

Motion av Stig Nyman, kd, om arbetstidsförkortning för äldre medarbetare

Av bl.a. Riksförsäkringsverkets statistik framgår att allt färre orkar arbeta till 65 års ålder. Av statistiken framgår också att allt yngre förtidspensioneras och att andelen tjänstemän som förtidspensioneras har ökat. På många håll inom hälso- och sjukvården ser situationen än mer bekymmersam ut.

Det finns flera orsaker till denna utveckling. Ett skäl är att arbetslivet förändras i allt snabbare takt. Ny teknik implementeras i ett allt snabbare tempo vilket ställer ökade krav på kompletterande utbildning och personlig utveckling. Detta sker samtidigt som grundbemanningen har skurits ner. Inom flera verksamheter saknas det personal och det blir allt svårare att kunna få tag i vikarier. Nyttjandet av s.k. bemanningsföretag har ökat de senaste åren, vilket är ett annat tecken på de rekryterings- och bemanningsbekymmer vårdsektorn har. Resultatet märks bl.a. i att problem med stress och utbrändhet ökar. För vårdpersonal tillkommer rent kroppsliga problem bl.a. på grund av tunga lyft.

Inom de närmaste åren blir pensionsavgångarna ännu större, då 40-talisterna lämnar arbetslivet för pensionering. Hälso- och sjukvården kommer att behöva rekrytera nya medarbetare i en sällan skådad omfattning. En del av lösningen skulle kunna vara en höjd pensionsålder, men torde knappast vara en förstahandslösning.

Som arbetsgivare har landstinget ett ansvar att erbjuda en arbetsmiljö och andra arbetsvillkor som gör det möjligt för medarbetarna, framförallt inom vård- och omsorg, att arbeta under hälsosamma villkor och inte behöva pensioneras i förtid. Som sjukvårdshuvudman är landstinget skyldigt att erbjuda läkande miljöer för både patienter och medarbetare.

Hälso- och sjukvårdens verksamheter behöver den erfarenhet och kompetens som våra äldre medarbetare har. Erfarna medarbetare utgör också en ovärderlig resurs för våra unga medarbetare. När våra äldre medarbetare sjukskrivs eller blir deltidspensionerade kostar dessa åtgärder landstinget och staten stora belopp varje år. Dessutom är det inte billigt att nyttja bemanningsföretagens tjänster. Det är viktigt att landstinget blir en attraktiv arbetsgivare, så att ny personal kan rekryteras och att egen fast anställda personal kan behållas.

I forskningen om äldre människors arbetssituation, hävdas att äldre kan stanna kvar på arbetsmarkanden om de får arbeta något mindre och med delvis nya eller andra uppgifter.

Medarbetare som är 60 år eller äldre bör kunna erbjudas att gå ner i tjänstgöring med 20-30 procent och med mindre, säg 10-15 procents, lönereducering. En sådan reform bör rimligen kunna genomföras i samarbete med staten i finansiellt hänseende. Reformen skulle gagna såväl medarbetarna, som patienter och välfärden i stort.

Mot denna bakgrund föreslås landstingsfullmäktige besluta:

att uppdra åt landstingsstyrelsen att utreda frågan om att kunna erbjuda äldre medarbetare arbetstidsförkortning enligt förslag som framförs i denna motion.

Stig Nyman