

Enskild motion

Motion till riksdagen 2016/17:1914

av **Margareta B Kjellin (M)**

Rätten att arbeta efter 67 år

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge arbetstagare rätt att arbeta även efter 67 års ålder och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att sänka arbetsgivaravgifterna för äldre över 65 år och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

I dagens Sverige lever vi allt längre. I Sverige har medellivslängden ökat med närmare 10 år under det senaste halvsekle. Det här är naturligtvis i grunden positivt.

Utvecklingen medför samtidigt tydliga utmaningar som måste mötas med en mer modern och tidsenlig politik. Det finns dessvärre fortfarande hinder uppsatta för dem som på ålderns höst känner att de vill fortsätta arbeta och bidra till vårt gemensamma bästa.

Socialdemokraternas och Miljöpartiets höjda arbetsgivaravgifter för äldre genom en särskild löneskatt leder till en extra börda för företagen och de äldre anställda. Denna extra börda på företagen luckrar upp viktiga styrinstrument som skapar incitament för att fler ska ges möjlighet att fortsätta med sitt arbete om så önskas. I slutändan drabbas såväl företag som de äldre anställda av detta. Istället för att bedriva en politik som skapar nya jobb och möjliggör för fler att arbeta så väljer Socialdemokraterna och Miljöpartiet att göra tvärtom. För att det ska fortsatt löna sig att anställa och arbeta för personer som är äldre bör arbetsgivaravgifter för personer över 65 år sänkas.

Ett annat, i allra högsta grad relevant hinder, har koppling till orsaker av mer strukturell natur. En arbetstagare har i dag inte rätt att fortsätta som anställd efter den 67:e födelsedagen utan arbetsgivarens tillstånd. Detta enligt den så kallade 67-årsregeln. Denna regel är att betrakta som icke funktionell när det gäller förmågan att mäta om en medarbetare är värd att behålla på en arbetsplats. Regeln är dessutom otidsenlig och tar inte hänsyn till den demografiska utvecklingen. Vi noterar här ett paradigm som synliggörs via ett ensidigt fokus på siffror, snarare än ett synliggörande av individen och den kompetens som vederbörande besitter. Det vi, enligt vårt förmenande, borde

diskutera är förändrade attityder i stället för en kliniskt utmejslad gräns baserade på en siffra eller ett årtal.

Vid en internationell jämförelse kan vi se att det är flera länder som numera intar ett mer inkluderande förhållningssätt till det faktum att vi lever allt längre. Länder som Spanien, Danmark, Frankrike och Tyskland, har tagit steg för att successivt höja pensionsåldern. Italien och flera länder i Östeuropa har differentierade pensionsåldrar för män och kvinnor, men har som uttalad ambition att höja åldersstrecket under de kommande tio åren. I Storbritannien och Irland har det formulerats en tydlig vilja att höja till 68 års ålder.

Det är enligt vår mening av central betydelse att ge alla, om de så vill, rätten, att fortsätta arbeta efter 67 års ålder. Det är inom ramen för denna kontext dock viktigt att poängtera att denna regel kan sättas ur spel vid en varselsituation, och att arbetsgivaren därmed får rätt att varsla medarbetare över 67 års ålder först om situationen så kräver. Att skapa utrymme för detta mer moderna förhållningssätt är en viktig markering till alla aktörer på arbetsmarknaden om att det är kompetens som ska prioriteras, inte ålder.

Margareta B Kjellin (M)