

Yrkande från Visions Lundaavdelning gällande KSAUs budgetförslag 2022 och EVP 2022-2024

Lunds kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare med schysta villkor och bra förmåner för sina medarbetare. Tyvärr ser inte Vision detta tydligt i budgetförslaget för 2022. Medarbetare förväntas jobba längre och längre för att försörja en äldre befolkning och nu börjar det så kallade "krokodilgapet" bli realitet i Lund, färre kommer arbeta inom den välfärd som de yngre och äldre ska ha rätt till. Medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa kommer att bli lidande av detta då vi förväntas jobba längre upp i åldrarna. Vision föreslår att Lunds kommun ska införa det så kallade 80-90-100 avtalet för medarbetare inom kommunen. Detta för att de ska få en hållbar arbetsmiljö och orka jobba längre.

Ett annat sätt att få friska medarbetare som jobbar är att höja och främja friskvårdsbidraget. Det bidrag vi har i dag har inte höjts och följt med inflationen. Idag kostar ett årskort på Gerda hallen 3588 kr (299kr/månad) till detta räcker inte bidraget på 1700 kr särskilt långt. Lunds kommuns anställda får 20 % på medlemskapet på Actic, dock ej på årskortet, vi erbjuds även gratis träning under en vecka på Friskis och svettis. Detta tycker inte Vision är tillräckligt för att stimulera medarbetare till mer rörelse och friskvård för en bättre hälsa. Inom region Skåne ersätts medarbetarna med högst 3000 kr där betalar medarbetarna 50 % av kostnaden själv. Detta är mer rimligt då flera gym och andra träningsanläggningar kostar över 6000 kr per år. Vision kan tänka sig en variant med ett max tak på bidraget men att egen insatsen då är 20 %.

Ohälsotalen minskar inte tillräckligt i Lunds kommun, arbetsgivaren behöver göra ännu mer och tillsätta fler resurser som arbetar med frågan. Det bedrivs idag i projekt form med 2 rehab koordinators på kommunkontoret och även inom Vård och Omsorg Vision yrkar på att det tillsätts minst en koordinator till och att projektet får full kostnadstäckning för dessa resurser.

Med hänvisning till ovan yrkar Vision:

Att ett avtal tecknas för att erbjuda 80-90-100 lösningen för medarbetare över 63 år.

Att friskvårdsbidraget höjs och kommer upp i en nivå med tex ett årskort på Gerda hallen 3 600 kr eller höjs till en nivå med 20 % insats från medarbetarna till 2 900 kr.

Att det tillsätts ytterligare resurser för det viktiga arbetet med att få ner sjukskrivningarna i Lunds kommun

Att budgeten för projektet med att få ner sjukskrivningarna utökas med en anställd rehab-koordinator

Lund de 18 maj 2020



002 Lundaavdelningen

Anna Nilsson

Ordförande

Visions Lundaavdelning

Lunds kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning, arbetsmiljö och professionsutveckling. Lärarförbundet framhåller att den nationella lärarbristen nu även nått Lund. Ohälsotalen har knappt minskat. Det är av största vikt att vi partsgemensamt tar fram den strategiska kompetensförsörjningsplan som skall göras för att få till en bra försörjning i Lund.

"En skola i världsklass" och likvärdighet är ord som används flitigt och inger stora utmaningar. Det är stora begrepp och med ett vida innehåll. För att uppnå dessa utmaningar behövs det insatser. Det behövs långsiktiga strategier för att nå ett hållbart arbetsliv.

Lärarförbundet yrkar

Att det bildas en partsgemensam arbetsgrupp utifrån HÖK21 så att avtalet införlivas och kan få verkan

Att beslutet om *heltid som norm* verkställs

Att kommunen ser över så att lokalförsörjnings processen inkluderar alla berörda och utvecklar de behov som förestås i arbetsmiljön och efter verksamhetens behov

Att tydliga förebyggande satsningar görs på friskvård för att minska ohälsan. Höj friskvårds bidraget

Att införa 80-90-100 modellen

Att förutsättningar ges i form av ett begränsat elevantal per grupp så att arbetsmiljö, stress och studiero kan uppnås i alla skolformer

Att arbetsgivaren gör en kartläggning av lärares och skolledares löner i jämförelse med intensionerna i HÖK21 så att lönestrukturen balanseras och uppnås

Att det tillförs ekonomiska medel så att de sk "snedsittsar" rättas till.

Att utifrån den GAP analys som Lunds kommun gjort utifrån bristyrken, prioritera Lärarförbundets yrkeskategorier i löneöversynen så att fler lärare väljer Lunds kommun som arbetsgivare

Besöksadress:
St Södergatan 47
222 22 LUND

Postadress:
c/o Lunds
Box 41
221 00 LUND

E-Post:
vision.lund@lund.se
lundaavdelningen@fv.vision.se

Hemsida:
www.vision.se/lundaavdelningen

Kommunals yrkande till förslag på EVP 2022-2024

Sjukfrånvaron ligger fortfarande på en för hög nivå i Lunds kommun som inte är acceptabel. De flesta förvaltningar uttrycker att de har som ambition att arbeta för att sänka sjukfrånvaron. Arbetsgivaren behöver sätta in resurser för att kunna ta ett samlat grepp utifrån helheten i Lunds kommun med kartläggning och analys av orsaken till frånvaron. Detta borde vara en uppgift för HR avdelningen. Därefter kan förebyggande åtgärder utifrån analysen sättas in på respektive förvaltning som kan ge ett långsiktigt resultat.

Kommunal yrkar

Att medel avsätts för att genomföra kartläggning och analys på HR-avdelningen i syfte att ta fram förebyggande åtgärder som ger resultat

Lund 20210927



Annika Plym Olson

Kommunal sektion Lund/Staffanstorp



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Yrkande till EVP 2022-2024

Önskvärd lönestruktur för lärare på BSF och UF

Lärarnas Riksförbund i Lund
September 2021



Inledning

Redan under avtalsperioden HÖK18 (2018–2021) skulle huvudmännen för de kommunala skolorna arbeta strategiskt med lönestrukturen för lärare och erfarenheten hos yrkesskickliga lärare skulle särskilt beaktas. En rimlig lönestruktur och möjlighet till god löneutveckling under hela arbetslivet för lärare är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla personal framöver. I HÖK21 åläggs kommunerna att fortsätta arbetet som avsågs i HÖK18 och därtill arbeta för att åstadkomma en önskvärd lönestruktur. I avtalet står följande: "För att uppnå en önskvärd lönestruktur och stärka lönebildningen legitimitet fordras ett strategiskt och långsiktigt arbete" (Bilaga 1 till HÖK 21, punkt 2). I Lunds kommun har huvudmannen hittills inte alls arbetat med lönestrukturen och det finns i nuläget ingen önskvärd lönestruktur för lärare hos huvudmannen.

LR i Lund är av uppfattningen att den rådande lönestrukturen på BSF och UF i Lunds kommun varken beaktar erfarenhet i tillräckligt hög utsträckning eller bidrar till den strategiska kompetensförsörjningen av lärare på sikt. Vi menar också att den nuvarande lönestrukturen bidrar till en ökad personalomsättning med risk för en kvalitetssänkning inom skolan och en högra arbetsbelastning för trotjänarna.

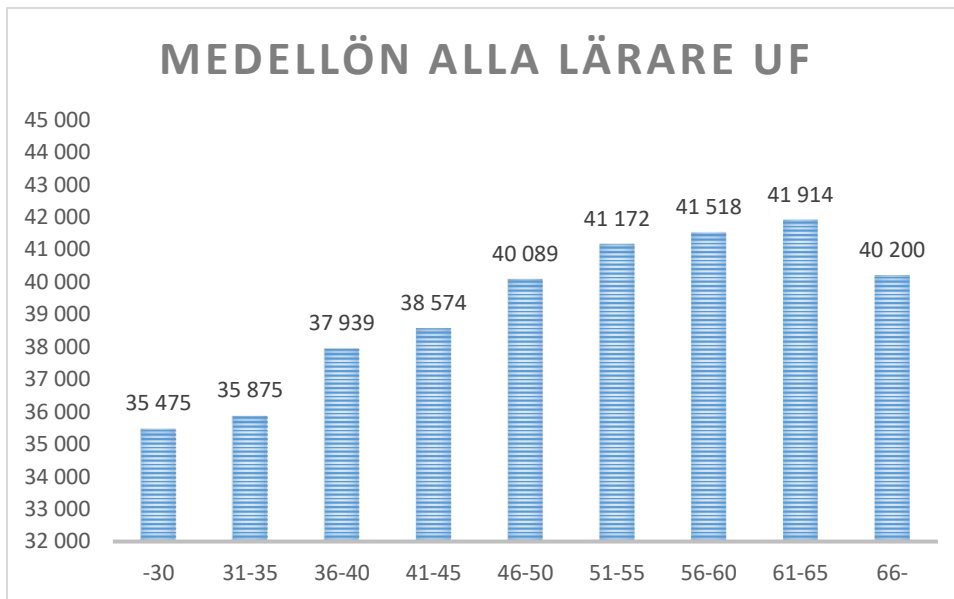
Därför yrkar LR i Lund:

- att kommunstyrelsen/kommunfullmäktige ska budgetera medel för att, i enlighet med avtalet HÖK21, kunna uppnå en rimlig lönestruktur som också bidrar till goda möjligheter att rekrytera och behålla personal på BSF och UF i Lund.

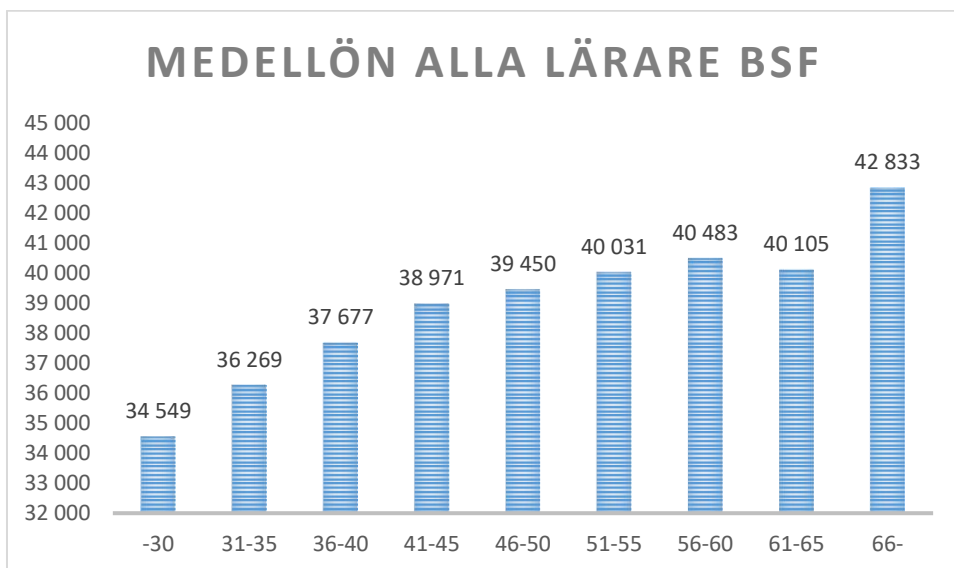
Eftersom avtalet stipulerar att en plan för bl.a. lönestrukursarbete ska vara klar 2022-03-31 skulle det vara lämpligt att i budgeten se till att det finns medel för att nå en rimlig lönestruktur på sikt. 2022 skulle denna justering i så fall kunna påbörjas. Nedan följer en analys av hur en sådan önskvärd lönestruktur för lärare i Lunds kommun skulle kunna se ut och vad den skulle kosta att uppnå. Den önskade lönestruktur som presenteras bygger på jämförelser med hur löneutvecklingen ser ut i genomsnitt för alla andra yrkesgrupper i Sverige. Nedan följer en utredning av vad LR Lund anser vara en "önskvärd lönestruktur" för lärare på både UF och BSF.

Nuvarande lönestruktur

Diagrammet nedan visar lönestrukturen för alla gymnasielärare i Lunds kommun indelat i åldersspann om 5 år. Där ser vi en löneskillnad mellan lärare upp till 30 år och lärare 61-65 år ca 6 500 kr . Det är en väldigt liten skillnad i jämförelse med andra yrken.



Diagrammet nedan visar lönestrukturen för alla grundskolelärare i Lunds kommun indelat i åldersspann om 5 år. Där ser vi en löneskillnad mellan lärare upp till 30 år och lärare 61-65 år på ca 500 kr. Det är en väldigt liten skillnad i jämförelse med andra yrken.



Jämförelse med alla yrken i Sverige

Hur ser det då ut i andra yrken? På ekonomifakta.se finns statistik över lönespridning för t.ex. alla tjänstemän i Sverige. Lönespridningen har varit ganska konstant sedan år 2000 och utifrån 2018 års siffror är en låg lön när det gäller tjänstemän ca 31 % lägre än medianlönen och en hög lön ca 62 % högre än medianlönen. Applicerat på gymnasielärlönerna i Lund 2020 skulle det motsvara en tionde percentilen på ca 27 200 kr/mån och nittionde percentil på 64 400 kr/mån och på grundskolelärlönerna i Lund 2020 skulle det motsvara tionde percentilen på ca 26 600 kr/mån och nittionde percentilen på 63 000 kr/mån.

Lärarnas Riksförbunds vision för lärares lönestruktur

Lärarnas Riksförbund har på sin kongress tagit beslutet att lärare bör ha en kollektiv lönespridning under ett yrkesliv på 100 %. Det är en något lägre ökning än den för alla yrken, som motsvarar en ökning på 140 %. Men det ska sägas att lönen i den tionde percentilen är betydligt lägre i alla yrken, jämfört med vad den är för lärare just nu. Men enligt LR:s vision skulle medellönen för Lunds lärare vid 65 års ålder vara drygt 65 000 kr.

Hur har det sett ut historiskt?

Hur det har sett ut historiskt med lönespridning och löneutveckling kan man ju så klart undra. Strax före tarifflönerna avskaffades 1988 tjänade en ny lärare ca 10 000 kr/mån (i dåvarande penningvärde) och en slutlön låg på 13 500 kr/mån. Det är en ökning med 35 % att jämföra med 18 % i Lund i dag.

Önskad struktur för lärare på UF och BSF i Lunds kommun

Utifrån den rådande lönen i den 10 percentilen, har LR Lund formulerat en vision för lönestruktur när det gäller gymnasielärare i Lunds kommun. Vi tänker oss att den kan stäcka sig från ca 36 000 kr/mån till ca 55 000 kr/mån, en något mer sparsam vision än LR har på riksplanet.

Kostnad

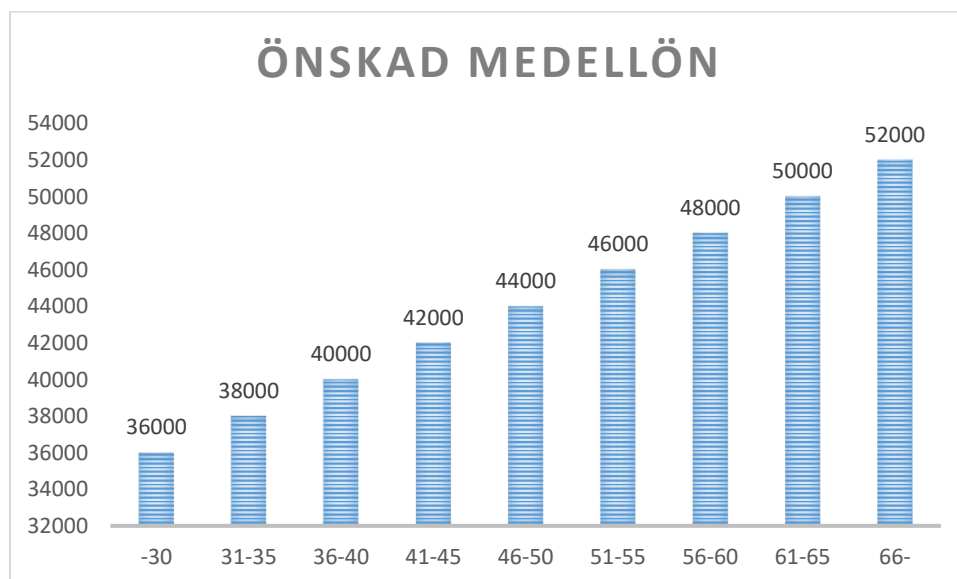
Merkostnaden för en sådan lönestruktur skulle vara ca 62,5 miljoner kr/år inkl. sociala avgifter på UF och ca 83,3 miljoner kr/år inkl. sociala avgifter på BSF.

Realistiskt första steg i Lunds kommun

Det är kanske inte är möjligt att den orimliga lönestrukturen förändras i ett enda slag i Lund kommun. Därför har vi också formulerat ett första steg att ta. Då skulle man kunna tänka sig att en livslöneutveckling sträcker sig från en medellön på ca 36 000 kr/mån i den lägsta gruppen, till en medellön på ca 52 000 kr/mån i den högsta gruppen.

Kostnad

Merkostnaden för en sådan lönestruktur skulle vara ca 45,7 miljoner kr/år inkl. sociala avgifter på UF och ca 63 miljoner kr/år inkl. sociala avgifter på BSF.



Slutsats

Den lönestruktur som råder för lärare i riket och i Lund är ohållbar i längden om vi ska kunna rekrytera och behålla de lärare som behövs i framtiden. LR Lund har här tagit fram ett rimligt förslag på hur en lönestruktur för gymnasielärare och grundskolelärare i Lund skulle kunna se ut. Ca 46 resp. 63 miljoner per år är inte mycket i relation till det positiva resultat på 420 miljoner som Lunds kommun gjorde för 2020 och det sparbetning på 35 miljoner och 47 miljoner som låg på Utbildningsförvaltningen resp. Barn- och skolförvaltningen för 2020. Lunds kommun skulle t.ex. fortfarande ha en lägre kostnad per elev än genomsnittet i riket för UF. **Dessutom blir kostanden för Lunds kommun när det gäller UF endast 40% av löneökningskostnaden, dvs ca 18 miljoner kr, eftersom 60 % av eleverna kommer med sin skolpeng från kringliggande kommuner.**

Läraryrskommitténs yrkanden till EVP år 2022-2024.

Lunds kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare med god kompetensförsörjning, arbetsmiljö och professionsutveckling. Läraryrskommittén framhåller att den nationella lärarbristen nu även nått Lund. Ohälsotalen har knappt minskat. Det är av största vikt att vi partsgemensamt tar fram den strategiska kompetensförsörjningsplan som skall göras för att få till en bra försörjning i Lund.

"En skola i världsklass" och likvärdighet är ord som används flitigt och inger stora utmaningar. Det är stora begrepp och med ett vidt innehåll. För att uppnå dessa utmaningar behövs det insatser. Det behövs långsiktiga strategier för att nå ett hållbart arbetsliv.

Läraryrskommittén yrkar

Att det bildas en partsgemensam arbetsgrupp utifrån HÖK21 så att avtalet införlivas och kan få verkan

Att beslutet om *heltid som norm* verkställs

Att kommunen ser över så att lokalförsörjningsprocessen inkluderar alla berörda och utvecklar de behov som föreligger i arbetsmiljön och efter verksamhetens behov

Att tydliga förebyggande satsningar görs på friskvård för att minska ohälsan. Höj friskvårdsbidraget

Att införa 80-90-100 modellen

Att förutsättningar ges i form av ett begränsat elevantal per grupp så att arbetsmiljö, stress och studiero kan uppnås i alla skolformer

Att arbetsgivaren gör en kartläggning av lärares och skolledares löner i jämförelse med intensionerna i HÖK21 så att lönestrukturen balanseras och uppnås

Att det tillförs ekonomiska medel så att de sk "snedsittsar" rättas till.

Att utifrån den GAP analys som Lunds kommun gjort utifrån bristyrken, prioritera Läraryrskommitténs yrkeskategorier i löneöversynen så att fler lärare väljer Lunds kommun som arbetsgivare

Sveriges skolläraförbundet har ett yrkande angående EVP:

Angående Barn och skolnämndens utvecklingsmål för 2021 att barngruppstorlek och klasstorlek ska minska vill Sveriges skolläraförbundet att medel ska tillföras för att göra detta möjligt. Det går inte att genomföra inom befintliga budgetramar där bl.a. effektiviseringar gjorts de senaste åren.