



Landstingsdirektörens stab
Kanslienheten
Helene Håkansson

2016-08-19

Ärendenummer: 2015/00536
Dokumentnummer: 2015/00536-2

Till landstingsstyrelsen

Förslag till yttrande över motion angående Anställningsvillkor för anställda över 67 år

Sammanfattning

I en motion från Alexander Wendt (m) menas att erbjudande om timanställning för medarbetare som fyllt 67 år innebär flera uppenbara nackdelar, exempelvis vad gäller möjligheterna att få ta del av kompetensutveckling. Dessutom finns en tendens att medarbetare istället går till bemanningsföretag.

Motionären föreslår

att Landstinget Blekinge utreder möjligheterna av att kunna erbjuda medarbetare över 67 år fasta anställningar med flexibel omfattning

Inhämtade synpunkter

Jonas Kullberg, personaldirektör

Yttrande

Landstinget Blekinge följer de rekommendationer som framgår i PM ”Arbete efter 65 års ålder” utfärdad av Sveriges Kommuner och Landsting 2007-02-12.

Där framgår att bestämmelserna i 33 § första stycket LAS innebär att en arbetsgivare kan få ett anställningsavtal som gäller tills vidare att upphöra utan uppsägning vid utgången av den månad som arbetstagaren fyller 67 år. Arbetstagaren är då skyldig att sluta arbetet. Om arbetsgivaren inte iakttar fristen, en månad i förväg, kan anställningsavtalet inte upphöra utan uppsägning. Arbetsgivaren måste då ha saklig grund enligt 7 § LAS.

En arbetsgivare som vill behålla en tillsvidareanställd arbetstagare efter det att han eller hon har fyllt 67 år bör i god tid försöka få till stånd en överenskommelse om omreglering av anställningsavtalet, till att i stället gälla för viss tid i och med att arbetstagaren fyller 67 år. Med en sådan överenskommelse upphör det omreglerade anställningsavtalet vid överenskommen tidpunkt.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte företrädesrätt till återanställning. Det framgår av 33 § tredje stycket LAS. Nås inte en överenskommelse om omreglering måste arbetsgivaren antingen lämna besked enligt 33 § första stycket LAS eller säga upp arbetstagaren, för att få anställningsavtalet som gäller tillsvidare att upphöra.

Om arbetsgivaren därefter vill ingå ett tidsbegränsat anställningsavtal med arbetstagaren kan en annan arbetstagare, yngre än 67 år, hävda sin företrädesrätt till det aktuella arbetet. Som framgår av 33 § tredje stycket LAS, kan en arbetstagare som är 67 år inte hävda rätt till återanställning. Vid en uppsägning – som alltså kräver saklig grund – finns även risk för rättsliga processer.

En omreglering av anställningsavtalet, från att gälla tills vidare till att gälla för viss tid enligt ovan, är därför att föredra.

Bedömning

Mot bakgrund av de konsekvenser det kan få att medarbetare över 67 år kvarstår i en tillsvidareanställning bör Landstinget Blekinge inte utreda möjligheterna att kunna erbjuda anställda över 67 år fasta anställningar med flexibel omfattning. Behovet av kompetensutveckling för dessa medarbetare bör ändå kunna tillgodoses och kan i ett patientsäkerhetsperspektiv vara nödvändigt.

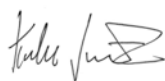
Att som motionen föreslår, medarbetare över 67 år ska erbjudas flexibel anställning med hänvisning till att medarbetare annars går till bemanningsföretag, förändrar inte i grunden problemet med vare sig bemanningsberoende eller ”vinster i välfärden”. Det kräver andra mer genomgripande förändringar och även på nationell nivå.

Förslag till beslut

Att föreslå Landstingsstyrelsen föreslå Landstingsfullmäktige besluta

att avslå motionen

Karlskrona enligt ovan



Kalle Sandström (S)
Landstingsstyrelsens ordförande



Peter Lilja
Landstingsdirektör