

Datum: 2025-03-26

Till Almega Vårdföretagarna

## **Visions avtalsyrkande avtalsrörelsen 2025**

Vision delar Vårdföretagarnas strävan efter en jämlik vård och omsorg av hög kvalitet. Som del i det arbetet önskar vi omförhandla avtalen Bransch Företagshälsovård (D), Bransch Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet (E) samt Bransch Äldreomsorg (F).

Det är allt fler som lever allt längre i Sverige, vilket kraftigt ökar trycket på vård och omsorg. Vårdföretagarna har t.ex. konstaterat att andelen äldre över 80 år förväntas öka i snabb takt de kommande åren och att det behövs byggas många nya äldreboenden. Här finns en stor utmaning i att inte bara möta den ökade efterfrågan utan även bibehålla en hög kvalitet i de verksamheter som bedrivs i privat regi. Löner och villkor för de anställda i dessa branscher behöver stärkas för att kunna attrahera ny arbetskraft på en konkurrensutsatt arbetsmarknad och för att motivera befintligt anställda att fortsätta använda sin stora kompetens och rika erfarenhet till att bibehålla och utveckla högkvalitativ vård- och omsorgsverksamhet.

### **Löner och ersättningar**

En målsättning med lönebildningen för Vision är att våra medlemmar ska uppnå reallöneökningar, sett över en längre tidsperiod. Vision värdesätter modellen med lokal lönebildning, men med en pressad ekonomi och i oroliga tider, kan det vara nödvändigt med vissa ramverk och justeringar. Det behöver säkerställas att branschen håller jämn takt med löneökningarna för den övriga arbetsmarknaden.

Visions medlemmar upplever i alltför hög utsträckning att kopplingen är för otydlig mellan å ena sidan lönekriterier och individuella prestationer och å andra sidan deras lönepåslag. Det finns en utbredd frustation över otillräckligt kvalitativa lönesamtal. Samtidigt beskriver Visions förtroendevalda att de har svårt att få en tillräcklig inblick i den gemensamma löneprocessen och i företagets lönesättning. För att stärka och förtydliga löneprocessen vill Vision att lönesättande chefer ska dokumentera de lönesamtal de håller. Av dokumentationen ska framgå hur lönesättande chef motiverar lönesättningen utifrån gällande lönekriterier.

Vision ser fram emot att fortsätta de konstruktiva samtal som under den gångna avtalsperioden förts i en partsgemensam arbetsgrupp om att införa divisorer för de rörliga ersättningar som inte redan har det. Det skulle innebära en administrativ förenkling och vara ett steg mot en mer konsekvent lönesättningsmodell med ändamålsenlig lönespridning.

En dom i EU-domstolen aktualiserade nyligen EU-direktivet som förbjuder diskriminering av deltidsanställda. Ersättningsreglerna för de deltidsanställda är i detta sammanhang problematiska och behöver ses över.

### **Vision yrkar därför,**

- Utgångspunkt för avtalskraven är en avtalsperiod om ett år och en i löneavtalet fastslagen lägsta löneökningsnivå i paritet med märke överenskommet mellan industrins parter
- Att uppräknig av särskilda ersättningar genomförs, minst i nivå med industrins märke
- Krontalsersättningar för obekväm arbetstid, förskjuten arbetstid och beredskap ersätts med divisorer av månadslönen
- Lönesamtal ska dokumenteras skriftligen
- Deltidsanställd som arbetar utöver sin ordinarie dagliga arbetstid ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd

### **Allmänna anställningsvillkor**

En sund balans mellan yrkesliv och privatliv är eftersträvansvärt för alla parter för att öka känslan av engagemang och arbetsglädje hos medarbetarna, för att minska stress och sjuktal och för att underlätta kompetensförsörjning och minska personalomsättning. Det finns ett stort och växande samhällsligt tryck för att minska den tid arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande. Vision vill verka för en förkortad arbetstid och ett ökat individuellt inflytande över var och när arbetet ska utföras. Detta är också den fråga Visions medlemmar på området prioriterar högst bland önskvärda villkorsförändringar.

Regelbundna undersökningar kan leda till tidiga diagnoser och att lämpliga vårdinsatser sätts in och minimerar därigenom risken för långvarig ohälsa och höga sjuktal. Anställda ska ha möjlighet att uppsöka vården när de så behöver och gå på de hälsoundersökningar och screeningar de blir kallade till.

Även friskvård är en hälsofrämjande insats, som kan ge både friskare och mer motiverade medarbetare, men också hjälpa till att hålla sjukfrånvaron nere.

Parterna behöver fortsätta arbetet som under den gångna avtalsperioden inletts partsgemensamt, för att säkerställa rättvisa regler om semesterrätt på samtliga gemensamma kollektivavtal.

Många av Visions medlemmar upplever att det är svårt att få tillräcklig återhämtning efter många långa arbetspass, många dygn i streck. Med dygnsvilofrågan i färskt minne är det också önskvärt att även övriga arbetstidsvillkor håller en oklanderlig nivå. Att beredskapstid på detta område inte bryter veckovilan är problematiskt.

### **Vision yrkar att**

- Arbetstidsförkortning genomförs genom individuella arbetstidskonton
- Samtliga anställda över 40 och 50 år ska ha rätt till åtminstone 31 respektive 32 semesterdagar per år
- Beredskapstid ska inte betraktas som veckovila
- Möjligheter till besök inom vården, provtagningar och hälsoundersökningar på ordinarie arbetstid utan löneavdrag ska utökas
- Rätt till friskvård på betald arbetstid införs i avtalet

### **Möjliga kompletteringar**

Vision förbehåller sig rätten att förändra och komplettera yrkanden under förhandlingarna.