

Yrkanden inför budgetprocess 2027

Arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka med bibehållen lön

Bakgrund: Kommunal har i sin rapport "Tid för förändring" visat att en generell arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka med bibehållen lön är både samhällsekonomiskt rimlig och fördelaktig för individens hälsa och välmående. Rapporter visar att arbetstidsförkortningar inte leder till negativa effekter för samhällsekonomin eller löneutvecklingen. Tvärtom kan det kopplas till högre tillväxt, ökade skatteintäkter, minskad stress och bättre balans mellan arbete och privatliv.

Förslag: Vi yrkar på att en arbetstidsförkortning till 30 timmar per vecka med bibehållen lön införs för alla anställda inom Kommunals avtalsområde.

Motivering:

- **Hälsa och välmående:** Kortare arbetstid minskar stress och förbättrar den psykiska och fysiska hälsan.
- **Hållbar arbetstid:** Lägre veckoarbetstid skapar förutsättningar för förutsägbara scheman med hållbara arbetstider och möjliggör för fler att orka arbeta heltid.
- **Kompetensförsörjning:** Fler orkar jobba till pension.
- **Jämställdhet:** En modern och jämställd arbetsmarknad kräver ett moderniserat arbetstidsmått.
- **Ekonomisk hållbarhet:** Arbetstidsförkortning är samhällsekonomiskt rimligt och kan leda till ökade skatteintäkter och högre tillväxt.

Minskning av barngruppsstorlekar inom förskolan

Bakgrund: Enligt Skolverkets riktlinjer är det viktigt att förskolan erbjuder en trygg och stimulerande miljö som främjar barns utveckling och lärande. Mindre barngrupper är en central faktor för att uppnå detta mål då det möjliggör mer individanpassad undervisning och bättre arbetsmiljö för personalen. Skolverkets rekommendation kring barngruppsstorlek är högst tre barn i åldern 1–3 år per heltidsanställd samt högst 12 i barngruppen och i åldern 4–5 år högst fem barn per heltidsanställd samt högst 15 i barngruppen. Kommunals rapport "En likvärdig förskola" betonar också att mindre barngrupper bidrar till en mer likvärdig förskola och förbättrar förutsättningarna för alla barn, särskilt de med störst behov.

Förslag: Vi yrkar att arbetsgivaren minskar barngruppsstorlekarna i de fall de överskrider Skolverkets rekommendation.

Motivering:

- **Barnens utveckling:** Mindre barngrupper ger bättre förutsättningar för varje barns individuella utveckling och lärande vilket är avgörande för att möta varje barns unika behov och intressen. Forskning på området visar tydligt att mindre barngrupper har positiva effekter på barns utveckling och lärande. Studier pekar på en ökad trygghet och emotionell utveckling vilket i sin tur hjälper till att förebygga risken för psykisk ohälsa hos barn.
- **Arbetsmiljö:** Mindre barngrupper förbättrar arbetsmiljön för pedagogerna genom mindre stress och en mer hanterbar arbetsbelastning.
- **Likvärdighet:** En mer likvärdig förskola där alla barn, oavsett bakgrund, får samma möjligheter till en bra start i livet.
- **Långsiktighet:** På lång sikt kan mindre barngrupper och fler pedagoger leda till stora samhällsekonomiska vinster. Barn som får en bra start i livet tenderar att klara sig bättre i skolan och i arbetslivet, vilket minskar kostnaderna för samhället i form av stödinsatser och sjukvård. Att investera i förskolan är alltså inte bara bra för barnens och personalens vardag, utan är också en långsiktig investering i kommunens framtid.

Tillgång till arbetsskor och arbetskläder inom förskolan

Bakgrund: Enligt motioner i riksdagen är tillgången till arbetsskor och arbetskläder en viktig arbetsmiljöfråga för personal inom förskolan. Det är avgörande för att förebygga belastningsskador och smittspridning, samt för att säkerställa en professionell och säker arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har också betonat vikten av rätt utrustning för att förebygga arbetsrelaterade skador. Dessutom är det en fråga om jämställdhet mellan mans- och kvinnodominerade yrken, då arbetsskor och arbetskläder ofta är en självklarhet i mansdominerade branscher men inte i kvinnodominerade. Arbetsskor och arbetskläder är dessutom en klassfråga, då kostnaden för skor och kläder till arbetet kan vara en stor ekonomisk börda för lågavlönade arbetstagare som arbetar ofrivillig deltid.

Förslag: Vi yrkar på att en del av de förstärkta statsbidragen används specifikt för att tillhandahålla fria arbetsskor och arbetskläder till all personal inom förskolan. Arbetsgivaren ska säkerställa att alla anställda inom förskolan får tillgång till kostnadsfria arbetsskor och arbetskläder för inom- och utomhusbruk, som är anpassade efter respektive årstid samt uppfyller kraven för hygien och säkerhet. Utvärdering ska ske för att säkerställa att utrustningen uppfyller de anställdas behov.

Motivering:

- **Arbetsmiljö:** Förbättrad arbetsmiljö genom minskad risk för belastningsskador och smittspridning.
- **Hygien och smittspridning:** Förbättrar hygieniska förhållanden och minimerar risken för smittspridning genom att tillhandahålla arbetsskor och arbetskläder som stannar på arbetsplatsen.
- **Jämställdhet:** Ökar jämställdheten mellan mans- och kvinnodominerade branscher.
- **Professionalitet:** Stärk yrkesgruppens professionalitet genom att tillhandahålla adekvat arbetsutrustning.

Tillgång till fria arbetsskor vård- och omsorg

Bakgrund: Tillgången till arbetsskor är en viktig arbetsmiljöfråga inom vård- och omsorgssektorn. Det är avgörande för att förebygga belastningsskador, förbättra hygieniska förhållanden och minimera smittspridning. Dessutom är det en fråga om jämställdhet mellan mans- och kvinnodominerade yrken, då arbetsskor ofta är en självklarhet i mansdominerade branscher men inte i kvinnodominerade. Arbetsskor är också en klassfråga, då kostnaden för arbetsskor kan vara en stor ekonomisk börda för lågavlönade arbetstagare som arbetar ofrivillig deltid.

Förslag: Vi yrkar på att en del av de förstärkta statsbidragen används specifikt för att tillhandahålla fria arbetsskor till all personal inom hälso- och sjukvård samt vård- och omsorg där hemtjänstens behov av skor anpassade efter respektive årstid tillgodoses. Vi yrkar på att samtliga fria skor ska vara av sådan karaktär att de uppfyller kraven för hygien och säkerhet.

Motivering:

- **Jämställdhet:** Ökar jämställdheten mellan mans- och kvinnodominerade branscher.
- **Hygien och smittspridning:** Förbättra hygieniska förhållanden och minimera risken för smittspridning genom att tillhandahålla arbetsskor som stannar på arbetsplatsen.
- **Arbetsmiljö:** Förbättrad arbetsmiljö genom minskad risk för belastningsskador, skador vid halka samt kläm- och krosskador.

Extra avsättning till tjänstepension för medlemmar födda 1985 och tidigare

Bakgrund: Personer födda 1985 eller tidigare står inför ekonomiska utmaningar som kan påverka deras livskvalitet vid pension. Många i denna åldersgrupp har arbetat under perioder med lägre pensionsavsättningar och kan därför ha otillräckliga pensionsbesparingar. För att säkerställa en trygg och värdig ålderdom för dessa individer föreslås en extra pensionsavsättning.

Det är också viktigt att notera att de som länge arbetat inom kommun och region tidigare tillhörde det gamla pensionsavtalet PFA 98, ett avtal där tjänstepension avsattes först kalendermånaden efter att man uppnått 28 års ålder. Det innebär att många i denna åldersgrupp har haft betydligt färre år att tjäna in tjänstepension jämfört med yngre generationer.

En annan viktig aspekt är ofrivillig deltid. Kommunals avtalsområde består till stor del av deltidsorganisationer där personer arbetar deltid trots att de önskat arbeta heltid. Eftersom deltidsarbete innebär lägre inkomster, innebär det även lägre pensionsavsättning. Främst förekommer deltidsarbete inom kvinnodominerade och skattefinansierade verksamheter och man ser att kvinnor i genomsnitt har 67 % av männens pension. Detta beror på lägre löner, deltidsarbete och längre föräldraledighet.

Tjänstepensionen är extra viktig och kan spela en mer avgörande roll i takt med att den allmänna pensionen försämras och vi förväntas arbeta allt längre.

Förslag till beslut: Vi yrkar på att en extra pensionsavsättning om 1 % införs för Kommunals medlemmar födda 1985 eller tidigare, som tillhörde pensionsavtalet PFA 98 och är fortsatt anställda. Denna avsättning ska finansieras genom en omfördelning av befintliga budgetmedel och riktas specifikt till att höja pensionerna. Det är viktigt att denna satsning ses som en långsiktig investering i samhällets välfärd.

Argument:

- **Ekonomisk trygghet:** Många personer födda 1985 eller tidigare har inte haft samma möjligheter att spara till sin pension som yngre generationer. En extra pensionsavsättning skulle bidra till att minska risken för ekonomisk utsatthet och säkerställa att dessa individer kan leva ett värdigt liv vid pension.
- **Rättvisa:** Denna åldersgrupp har bidragit till samhället under många år och förtjänar en trygg ålderdom. Genom att införa en extra pensionsavsättning visar vi att vi värdesätter deras insatser och erkänner de ekonomiska utmaningar de står inför. Dessutom har personer födda innan 1985 haft färre år att tjäna in tjänstepension, vilket ytterligare motiverar behovet av extra stöd. (KAP-KL tecknades 2006 och medgav tjänstepension från 21 års ålder.)
- **Hälsa och välbefinnande:** Ekonomisk trygghet är en viktig faktor för hälsa och välbefinnande. Genom att säkerställa att personer födda 1985 eller tidigare har tillräckliga pensionsmedel kan vi bidra till att förbättra deras fysiska och psykiska hälsa, vilket i sin tur minskar belastningen på vård- och omsorgssystemet.
- **Social hållbarhet:** Att stödja äldre generationer är en investering i social hållbarhet. Genom att säkerställa att äldre har tillräckliga pensionsmedel kan vi främja social sammanhållning och minska risken för social isolering och fattigdom bland äldre.

Kommunal.

- **Snöbollseffekten:** I ekonomiska sammanhang kan snöbollseffekten beskriva hur små investeringar kan växa över tid genom ränta-på-ränta-effekten. En extra avsättning till tjänstepensionen kan på så vis bli en exponentiell tillväxt.
- **Relativ fattigdom:** I en sammanställning från Folksam under slutet av 2023 redovisades att i 186 av 190 kommuner ligger den genomsnittliga totala pensionen för kvinnor under gränsen för relativ fattigdom.

Lokala yrkanden 2027

1. Kommunal yrkar på en extra satsning på motsvarande 480.000 kr (40.000 kr x 12 månader, totalt 480.000 kr/år). Som är riktade till att få upp de medlemmar

som inte kan påverka sin löneutveckling

2. Kommunal yrkar på en extra satsning på förvärvad kunskap och trohetsbonus, utöver den satsning som Kommunen själva har, motsvarande 240.000 kr (20.000 kr x 12 månader, totalt 240.000 kr/år).
För att kunna skapa förutsättningar att behålla kompetens och medarbetare för i rådande klimat och demografisk utveckling
3. Kommunal yrkar på utöver den höjningen som kollektivavtalet säger, vill Kommunal att Tranås Kommun skjuter till ytterligare 500 Kr/medlem.
4. Kommunal yrkar på jämna 100 tal i grundlönen, som avrundas uppåt.
5. Kommunal yrkar månadsanställda sommarvikarier ska ha jämna 100 tal kronor i grundlönen.
6. Kommunal yrkar på att medlemmar som går i pension innan 1 juli 2027 ska säkerställas att insamlingspengen (potten) går tillbaka till den aktuella AID-koden på lönesättande chefs avtalsområde, och därmed inte belastar lönepotten. Men medlemmen skall få höjningen som avtalet ger.
7. Kommunal yrkar på att medlemmar som väljer att avsluta sin anställning innan den 1 juli 2027 inte belastar lönepotten, men får den löneökningen som avtalet ger. Detta gäller för de med minst 3 månaders uppsägningstid.
8. Kommunal yrkar på när någon går i pension och den ersätts, och om den nya går in på lägre lön, skall löneskillnaden mellan den som går i pension och den som nyanställs läggas i en särskild pott till nästkommande lönerevision inom den förvaltningen. Denna buffert skall redovisas för Kommunal när lönerevisionen startar för kommande år.
9. Kommunal yrkar på att ingångslönerna för undersköterskor ska höjas till samma nivåer som i Boxholm. vilket motsvarar 30.200 kr (2026 årslön). I Tranås går en nyutbildad undersköterska in på 25.798 kr (2026 årslön) vilket är differens på 4402 kr eller 26 kr per timme mindre än Boxholm.
10. Kommunal yrkar på att timlönen för vikarier över 19 år, höjs med 25kr per timme. Plus den procent eller krontal som avtalet säger för 2026. För att vara konkurrenskraftiga mot övriga arbetsmarknaden och även ge ett signalvärde att arbetet är viktigt.
Exempelvis: Utbildad Undersköterska på 25 år får idag en timlön i:
Tranås: 157kr
Boxholm: 183 kr
11. Kommunal yrkar på timlönen för alla timavlönade under 19 år, höjs med 35 kr per timme plus samma procent som avtalet säger. Detta för att vara konkurrenskraftiga mot övriga arbetsmarknaden och även ge ett signalvärde

Kommunal.

att arbetet är viktigt. Exempelvis i Boxholm får en 18 årig 170 kr medan en lika person får i Tranås 135 kr 2026

12. Kommunal yrkar på att det året man fyller 64 har möjlighet till förkortad arbetstid. Genom 80/90/100 principen minskar lönen med 10% och tjänstgöringsgraden med 20% och 100% till tjänstepensionen. Inbetalningen av avgifter till tjänstepensionen fortsätter enligt den tidigare tjänstgöringsgraden. Minskningen av tjänstgöringsgraden måste vara minst tjugo procentenheter.

Exempel;

Arbetstiden minskar från 100% till 80%

Lön utbetalas för 90%

Inbetalning till tjänstepensionen är 100%

Motivering du har rätt att arbeta till 69 år men många går i pension tidigare.

Många vill och kan jobba längre- under dessa förutsättningar.

Genom att skapa förutsättningar för fler att stanna kvar i yrkeslivet, kan vi lättare

se till att vi klarar kompetensförsörjningen och därmed välfärdens uppdrag

13. Kommunal yrkar på att pedagogiska måltider ska vara gratis. Idag är det en arbetsuppgift att sitta med barnen när de äter.

14. Bilaga J. Kommunal yrkar på att all jourtid skall ligga i tjänstgöringsgraden. Idag har våra medlemmar arbetstid som är förlagd på arbetsplatsen som ligger utanför sin tjänstgöringsgrad

15. Kommunal yrkar på att personaltätheten höjs på alla särskilda boende

16. Kommunal yrkar på att alla beviljade insatser inom vård och omsorg ska budgeteras. Då politiska beslut exkluderar delar av nuvarande insatser till exempel: städ av bostad, oplanerade besök nattetid. Även att intervaller på besök ska finnas inom budget pga förändrade riktlinjer som vad är skälig levnadsnivå.

Möjlighet för anställda att lämna blod på betald arbetstid

Bakgrund: Blodbristen inom sjukvården är ett allvarligt problem som påverkar sjukvårdens förmåga att ge livräddande behandlingar. Blod används bland annat vid behandling av cancer, kroniska sjukdomar, förlossningar, operationer och akuta olyckor. För att säkerställa en stabil tillgång till blod är det avgörande att fler personer ges möjlighet att bli blodgivare.

Förslag: Vi yrkar på att era anställda som idag är, eller önskar bli blodgivare bereds möjlighet att lämna blod på betald arbetstid.

Motivering:

Kommunal.

- **Öka antalet blodgivare:** Genom att erbjuda era anställda att lämna blod på betald arbetstid kan vi tillsammans uppmuntra fler att ge blod, vilket bidrar till att minska blodbristen inom sjukvården.
- **Främja samhällsnyttan:** Blodgivning är en viktig samhällsinsats som räddar liv. Genom att stödja detta initiativ visar ni som arbetsgivare engagemang för social hållbarhet och samhällsansvar.
- **Skapa gemenskap på arbetsplatsen:** Att ge blod tillsammans kan stärka gemenskapen och engagemanget bland medarbetarna.