

## **MOTION**

*- om införande av 80, 90, 100 modellen.*

Nynäshamns kommun behöver vara en arbetsplats där människor inte slits ut i förtid. Många med heltidsjobb har dock svårt att kombinera arbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Idag väljer många, främst kvinnor, därför att arbeta deltid. Signaler från de olika fackförbunden talar dock sitt klara språk. Medarbetare orkar inte arbeta heltid pga för hög arbetsbelastning. Detta vill vi inom Vänsterpartiet ändra på.

Vänsterpartiet driver frågan på riksnivå om sex timmars arbetsdag.

Vi hävdar att det är omodernt att arbeta 40 timmars arbetsvecka. Sverige är rikare än någonsin. Storföretagens rapporter visar på rekordvinster. Samtidigt utvecklas tekniken så att vi behöver allt mindre tid för att göra samma jobb. När automatiseringen och digitalisering fortsätter kommer det att påverka vårt samhälle i grunden. Här har vi ett val. Vi kan välja en arbetsmarknad där vinsterna från teknikens utveckling hamnar i aktieägarnas fickor, medan de anställda får fortsätta stressa och slita ut sig. Eller så väljer vi en arbetsmarknad där vi delar på vinsterna och kortar arbetstiden. En arbetsmarknad där vi får mer tid att leva. Det borde vara en självklar utveckling. Det är så vi driver på för en ekonomisk politik som verkligen är till för alla, inte bara de som redan har mest. Åtta timmars arbetsdag är en 100 år gammal idé, sex timmars arbetsdag är framtiden.

Varje arbetstidsförkortning visar också ha varit till fördel för vårt samhälle.

Sverige har inte gått under tidigare också kommer inte göra det nu heller, oavsett vad Svensk näringsliv hävdar. Däremot går för många människor under. Utbrändhet och stress har tyvärr blivit folksjukdomar.

Denna motion fokuserar på att underlätta för kommunen att få bevara den arbetsplatsspecifika kompetens som idag finns hos anställda som närmar sig pensionsåldern. Modellen innebär att medarbetare, fram tills de fyller 65 år, kan få arbeta 80 procent av heltid och få betalt för 90 procents tjänstgöring. Inbetalningarna till pension fortsätter som om personen hade jobbat 100 procent.

För att uppnå detta behöver vikt läggas på varje äldre anställds önskemål och förutsättningar. Det är vanligt att personer i 60-års åldern inte orkar lika mycket som de

gjorde i 40-års åldern och kommunen behöver se till att deras ork skall räcka, för att deras arbetsplatspecifika kompetens skall kunna överföras till nya personer på arbetsplatsen.

Forskning vid bl.a. Umeå universitet visar att individuella anpassningar redan före 55-års åldern är av betydelse för den långsiktiga orken och kan underlätta för äldre anställdas kompetensöverföring till ny personal. En viss arbetstidsförkortning kan göra att de orkar längre och delvis nya arbetsuppgifter kan underlätta kompetensöverföringen.

80-90-100-modellen har införts bland annat inom Svenska kyrkan men också olika kommuner har provat modellen. Personal som gavs möjlighet att ingå i 80-90-100-modellen upplevde sig vara friskare.

Självklart är det viktigt att all personal som ingår i 80-90-100-modellen skall vara villiga att göra det, exempelvis genom att ge dem möjlighet att frivilligt ansöka om det – utan några som helst försämringar av sina nuvarande arbetsvillkor om de inte ansöker om det. Vidare bör det vara tydligt att syftet med den valda varianten av 80-90-100-modellen, skall främja både orken hos äldre anställda och kompetensutvecklingen hos nya anställda.

***Med hänvisning till ovanstående yrkar vi att kommunfullmäktige beslutar:***

– Att Nynäshamns kommun utreder möjligheterna att på försök inom barn och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen, införa någon utvald variant av 80-90-100-modellen för personal över 60 år som frivilligt ansöker om det.

– Att om detta införs, att Nynäshamns kommun ser till att mindre avlönad personal kan ansöka enligt 80-100-100-modellen i stället

För Vänsterpartiet i Nynäshamns kommun.

---

Mirre Malm