



Till Umeå kommunfullmäktige, 2023-01-25

**Fråga till Tomas Wennström (S), ordförande i personalnämnden:**

**Är särskilda lönesatsningar förenligt med en sammanhållen lönepolitik?**

I äldrenämnden föreslås en särskild lönesatsning på äldreomsorgens chefer under 2023, som en del av nämndens handlingsplan för ett stärkt ledarskap. Det är svårt att rekrytera nya chefer till äldreomsorgen, och vid jämförelser är det tydligt att lönerna för nämndens enhetschefer ligger lågt i jämförelse med likvärdiga personalgrupper.

Vänsterpartiet ser positivt på detta förslag. Oskäligen skillnader i lön mellan likvärdiga personalgrupper är ett resultat av värdediskriminering, där kvinnodominerade arbetsplatser eller branscher systematiskt värderas lägre i lön och förmåner. Men enhetschefer är inte den enda personalgruppen i äldreomsorgen vars löner halkat efter. Löneutvecklingen för vårdbiträden i Umeås äldreomsorg har de senaste 6 åren varit nästan obefintlig, och det är den sämst betalda personalgruppen i kommunen. Medellönen för vårdbiträden var vid den senaste kartläggningen under 23 000 kronor i månaden, men snittlönerna för likställda personalgrupper är avsevärt högre.

När det tidigare varit tal om särskilda lönesatsningar riktade mot vissa personalgrupper har det lyfts kritik som bottnat i vikten av att kommunen ska ha en sammanhållen lönepolitik. Vänsterpartiet ser det som positivt att äldrenämndens förvaltning nu delar vår uppfattning att särskilda lönesatsningar kan krävas för att stävja en växande värdediskriminering i nämndens verksamheter. Med det väcker också frågor.

**Fråga**

Som ordförande i personalnämnden, anser du att det är förenligt med en sammanhållen lönepolitik för Umeå kommun att genomföra lönesatsningar för att minska skillnader mellan likvärdiga personalgrupper, och varför är i så fall vårdbiträden inte en grupp som bör övervägas för en sådan satsning?

**Åsa Bäckström, andre vice ordf. äldrenämnden  
Vänsterpartiet**