

Anställningsvillkor i kommunerna 2020

En undersökning av anställningsvillkoren för kommunalarbetare i Stockholms läns 26 kommuner

Kristoffer Hernbäck

2020-12-14

Anställningsvillkor i kommunerna i Stockholms län 2020

Bakgrund

LO-distriktet i Stockholms län arbetar sedan flera år aktivt gentemot kommunerna i Stockholmsregionen för att förbättra anställningsvillkoren för de kommunalanställda, med särskilt fokus på arbetare. Vi har tidigare tagit fram rapporter utifrån uppgifter från databasen Kolada, till vilken kommuner rapporterar en stor mängd uppgifter, men då Koladas uppgifter är begränsade vad gäller kollektivavtalsområden har vi i år valt att begära ut uppgifterna direkt från kommunerna.

Hur?

Uppgifterna begärdes ut från kommunerna 25 juni 2020. Många kommuner har skickat uppgifterna fort medan andra behövt månader på sig och de sista kompletteringarna har inkommit i slutet av oktober. Uppgifterna har sammanställts av LO-distriktet. Begäran om förtydliganden har gjorts när siffrornas varit inkompleta eller dess rimlighet kunnat ifrågasättas. Vi kan gå i god för sammanställningens riktighet utifrån de siffror vi fått, men inte för att siffrorna kommunerna lämnat ut är korrekta.

Vi har ställt frågor om hur många anställda kommunen har i kategorierna undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare och hur många de har totalt inom de områden som omfattas av kollektivavtal med Kommunal. Vi har vidare frågat hur många i dessa kategorier som har visstidsanställningar, deltidsanställningar och ur många som är timavlönade.

Vi har inte begärt ut uppgifter från privata utförare under denna undersökning. Vi vet dock från många undersökningar som gjorts av andra att anställningsvillkoren generellt sett är sämre inom privat (men skattefinansierad) vård och omsorg, se t ex Kommunals rapport "Trygghet på arbetsmarknaden" från 2020.

Varför?

Det finns två tunga skäl till LO-distriktets intresse för anställningsvillkoren i kommunerna. Det ena är att kommunerna under många år utmärkt sig som särskilt dåliga arbetsgivare för arbetare vad gäller möjligheten till heltidsarbete och trygga anställningar. Detta får stora konsekvenser för såväl den enskilde som för kvaliteten i verksamheten, vilket uppmärksammats särskilt i år till följd av spridningen av coronaviruset inom äldreomsorgen, se t ex Kommunals rapport "Pandemi på äldreboendet - en rapport om den svenska äldreomsorgen innan och under coronapandemin" från 2020. Det andra skälet är att verksamheten är demokratiskt styrd och finansierad av skattebetalarna. Kommunpolitikerna styr på uppdrag av medborgarna och om verksamheten sköts på ett undermåligt sätt så måste det bli känt för uppdragsgivarna.

Resultat

I sammanställningen har vi inkluderat timavlönade i grupperna visstidsanställda och deltidsanställda, då de i praktiken har tidsbegränsade tjänster utan garantier om heltidsarbete. För tydlighetens skull är gruppen timavlönade också särredovisad.

Resultaten får anses anmärkningsvärda. Det varierar visserligen mycket mellan kommunerna, men en kort sammanfattning ser ut så här (viktade medelvärden av alla kommuner i undersökningen):

- Av undersköterskorna är 32% timanställda. Hela gruppen visstidsanställda (inkluderat timanställda) uppgår till 37% (17% i riket, kommun och region). Andelen deltidstjänster (inkluderat timanställda) uppgår till 64% (65% i riket, kommun och region).
- Av vårdbiträdena är 68% timanställda. Hela gruppen visstidsanställda (inkluderat timanställda) uppgår till 76% (61% i riket, kommun och privat). Andelen deltidstjänster (inkluderat timanställda) uppgår till 83% (73%, i riket, kommun och privat).
- Av barnskötarna är 34% timanställda. Hela gruppen visstidsanställda (inkluderat timanställda) uppgår till 43% (37% i riket, kommun och privat). Andelen deltidstjänster (inkluderat timanställda) uppgår till 40% (30% i riket, kommun).
- Av alla arbetare i kommunerna i länet (inom Kommunals avtalsområden) är 39% timanställda. Det motsvarar ca 30 000 personer. Hela gruppen visstidsanställda (inkluderat timanställda) uppgår till 48%, vilket motsvarar ca 36 000 personer. Andelen deltidstjänster (inkluderat timanställda) uppgår till 55%, vilket motsvarar ca 42 000 personer.

Vi vet sedan tidigare att andelen visstidsanställda och deltidsanställda är betydligt högre inom privat vård och omsorg. Siffrorna för landets kommuner är därmed i allmänhet lägre än de riksiffror som anges ovan, vilket i sin tur gör stockholmsregionens kommuners siffror relativt sett högre.

Detta får anses vara uppseendeväckande siffror. Om hälften av de kommunala välfärdstjänsterna, eller iaf tjänster som sysselsätter hälften av kommunalarbetarna, lagts på privata utförare (vilket det finns anledning att tro)* så har länets kommunpolitiker valt att bygga verksamheten på att minst 60 000 välfärdsarbetare är timanställda. En bit över 70 000 har otrygga anställningar och över 80 000 personer kan inte räkna med att tjäna in en heltidslön.

* Köp av verksamhet 2019, Kommuner och regioner 2006–2018, SKR

Konsekvenser

Konsekvenserna av den förda personalpolitiken i kommunerna i Stockholmsregionen är allvarliga. För de anställda så leder den till otrygghet, låga inkomster, låga framtida pensioner och allt som följer på detta. För verksamheten så leder det till lägre kvalitet med stora negativa effekter för brukare och anhöriga. Detta är något som kommunerna satt i system sedan många år, och tragiskt nog krävdes det en pandemi och många dödsfall bland äldreomsorgens brukare för att det skulle uppmärksammas allmänt.

De kvinnor, för det rör mest kvinnor, som arbetar inom äldreomsorgen och barnomsorgen bär betydande delar av den offentliga välfärden på sina axlar. Det är många gånger fysiskt och psykiskt tunga arbeten och många orkar inte arbeta ända till pensionen. De villkor som kommunerna i Stockholmsregionen erbjuder tiotusentals av dem medför otrygghet, låga inkomster och låga pensioner, vilket vi vet leder till försämrad hälsa, sänkt livskvalitet och en betydande ofrihet för dem och deras familjer.

Allra värst är timanställningarna. Det är anställda som ofta inte har en anställning utanför de timmar de rings in att arbeta. De vet ofta inte när ett pass dyker upp och måste därför alltid vara redo att jobba. Har de inget pass inbokat får de ingen sjuklön om de bli sjuka. Detta är vår tids daglönare och att kommunerna väljer att bemanna en så stor del av sin verksamhet med dessa anställningar är uppseendeväckande. Ännu mer anmärkningsvärt är att kommundienstmännen ofta inte velat inkludera dem i siffrorna över kommunens anställda, med argumentet att de inte är anställda utanför de timmar de jobbar.

Ett minst lika stort problem som visstidsanställningarna är de ofrivilliga deltidsanställningarna. Att inte få arbeta heltid innebär att man inte får en hel lön. Kommunalarbetares löner är låga som det är, och en

deltidslön går inte att leva på. Vi vet från undersökningar gjorda av Kommunal att 80-90% vill ha en heltidstjänst om arbetsorganisationen gör det möjligt att få ihop med livet i övrigt och jobbet inte är så tungt att kroppen går sönder. Ännu fler vill ha en trygg anställning.

För brukare, den anhörige och medborgaren är konsekvenserna av de dåliga anställningsvillkoren också stora. I stora delar av omsorgen är kontinuitet en kvalitetsfaktor i sig. Att den som har hemtjänst eller bor på äldreboende känner den person som ska hjälpa en med intymhygien, att föräldern känner igen barnskötaren hen lämnar sitt barn till på morgonen eller att förskolebarnet känner sig tryggt med de vuxna under dagen är något kommunerna måste klara att leverera.

Under året har det också blivit uppenbart att den bristfälliga kontinuiteten får stora konsekvenser för kompetensen och erfarenheten som behövs inom bland annat äldreomsorgen. Timanställda får ingen utbildning och på många håll har inte ens de grundläggande hygienkraven upprätthållits. Det är inte de anställdas fel, utan en konsekvens av hur kommunpolitikerna valt att bemanna organisationen.

Vad bör göras?

LO-distriktet i Stockholms län menar att anställningsförhållandena i kommunerna, och i privat driven välfärdsverksamhet, är en helt central fråga om man vill höja kvalitén i välfärdstjänsterna. Dagens ordning är undermålig. Kvaliteten beror i så stor utsträckning av kontinuitet och utbildad personal.

Vi menar också att kommunernas personalpolitik innebär ett orimligt utnyttjande de tiotusentals kvinnor som utför det mesta av arbetet inom välfärden och av kommunerna förvägras den trygghet och den heltidslön de flesta andra svenskar kan förvänta sig. Att ge välfärdssektorns kvinnliga arbetare anständiga anställningsvillkor kan vara den enskilt viktigaste jämställdhetsreformen politikerna kan göra i närtid.

LO-distriktet har med anledning av detta två enkla krav på länets kommunpolitiker. Vi vill se att varje kommun beslutar om följande mål i fullmäktige:

1. Heltidstjänster

- Minst 90% av personalen inom respektive yrkeskategori ska arbeta heltid
- Samma krav ställs på företag som bedriver välfärdstjänster på uppdrag av kommunen

2. Tillsvidaretjänster

- Minst 90% av personalen inom respektive yrkeskategori ska ha en tillsvidaretjänst
- Samma krav ställs på företag som bedriver välfärdstjänster på uppdrag av kommunen

Viktigt att uppmärksamma är att det inte räcker för kommunen att *erbjuda* alla anställda heltid. Om det schema som erbjuds inte är möjligt att kombinera med familjen eller arbetet är för tungt tackar många nej. Ansvar för att nå målen är kommunens och det ställer ofta krav på såväl ökad bemanning som förändrad arbetsorganisation och bättre schemaläggning för att de anställda ska kunna acceptera ett erbjudande om heltid.

Viktigt rörande siffrorna

Det finns ett antal faktorer som man bör ha med sig när man bedömer siffrorna. En del kan ha stor betydelse för jämförbarheten över tid och mellan kommuner medan andras betydelse är mindre.

1. Corona

Under pandemin har kommunerna varit tvungna att anställa många nya personer för att täcka upp för sjukdomsfall i personalen. Dessa bör i huvudsak ha anställts på timme. Omfattningen är osäker men förklarar knappast de stora problem som framkommer i undersökningen. Någon jämförelse med 2019 har inte gjorts i denna undersökning.

2. Datum/månad/år för uppgifter

Kommunerna har lämnat ut uppgifter baserade på olika datum och/eller månader. I den mån det finns säsongsvariationer kan det påverka jämförbarheten kommunerna emellan. Om kommunerna räknat in alla timanställda som arbetat under året eller bara den aktuella månaden kan också påverka jämförbarheten.

3. Arbetsmarknadsåtgärder och sommarjobb

Många kommuner anställer personer i arbetsmarknadsåtgärder. Dessa är av naturliga skäl på visstid. Dessa har vi inga invändningar emot. De ingår i siffrorna, men är inte av en sådan omfattning att det påverkar bilden i stort. För de kommuner som har tagit fram siffror från sommarmånaderna ingår eventuella sommarjobbade ungdomar. Inget heller dessa bör vara av en sådan omfattning att de påverkar bilden i stort.

4. Privatiserad verksamhet

Kommunerna har lagt ut olika mycket verksamhet, och olika typer av verksamhet, på privat drift. Detta påverkar sammansättningen av den verksamhet och de personalgrupper som finns kvar i kommunen.

5. Timanställningar

Timavlönade är inte ett helt enkelt begrepp i sammanhanget. Det kan röra sig om både vikariat och allmän visstidsanställning, och längden på anställningen kan variera. Det förekommer också att personer har tillsvidareanställningar med få eller inga garanterade timmar i anställningsavtalet, och måste jaga arbetspass för att få ihop en lön det går att leva på. Dessa döljs lätt i statistiken som tillsvidareanställda, men de har lika otrygga villkor som den som bara har en anställning under själva arbetspasset. Givet kollektivavtalets konstruktion ska ingen arbeta längre än tre månader utan att få månadslön, vilket gör att gruppen timavlönade i princip alltid har en kort anställning.

Då timavlönade i praktiken varken har en tillsvidaretjänst eller en tjänst som garanterar en heltidslön har vi valt att inkludera denna grupp i grupperna med tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar. Vi har också valt att särredovisa den. Utifrån tillgänglig information är denna särredovisning av gruppen timavlönade det bästa sättet att få en bild av hur stor gruppen med extremt otrygga anställningar är. Begreppen timanställda och timavlönade används här som synonymer.

Definitioner

Heltidsanställningar = anställd på 100%, oavsett om man arbetar 100% eller ej

Deltidsanställningar = anställd <100%, oavsett hur mycket man arbetar i praktiken

Visstidsanställda = paraplybegrepp som innefattar bland annat vikariat och allmän visstidsanställning

Timanställda/timavlönade = timavlönade oavsett anställningsform

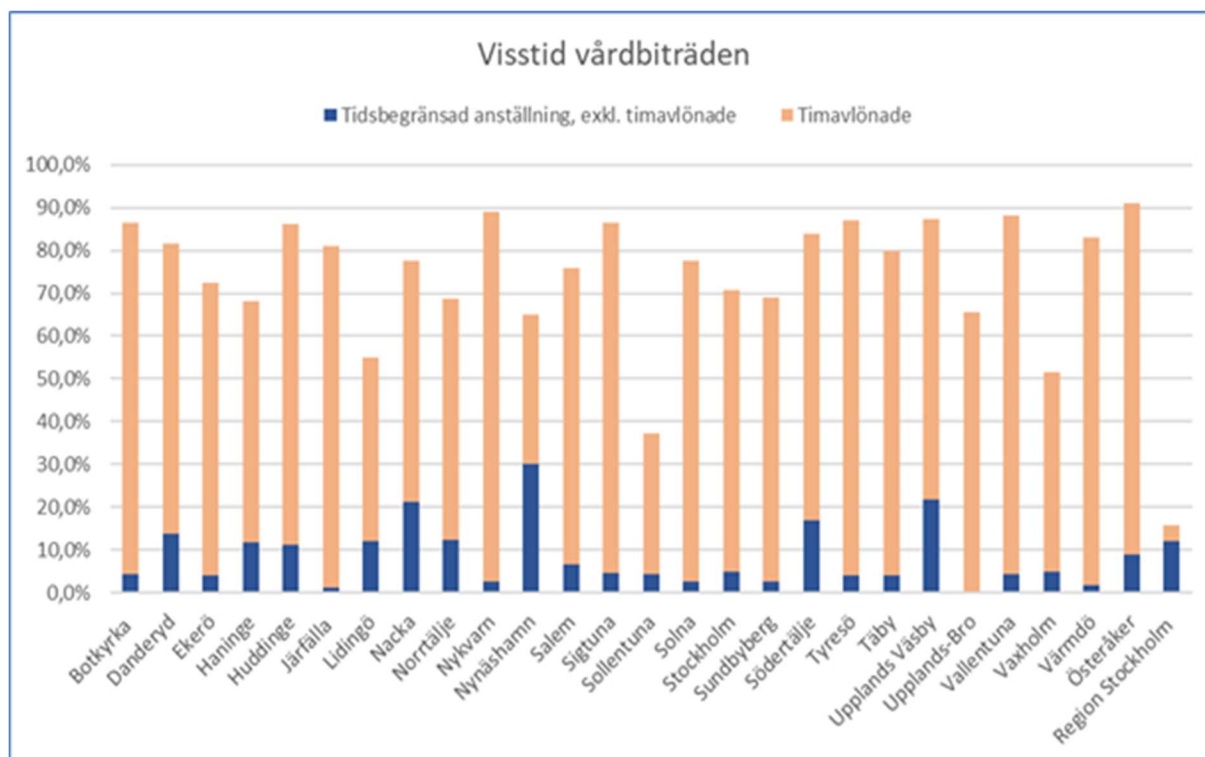
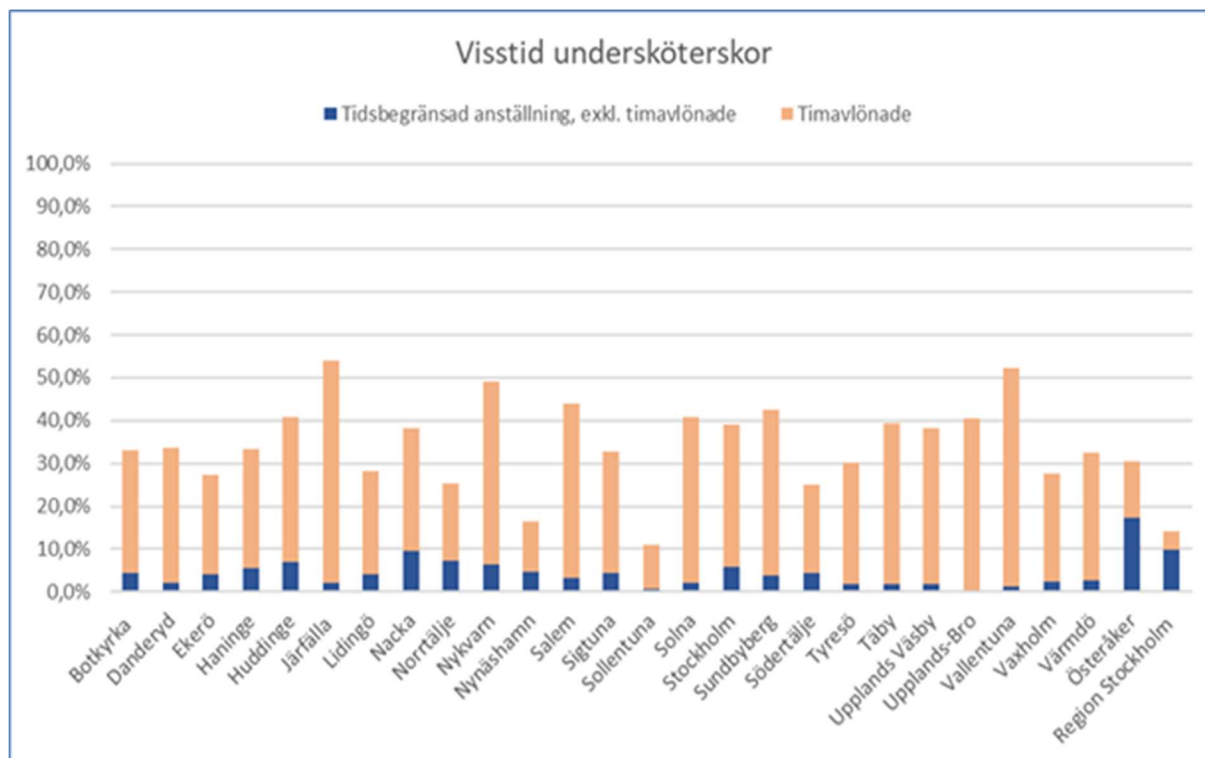
Kristoffer Hernbäck

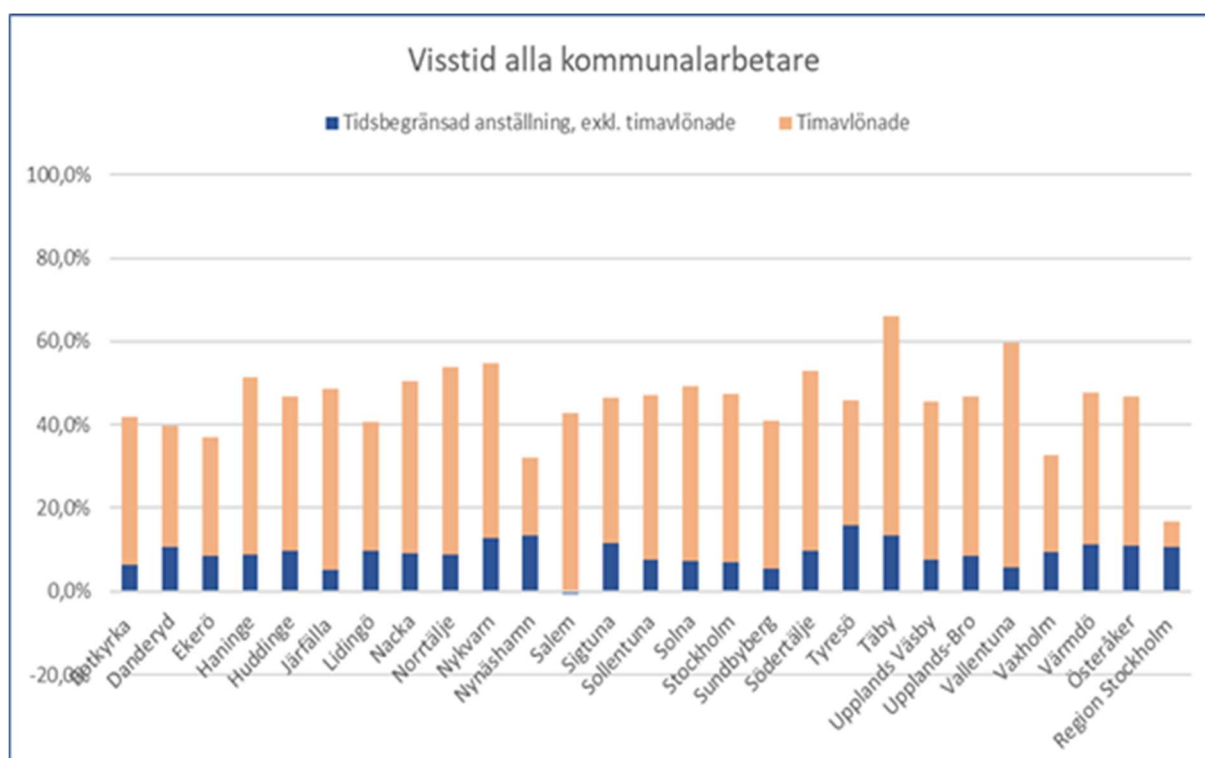
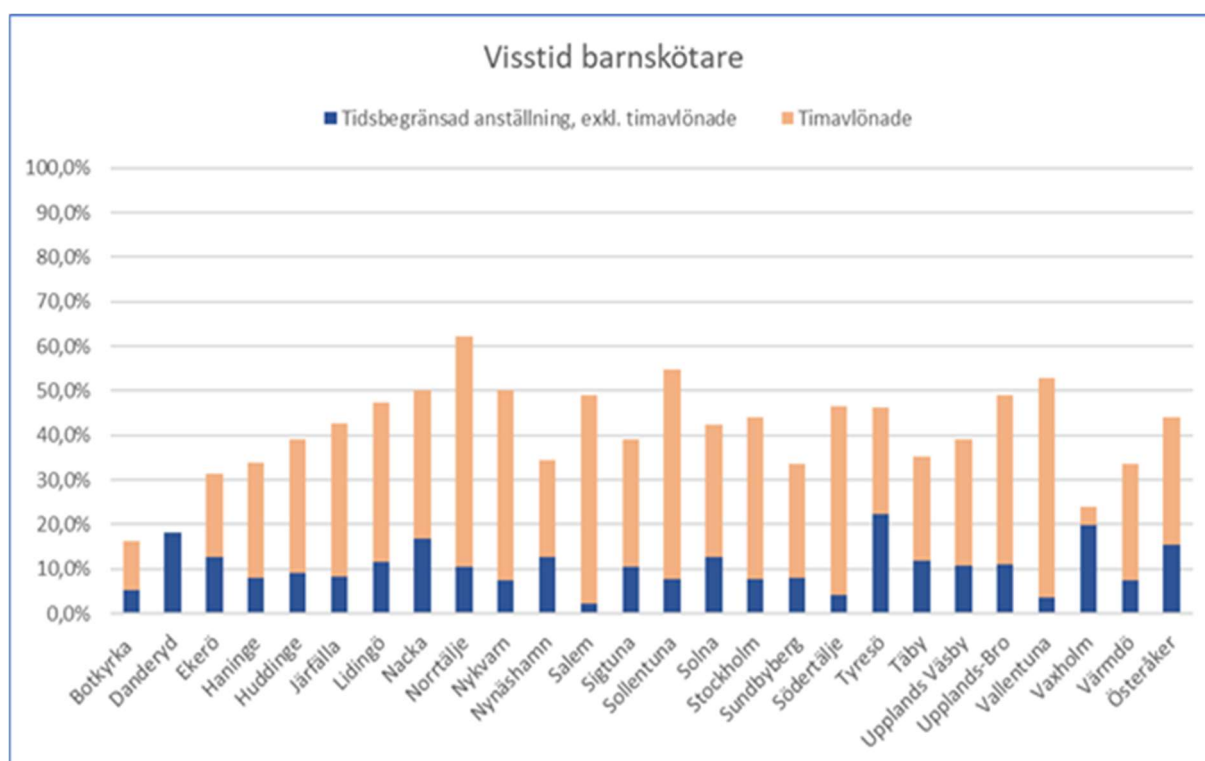
LO-distriktet i Stockholms län

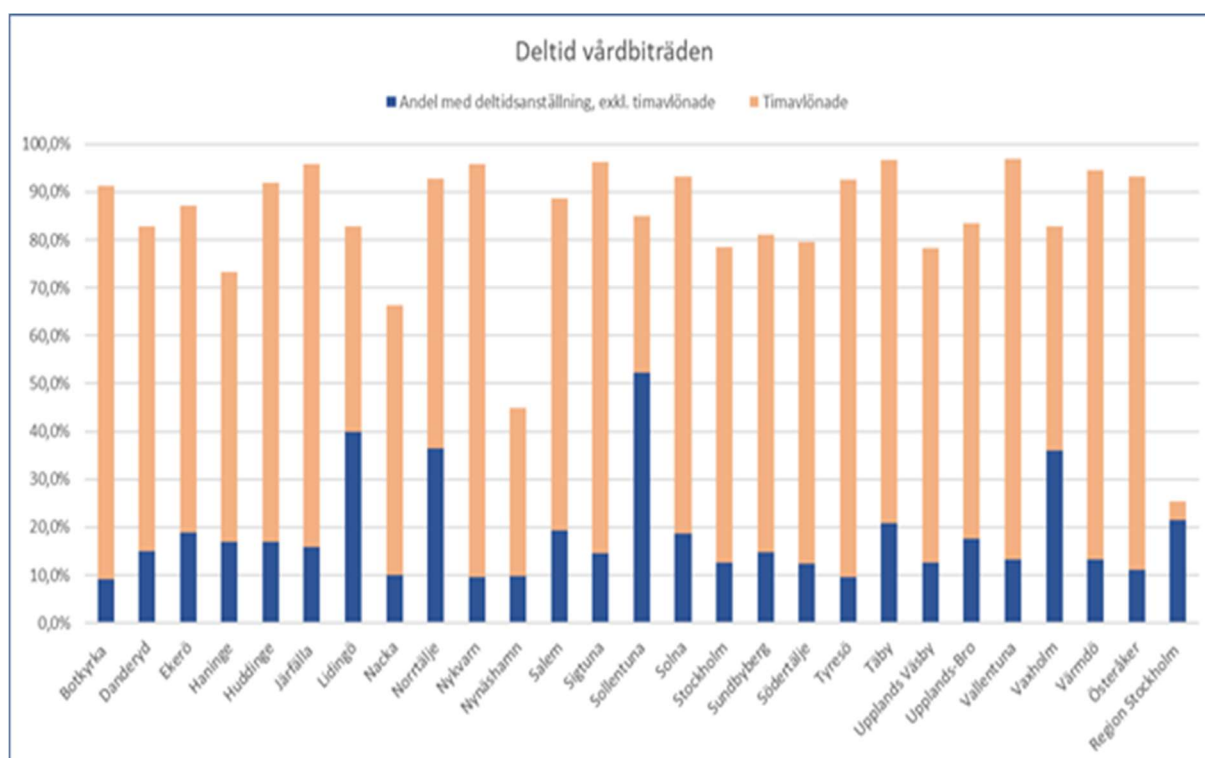
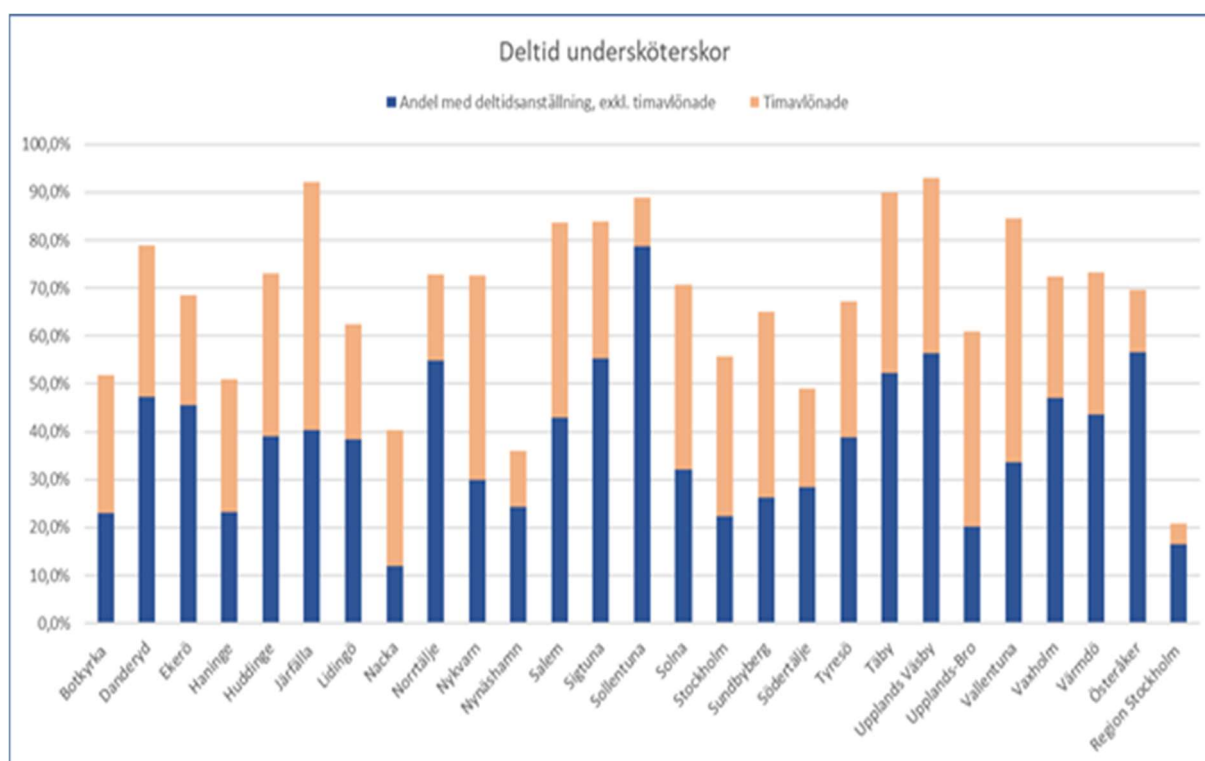
kristoffer.hernback@lo.se

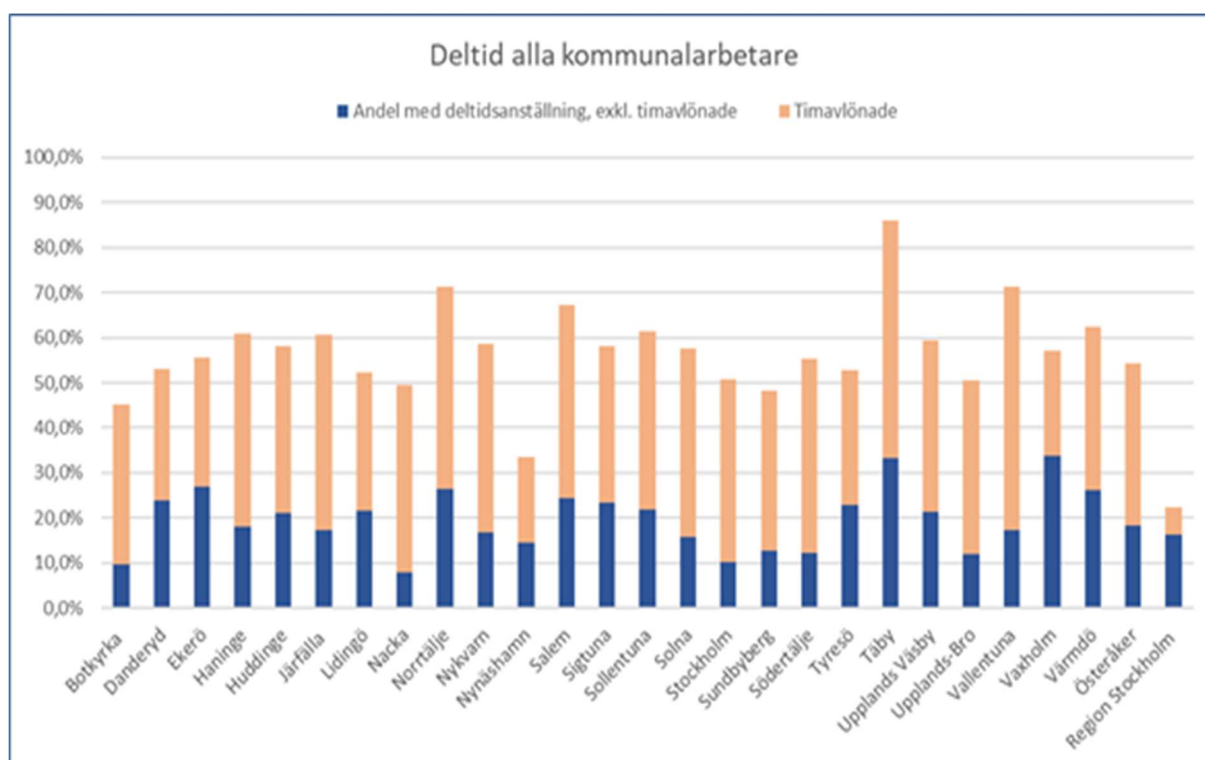
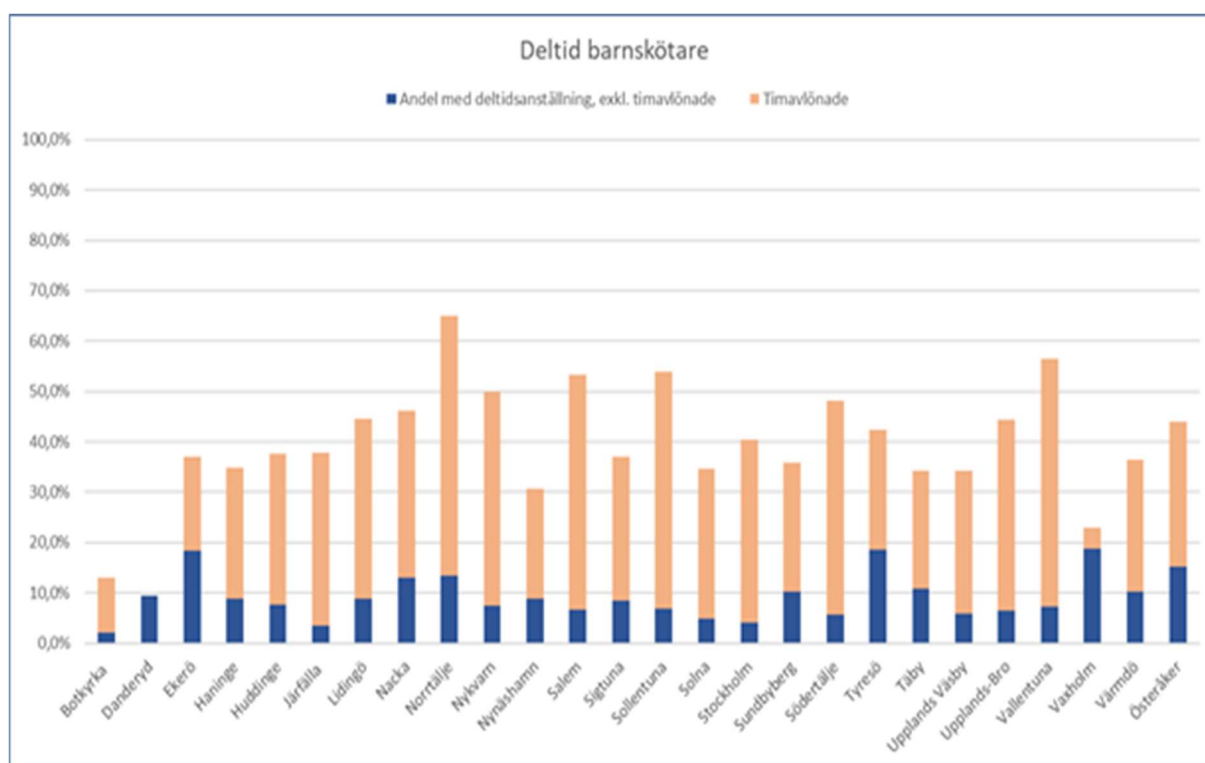
070-822 05 58

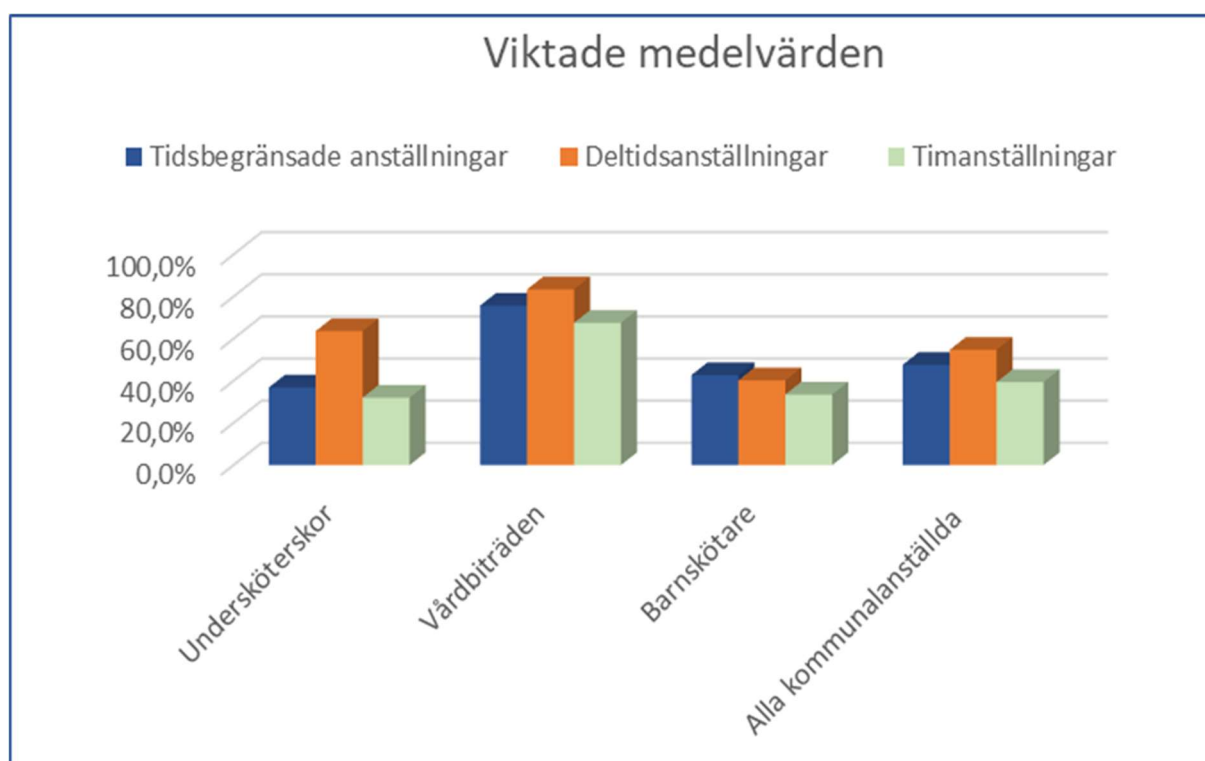
Bilder











LO-distriktet i Stockholms län samlar LO-förbundens 23 regionala organisationer i Stockholms län. Våra medlemsorganisationer har tillsammans de ca 180 000 medlemmar. Du finner oss på restauranger och i butiker, på byggen och i kollektivtrafiken, i vården och på bensinmacken. Man kan säga att var du än befinner dig i Stockholms län så finner du en LO-medlem.

Distriktets upptagningsområde täcker hela Stockholms län, från Norrtälje i norr till Södertälje i söder. LO-distriktets högsta beslutande organ är representantskapet som sammanträder två gånger om året. På representantskapets årsmöte väljs en styrelse som består av 14 personer. Det dagliga arbetet sköts av 11 anställda på expeditionen.

Kontakt

Västmannagatan 4, 1 tr
111 24 Stockholm
telefon 08-789 49 00
e-post: info.stockholm@lo.se

Twitter: [@LO_sthlm](https://twitter.com/LO_sthlm)

Facebook: www.facebook.com/LOStockholm