

Undersköterskor kräver högre lön – kan bli strejk

Efter åtta år som utbildad undersköterska har Johan Larsson Utter 22 800 i grundlön. Corona satte vårdpersonalen i fokus och gör att hans yrke får en central roll när årets avtalsrörelse återupptas efter sommaren och nära tre miljoner svenskar ska få nya löner. Men Kommunals kamp för undersköterskorna stöter på motstånd både från LO centralt och arbetsgivarna. Det väntar med andra ord tuffa förhandlingar i höst.

Johan Larsson Utter arbetar sedan fyra år som undersköterska på operationsavdelningen på Östra sjukhuset. Totalt har han varit utbildad undersköterska i åtta år, men arbetat inom vård och omsorg nästan hela sitt vuxna liv, först som vårdbiträde. I takt med att vårdbehovet blev större i samband med pandemin flyttades han under våren till intensivvårdsavdelningen, iva, på sjukhuset.

Nu är han trött. Mest psykiskt, men också fysiskt. Ofta är han helt slutkörd efter ett arbetspass. När man vårdar coronasjuka patienter i respirator behövs skyddsutrustning i plast. Efter några timmar i en sådan känner han sig ofta uttorkad. I personalrummet har han arbetskamrater som nickar till i soffan efter lunchen. Våren var mest hektisk, under sommaren har det lugnat ner sig något.

Han berättar att viljan att ställa upp för sina kollegor varit stor, trots att man egentligen inte orkat. Hur många övertidstimmar det blivit vet han inte, men vissa månader har han dubblat sin lön. Vid ett tillfälle arbetade han dagpasset från klockan sju, för att på kvällen bli tillfrågad om att hoppa in och jobba natt. När han kom hem morgonen därpå hade det gått 28 timmar utan sömn. Han medger att det riskerar patientsäkerheten.

Trots det är Johan Larsson Utter överlag nöjd med hur arbetsgivaren, Västra Götalandsregionen, hanterade den akuta situationen under våren. När Östra sjukhuset fick statusen som pandemisjukhus var både skyddsutrustning och nya säkerhetsrutiner snabbt på plats. Han upplevde aldrig någon materialbrist på iva, men vet att andra avdelningar hade det värre.

Att bemanningen på iva var hög, högre än vad Johan Larsson Utter är van vid, underlättade hans arbetsituation något, men säger också mycket om den vanliga arbetsbelastningen. I vanliga fall kan det vara svårt att få ut sin rast på iva, sa flera av hans kollegor där. Men under våren kunde de lämna avdelningen för att äta, dricka kaffe eller bara ta en nypa frisk luft i princip dagligen.

Han får inte de fyra veckors sammanhängande ledighet han hoppades på i sommar. Så blir det inte. Han fick vänta till vecka 32, då han fick tre veckor. En semestervecka



Bild: Olof Ohlsson

”*Där andra har kunnat gå hemma och ha social distansering har mina medlemmar dragit på sig skyddsmask och gått in och jobbat, många mer än vad de gjort tidigare i sitt liv.*”

Anna Skarsjö
Ordförande för Kommunal Väst

fick han redan i juni. Många av hans sommarplaner har försvunnit på grund av pandemin, men han hade gärna fått sina fyra veckor för att hinna vila upp sig ordentligt.

– Det känns inte alls roligt, säger Johan Larsson Utter.

Han och flera kollegor är irriterade på att de som gick med på att flytta semestern till september får 8 000 kronor extra per vecka. Men de som ändrat semestern som han gjort får inget extra. VGR har också gått ut och sagt att de som arbetat med coronapatienter på iva ska få 500 kronor extra per arbetspass. Det har enligt Johan Larsson Utter gett upphov till diskussioner som skapat fler frågor än svar. De som arbetar på en operation- eller röntgenavdelning har inga coronapatienter inskrivna hos sig, men man arbetar ändå nära dessa patienter.

– Jag vill ju gärna få den där extrapengen för jag har ju faktiskt jobbat hårt, säger Johan Larsson Utter som gått mellan operation och iva under våren.

Enligt, Anna Skarsjö, ordförande i Kommunal Väst är berättelsen om vårens arbetssituation representativ.

– Där andra har kunnat gå hemma och ha social distansering har mina medlemmar dragit på sig skyddsmask och gått in och jobbat, många mer än vad de gjort tidigare i sitt liv. De har jobbat väldigt intensivt och förmodligen varit mer rädda än tidigare också, säger Anna Skarsjö.

Det bästa med att jobba inom vården, säger Johan Larsson Utter själv, är att hjälpa och se sjuka människor friskna till. Att människor mår bra av det han gör är Johan Larssons Utter egen fix i livet. Han är medlem i Kommunal och skyddsombud på Östra sjukhuset. Allt engagemang är ideellt.



Och det sämsta?

– Mycket helg, mycket kvällar, och väldigt dåligt betalt.

Efter åtta år som utbildad undersköterska har han 22 800 i grundlön, sedan tillkommer ob-tillägg.

– Jag får inte ut mycket i lön, det får jag inte, säger han.

”Applåder i all ära – men vad vi behöver är högre löner”.

På bilden står en iva-undersköterska med armarna i kors.

Reklamkampanjen från fackförbundet Kommunal, med drygt en halv miljon medlemmar, är vida spridd i sociala medier. Pandemin satte deras arbetssituation i blyxtbelysning. När tjänstemän kunde arbeta hemifrån har Kommunals medlemmar, företrädesvis kvinnor i fysiskt krävande låglöneyrken i

offentlig sektor, stått i frontlinjen.

Nu vill de att samhällets uppskattning syns även i plånboken.

Efter sommaren återstartar årets avtalsrörelse, då nära tre miljoner svenskar ska få nya löner. Den skulle egentligen avslutats i mars, men sköts upp på grund av pandemin. Bland annat menade Kommunal att det akuta läget inom vård och omsorg gjorde strejkvapnet obrukbart.

Kommunals utmaningar är dock flera. Redan i höstas drog man sig ur LO-samordningen. I den bästa av LO-världar går de 14 förbunden – Kommunal är störst – ihop och lägger fram gemensamma krav inför förhandlingarna med arbetsgivar sidan. Sedan kan de olika förbun-



Johan Larsson Utter är vanligtvis undersköterska på en operationsavdelning på Östra sjukhuset. Under våren arbetade han en del med coronapatienter på intensivvårdsavdelningen. Bild: Sanna Tedeberg

Fakta: Den svenska arbetsmarknadsmodellen

- I Sverige styr arbetsmarknadsparter, arbetsgivare och fackförbund, över löner och andra arbetsvillkor genom förhandlingar. Löner och andra arbetsvillkor regleras i kollektivavtal.
- Det stöds i lag genom till exempel regler om förenings- och förhandlingsrätt och rätt att vidta fackliga stridsåtgärder. Arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för att arbetsfreden upprätthålls. Saker som anställningsskydd, arbetstid och semester regleras till viss del i lag, men i Sverige finns exempelvis inga minimilöner.
- Det finns mer än 100 partsorganisationer på den svenska arbetsmarknaden, cirka 55 arbetsgivarorganisationer och 60 fackförbund. I förhandlingar samverkar arbetsgivarorganisationer respektive fackliga organisationer i olika former.
- På arbetsgivar sidan företräder Svenskt Näringsliv ett 50-tal bransch- och arbetsgivarförbund inom privat sektor. Det rör sig om 60 000 medlemsföretag med cirka 1,8 miljoner anställda. Ett fåtal arbetsgivarorganisationer inom privat sektor är inte medlemmar i Svenskt Näringsliv. Arbetsgivarna i offentlig sektor företräds av Arbetsgivarverket och SKR.
- Centralorganisationerna LO (Landsorganisationen i Sverige), Saco (Sveriges akademikers centralorganisation) och TCO (Tjänstemännens centralorganisation) med deras medlemsförbund står bakom arbetstagarerna i den svenska partsmodellen.

Kollektivavtal:

- I det första steget tecknas ett centralt kollektivavtal mellan parterna i respektive bransch, där sätts ramarna för hur lönerna ska sättas inom branschen. Det går också att sluta sifferlösa avtal på central nivå.
- Det centrala kollektivavtalet lägger grunden till det lokala kollektivavtalet, som sluts mellan fackförbundet och enskilda arbetsgivare och tar upp mer arbetsplats-specifika frågor.
- De centrala kollektivavtalen innebär fredsplikt, varför de lokala förhandlingarna sker utan möjlighet till stridsåtgärder.
- I ett tredje steg sluter arbetsgivare och anställd anställningsavtal på individuell nivå.

den lägga fram sina specifika krav. Kommunal krävde en extra lönesatsning på 0,5 procent för sina yrkesutbildade medlemmar, bland annat undersköterskor och barnskötare, men fick nej av övriga förbund. Att de går solo gör att de kan ställa sina egna krav, men kan inte räkna med samma uppbackning vid en eventuell konflikt med arbetsgivarparten.

– Vi hoppas få starkt stöd från andra i samhället som med corona i backspegeln fattar hur viktig välfärden är för Sverige. Och är det någonting alla verkar vara överens om så är det att vi inte klarade av de äldre inom äldreomsorgen i den här pandemin, säger Kommunals ordförande Tobias Baudin.

De 12 kvarvarande förbunden

(Pappers drog sig också ur samordningen) enades om krav på tre procents löneökning. Dessutom ska en låglönesatsning genomföras, där de som tjänar under 26 100 kronor ska få sin ökning i kronor och ören i stället för i procent.

En konfliktyta rör löneskillnaderna mellan kvinnor och män, vilka LO har som mål att halvera till 2028, då de ska vara under sex procent. Man är dock inte på det klara hur detta ska gå till. Just nu går det för långsamt, och med samma procentuella löneökning kommer männen dra ifrån ytterligare räknat i kronor och ören.

– Riktigt dåligt, svarar Tobias Baudin på frågan om hur LO lever upp till målet att halvera löneskillnaderna, och hänvisar till att man

”

Jag har fantastiska kollegor, men man måste ju kunna leva på sin lön också och inte behöva vända på varend a tiokrona.

Johan Larsson Utter
Undersköterska

med dagens takt kommer missa det målet med 41 år.

– Det var nästan så det skar i hjärtat när man hörde LO-ledningen säga att man tyvärr måste prioritera och att vi inte kan prioritera jämställdheten den här gången, då vill jag tillägga: den här gången heller.

LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson säger att man visst prioriterar jämställdheten, men frågar sig hur jämställt det är att endast vissa grupper ska gå fortare fram.

– När ett förbund säger att de vill ha mer än alla andra, då blir ju andra förbund som också har dålig löneutveckling provocerade över att de inte blir prioriterade, varför de inte skulle kunna få. Det bygger någongstans på att man gör en avsättning så att hela det kollektivet som

har dåligt betalt går fortare än alla andra, säger Torbjörn Johansson.

Enligt honom handlar det inte bara om nominella löneökningar. Man behöver också ”täta” anställningsvillkoren inom kvinnodominerade sektorer som vården, handeln samt hotell- och restaurangsektorn, med tryggare anställningar och rätt till heltid. Att den höga personalomsättningen i dessa branscher gör att de många gånger inte får ut sina förhandlade löneökningar.

Tobias Baudin plockar fram ett vanligt använt exempel. En bilreparatör tjänar 40 000 mer per år än en undersköterska. Första steget är att nå upp dit.

– Och det är inte bilreparatören

Ekonomi

Arbetsmarknad



Efter åtta år som utbildad undersköterska har Johan Larsson Utter 22 800 kronor i grundlön.

Bild: Sanna Tedeberg

som tjänar för mycket, utan undersköterskan som har för lite.

– Jag tycker också att om vi ska värdera jobb så tycker jag att rädda liv på människor borde värderas högre än att reparera en bil. Men ett bra första steg är att jämna ut den skillnaden. Ett klassiskt kvinnoyrke, kontra ett klassiskt mansyrke.

Men trots över en halv miljon medlemmar och en stridbar ordförande behöver man förhålla sig till det så kallade märket, som sätts av parterna i den konkurrensutsatta och konjunktur känsliga exportindustrin. De löneökningarna fungerar sedan som norm – ett märke – som resten av arbetsmarknaden sedan får rätta sig efter.

Märket härstammar från Industriavtalet, som slöts mellan fack och arbetsgivare 1997. Man oroade sig över att de galopperande löneökningarna riskerade försvaga svensk konkurrenskraft och man vädjade om besinning i förhandlingarna. Att rätta sig efter världsläget anses brett ha gynnat svensk ekonomi och svenska löntagare som fått se höjda reallöner.

Tobias Baudin säger dock att märket aldrig var menat att hållas benhårt.

– Man måste lossa på den här tvångströjan, och så måste man kunna göra precis den här typen

av satsningar som vi vill göra i den här avtalsrörelsen, säger han.

Men Kommunal och arbetsgivarparten, SKR, Sveriges kommuner och regioner, står långt ifrån varandra. Förhandlingschefen Niclas Lindahl avvisar Kommunals anspråk genom att hänvisa till märket. Ska man runda det krävs acceptans från övriga arbetsmarknaden, vilket Kommunal alltså inte har. Samtidigt har kommunerna och regionerna en sedan länge kärv ekonomisk situation att förhålla sig till, säger Niclas Lindahl.

– Vi har ju en väl fungerande lönebildningsmodell i Sverige, det är jätteviktigt att den även överlever det här.

Han konstaterar dock att de redan innan pandemin högt uppskruvade förväntningarna på löneökningar knappast har mildrats.

– Så det är en väldigt komplex situation, säger Niclas Lindahl.

I stället förespråkar SKR sifferlösa avtal på central nivå, till skillnad från Kommunal som vill sluta löneavtal i de centrala förhandlingarna, där en individuell och differentierad lönebildning sker via lokala avtal i kommuner och regioner. Niclas Lindahl exemplifierar med att en kommun i Norrlands inland och en tillväxtkommun i en storstadsregion har olika förutsättningar. Därför finns olika behov av att rikta löneleden.



Bild: Jonas Lindstedt

”
Om vi ska värdera jobb så tycker jag att rädda liv på människor borde värderas högre än att reparera en bil. Ett bra första steg är att jämna ut den löneskillnaden.

Tobias Baudin
Kommunals ordförande

– Och lokal lönebildning möjliggörs om man har sifferlösa avtal. Det är kommunerna och regionerna som i så stor utsträckning som möjligt ska bestämma var löneleden ska satsas.

Lagom till förhandlingarna återupptas i oktober utesluter inte parterna att de kan ha reviderat sina krav något.

Professorn i nationalekonomi, Lars Calmfors, har länge förespråkat högre löner inom välfärdssektorn och ansett industriavtalet som otympligt, vilket retat upp både arbetsmarknadens parter samt andra nationalekonomer. Hans kritik mot parterna förmåga att sätta löner är två: dels har löneökningarna generellt varit för låga, dels att man med märket gett för lite utrymme för relativlöneförändringar.

På den första punkten menar han att de låga löneökningarna minskat inflationstrycket till en för låg nivå, men att det i rådande samhällsekonomiska läge knappast är läge att ta igen dem. Löneökningstakten har det senaste decenniet legat på omkring 2,5 procent i genomsnitt årligen, enligt Medlingsinstitutet.

Han ser därför relativlöneförändringar som mer relevanta i dagsläget, alltså att vissa yrkesgrupper ska få mer. Lars Calmfors pekar på att vård- och omsorgssektorn redan

före pandemin hade svårt att rekrytera personal.

– Jag tror de kommer möta större förståelse för att det behövs lönehöjningar för att rekrytera tillräckligt kompetent personal. Och många tycker nog att de som jobbat inom vård och omsorg ska belönas för de påfrestningar de har utsatts för under coronapandemin. Det verkar upplagt för högre löneökningar där än i resten av ekonomin, säger Lars Calmfors.

Med pandemin har de offentliga finanserna utstått hårda påfrestningar. Staten har skjutit till pengar till kommuner och regioner, men det är tveksamt om de kommer täcka de ökade kostnaderna.

– Men å andra sidan finns det en acceptans i det här läget för att de offentliga finanserna måste försämrats. Löneökningar i offentlig sektor skulle ju också bidra till att förbättra konjunkturen då det har en efterfrågestimulerande effekt, vilket är något vi eftersträvar i det här läget, säger Lars Calmfors.

Konjunkturinstitutet har pekat på några tiondelars procent årligen i relativlöneförändringar för vårdpersonal.

– Det tycker jag låter som en väldigt rimlig prognos. Det blir ju en hel del när det ackumuleras.

2019 beräknade finansdepartementet att vård- och omsorgs-



När årets avtalsrörelse återupptas i höst väntas vårdpersonalens löner stå i fokus. Bilden är tagen på intensivvårdsavdelningen på Mölndals sjukhus i början av april.

Bild: Olof Ohlsson

sektorn behöver rekrytera 80 000 personer fram till 2026. Dessutom krävs 560 nya äldreboenden och 75 nya vårdcentraler för att täcka behoven. Allt till en kostnad av 90 miljarder. Konjunkturinstitutet har lyft att den kalkylen är något i underkant. Coronapandemin har byggt upp en stor vårdskuld och olika partier har försökt toppa varandras i sina anbud till välfärden.

Generellt högre löneökningar skulle på sikt bidra till en samhälls-ekonomisk effektiv omfördelning av arbetskraft till välfärdstjänsterna, då industrin och resten av den internationellt konkurrensutsatta sektorn inte skulle ha råd att behålla lika mycket personal som i dag, resonerar Lars Calmfors. Riktade extra löneökningar till vårdpersonal skulle snabba på processen, säger han.

SKR:s förhandlingschef Niclas Lindahl är på det klara med att kompetensbehovet inom välfärden är stort, något han ser behöver ske både med personal och nya arbetsmetoder, bland annat med hjälp av digitaliseringen. Men, då de tecknar kollektivavtal för en fjärdedel av den svenska arbetsmarknaden har det stor betydelse för samhälls-ekonomi i stort. Därför behöver nuvarande modell värnas.

Helt orubbligt är dock inte märket, och Kommunal har vid flera till-

fällen fått igenom sina högre krav. I avtalsrörelsen 2016 blev det inte ens någon LO-samordning, trots det lyckades Kommunal få till en ökning med 1 020 kronor till undersköterskorna med stöd av IF Metall.

Förutom löneökningar kräver Kommunal fler fasta anställningar inom vården, rätt till heltid, arbetstidsförkortning ner till 32 timmar för nattpersonal. Man vill också införa arbetstidskonton som ger större flexibilitet om när man tar ut sin ledighet, vilket Tobias Baudin tror skulle öka attraktiviteten och minska sjukskrivningstalen.

Kritik mot Kommunals återkommande offensiver finns också. Dels att man sänker märkets legitimitet vilket kan driva onödig inflation och skada Sveriges konkurrenskraft, vilket går emot Industriavtalets ursprungliga syfte. Dels finns frågan om vilka som ska få ta del av de extra lönesatsningarna: alla under en viss lönenivå, som LO-samordningen går fram med, eller bara till särskilda yrkesgrupper, som Kommunal föreslår.

Både Kommunal och SKR be-tackar sig för statlig inblandning i lönepolitiken, där parternas ägande av frågan är en central del av den svenska modellen. Tobias Baudin känner medvind i opinionen, men befarar samtidigt att klåfingriga politiker, av populistiska skäl för att vinna sakpolitiska poäng, kan

”*Många tycker nog att de som jobbat inom vård och omsorg ska belönas för de påfrestningar de har utsatts för under coronapandemin. Det verkar upplagt för högre löneökningar där än i resten av ekonomin.*

Lars Calmfors
Professorn i nationalekonomi

försöka ge sig in i lönefrågan om parterna inte hittar en bra lösning.

– Men jag tycker det är bättre att politiken hjälper till, höjer statsbidragen till kommunerna och regionerna, så kan vi förhandla om bra löneökningar och villkorsförbättringar, säger Tobias Baudin.

På Östra sjukhuset ser undersköterskan Johan Larsson Utter tillbaka på en vår och sommar som varit exceptionellt tung, men känner fortfarande att vårdrörelsen fortfarande är det roligaste som finns.

– Men ibland är det svårt att motivera att gå till jobbet när man inte tjänar tillräckligt bra. Jag har fantastiska kollegor, men man måste ju kunna leva på sin lön också och inte behöva vända på varenda tiokrona.

Kort handlar avtalsrörelsen om att skapa fred på arbetsmarknaden. Niclas Lindahl har trots skilljelinjerna förhoppningar om att man ska nå fram till ett avtal i höst. Inledningsvis tar man vid där man slutade i våras.

Han pekar på en tilltagande arbetslöshet och sämre förutsättningar för företagen minskar skatteunderlaget. Den demografiska utvecklingen där färre ska försörja fler tilltar, åtminstone tillfälligt, gör höstens förhandlingar än mer komplicerade.

– Det är ju väldigt många frågor ska upp naturligtvis, höga lönekrav och stora krav på förbättringar i villkoren som är förenade med kostnader. Det är klart att det är en bit kvar.

Tobias Baudin utesluter inte att ta till strejkvapnet för att få igenom Kommunals krav, och bedömer den sannolikheten till 50/50.

– Vi vet vad vi förtjänar, så det vore dumt att inte utnyttja vår möjlighet att strejka säger Kommunal Västs Anna Skarsjö.



Alexander Hultman
alexander.hultman@gp.se

Fakta: Industriavtalet och märket

- Sedan industriavtalet slöts 1997 har industrin haft en löne-normerande roll för arbetsmarknaden. De löneökningar industrins parter kommer överens om ska fungera som ett kostnadstak för övriga branscher. Man säger att industrin sätter ett "märke".
- Tidigare avtalsrörelser hade utmynnat i höga löneökningar vilket spädde på inflationen, som i sin tur hotade Sverige konkurrenskraft. Att man tog hänsyn till den internationella konjunkturen skulle gynna hela den svenska ekonomin, vilket den också anses ha gjort.
- Industriavtalet har gett svensk industri en mer balanserad kostnadsutveckling och löntagarna reallöneökningar på i snitt omkring två procent per år sedan 1997. Tidigare slukades de nominella löneökningarna av inflationen och reallöneökningarna uteblev.
- Märket är inte helt orubbligt. Kommunal har trots det fått igenom extra löneökningar till undersköterskor de senaste fyra åren.
- De senaste tio åren har löneökningarna i snitt legat på kring 2,5 procent i genomsnitt, enligt Medlingsinstitutet.

Fakta: Årets avtalsrörelse

- Årets avtalsrörelse skulle avslutats i mars, men pausades till följd av coronakrisen. När den återupptas i höst ska 485 avtal som berör 2,8 miljoner löntagare förhandlas fram. Förhandlingarna återupptas i oktober och industrin ska vara klara med sitt avtal senaste 31 oktober. Därefter följer övriga branscher.
- Kommunal begär en löneökning på 3 procent i ett centralt avtal med arbetsgivarparten i ett avtal som löper över ett år. Dessutom begär de ytterligare 0,5 procent för sina yrkesutbildade medlemmar, som undersköterskor och barnskötare. Motparten SKR och Sobona (de kommunala företagens arbetsgivarorganisation) vill ha ett sifferlöst avtal som löper över flera år på central nivå, de vill sedan att löneförhandlingarna ska skötas i lokala förhandlingar.
- Höstens förhandlingar kan komma att bli tuffa. Det osäkra ekonomiska läget framåt indikerar att höga löneökningar blir svårare än vanligt att få igenom. Svenskt Näringsliv meddelade i veckan att ett nollbud från deras sida inte är uteslutet.