

Nr 190. Interpellation av Ilona Szatmari Waldau (V) om arbetstidsförkortning (KSN-2011-0607)

Kommunfullmäktige

Interpellation

Till ordförande för Styrelse för vård och bildning

Vård & bildning tillämpar en arbetstidsförkortningsmodell som kallas 80/90. Modellen innebär att den som arbetar heltid kan gå ned till en arbetstid på 80% och få 90% av lönen. Erbjudandet gäller i första hand alla tillsvidareanställda medarbetare inom de enheter där det finns konstaterad eller befarad övertalighet.

För den som är heltidsanställd kan det vara ett bra erbjudande att få möjlighet att gå ned i arbetstid men ändå få behålla en del av lönen. Den som är deltidsanställd och ansöker om arbetstidsförkortning har också möjlighet att gå ned i tjänst, t.ex. får den som är anställd på 75% och anmäler intresse för erbjudandet ”80/90-modellen” 67,5% i lön och jobbar 60% av en heltid.

Modellen 80/90/100 har föreslagits av SKTF som ett sätt att ge möjlighet för äldre medarbetare att gå ned i arbetstid, få behålla större delen av lönen och hela pensionsavsättningen. Så används modellen inom Tierps kommun, som erbjuder medarbetare över 60 att minska sin arbetstid, och inom Posten, som använder modellen för att möjliggöra för äldre brevbärare att gå ned i arbetstid.

På arbetsplatser där heltid är den vanligaste anställningsformen är det förmodligen inga problem att införa 80/90/100-modellen. På arbetsplatser med många deltider uppkommer situationen att en heltidsanställd person som går in i modellen får högre lön och högre pension än deltidsanställda som är anställda på 80%. Ett förhållande som möjligtvis kan försvaras om det gäller medarbetare som är äldre men inte om personer i samma ålder ska utföra samma arbete men till olika lön och med olika villkor. I Uppsala används modellen främst för

att lösa problemen med övertalighet och har ingen nedre åldersgräns.

Med anledning av ovanstående skulle jag vilja fråga ordföranden för Vård & bildning följande

Anser du att det är riktigt att medarbetare med samma tjänstgöringsgrad ska ha olika löner, som inte baserar sig på individuell lönesättning, beroende på tjänstgöringsgrad i grundanställningen?

Hur kommer 80/90-modellen att påverka kommande lönerörelser? Kommer det att ske en löneutjämning mellan dem som arbetar deltid?

Finns 100 % pension med i Vård & bildnings konstruktion? Om inte, har de som erbjuds modellen fått information om att deras kommande pension också påverkas av arbetstidsförkortningen?

Uppsala den 27 oktober 2011

Ilona Szatmari Waldau

