

Kära medlemmar

I det förra numret ställde jag i korthet frågan hur vi som seniororganisation ska förhålla oss till att presumtiva medlemmar bland yngre seniorer i allt större utsträckning kommer att finnas kvar på arbetsmarknaden. Ska vi förbli en renodlad pensionärsorganisation eller ska vi vara en bred seniororganisation med många medlemmar som förvärvsarbetar och där arbetet mot åldersdiskriminering i arbetslivet får en central roll?

Första steget till att fler och fler av vår målgrupp kommer att kvarstå på arbetsmarknaden har tagits, när riksdagen nu fattat beslut om att successivt höja åldersgränserna i pensionssystemet för att 2026 införa ett nytt begrepp "riktålder" och som kommer att följa den genomsnittliga livslängden. Men mycket återstår. Nästa steg, som borde ha varit på plats samtidigt som riksdagsbeslutet fattades, är att alla sociala trygghetssystem måste anpassas till det nya regelsystemet. Det gäller inte bara det som är föremål för lagstiftning som sjukförsäkring, anställningstrygghet m.m. där åldersgränser finns. Minst lika viktigt är de avtal som finns och som beslutas av arbetsmarknadens parter. Det kommer säkert inte att bli lika lätt.

För att vi ska få en bred uppslutning kring viljan att arbeta längre krävs också en attitydförändring inte minst bland arbetsgivare. Här frodas många myter. Få länder är så åldersfixerade som Sverige. Därför kommer en viktig uppgift för oss att vara att sprida kunskap från forskningen om äldre och vad som hänt med den äldre generationen under de senaste fyrtio åren. Många både kan och vill fortsätta att bidra till samhällsutvecklingen även högt upp i åldrarna. Men då måste också förutsättningarna finnas. Samtidigt kommer det att vara en förutsättning för att vi ska kunna få anständiga pensioner i framtiden. Bara en sådan sak som att 65-årsgränsen fortfarande används i all officiell statistik, när utvecklingen av den "arbetsföra" åldersgruppen redovisas och som ska försörja allt fler äldre. Vilka signaler sprider det? Den åldersgränsen borde flyttas till åtminstone 70 år kanske t.o.m. 75 år för att just markera vilken outnyttjad resurs vi är. De flesta 75-åringar är ju faktiskt friska. Det innebär inte att jag underskattar den utmaning som vi står inför, nämligen att om 10 år har andelen 80+ ökat med 50 %. För att vi ska lyckas med den utmaningen krävs en mångfald av åtgärder, varav att fler arbetar längre bara är en del. Användningen av välfärdsteknik är ytterligare än.

Kanske kan den annalkande bristen på arbetskraft inom många områden bli en möjlighet för oss att visa att vi är den resurs som vi vill vara och att bristen resulterar i en nödvändig attitydförändring och motverkar de myter som faktiskt existerar som att äldre tränger ut yngre på arbetsmarknaden eller att äldre saknar förutsättningar för att lära nytt. Samtidigt är det sant att vi är lite

långsammare men det kompenseras väl att vi ser fler alternativ och har ett flexiblare tänkande, vilket lång erfarenhet skapar förutsättningar för. Så låt oss se fram emot de framtida möjligheterna i stället för alla hinder som kommer att dyka upp på vägen.

Monica Ulfhielm
Distriktsordförande