

Enskild motion

Motion till riksdagen 2017/18:2028

av **Maria Plass (M)**

Pensionsåldern och åldersdiskriminering i arbetslivet

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om pensionsåldern och diskriminering i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Sedan 2009 ingår ålder som grund för diskriminering inom arbetslivet och utbildningssystemet i lagstiftningen. I samband med lagändringen genomförde Diskrimineringsombudsmannen (DO) en studie av förekomsten av åldersdiskriminering i Sverige. Den visar att diskriminering på grund av ålder – hög såväl som låg – är vanligt förekommande och då särskilt när det gäller rekryteringar. För äldre arbetstagare är det också vanligt att diskrimineras när det gäller möjligheten till utveckling och vidareutbildning. Rapportförfattaren pekar också ut myten om att en äldre person kan förväntas stanna kortare tid på arbetsplatsen än yngre anställda som en tänkbar anledning till diskriminering – en myt som delvis upprätthålls av den lagstadgade pensionsåldern.

Med nuvarande lagstiftning har en arbetstagare rätt att vara kvar i sin anställning till 67 års ålder. Pensionsåldersutredningen från 2013 rekommenderar att den gränsen höjs till 69 år. Med anledning av att en majoritet av arbetsmarknadens parter nyligen ställt sig bakom utredningens förslag kan en lagändring vara nära förestående. Givet Sveriges demografiska utmaning med en åldrande befolkning vore det mycket positivt för samhällsekonomin om fler äldre ville stanna kvar i arbetslivet så länge som möjligt. Därtill skulle en höjning av pensionsåldern vara positiv för de enskilda personer som gärna vill jobba så länge som möjligt och upplever att de mår bra av det.

Det finns dock anledning att ifrågasätta om det överhuvudtaget är skäligt att sätta en gräns för när en person ska kunna tvingas lämna sin anställning, enbart med hänsyn till åldern. Olika yrken och arbetsplatser ställer helt olika krav på den enskilde arbetstagaren – som i sin tur har sina egna individuella förutsättningar att klara av sitt

arbete. I länder som t ex USA finns ingen övre åldersgräns vid vilken det blir tillåtet för en arbetsgivare att avskeda någon enbart med hänsyn till ålder och ett sådant förfarande skulle klassas som åldersdiskriminering. I Sverige skulle borttagandet av åldersgränsen självklart kräva även en översyn av andra försäkringssystem och exempelvis reglerna för rätten till sjukpenning men sådana förändringar borde vara fullt möjliga att genomföra på ett sätt som är rimligt för samtliga parter.

Jag vill därför uppmana regeringen att i första hand se över möjligheten att helt ta bort åldersgränsen för rätten att stanna kvar i anställning. I andra hand bör man verka för att skyndsamt genomföra den höjning av åldersgränsen som föreslagits i Pensionsåldersutredningen.

Maria Plass (M)