

Handläggare:

Jannike Wenke och Eva Westermarck

Personalberedningen

**Yttrande över motion av Margaretha Herthelius m. fl. (fp)
om att öka möjligheten för anställda att orka arbeta kvar längre**

Ärendet

Motionärerna föreslår **att** Stockholms läns landsting skapar möjlighet till mer flexibel arbetstid för landstingets anställda utifrån förslag som lämnas i motionen.

Förslag till beslut

Personalberedningen beslutar för sin del föreslå landstingsstyrelsen besluta föreslå landstingsfullmäktige besluta

att landstingets förvaltningar/bolag ska se positivt på ansökningar om partiell tjänstledighet för äldre arbetstagare

Bakgrund

Inom landstinget har rätten att sluta kollektivavtal sedan 1999 med vissa undantag överlåtits till nämnder och styrelser. De centrala och lokala kollektivavtalen möjliggör redan idag att överenskommelser kan göras såväl mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation som mellan arbetsgivaren och den enskilde anställde. Lokalt vid landstingets förvaltningar och bolag tillämpas olika flexibla arbetstidslösningar som anpassats till verksamhetens behov. Generella arbetstidsförkortningar har genomförts för flera yrkesgrupper i vården genom förändringar i kollektivavtalen (se även LS 0306-1885).

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen konstaterar att olika skeden i livet kräver en anpassning av arbetstiden, t ex för småbarnsföräldrar. Flexibla arbetstidslösningar kan vara ett sätt att underlätta rekrytering, attrahera nya grupper och främja hållbarhet i arbetslivet. Arbetstidsfrågan bör dock alltid kopplas till behovet av att utveckla arbetsorganisationen och skapa en bra verksamhet. Bemanningen ska utgå ifrån arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen och svara mot de övergripande mål som respektive verksamhet har.

Bilaga

1. Motion 2004:34 (fp)

I motionen uppmärksammas äldre arbetstagares behov av att kunna variera sin arbetstid över tid, exempelvis genom att möjlighet ges att gå ner i årsarbetstid eller varva perioder av ledighet med arbete och på det sättet skjuta fram tidpunkten för full pension.

Förvaltningen ser positivt på en tillämpning av arbetstidsfrågan som underlättar för äldre att orka arbeta kvar längre i sitt arbete. Det är viktigt att förvaltningar och bolag tar tillvara kompetensen hos denna målgrupp och skapar förutsättningar för alternativa karriärvägar, exempelvis genom att se över arbetsförhållanden och bemanning. Med vårdkvaliteten i fokus bör äldre arbetstagare som så önskar kunna beviljas partiell tjänstledighet under kortare eller längre perioder. En sådan partiell tjänstledighet bör kunna omfatta enstaka procent av heltidstjänst, men också större andel av tjänstetiden. Arbetstidsförkortningen behöver inte vara permanent, utan kan variera år från år i enlighet med den enskilde arbetstagarens önskemål. En grundläggande princip för de lösningar som erbjuds bör vara att arbetstiden är individuellt avtalsreglerad.

Nya pensionsvillkor

Förvaltningen kan konstatera att en förkortad arbetstid ger en löneminskning som i sin tur påverkar den blivande ålderspensionen. Det gäller både tjänstepension och allmän pension att både antal arbetsår och inkomsternas storlek får betydelse för pensionens storlek. Hittills har enligt pensionsavtalet PFA 98 den särskilda ålderspensionen före 65 års ålder inte kunnat beviljas som partiell pension.

Från och med 2007 kommer villkoren i kollektivavtalet PFA att ändras på den punkten och därmed öppnas möjligheten för arbetstagare att avgå med partiell pension utan förtida uttag av allmän pension eller tjänstepension.

Det nya PFA får en ökad flexibilitet och möjligheter införs att träffa enskild överenskommelse om

- hel särskild ålderspension före 65 års ålder
- partiell särskild ålderspension före 67 års ålder
- tid under vilken särskild ålderspension skall utges
- pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget
- pensionsavgift skall tillgodoräknas arbetstagaren under tid då särskild ålderspension utges
- samordning med förvärvsinkomst

Den ökade flexibiliteten i avtalet får till följd att särskild ålderspension kan anpassas efter förutsättningarna i det enskilda fallet och mer flexibelt kan användas även i andra situationer som t ex omställningsarbete.

Mot denna bakgrund föreslås att landstingets förvaltningar och bolag ska se positivt på ansökningar om partiell tjänstledighet för äldre arbetstagare.

Sören Olofsson