

## Utlåtande 2015:89 RVIII (Dnr 106-177/2015)

### Låt stadens äldre arbeta till 70

Motion (2015:1) av Ann-Katrin Åslund (FP)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2015:1) av Ann-Katrin Åslund (FP) om att "Låta stadens äldre arbeta till 70" anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

**Föredragande borgarrådet Clara Lindblom** anför följande.

#### Ärendet

Ann-Katrin Åslund (FP) föreslår i en motion att kommunfullmäktige ska besluta att kommunstyrelsen ska ta fram riktlinjer för att låta alla anställda i staden som så önskar fortsätta arbeta till 70 års ålder. Ann-Katrin Åslund anser att arbetsmarknaden i alltför hög utsträckning kännetecknas av negativa attityder och negativ särbehandling på grund av ålder. Som offentlig arbetsgivare bör staden gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden.

#### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Kommunstyrelsens

pensionärsråd (KPR), Pensionärernas Riksorganisation (PRO), Sveriges Pensionärsförbund (SPF), Sveriges Pensionärers Riksförbund (SPRF), Vision Stockholms stad och Kommunal Stockholms län. Remittering har även gjorts till kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott (PJU), men det är ingen egen remissinstans då det är ett av kommunstyrelsens utskott. PRO, SPF, SPRF samt SACO har inte kommit in med svar.

*Stadsledningskontoret* anser att det är angeläget att vara en bra arbetsgivare och att anställda är en värdefull resurs. Redan idag kan arbetsgivare och anställda komma överens om anställning efter 67 år. Beslut bör fattas nära verksamheten, då enbart ålder är en svår indikator på en persons arbetsförmåga.

*Utbildningsnämnden* anser att nuvarande lagstiftning ger arbetsgivare goda möjligheter att behålla personal med efterfrågad kompetens. Under år 2015 kommer förvaltningen att ta fram förslag på konkreta åtgärder för att stärka villkor och arbetsmiljö för anställda lärare som uppnått pensionsålder.

*Äldrenämnden* anser att det är positivt att äldre ska ges rätt att arbeta kvar längre och anser att äldre medarbetare kan dela och överföra erfarenhet, kompetens och berika arbetsplatsen med sin livserfarenhet.

*Bromma stadsdelsnämnd* anser att möjlighet att arbeta kvar efter 67 år redan finns om medarbetaren och arbetsgivaren är överens. Intentionen i motionen är positiv, men nämnden ser svårigheter i att Stockholms stad som arbetsgivare ges en annan gräns för avgångsskyldighet än den som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och som gäller hela arbetsmarknaden.

*Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd* anser att möjlighet att arbeta kvar efter 67 år redan finns om medarbetaren och arbetsgivaren är överens. Intentionen i motionen är positiv, men nämnden ser svårigheter i att Stockholms stad som enda arbetsgivare ges en annan avgångsskyldighet än den som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och gäller hela arbetsmarknaden.

*Kungsholmens stadsdelsnämnd* har inte upplevt dagens regelverk som begränsande. Om den som ändå vill fortsätta arbeta och arbetsgivaren har samma intresse kan det åstadkommas genom tidsbegränsad anställning. Nämnden förordar att staden avvaktar resultaten av pensionsåldersutredningens förslag och de parlamentariska diskussioner som nu sker i den s.k. pensionsgruppen.

*Kommunstyrelsens pensionärsråd* delar uppfattningen att staden har ett ansvar att förändra diskriminerande normer om äldre i den egna verksamheten, men vill avvakta behandlingen av Pensionsåldersutredningen för en gemensam lösning i riket. Rådet betonar vikten av bättre arbetsmiljö och flexibla

anställningsförhållanden för att de som har tyngre arbete ska kunna nå den allmänna pensionsåldern på 65 år.

*Kommunal Stockholms län* har i princip inget emot att den tidsperiod medarbetarna kan gå i pension förlängs till det år den anställde fyller 70. Ett sådant beslut måste kombineras med ett antal kraftfulla åtgärder för att Kommunals yrkesgrupper ska kunna kvarstå i tjänst så länge. Det är allt för vanligt att många inte jobbar ens till den nuvarande nedre pensionsgränsen.

*Vision Stockholms stad* anser att det finns behov hos stadens personal att arbeta efter 65 års ålder, för att varje medarbetare ska få ut en sådan bra pension som möjligt. Detta medför att förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv måste finnas. Vision anser att det finns andra lösningar på frågan än vad motionären skriver, bland annat kollektivavtal om 80/90/100-modellen.

## Mina synpunkter

Staden ska vara en bra arbetsgivare och verka för att ta tillvara kompetensen hos alla medarbetare. Vi är överens om att äldres kompetens och erfarenheter är mycket viktiga och att ingen medarbetare ska diskrimineras. För att främja lika möjligheter och rättigheter på arbetsplatsen ska staden ta fram en mångfaldsplan, där ålder ingår som en av diskrimineringsgrunderna.

Ett hållbart arbetsliv förutsätter att alla orkar arbeta fram till pensionen. Staden har som stor offentlig arbetsgivare ett ansvar för att bryta diskriminerande normer. För mig är det därför prioriterat att höja den faktiska pensionsåldern, så att fler medarbetare kan arbeta kvar längre än de gör idag.

Inom äldreomsorgen och förskolan har vi stora lågavlönade yrkesgrupper med tunga arbetsuppgifter. Andelen kvinnor är betydligt fler än män i dessa yrken. Förra året hade undersköterskor och barnskötare en pensionsålder på 63 år, vilket var lägst inom de sju yrkesgrupper i staden som hade flest pensionsavgångar. Så tidiga pensioneringar minskar ytterligare redan låga pensioner. För många medarbetare i dessa yrkesgrupper är det en utopi att ens uppnå dagens lagstadgade åldersgräns om 67 år för rätt att stanna kvar i anställningen.

Jag konstaterar att remissinstanserna inte upplever dagens regelverk som begränsande. Utbildningsnämnden redovisar också att insatser planeras för att förbättra arbetsvillkoren för äldre medarbetare. Det är positivt. Jag ser gärna att andra nämnder tar liknande initiativ. Jag kan däremot inte för närvarande se något behov av riktlinjer. Flera remissinstanser anser att staden bör avvakta behandlingen av Pensionsåldersutredningen för att försöka få en nationell samsyn. Det är också min uppfattning.

## Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden Anna König Jerlmyr och Cecilia Brinck (båda M) och borgarrådet Lotta Edholm (FP) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. Motion (2015:1) av Ann-Katrin Åslund (FP) om att låta stadens äldre arbeta till 70 bifalls.
2. Därutöver anføres följande.

Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Stockholms stad måste bidra till en arbetsmarknad som värderar erfarenheterna och kunskaperna hos äldre anställda och där antalet arbetade timmar ökar då anställda som både kan och vill arbeta inte faller för åldersstrecket.

Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Genom att genomföra motionens förslag skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppvärderad syn på våra mest erfarna anställda.

Som påpekas i motionen är frågan om pensionsålder betydligt bredare än så. Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, och dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Det är också ytterst en fråga om valfriheten för den anställde att själv välja när hen vill gå i pension.

Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Förslaget i motionen är ingalunda utopiskt utan förmodligen någonting som kommer att bli nödvändigt att genomföra förr eller senare. Genom att genomföra motionens förslag redan nu skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppvärderad syn på våra mest erfarna anställda.

Föredragande borgarrådet anför att hon väljer att prioritera åtgärder för att höja den faktiska pensionsåldern hos yrkesgrupper där många idag går i pension innan 65 års ålder. Vi instämmer i att den faktiska pensionsåldern måste öka, men ser inte hur detta står i konflikt med åtgärder för att låta de många anställda i staden som kan och vill arbeta vidare efter 67 få göra det.

Vi välkomnar det positiva bemötande som äldrenämnden ger i sitt svar på motionen. Ytterst handlar det om allas vår inställning till äldre i arbetslivet. Ökande medellivslängd och sjunkande födelsetal vänder befolkningspyramiden upp och ned. Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Därför är det också viktigt att det ska löna sig att arbeta så länge man har lust.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motion (2015:1) av Ann-Katrin Åslund (FP) om att ”Låta stadens äldre arbeta till 70” anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 26 augusti 2015

På kommunstyrelsens vägnar:  
K A R I N W A N N G Å R D

Clara Lindblom

*Ulrika Gunnarsson*

**Reservation** anfördes av Anna König Jerlmyr, Dennis Wedin, Johanna Sjö, Markus Nordström och Jonas Nilsson (alla M) och Lotta Edholm (FP) med hänvisning till Moderaternas och Folkpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

## Ärendet

Ann-Katrin Åslund (FP) föreslår i en motion att kommunfullmäktige ska besluta att kommunstyrelsen ska ta fram riktlinjer för att låta alla anställda i staden som så önskar fortsätta arbeta till 70 års ålder.

Motionären anser att den svenska arbetsmarknaden i alltför hög utsträckning kännetecknas av så kallad ålderism, det vill säga negativa attityder och negativ särbehandling som människor möter på grund av ålder. Ann-Katrin Åslund anser att det krävs en genomgående attitydförändring hos arbetsgivare och medarbetare för att ta tillvara potentialen hos alla människor. Äldre medarbetare måste betraktas som den extremt värdefulla resurs de är. Som offentlig arbetsgivare har Stockholms stad enligt motionären ansvar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden och ansvar att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet.

Motionären hänvisar till Pensionsåldersutredningen som har föreslagit att rätten att arbeta kvar ska höjas från 67 till 69 år. Staden bör gå före och låta alla som vill arbeta kvar till 70 års ålder. Förslaget i motionen ska bygga på frivillighet. Den som vill ska kunna få gå i pension på samma sätt som idag.

## Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, äldrenämnden, utbildningsnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Kommunstyrelsens Pensionärsråd (KPR), Pensionärernas Riksorganisation (PRO), Sveriges Pensionärsförbund (SPF), Sveriges Pensionärers Riksförbund (SPRF), Vision, Kommunal och SACO. Remittering har även gjorts till kommunstyrelsens personal- och jämställdhetsutskott (PJU), men det är ingen egen remissinstans då det är ett av kommunstyrelsens utskott. PRO, SPF, SPRF samt SACO har inte kommit in med svar.

## Innehållsförteckning

Sid

Stadsledningskontoret	
Äldrenämnden	
Utbildningsnämnden	
Bromma stadsdelsnämnd	
Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd	
Kungsholmens stadsdelsnämnd	
Kommunstyrelsens pensionärsråd (KPR)	

## Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 20 april 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret anser att det är angeläget för staden att vara en bra arbetsgivare som erbjuder goda arbetsvillkor vilket bland annat utesluter diskriminering. Stadens anställda och deras kompetens är en värdefull resurs.

Sedan 2001 har arbetstagare en lagstadgad rätt att arbeta kvar till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Regeln är tvingande till den enskilde arbetstagarens förmån vilket innebär att avtal om avgångsskyldighet innan 67 års ålder är ogiltiga. Även om lagregeln är tvingande så innebär detta inte en skyldighet att arbeta till 67 år utan avtal om en rätt för arbetstagaren att gå i pension tidigare är tillåtna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren är fria att komma överens om att en anställning ska fortsätta efter att arbetstagaren fyllt 67 år.

Enligt såväl lagen om anställningsskydd som kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser, AB, finns möjligheten att visstidsanställda personer över 67 års ålder. Någon annan grund för den tidsbegränsade anställningen krävs inte – utan det räcker att arbetstagaren i fråga är över 67 år gammal.

EU-domstolen har prövat om den svenska 67-årsregeln strider mot likabehandlingsprincipen inom EU-rätten, framför allt artikel 6 i rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (mål nr C-141/11). Målet handlade om en anställd hos Posten som inte fick arbeta kvar hos Posten efter 67 års ålder. Personen gjorde gällande att avslutandet av hans anställning var ogiltigt då 67-årsregeln utgör otillåten åldersdiskriminering – särskilt då ingen hänsyn tas till den pension som en enskild person kan komma att få efter avgången från arbetslivet.

EU-domstolen fann dock att EU-rätten inte innebär ett hinder mot 67-årsregeln. Detta på grund av att 67-årsregeln på ett objektiva och rimliga sätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik och arbetsmarknadspolitik och utgör ett lämpligt och nödvändigt sätt för att genomföra detta mål.

Trots att den svenska regleringen kring avgång vid 67 års ålder inte har ansetts strida mot diskrimineringslagen eller EU-rätten tillsatte Regeringen år 2011 en särskild utredare för att analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv (Dir 2011:34). Utredningen kom att kallas ”pensionsålderutredningen” och lämnade sitt förslag, SOU 2013:25 ”Åtgärder för ett längre arbetsliv” den 9 april 2013.

Utredningen fann att Sverige står inför en stor utmaning till följd av en åldrande

befolkning och en minskande arbetskraft. Utredningens allmänna bedömning var att det behövs olika åtgärder som förstärker varandra, som exempelvis åtgärder för bättre arbetsmiljö, ökade möjligheter för äldre att uppgradera sin kompetens, bättre ekonomiskt utbyte av att arbeta längre och justerade åldersgränser bland annat att ålder för avgångsskyldighet i lagen om anställningsskydd höjs från 67 till 69 år.

Det kan således innebära förändringar i lagstiftningen framöver.

Det är viktigt att poängtera, som ovan nämnts, att möjligheten för arbetsgivare och arbetstagare att gemensamt komma överens om anställning efter 67 års ålder finns redan idag. Möjligheten om fortsatt anställning bör göras så nära verksamheten som möjligt då arbetsgivaren och arbetstagaren är de som bäst har kännedom om arbetstagarens förutsättningar för fortsatt arbete då enbart ålder kan vara en svår indikator på en persons arbetsförmåga.

Stadsledningskontoret föreslår med hänvisning till ovanstående att motion (2015:1) av Ann-Katrin Åslund (FP) om att låta stadens anställda arbeta till 70 anses besvarad med hänvisning till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

## **Äldrenämnden**

**Äldrenämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 19 maj 2015 att godkänna förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämna det till kommunstyrelsen som sitt svar på remissen.

*Reservation* anfördes av, Dennis Wedin m.fl. (M), Ann-Katrin Åslund (FP) och tjänstgörande ersättaren Britt Westerlind (KD), *bilaga 1*.

*Särskilt uttalande* gjordes av (V), (S) och (MP), *bilaga 1*.

**Äldreförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 4 maj 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen ser positivt på att äldre ska ges rätt att arbeta kvar längre.

Idag lever vi längre och är aktiva högre upp i åldrarna. Seniorer har en ackumulerad kunskap som är viktig att ta tillvara. Dock vet vi att arbetsförmågan kan se olika ut inom olika yrkesgrupper. Att arbeta inom äldreomsorg med fysiskt tunga arbetsförhållanden, innebär att det behövs en flexibel pensionsålder. För att möjliggöra och underlätta arbete inom vård och äldreomsorg för såväl yngre som äldre medarbetare krävs fortsatt utveckling av hjälpmedel, fortsatt samarbete med universitet och högskolor och näringsliv. Vidare behövs översyn och anpassning inom det arbetsrättsliga området.

Äldreförvaltningen anser att äldre medarbetare kan dela och överföra erfarenhet, kompetens och berika arbetsplatsen med sin livserfarenhet.



Nationalekonomiprofessorn Anders Forslund hävdar i en ny rapport från Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) att arbetsmarknaden bör anpassa sig efter förändringar i arbetskraftens storlek. Det är bara fördelar med att fler seniorer fortsätter att arbeta vilket bidrar till att få bort åldersdiskriminering i samhället.

## **Utbildningsnämnden**

**Utbildningsnämnden** beslutade vid sitt sammanträde den 21 maj 2015 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av Lotta Edholm (FP), *bilaga 1*.

*Ersätтарыttrande* gjordes av John Kåberg (C) och Christian Carlsson (KD), *bilaga 1*.

**Utbildningsförvaltningens** tjänsteutlåtande daterat den 14 april 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningens utgångspunkt är att lärare och rektorer är de viktigaste resurserna för att elever ska nå kunskapsmålen i skolan. Strategisk kompetensförsörjning är en av utbildningsnämndens största utmaningar framöver. Enligt Swecos personalbehovsprognos 2015-2024 uppgår rekryteringsbehovet årligen till cirka 900 lärare i grundskolan, cirka 200 lärare i gymnasieskolan och cirka 130 fritidspedagoger.

Förvaltningen delar åsikten i motionen om att äldre medarbetare kan vara en värdefull resurs i verksamheten. Utbildningsförvaltningen anser att nuvarande lagstiftning i tillräcklig utsträckning gör det möjligt för förvaltningen att behålla personal med efterfrågad kompetens efter uppnådd pensionsålder.

I december 2014 hade förvaltningen 95 medarbetare som var 67 år eller äldre, 64 av dessa arbetade som lärare, rektor eller fritidspedagog. Under 2014 fyllde den äldsta läraren 78 år och personen har fortsatt sin anställning under 2015. Flertalet av dem som fortsätter arbeta efter 67 år utnyttjar möjligheten att arbeta deltid.

För att ytterligare förstärka det nuvarande arbetet med att behålla skickliga lärare och skolledare som uppnått pensionsålder kommer ytterligare satsningar att göras under 2015. Insatserna är inriktade på att göra villkoren för äldre medarbetare mer attraktiva samt säkerställa en god arbetsmiljö.

## **Bromma stadsdelsnämnd**

**Bromma stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 21 maj 2015 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen.

*Reservation* anfördes av Jonathan Ohlin (FP), *bilaga 1*.

**Bromma stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 5 maj 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till mer flexibla åldersgränser och att den som vill och har möjlighet ska kunna arbeta längre om behov finns och utifrån verksamheternas krav samt behov av specifika kompetenser. Förvaltningen anser att det redan idag finns möjlighet att arbeta kvar efter avgångsskyldigheten vid 67 år om önskemålet är ömsesidigt mellan medarbetare och arbetsgivare. På så sätt kan den specifika kompetensen som efterfrågas tillvaratas. Idag har förvaltningen 10 anställda som är över 67 år, samtliga arbetar inom förskola och äldreomsorg. Under 2014 var antalet pensionsavgångar 25 med ett åldersintervall mellan 62 – 66 år, fem var 65 år.

Förvaltningen tycker att intentionen i motionen är positiv, men ser svårigheter i att Stockholms stad som arbetsgivare ges en annan gräns för avgångsskyldighet än den som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och som gäller hela arbetsmarknaden.

### **Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd**

**Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 23 april 2015 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen till kommunstyrelsen.

*Reservation* anfördes av Abit Dundar (FP), *bilaga 1*.

**Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 1 april 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen konstaterar att de demokratiska värderingarna är viktiga och är grunden för alla offentliga arbetsgivare. Att ändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden är stora och viktiga frågor för alla parter på arbetsmarknaden.

Ansvar för att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet har i motionen lyfts fram och kopplats till avgångsskyldigheten. Förvaltningen konstaterar att möjlighet att arbeta kvar efter avgångsskyldigheten vid 67 år finns om önskemålet är ömsesidigt mellan medarbetaren och arbetsgivaren. På så sätt kan den kompetens som efterfrågas tillvaratas.

Om pensionsåldersutredningens förslag om rätten att arbeta till 69 år genomförs bör en utvärdering göras innan ny ställning kan tas till avgångsskyldigheten. Unga personers möjlighet att komma in på arbetsmarknaden bör

vägas in.

Förvaltningen konstaterar att intentionen i motionen är positiv, men ser svårigheter i att Stockholms stad som enda arbetsgivare ges en annan avgångsskyldighet än den som regleras i lagen om anställningsskydd (LAS) och gäller hela arbetsmarknaden.

### **Kungsholmens stadsdelsnämnd**

**Kungsholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 21 maj 2015 att besvara remissen med förvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av Henrik Sjölander m.fl. (M) och Maria Johansson m.fl. (FP), *bilaga 1*.

*Särskilt uttalande* gjordes av Kristin Jacobsson (C) och Emil Öberg (KD), *bilaga 1*.

**Kungsholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 10 mars 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen har hittills inte upplevt dagens regelverk som begränsande. Det är inte vanligt att medarbetare väljer att fortsätta arbeta till 67 års ålder. Om den som ändå vill fortsätta arbeta och arbetsgivaren har samma intresse kan det åstadkommas genom tidsbegränsad anställning.

Förvaltningen förordar att staden avvaktar resultaten av pensionsåldersutredningens förslag och de parlamentariska diskussioner som nu sker i den s.k. pensionsgruppen.

### **Kommunstyrelsens pensionärsråd (KPR)**

**KPR:s yttrande** daterat den 12 maj 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Motionären yrkar att Kommunfullmäktige ger Kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram riktlinjer för att låta alla anställda i staden som så önskar fortsätta arbeta till 70 års ålder.

De fem rikstäckande pensionärsorganisationerna har många frågor gemensamma. En av dessa är kampen mot ålderism i dess olika former. KPR delar motionärens uppfattning att staden har ett ansvar att förändra diskriminerande normer avseende äldre i kommunens verksamhet.

Rådet ifrågasätter dock motionärens förslag om rätt för den enskilde som så önskar att få vara kvar som anställd upp till 70 års ålder. Det naturliga är att avvakta

behandlingen av Pensionsåldersutredningen som nyligen föreslagit en höjning av rätten att gå kvar i tjänst från fn 67 år till 69 år. Härigenom skulle man få en gemensam lösning för hela riket. Däremot kan kommunen och en anställd komma överens om att gå kvar längre.

En annan mycket viktig del i synen på stadens policy gentemot den äldre arbetskraften är att verka för att personer, som har tyngre arbete och ofta inte kan vara kvar i tjänst för att uppnå den allmänna pensionsåldern på 65 år, ges bättre arbetsvillkor. En förbättrad arbetsmiljö och flexiblare anställningsförhållanden kan vara en väg att gå.

## **Kommunal Stockholms län**

**Kommunal Stockholms läns** yttrande daterat den 29 maj 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Kommunal har i princip inget emot att den tidsperiod medarbetarna kan gå i pension förlängs till det år den anställde fyller 70.

Ett sådant beslut måste kombineras med ett antal åtgärder för att Kommunals yrkesgrupper ska kunna kvarstå i tjänst. Enligt de rapporter som Kommunal tagit fram är det allt för vanligt att många inte jobbar ens till den nuvarande nedre pensionsgränsen. Kraftfulla åtgärder kring arbetsmiljön, hög arbetsbelastning, stelbenta schemaläggningar och minimalt inflytande över sitt arbete, måste genomföras i kombination med ett sådant beslut för att ett flertal yrkesgrupper ska kunna utnyttja en höjd pensionsålder.

## **Vision Stockholms stad**

**Vision Stockholms stads** yttrande daterat den 1 juni 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Vision Stockholms Stad är av den uppfattningen att det finns ett behov hos stadens personal att arbeta efter 65 års ålder, detta för att varje medarbetare ska få ut en sådan bra pension som möjligt. Detta medför att förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv måste finnas. Vision anser att det finns andra lösningar på frågan än vad motionären skriver.

Ett exempel är efter att medarbetarna har kommit upp i en ålder av 60 år skulle staden kunna erbjuda en lösning som vi kan benämna 80/90/100-modellen. Detta är en modell som Vision har tecknat ett kollektivavtal med Svenska kyrkan om (se bilaga. Ej tryckt här).

Denna modell innebär att medarbetarna arbetar 80%, får 90% av lönen och 100% i pensionsavsättning från arbetsgivaren. Vision har intresse av att driva denna fråga som

intresseförhandling för att få till ett kollektivavtal med Stockholms Stad.

Ett annat attraktivt sätt är att arbetsgivaren tecknar ett lokalt kollektivavtal med Vision om att medarbetarna i staden ska kunna växla in semesterdagstillägget till lediga dagar. Det bidrar till att medarbetarna kan få ut fler lediga dagar och ha en god arbetsmiljö då de får tid till mer återhämtning. Om detta sker kan medarbetarna komma att kunna arbeta längre i staden.

Med detta vill Vision komma med ovanstående förslag som andra tänkbara alternativ till motionärens idé om att stadens äldre ska kunna arbeta till 70. Huruvida medarbetare vill fortsätta sin anställning från 67 års ålder får vara en individuell diskussion mellan berörda parter.

## Reservationer m.m.

### Äldrenämnden

*Reservation* anfördes av Dennis Wedin m.fl. (M) Ann-Katrin Åslund (FP) och tjänstgörande ersättaren Britt Westerlind (KD), enligt följande.

Vi föreslog att äldrenämnden beslutar

1. Att rekommendera kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige bifalla motionen.

2. Att i övrigt anföra följande:

Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Stockholms stad måste bidra till en arbetsmarknad som värderar erfarenheterna och kunskaperna hos äldre anställda och där antalet arbetade timmar ökar då anställda som både kan och vill arbeta inte faller för åldersstreck.

Men som påpekas i motionen är frågan om pensionsålder betydligt bredare än så. Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, och dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Det är också ytterst en fråga om valfriheten för den anställde att själv välja när hen vill gå i pension.

Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Förslaget i motionen är ingalunda utopiskt utan förmodligen någonting som kommer att bli nödvändigt att genomföra förr eller senare. Genom att genomföra motionens förslag redan nu skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppvärderad syn på våra mest erfarna anställda. Vi välkomnar det positiva bemötande som äldreförvaltningen ger motionen.

*Särskilt uttalande* gjordes av (V), (S) och (MP) enligt följande.

Som äldreförvaltningen mycket riktigt lyfter i sitt förslag till remissvar, ser det väldigt olika ut i olika yrkeskategorier när det kommer till arbetsförmåga högre upp i ålder. Äldrenämnden vill dock understryka att äldreomsorgen tillhör de arbetsplatser där det förekommer många både fysiskt och psykiskt tunga arbetsuppgifter som gör det svårt för många att arbeta kvar fram till nuvarande pensionsålder.

Med nuvarande pensionssystem drabbas därför denna yrkesgrupp hårt. Ofta är det kvinnor som har arbetat inom äldreomsorgen som har de låga pensionerna.

Vi menar därför att det är en prioriterad fråga att förbättra arbetsvillkoren inom äldreomsorgen så att fler har möjlighet att arbeta kvar längre och att de äldre anställdas kompetens och erfarenhet bättre kan tillvaratas.

## **Utbildningsnämnden**

*Reservation* anfördes av Lotta Edholm (FP) enligt följande.

- Att utbildningsnämnden rekommenderar kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige bifalla motionen.

- Att i övrigt anföra följande:

Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Stockholms stad måste bidra till en arbetsmarknad som värderar erfarenheterna och kunskaperna hos äldre anställda, och där antalet arbetade timmar ökar då anställda som både kan och vill arbeta inte faller för åldersstrecket.

Men som påpekas i motionen är frågan om pensionsålder betydligt bredare än så. Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, och dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Det är också ytterst en fråga om valfriheten för den anställde att själv välja när hen vill gå i pension.

Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Förslaget i motionen är ingalunda utopiskt utan förmodligen någonting som kommer att bli nödvändigt att genomföra förr eller senare. Genom att genomföra motionens förslag redan nu skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppvärderad syn på våra mest erfarna anställda.

*Särskilt uttalande* gjordes av John Kåberg (C) och Christian Carlsson (KD), enligt följande.

Hänvisar till det särskilda uttalandet från (FP).

## **Bromma stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av Jonathan Ohlin (FP) enligt följande.

Att rekommendera kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige bifalla motionen.

Att i övrigt anföra följande:

Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Stockholms stad måste bidra till en arbetsmarknad som

värderar erfarenheterna och kunskaperna hos äldre anställda och där antalet arbetade timmar ökar då anställda som både kan och vill arbeta inte faller för åldersstrecket.

Men som påpekas i motionen är frågan om pensionsålder betydligt bredare än så. Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, och dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Det är också ytterst en fråga om valfriheten för den anställde att själv välja när hen vill gå i pension.

Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Förslaget i motionen är ingalunda utopiskt utan förmodligen någonting som kommer att bli nödvändigt att genomföra förr eller senare. Genom att genomföra motionens förslag redan nu skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppvärderad syn på våra mest erfarna anställda.

## **Hägersten-Liljeholmens stadsdelsnämnd**

*Reservation* anfördes av Abit Dundar (FP) enligt följande.

1. Att rekommendera kommunstyrelsen att föreslå kommunfullmäktige bifalla motionen.

2. Att i övrigt anföra följande:

Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Stockholms stad måste bidra till en arbetsmarknad som värderar erfarenheterna och kunskaperna hos äldre anställda samt där antalet arbetade timmar ökar då anställda som både kan och vill arbeta inte faller för åldersstrecket.

Men som motionären anför är frågan om pensionsålder betydligt bredare än så. Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, och dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Det är också ytterst en fråga om valfriheten för den anställde att själv välja när hen vill gå i pension.

Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Förslaget i motionen är ingalunda utopiskt utan förmodligen någonting som kommer att bli nödvändigt att genomföra förr eller senare. Genom att genomföra motionens förslag redan nu skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppvärderad syn på våra mest erfarna anställda.



## Kungsholmens stadsdelsnämnd

*Reservation* anfördes av Henrik Sjölander m.fl. (M) och Maria Johansson m.fl. (FP) enligt följande.

1. Stadsdelsnämnden föreslår kommunfullmäktige bifalla motionen.
2. Stadsdelsnämnden anför följande i övrigt:

Att förlänga arbetslivet och att göra det både möjligt och attraktivt för äldre anställda att stanna kvar på arbetsplatserna är avgörande för våra möjligheter att finansiera framtidens välfärd. Stockholms stad måste bidra till en arbetsmarknad som värderar erfarenheterna och kunskaperna hos äldre anställda och där antalet arbetade timmar ökar då anställda som både kan och vill arbeta inte faller för åldersstrecket.

Men som påpekas i motionen är frågan om pensionsålder betydligt bredare än så. Stockholms stad har som offentlig arbetsgivare dels ett ansvar som en institution byggd på demokratiska värderingar att gå före och förändra diskriminerande normer på arbetsmarknaden, och dels ett ansvar gentemot skattebetalarna att leverera offentlig service med största möjliga effektivitet. Det är också ytterst en fråga om valfriheten för den anställde att själv välja när hen vill gå i pension.

Allt detta talar för att Stockholms stad bör verka för att låta stadens anställda arbeta kvar längre, om de så vill. Förslaget i motionen är ingalunda utopiskt utan förmodligen någonting som kommer att bli nödvändigt att genomföra förr eller senare. Genom att genomföra motionens förslag redan nu skulle staden skicka en tydlig signal om behovet av en förändrad och uppskattad syn på våra mest erfarna anställda.

*Särskilt uttalande* gjordes av Kristin Jacobsson (C) och Emil Öberg (KD) enligt följande.

Instämde i reservationen i form av ersättaryttrande.