

Motion 3

Ålder ska inte vara ett hinder – Ålder ska vara en möjlighet

Inlämnad av:

Ledarna inom privat tjänstesektor

Förening:

Ledarna inom privat tjänstesektor

Bakgrund:

Sverige har länge haft en hög medellivslängd. År 2015 var den 84,0 år för kvinnor och 80,4 år för män och jämfört med många andra länder är det högt. Medellivslängden i Sverige har varit bland de högsta i världen sedan mitten av 1900-talet och i början av 1970-talet var den högst av världens alla länder. År 2014 hade Sverige i jämförelse med andra länder i Europa den nionde högsta medellivslängden för kvinnor och den sjätte högsta medellivslängden för män.

Detta är naturligtvis positivt att vi lever längre och blir allt friskare. Det innebär också att det är fler som väljer att arbeta längre och att gå i pension allt senare. Många väljer att gå i pension först efter att de fyllt 67 år.

I Sverige lever vi allt längre, sedan pensionsöverenskommelsen kom på plats har medellivslängden ökat med 2,4 år. Dagens samhällsutveckling och den överenskommelse som nyligen gjordes på riksdags- och regeringsnivå innebär dessutom att sannolikheten för att Ledarnas medlemmar kommer att arbeta allt längre och högre upp i åldrarna kommer att öka, är stor.

Den överenskommelse som presenterats av pensionsgruppen kan kort beskrivas enligt nedan:

År 2020

- Lägsta ålder för att ta ut allmän pension höjs från 61 till 62 år.
- - LAS-ålder höjs från 67 till 68 år.
- - Möjligheten för arbetsgivare att säga upp arbetstagare utan saklig grund blir permanent över LAS-åldern, vilket innebär att det s.k. fönstret tas bort.

År 2023

- Lägsta ålder för att ta ut allmän pension höjs från 62 till 63 år.
- Ålder för garantipension höjs till 66 år.
- LAS-ålder höjs från 68 till 69 år
- Kringliggande trygghetssystem kopplas till riktåldern.

År 2026

- Lägsta ålder för att ta ut allmän pension höjs från 63 till 64 år.
- Ålder för garantipension knyts till riktåldern.

Av dem som deltar i Ledarnas olika branschföreningar men även utomstående aktörer som deltar i olika utvecklingsprojekt har flera personer redan passerat 65 år. De deltar med ett fantastiskt engagemang och bidrar med stor kunskap i föreningarnas och Ledarnas olika demokratiska processer. Vilket är mycket positivt. Allan Larsson som fyller 80 år strax före kongressen 2018 är ett sådant exempel. Allans Larsson deltar i vårt projekt om en ny arbetsmarknadsmodell. I våra branschföreningar deltar de äldre med balans och erfarenhet.

Med bakgrund av detta så menar vi i LPT att Ledarna bör se över sina instruktioner till valutskottet. Orsaken till detta är att det i nuvarande instruktion till valutskottet står:

”Föreslagen förbundsstyrelseledamot ska vid nyval vara valbar för två perioder”.

Vidare står det i Ledarnas övergripande stadgar att läsa följande:

§14 Regler för uppdrag i Ledarna

Mom 3 Medlem som lämnar aktuell organisationsenhet eller blir heltidspensionär kan inte längre kvarstå i uppdraget.

I dag har vi fyraåriga mandatperioder för dem som sitter i förbundsstyrelsen.

Det innebär att vi med nuvarande regler, om att man ska vara valbar för två mandatperioder måste sålla bort alla dem som fyllt eller under valåret fyller 59 år. LPT menar att vi medvetet diskriminerar alla dessa medlemmar trots att de inte uppfyllt §14 Regler för uppdrag i Ledarna.

I diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap, Inledande bestämmelser går att läsa Lagens ändamål i 1§. denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (Lag 2014:958).

En modern chefsorganisation ser inte ålder som ett hinder, som nuvarande instruktion kan uppfattas göra enligt diskrimineringslagen vi hänför då till 4 §.

En modern chefsorganisation väljer att se kompetens och möjligheter. Ett fackförbund som chefsorganisationen Ledarna ska vidare medverka till att medlemmarna kan utöva sin demokratiska rättighet – livet slutar inte vid 59 år – och med anledning av att pensionsåldern kommer att höjas och vår diskrimineringslag måste även Ledarna följa med i den samhällsutvecklingen – så tar vi som samhällsbärare ansvar.

Jag/vi yrkar att kongressen beslutar:

- att ändra valinstruktionen så att ingen med anledning av sin ålder blir diskriminerad och ställs utanför och inte aktivt kan delta Ledarnas olika demokratiska processer.
- att Ledarna gör en genomlysning av rådande instruktioner, stagar och policys som finns i organisationen och säkerställer att diskriminering på grund av ålder ej förekommer. Genomlysningen bör presenteras senast på kongressen 2020.

Motionssvar

Motion 3

Ålder ska inte vara ett hinder – ålder ska vara en möjlighet.

Förbundsstyrelsens yttrande

Ledarnas viktigaste riktmärke och kännetecken är vårt chefsfokus. Att vi är en organisation av chefer och för chefer som arbetar för att utveckla ledarskapets värde och för att alla ska ha en bra chef är vad som särskiljer oss från många övriga aktörer. Vårt chefsfokus är den viktigaste ingrediensen i vårt varumärke.

Det är därför grundläggande att Ledarna vänder sig till yrkesverksamma chefer. Detta måste återspeglas i våra valda organ. Valutskottets instruktion handlar därför om att Ledarna ska vara ett förbund för yrkesverksamma chefer. Styrelsemedlemmar och andra representanter för Ledarna ska helt enkelt ha en förankring i ett aktivt chefsliv.

I valutskottets instruktion finns idag en bestämmelse om att man ska föreslå "en styrelse där flertalet ledamöter är yrkesaktiva chefer". Det finns även en bestämmelse som anger att en "föreslagen förbundsstyrelseledamot ska vid nyval vara valbar för två perioder".

Vidare så finns en regel i Ledarnas stadgar som anger att "medlem som lämnar aktuell organisationsenhet eller blir heltidspensionär kan inte längre kvarstå i uppdraget". (Ledarnas stadgar §14 Mom 3.)

Någon diskriminering på grund av ålder eller annat får inte förekomma inom Ledarna. Såväl yngre som äldre chefer kan bidra i Ledarnas demokratiarbete och ska kunna väljas till förtroendeuppdrag. Det är aldrig åldern i sig som ska vara avgörande, utan positionen i yrkeslivet.

Det är dock av vikt att de förtroendevalda representerar Ledarnas medlemmar och att inte uppdraget förvandlas till fritidssysselsättning för medlemmar som i mer eller mindre omfattning lämnat sitt aktiva yrkesliv.

Högre upp i åldrarna kan det vara svårare att förutsäga hur länge yrkeslivet ska vara, och valutskottet bör därför göra en noggrann bedömning från fall till fall. Det handlar om vårt

varumärke och vår trovärdighet. Instruktionen till valutskottet som tas på Ledarnas ordinarie kongress 2020 bör därför utvecklas tydligare mot ett ännu starkare chefsfokus, så att syftet att hitta yrkesverksamma chefer stärks.

Styrelsen föreslår att kongressen beslutar

att bifalla motionen