

Svar på motion (KD) och (SD) om lönepåslag för seniorer (KS2024/46)

Sammanfattning

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.

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.

Kommunfullmäktige fattar slutligt beslut i ärendet.

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

Ledamöternas förslag till beslut
Ulf Rapp (S) föreslår som tilläggsförslag till
kommunstyrelsen: Kommunstyrelseförvaltningen får i uppdrag att fortsätta utreda brett hur kommunen kan få seniora medarbetare att stanna kvar längre i tjänst Förslag på åtgärder önskas innan 2025 års utgång.

Beslutsgång
Ordföranden frågar först om förvaltningens förslag kan antas och finner att så sker. Därefter frågar ordföranden om Ulf Rapps (S) tilläggsförslag bifalls eller avslås och finner att det bifalls.

Förslag till beslut

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

Ledamöternas förslag till beslut
Ulf Rapp (S) föreslår som tilläggsförslag till
kommunstyrelsen: Kommunstyrelseförvaltningen får i uppdrag att fortsätta utreda brett hur kommunen kan få seniora medarbetare att stanna kvar längre i tjänst Förslag på åtgärder önskas innan 2025 års utgång.

Beslutsgång
Ordföranden frågar först om förvaltningens förslag kan antas och finner att så sker.

Justerandes
sign

Utdragsbestyrkande

Därefter frågar ordföranden om Ulf Rapps (S) tilläggsförslag bifalls eller avslås och finner att det bifalls.

Beslut

Arbetsutskottets förslag till kommunstyrelsen

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

Kommunstyrelseförvaltningen får i uppdrag att fortsätta utreda brett hur kommunen kan få seniora medarbetare att stanna kvar längre i tjänst. Förslag på åtgärder önskas innan 2025 års utgång.

Expedieras till

Kommunstyrelsen

Beslutsunderlag

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

Paragrafen är justerad