska flyttas från de fyra nuvarande offentliga organen (landstingens hälso- och sjukvård, kommunens socialtjänst, statens arbetsförmedling och Försäkringskassan) till en offentlig huvudaktör som har ett sammanhållet ansvar för den sjukskrivnes rehabilitering.

Arbetsgivaren har en central betydelse för att se till att arbetet utformas så att det i sig har en hälsofrämjande och förebyggande effekt. Även arbetstagararen äger självfallet ett ansvar att skapa en så hälsosam arbetsplats som möjligt.

Kristdemokraterna satsar i sitt budgetalternativ för den kommande treårsperioden närmare 10 miljarder kronor på rehabilitering och en ökad hälsa i arbetslivet. På några års sikt anser Kristdemokraterna att denna satsning kan leda till stora vinster för enskilda människor och för hela samhällsekonomin.

9.11 Avskaffa hinder som försvårar för äldre arbetskraft att byta jobb

Riksförsäkringsverket (RFV) konstaterar i en rapport (2001:9) att 70 procent av de svenska arbetsgivarna sällan, eller aldrig, anställer personer över 50 år. Det är en av anledningarna till att sysselsättningen sjunker i den äldre arbetskraften. Det är troligt att höga kostnader för äldre arbetskraft är en viktig orsak till dessa negativa attityder.

Flera avtalspensionssystem är konstruerade så att premiekostnaden stiger med den anställdes ålder, vilket medför att den arbetsgivare som anställer en äldre person får betala en oproportionerligt stor del av pensionskostnaden. Pensionspremien grundar sig på lön, ålder och tidigare premieinbetalningar. I Alectas underlagsrapport till utredningen "Senior 2005 – Äldre arbetskraft ur ett företagsekonomiskt perspektiv" görs beräkningar av företagets kostnader för arbetskraft i olika åldrar. De jämför kostnaderna för en person som är 55+ med kostnaderna för en person som är under 35 år. Exemplet grundar sig på en person med en medellön för respektive åldersgrupp. De största kostnadskillnaderna kan härledas till att den äldre personen har högre lön. Förutom själva lönen stiger också arbetsgivaravgifterna, semesterersättningen och löneskatten. Dessutom är kostnaderna för korttidssjukfrånvaro något högre

Fel! Okänt namn på

för personer som är 55+. Totalt sett beräknas en person som är 55+ att kosta sitt företag närmare 140 000 kronor mer per år än en person under 35 år. I dessa kostnader ingår till exempel tjänstepensionspremien. Denna premie styrs av lön, ålder och tidigare premieinbetalningar. Även om en äldre person söker en tjänst och samtidigt går ner i löneanspråk för att hamna på samma lönenivå som en yngre person blir kostnaderna för arbetsgivaren högre om denne anställer den äldre personen, eftersom kostnaden för tjänstepensionspremie är högre. Om arbetsgivaren anställer en 58-åring som arbetar fram till 65 blir tjänstepensionspremien cirka 100 000 kronor högre än för en person som är under 35 år under sjuårsperioden. Det finns inte heller någon möjlighet för den anställde att fransäga sig pensionspremieinbetalningarna eftersom dessa är avtalsbundna.

Det nuvarande ITP-systemet är uppbyggt för länge sedan, med helt andra förhållanden på arbetsmarknaden. Nu har Svenskt Näringsliv tagit ett initiativ till förhandlingar om ITP-planen. Kristdemokraterna hoppas nu att en dialog ska leda fram till överläggningar med arbetsmarknadens parter i syfte att minska skillnader som finns beträffande kostnader som arbetsgivarna har för yngre och äldre arbetskraft. Om en dialog inte snarast kommer till stånd bör regeringen initiera en översyn.

Stockholm den 5 oktober 2005

Annelie Enochson (kd)

Stefan Attefall (kd)

Lars Gustafsson (kd)

Maria Larsson (kd)

Else-Marie Lindgren (kd)

Mats Odell (kd)

Per Landgren (kd)

Lars Lindén (kd)

Mikael Oscarsson (kd)