

Enskild motion

## Motion till riksdagen 2015/16:1582

av Hans Rothenberg m.fl. (M)

### Motverkande av åldersdiskriminering

---

#### **Förslag till riksdagsbeslut**

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör utarbeta en plan mot åldersdiskriminering i arbetslivet, inbegripet såväl stimulanser för att rekrytera mogen personal som konsekvenser för att missgynna arbetssökande på grund av ålder, och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att införa åldersneutrala ansökningar vid tillsättande av tjänster i offentlig regi och tillkännager detta för regeringen.

#### **Motivering**

Människor lever allt längre och håller sig friska långt upp i åren. Med detta följer en bättre kapacitet att vara allmänt aktiv och även yrkesverksam även efter den traditionella pensionsåldern vid 65 år. Ett aktivt liv på många områden ger människor också bättre förutsättningar att såväl fysiskt som mentalt upprätthålla sin vitalitet. Denna kontinuerliga förändring av livsbetingelserna innebär en potential som samhället i stort dock inte uppmärksammat. Fortfarande betraktas 65-årsdagen som den knivskarpa skiljelinjen mellan ett aktivt bidragande liv och en livsstil bortom yrkesverksamheten.

Av många anledningar minskar människors attraktivitet som arbetskraft en bra bit innan pensionsåldern. Redan efter fyllda femtio blir det betydligt svårare för många att byta arbete och bli anställda. I mångt och mycket beroende på attityder i samhället, betraktas den som kommit upp i åren inte vara en resurs jämfört med yngre förmågor. Denna diskriminering är strukturell och väl jämförbar med åtskillnad på grund av kön och härkomst.

För att klara av de demografiska utmaningarna för framtiden måste åldersdiskriminering motverkas på alla plan i samhället. Där har offentliga verksamheter en särskild roll att ligga i framkant som föredöme på området. Anställningar inom såväl statliga, kommunala som regionala verksamheter bör därför vid rekrytering av personal arbeta med åldersneutrala ansökningar till offentliga tjänster. Genom att den sökande inte behöver ange ålder, åtminstone i de inledande skedena av ansökan, för det aktuella arbetet kan den första utgallringen på grund av ålder undvikas.

I ett större perspektiv måste det tas ett samlat grepp för att strukturellt få bort åldersdiskrimineringen i samhället varför regeringen bör utarbeta en plan mot åldersdiskriminering i arbetslivet, inbegripet såväl stimulanser för att rekrytera mogen personal som konsekvenser för att missgynna arbetssökande på grund av ålder.

Vinnare är i slutändan hela samhället som får möjlighet att längre ta tillvara människors goda arbetsförmåga. Dessutom en vinst för alla de människor som kan komma ur den inlåsningsseffekt det innebär att inte kunna vara rörlig på arbetsmarknaden vid ökad ålder och tilltagande erfarenhet.

*Hans Rothenberg (M)*

*Michael Svensson (M)*

*Mikael Cederbratt (M)*

*Margareta Cederfelt (M)*