

I. 80-90-100

Motionär: Rickard Johansson, Visions Malmöavdelning

När arbetstiderna började regleras i Sverige var det främsta motivet individens skyddsbehov. Den anställde skulle inte behöva utsättas för en extremt lång arbetstid som skulle kunna äventyra hälsan.

I början omfattade både lagar och avtal bara mindre delar av arbetsmarknaden. Under 1950-, 60- och 70-talen skedde en successiv arbetstidsförkortning i tre steg till först 45, sedan 42,5 och slutligen 40 timmars arbetsvecka. Att arbeta på lördagar upphörde i praktiken 1971. Även om inte den lagstadgade veckoarbetstiden ändrats sedan början av 1970-talet, har årsarbetstiden förkortats på andra sätt. 1978 infördes fem veckors semester.

I dag lever vi i en ständigt föränderlig värld där utvecklingen går fort. Men vi lever också i en värld som tycks kantas av sjukdomar när vi närmar oss 60-årsåldern.

I dag finns det många som är arbetslösa och som skulle behöva komma in på arbetsmarknaden samtidigt som det finns många som gärna skulle vilja gå ner i arbetstid utan att man ska behöva betala för det resten av livet genom sänkt pension.

Sett ur perspektivet ovan så föreslår Malmö avdelningen att man från 61- års ålder ges möjlighet att gå ned i arbetstid, få sänkt lön men full pensionsinbetalning. Detta genom att man kan ingå, i enlighet med framförhandlat kollektivavtal, ett avtal med arbetsgivaren om en 80-90-100 lösning.

Vad innebär då 80-90-100. Jo, det är att man går ned i arbetstid till 80 % av heltid, man får 90 % av sin lön (dvs en sänkning med 10 %) och att arbetsgivaren betalar in pensionsavgiften som om man hade jobbat 100 %.

- ▶ 80 % arbetstid
- ▶ 90 % av sin lön
- ▶ 100 % i pensionsinbetalning

Vissa kommuner har redan tecknat lokala kollektiv avtal om detta med Vision

Malmö avdelningen föreslår att förbundsmötet ger:

- ▶ förbundsstyrelsen i uppdrag att inleda diskussioner med SKL om att upprätta ett kollektivavtal i 80-90-100 principen
- ▶ att arbetet ska vara avslutat under 2017.

Visions Malmöavdelning bifaller motionen.

Vision Stockholm stad ställer sig bakom motionen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motionen ”80-90-100”

I de kommunala tjänstepensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL ges möjlighet för arbetsgivare och anställd att komma överens om en så kallad särskild avtalspension. En särskild avtalspension kan ges på deltid eller heltid. Det är upp till arbetsgivaren och den anställde att komma överens om hur mycket tjänstepension som ska betalas in under tiden som den anställde har särskild avtalspension samt vilken nivå av lönen som ska utbetalas på den lediga delen av sysselsättningsgraden.

Redan idag finns alltså ett regelverk som tillåter enskilda överenskommelser om att trappa ner arbetstiden de sista åren innan pension. Flertalet kommuner har i sina respektive pensionspolicys modeller för 80/90/100. Dessa pensionspolicys är oftast framtagna ensidigt av arbetsgivaren, men det är möjligt att istället göra ett lokalt kollektivavtal om 80/90/100-modellen.

Behoven av att hantera generationsväxling och nyrekrytering av personal skiljer sig stort mellan arbetsgivare och över landet. Utmaningarna är olika hos små och stora arbetsgivare, och beroende på hur attraktivt det geografiska läget är. Därför bedömer förbundsstyrelsen möjligheten att centralt komma överens med Sveriges Kommuner och Landsting i denna fråga som liten. Vi tror att samtal mellan lokala parter är en mer framkomlig väg. Lokala parter kan på ett mer träffsäkert sätt ta omhand de lokala förutsättningarna för såväl nedtrappning för äldre medarbetare samt rekrytering av ny kompetens.

Förbundsstyrelsen vill därför ge kansliorganisation i uppdrag att ta fram ett underlag för lokal intresseförhandling i frågan.

Förbundsmötet föreslår förbundsmötet besluta

att avslå motionen.

att ge kansliorganisationen i uppdrag att ta fram ett underlag för lokal intresseförhandling om 80/90/100-modellen.