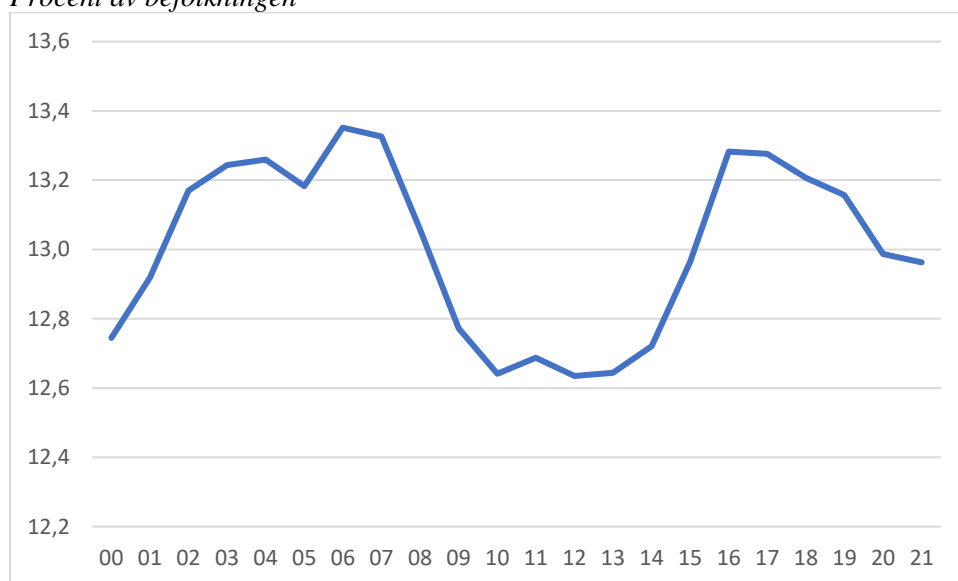


Kraftigt ökade välfärdsresurser

Sveriges kommuner och regioner står inför flera stora utmaningar. Två utmaningar som är kopplade till varandra handlar om resursbrist och stora rekryteringsbehov. Välfärdssektorn har under lång tid varit underfinansierad. I figuren nedan visas hur den kommunfinansierade sysselsättningen utvecklats i relation till befolkningen. Som framgår av figuren har antalet anställda inom välfärden minskat i relation till befolkningsutvecklingen sedan 2016. Fallet har varit särskilt starkt sedan 2019. Vänsterpartiet har under hela mandatperioden påtalat att kommunsektorns resurser inte matchat de behov som finns i välfärden. Utvecklingen av den kommunfinansierade sysselsättningen visar tyvärr att vi fått rätt på denna punkt. Detta har resulterat i minskad personaltäthet och dålig arbetsmiljö.

Figur 3.4 Anställda i välfärden, 2000–2021

Procent av befolkningen



Källa: VP22 och SCB, med anställda i välfärden avses ”Kommunfinansierad sysselsättning”

Coronapandemin har dessutom resulterat i en vårdskuld när operationer och behandlingar har skjutits på framtiden och kommuner och regioner står inför ett mycket stort rekryteringsbehov. För att kommunsektorn ska lyckas med sin personalförsörjning krävs både stora utbildningsinsatser och betydande ansträngningar för att öka välfärdssektorns attraktivitet. Centralt i detta sammanhang är högre löner, ökad personaltäthet och förbättrad arbetsmiljö.

Ökad personaltäthet och bättre villkor i offentlig sektor

Pandemin drabbade en omsorg och sjukvård som redan var svårt ansträngd med brist på resurser, bemanningsproblem och strukturproblem som länge drabbat både patienter och personal. Om sjukvården varit starkare finansierad, haft fler anställda och en verklig lagerhållning av sjukvårdsmateriel, hade Sverige stått bättre rustat inför denna kris.

Till följd av spridningen av coronaviruset behövde sjukvården ställa om och fokusera helt på de patienter som drabbades hårdast av covid-19. Det är genom enorma insatser som vårdpersonalen har räddat liv, trots det dåliga utgångsläget. Vänsterpartiet instämmer i hyllningarna till de anställda i vården – men menar att de bör få bättre arbetsvillkor, löner och arbetsmiljö – i stället för ett tomt tack.

Personalen är den viktigaste resursen i vården och omsorgen. Samhället behöver förnya sitt åtagande att säkerställa en god arbetsmiljö för de som söker sig till vården och för de som redan arbetar där. Vänsterpartiet arbetar för att vård- och omsorgsyrkena ska värdesättas som de samhällsnödvändiga tjänster de är. Långsiktiga satsningar på personalens löner, arbetsvillkor och kompetensutveckling är en förutsättning för att vi ska ha en hälso- och sjukvård som motsvarar de behov som finns och kraven i hälso- och sjukvårdslagen.

Samtidigt är budskapet till anställda inom vård och omsorg ofta: spring fortare och jobba snabbare! Tron på att en ökad arbetshastighet från personalen, i kombination med tekniska lösningar, skulle kunna leda till en mer dräglig arbetssituation ingår i den bakvändhet som präglar dagens förhållningssätt. Men varken digitalisering eller användningen av kodord som effektivisering och benchmarking kommer att avlasta personalen i vården och omsorgen. Snarare leder ett högre arbetstempo till en stark etisk stress, där vård och omsorgspersonal inte känner att de kan fullfölja ambitionen om en god och säker vård.

En förutsättning för att många inom vård och omsorg ska ha lust och ork ett helt yrkesliv är tvärtom att de ges en möjlighet att arbeta mer noggrant, i sällskap av fler kollegor. I rapporten ”Skatteväxling för välfärden” har Kommunal frågat experter inom vård, skola och omsorg hur många fler anställda som krävs för att bemanning och arbetsmiljön ska bli acceptabel.¹ Den samlade bilden av Kommunals utredning var att det fattas minst 50 000 heltidsanställda för att uppnå en tillfredsställande bemanning. Detta skulle enligt Kommunal kosta cirka 30 miljarder kronor.

För att alla dessa individer ska vilja arbeta inom välfärdssektorn och för att personalens arbetsvillkor ska stå i paritet till den samhällsbärande insats de utför, krävs en rejäl satsning på fler kollegor, högre löner och förbättrade anställningsvillkor.

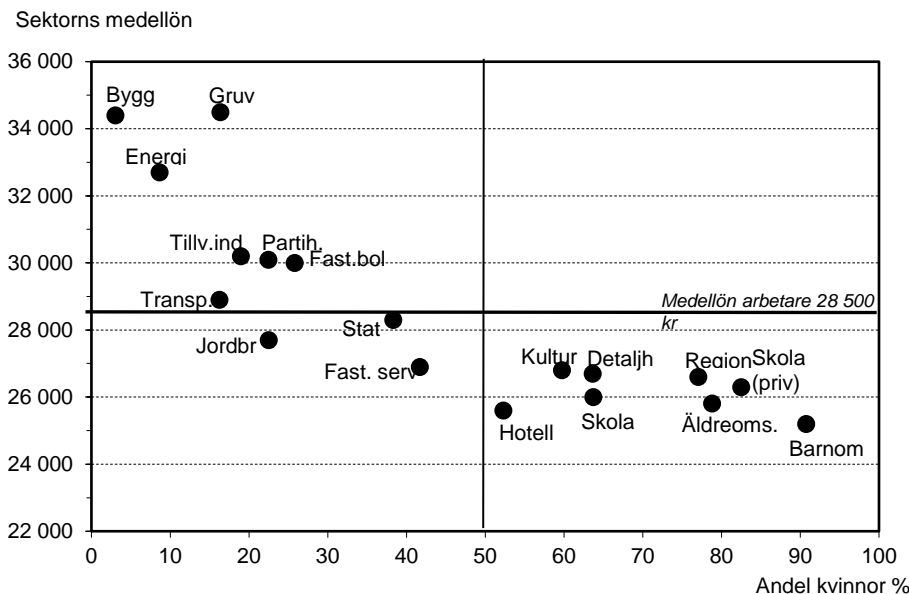
Många yrken, särskilt arbetaryrken, inom vård och omsorg har låga löner. Ungefär 80 procent av de anställda inom vård och omsorg är kvinnor. Enligt LO är arbetarkvinnors löner 88 procent av männens.²

Förklaringen till löneskillnaden ligger i kombinationen av en könssegregerad arbetsmarknad och löneskillnaderna mellan olika yrken och sektorer. Det vill säga att medellönen oftast är lägre inom de yrken som domineras av kvinnor jämfört med mansdominerade yrken. Lönerna skiljer sig oftast inte nämnvärt mellan kvinnor och män inom samma sektor eller yrke. Inom en rad yrken är medellönen till och med högre för kvinnor än för män, till exempel bland socialsekreterare, gymnasie- och grundskolelärare, fritidsledare, undersköterskor och vårdbiträden. Ju större andel kvinnor en sektor innehåller desto lägre är dock sektorns medellön. Sambandet är tydligast bland arbetare men syns även bland tjänstemännen.

Figur 3.5 Medellön och andel kvinnor efter sektor 2020, arbetare respektive tjänstemän

¹ Kommunal (2019), Skatteväxling för välfärden – ett idéprogram.

² Larsson, M. (2021), Lönerapport 2021. Löner och löneutveckling år 1913–2020 efter klass och kön. LO.



Källa: Larsson, M. (2021), Lönerapport 2021. Löner och löneutveckling år 1913–2020 efter klass och kön. LO.

En satsning på villkoren inom vård och omsorg blir därför en mycket tydlig satsning på kvinnors löner, särskilt arbetarkvinnor.

2016 satte LO upp ett långsiktigt mål att halvera löneskillnaden mellan kvinnor och män.³ Målet formulerades som:

Senast år 2028 ska värdediskrimineringen bland arbetare ha minskat på sådant sätt att löneskillnaderna mellan kvinnor och män reduceras med 6 procentenheter.

En hög men realistisk ambition ansågs då av LO vara att i genomsnitt minska gapet med cirka en halv procentenhet per år. Sedan denna ambition antogs av LO har skillnaden i medellön mellan arbetarkvinnor och arbetarmän dock endast minskat ytterst marginellt.⁴

En förklaring till svårigheten att öka lönerna på detta område är att lönekostnaderna är skattefinansierade och att detta inte varit en tillräckligt prioriterad fråga för politikerna i många kommuner och regioner. Vänsterpartiet menar dock att en sådan utveckling är möjlig och nödvändig. Men det kräver att staten ökar resurserna till kommuner och regioner betydligt.

Vänsterpartiets förslag:

- Ökade statsbidrag till kommunerna för att öka personaltätheten. Kostnad 30 miljarder 2026.⁵

Resurser som följer befolkningstillväxten

Den demografiska utvecklingen, där andelen äldre ökar, innebär samtidigt att kommuner och regioner står inför stora resursbehov de närmaste åren.

³ LO (2015), Gemensamma långsiktiga mål för tre kongressperioder.

⁴ Larsson, M. (2021), Lönerapport 2021. Löner och löneutveckling år 1913–2020 efter klass och kön. LO.

⁵ Utöver detta anslår vi 40 miljarder kronor fram till 2026 för att kommuner och regioner ska klara av de kostnadsökningar som följer av den demografiska utvecklingen (se vidare under avsnittet "Mer resurser när befolkningen växer").

Enligt SCB finns det idag 559 600 personer som är 80 år och äldre. Gruppen har ökat i antal och förväntas att fortsätta att öka snabbt de kommande åren. År 2030 beräknas att de är 810 500 i dessa åldrar, vilket innebär drygt 250 000 fler än idag.⁶ SKR tar i sin rekryteringsrapport upp att den stora ökningen av personer som är 80 år och äldre medför att fokus hamnar på kommunernas vård och omsorg, där behoven av välfärdstjänster ökar mest.⁷ Enligt rapporten är behovsökningen av personal för vård och omsorg i kommuner 2,4 procent till följd av demografin under perioden 2019–2029.

Enligt SKR behöver då antalet anställda i välfärden öka med cirka 13 000 personer per år för att möta den demografiska utmaningen.⁸ Det baseras på ett ökat rekryteringsbehov med en ökad andel äldre, men också att personal behöver ersättas vid pensionsavgångar. Det innebär en ökning med 52 000 heltidsanställda fram till 2026. LO gör bedömningen att det innebär att det saknas 34 miljarder kronor för att åstadkomma detta.⁹ I Konjunkturläget i mars 2022 bedömde Konjunkturinstitutet detta resursegap (tillsammans med en viss kvalitetshöjning) till 37 miljarder kronor. I samma rapport i juni 2022 hade detta resursegap växt till hela 71 miljarder kronor, bland annat som ett resultat av den höga inflationen.¹⁰

Om resurserna inte tillåts öka i takt med demografin så innebär det en kontinuerlig nedskärning på verksamheternas kvalitet. För Vänsterpartiet är resurser till välfärden en helt avgörande fråga och vi menar att det krävs en modell för att inte personaltätheten automatiskt ska minska och kvaliteten urholkas när befolkningen växer.

Vänsterpartiets förslag:

- Öka resurserna för att möjliggöra bibehållen personaltäthet i välfärden. Totalt 40 miljarder kronor 2026. (Tillsammans med förslaget om ökad personaltäthet tillför vi då sammantaget 70 miljarder kronor till kommunsektorn – vilket innebär totalt 102 000 fler anställda i kommuner och regioner.)
- Inför en ny resursfördelningsmodell: utred en indexering av statsbidragen så att de kan följa demografin och prisutvecklingen, SOU 2022–2023, beslut 2024 och fullt genomfört 2026.

⁶ SCB (2022), Sveriges framtida befolkning 2022–2070.

⁷ SKR (2020), Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020.

⁸ SKR (2020), Möt välfärden kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020.

⁹ LO (2022), Välfärdsgapet – Resursbehov i vård, skola och omsorg till 2026.

¹⁰ KI (2022), Konjunkturläget, Juni.