



Dnr :KS2024/46-3

Kommunstyrelseförvaltningen

Ulrika Borg | HR-chef

0734-64 70 04 | [ulrika.borg@bollebygd.se](mailto:ulrika.borg@bollebygd.se)

Kommunstyrelsen

## Svar på motion (SD), (KD) om lönepåslag för seniorer

### Förslag till beslut

Kommunfullmäktige avslår motionen utifrån att behovet av den här insatsen inte bedöms bidra till minskade rekryteringskostnader i någon större omfattning.

### Ärendet

Patrik Karlson (KD), Daniel Persson (SD), Rune Kennborn (KD) och Ewa-Maria Andorff-Ripa (SD), föreslår i en motion daterad 2024-01-29 att kommunen inför lönepåslag för seniorer. Kommunfullmäktige har på sammanträde 2024-02-22, remitterat motionen till Kommunstyrelsen för handläggning.

Motionen lyder: Vi har som dom flesta kommuner svårt att rekrytera den kompetensen vi behöver. Genom att låta senioren erhålla mellanskillnaden mellan arbetsgivaravgiften och ålderspensionsavgiften, så kan vi stimulera dom att arbeta längre och behålla värdefull kompetens. Samtidigt kan vi få en besparing på rekryteringssidan. Denna grupp bidrar till trygghet för nya oerfarna medarbetare och skulle också kunna användas som beredskapspersonal under semestrar eller vid hög sjukfrånvaro, samt för att handleda nyutbildade kollegor. Senioren skall ges möjlighet till att arbeta deltid. För en person som vid årets ingång har fyllt 65år betalar kommunen 10,21% arbetsgivaravgift, jämfört med 31,42 % för en person under 65år. Löneförstärkningen utgörs av skillnaden i de olika nivåerna för arbetsgivaravgiften. För Bollebygds kommun kostar det inget extra, jämfört med att anställa en yngre medarbetare. Om lönesumman är 40 000 kr/månad så skulle skillnaden bli ca 8000kr/månad. Ska lönepåslaget komma i fråga ska arbetsgivaren och arbetstagaren

vara överens om att anställningen ska fortsätta även efter uppnådd pensionsålder. Det måste finnas ett behov från kommunens sida.

## Bakgrundsfakta

### Pensionsålder i Sverige

Pensionsåldern i Sverige är 69 år från och med den 1 januari 2023 utifrån att det i Lagen om anställningsskydd, LAS, framgår att arbetsgivare från det att en arbetstagare fyller 69 år kan sägas upp med ett enkelt förfarande.

### När går de flesta i pension i Sverige?

År 2022 var enligt Pensionsmyndigheten den genomsnittliga åldern för att börja ta ut allmän pension 64,9 år. Utträdesåldern ur arbetskraften var 64,2 år. Utträdesåldern är den ålder som man slutar att arbeta. Skillnaden i ålder beror på att de personer som har en tjänstepension kan strata att ta ut endast tjänstepension. Tendensen är att pensionsåldern ökar.

### När går de flesta i Pension i Bollebygds kommun?

2022 var pensionsåldern för medarbetare i Bollebygds kommun 65,1 år och 2023 65,4 år. 2024 är pensionsåldern för medarbetare i Bollebygds kommun 66,2 år.

### Hur många medarbetare har vi som kan komma att gå i pension de kommande åren?

Ålder	Antal
69	1
68	2
67	4
66	1

65	7
64	10
63	10
62	9
61	16

Genomsnittsåldern för medarbetare i Bollebygds kommun är 45 år.

### **Arbetsgivaravgifter**

Full arbetsgivaravgift är 31,42 procent på den bruttolön och förmånsvärden som betalas ut. För arbetstagare som vid årets ingång fyllt 66 år betalas endast ålderspensionsavgiften på 10,21 procent. Från och med den 1 januari 2026 gäller det för personer som vid det årets ingång har fyllt 67 år.

Till det tillkommer avtalsförsäkringar och kollektivavtalad pension preliminärt 9,97 procent år 2025 för normal arbetstagare och motsvarande siffra för äldre blir 5,60 procent. Den här varierar mellan åren beroende på hur inflationen går och kan inte förutses långt i förväg.

Totalt PO framtaget av SKR är således 41,39 procent för vanliga arbetstagare och 15,81 procent för äldre arbetstagare.

### **Avsättning till pension**

För alla personer som får en löneökning ska också kommunen betala in en premie för tjänstepensionsavsättning. Hur stor tjänstepensionsavsättningen är beror på vilket pensionsavtal personen är ansluten till. De personer som omfattas av KAP-KL får en avsättning på 4,5% av lönen så länge de är fortsättningsvis anställda. I Bollebygds kommun finns det i dagsläget 45 personer som omfattas av KAP-KL.

Om dessa personer har ett uppehåll i sin anställning och kommer tillbaka efter 67 år så får de avsättning med 6% av lönen enligt AKAP-KR.

För personer som omfattas av avtalet AKAP-KR och har en lön understigande 7,5 inkomstbasbelopp avsätts 6% av lönen till tjänstepension. De personer som har en lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp (gränsen under 2024 är lön över 47 625 kronor) får 31,5% i pensionsavsättning på lön över 7,5 inkomstbasbelopp fram till LAS-åldern som är 69 år och därefter 6%.

### **Omvärldsbevakning**

#### ***Borås***

I Borås ger man ett lönetillägg till alla äldre medarbetare i syfte att de ska arbeta längre. Lönetillägget betalas ut enligt nedan.

- +65 år 1.000 kr/mån (heltid) för anställd som fyller 66 år under kalenderåret.
- +66 år 3.000 kr/mån (heltid) för anställd som fyller 67 år under kalenderåret.
- +67 år 5.000 kr/mån (heltid) för anställd som fyller 68 år och äldre under kalenderåret.

Lönetillägget gäller även extra personal som lämnat anställning för pension.

Övriga Sjuhäradskommuner har inte infört någon extra ersättning för äldre arbetstagare. Det pågår dialoger i övriga Sjuhäradskommuner men några beslut har ännu inte fattats.

### **Ekonomiska förutsättningar**

#### **Räkneexempel undersköterska med 30 700 kr i månadslön**

Månadslön	30 700
PO 31,42%	9 953
Pension KAP-KL 4,5%	1 382



Summa/ månad 42 035 kr

Månadslön 30 700

PO 31,42% 9 953

Pension AKAP-KR 6% 1 842

Summa/månad 42 495 kr

Månadslön 66 år 30 700

Mellanskillnad PO (tillägg) 6 810

Ny lön 37 510

PO tillägg 10,21% 3 830

Pension KAP-KL 4,5% 1 688

Summa 43 028 kr

Månadslön 66 år 30 700

Mellanskillnad PO (tillägg) 6 810

Ny lön 37 510

PO tillägg 10,21% 3830

Pension AKAP-KR 6% 2 251

Summa 43 591 kr

Att erbjuda undersköterskan att arbeta kvar med ett tillägg på mellanskillnaden mellan den högre arbetsgivaravgiften och den lägre arbetsgivaravgiften skulle resultera i en ökad kostnad per person och månad med 993-1 096 kr beroende vilket pensionsavtal personen omfattas av.

### **Räkneexempel förstelärare med 48 000 kr i månadslön**

Månadslön 48 000

PO 31,42% 15 562

Pension KAP-KL 4,5%	2 160	
Summa	65 722 kr	
Månadslön	48 000	
PO 31,42%	15 562	
Pension AKAP-KR 6%	2 858	
Pension AKAP-KR 31,5%		493
Summa	66 913 kr	
Månadslön 66 år	48 000	
Mellanskillnad PO (tillägg)		10 661
Ny lön	58 661	
PO tillägg 10,21%	5989	
Pension KAP-KL 4,5%	2 640	
Summa	67 290 kr	
Månadslön 66 år	48 000	
Mellanskillnad PO (tillägg)		10 661
Ny lön	58 661	
PO tillägg 10,21%	5 989	
Pension AKAP-KR 6%	2 858	
Pension AKAP-KR 31,5%		3 476
Summa	70 984 kr	

Att erbjuda försteläraren att arbeta kvar med ett tillägg på mellanskillnaden mellan den högre arbetsgivaravgiften och den lägre arbetsgivaravgiften skulle resultera i en ökad kostnad per person och månad med 1 568-4 071 kr beroende vilket pensionsavtal personen omfattas av.

### **Räkneexempel enhetschef med 57 000 kr i månadslön**

Månadslön	57 000	
PO 31,42%	17 909	
Pension KAP-KL 4,5%	2 565	
Summa	77 474 kr	
Månadslön	57 000	
PO 31,42%	17 909	
Pension AKAP-KR 6%	2 858	
Pension AKAP-KR 31,5%	2 953	
Summa	80 720 kr	
Månadslön 66 år	57 000	
Mellanskillnad PO (tillägg)	12 089	
Ny lön	69 089	
Total PO	7 054	
Pension KAP-KL 4,5%	3 109	
Summa	79 252 kr	
Månadslön 66 år	48 000	
Mellanskillnad PO (tillägg)	12 089	
Ny lön	69 089	
Total PO	7 054	
Pension AKAP-KR 6%	2 858	
Pension AKAP-KR 31,5%	6 761	
Summa	85 762 kr	

Att erbjuda enhetschefen att arbeta kvar med ett tillägg på mellanskillnaden mellan den högre arbetsgivaravgiften och den lägre arbetsgivaravgiften skulle resultera i en ökad kostnad per person och månad med 1 778-5 042 kr beroende vilket pensionsavtal personen omfattas av.

## Bedömning

Kommunstyrelseförvaltningen bedömer att motionen ska avslås utifrån att behovet av den här insatsen inte bedöms bidra till minskade rekryteringskostnader i någon större omfattning. Det är förhållandevis få medarbetare som under de kommande åren uppnår åldern för att vara aktuella för ett extra lönetillägg och rekryteringskostnaden förskjuts endast något eller några år. De medarbetare som avslutar sin tjänstgöring med pension utgör en liten andel av personalomsättningen och bidrar utifrån det lite till de rekryteringskostnader som finns. När en medarbetare går i pension finns det oftast en längre tidshorisont för planering och ur ett rekryteringsperspektiv är det positivt. Det innebär också oftast att den person som ska ersätta någon som går i pension har goda förutsättningar till en god introduktion av den medarbetare som ska gå i pension. Ur ett rekryteringsperspektiv är det mer problematiskt med övrig personalomsättning då det inte finns samma planingstid och det innebär ofta interimslösningar för verksamheten.

Motionärerna skriver vidare att dessa medarbetare ska kunna användas som beredskapspersonal vid hög sjukfrånvaro och under semester. De medarbetare som väljer att stanna kvar tills uppnådd pensionsålder i Sverige på 69 år, oavsett lönetillägg eller inte, är alla anställda på lika villkor och det betyder att de har samma rättigheter som övriga medarbetare till arbetstidsschema och semester i enlighet med lagar och kollektivavtal. Det innebär att medarbetare med ett ålderslönetillägg inte kan användas på något annat sätt än övriga medarbetare vid till exempel semester och hög sjukfrånvaro.

Kommunstyrelseförvaltningen bedömer vidare att det ur ett medarbetarperspektiv blir svårt att motivera att en arbetsinsats efter 66 år ska värderas olika utifrån vilket löneläge personen har. Behovet av medarbetare inom olika yrkeskategorier ser olika ut över tid och förslaget i motionen stimulerar medarbetare med högre lön mer att arbeta kvar efter 66 år. Det är inte per automatik så att det är dessa medarbetare kommunen har det största behovet av.



I förslaget framgår att arbetstagare och arbetsgivare ska vara överens om att anställningen ska fortsätta och att det ska finnas ett behov från kommunens sida. Den innebär svårigheter i bedömningen om det finns ett behov eller inte och det finns risk att beslut fattas på godtyckliga grunder. Det innebär att alla medarbetare inte är anställda på lika villkor och det riskerar att uppfattas negativt hos medarbetarna.

När medarbetare får mer i lön ökar också kostnaderna för arbetsgivaravgifter och pensionsavsättningar vilket innebär att ett lönetillägg utifrån andemeningen i motionen ökar kommunens personalkostnader.

Ett bifall på motionen innebär en ökad kostnad vilket måste kompenseras för i budget.

### **Barnkonsekvensanalys**

Beslut i ärendet bedöms inte påverka barn och unga negativt.

### **Skickas till**

HR-chef

BOLLEBYGDS KOMMUN

Kommunstyrelseförvaltningen

Monica Holmgren

Förvaltningschef

Ulrika Borg

HR-chef

