



Öka takten för tryggare anställningar

Rätten till en fast heltidsanställning med schyssta arbetsvillkor och en lön man kan leva på är en viktig jämställdhetsfråga. Fortfarande lever många kvinnor under alltför svåra ekonomiska förhållanden. Hälften av kvinnorna i traditionella arbetaryrken jobbar deltid och den främsta anledningen till detta är att de inte får en heltidsanställning. Som jämförelse är motsvarande andel för män i arbetaryrken 15 %. I andra hand är anledningen till kvinnor i deltidarbete, enligt LOs Jämställdhetsbarometer 2019 att arbetet är för tungt för att klara av på heltid.

Även visstidsanställningar i form av timavlönad personal bidrar till ökad ojämställdhet. Trots att tanken är att timanställda ska användas vid korttidsfrånvaro utgör gruppen alltför ofta en stor del av grundbemanningen i många av stadens ofta kvinnodominerade verksamheter. Oftast betalas semesterersättning ut på lönen, vilket i praktiken gör att många inte har råd att ta semester, då dessa pengar går in i den vanligtvis redan hårt ansträngda vardagsbudgeten. Andra anställningsförmåner som följer med fasta heltidsanställningar saknas också.

På jämställdhetsfrågan ligger inte svaren i individuella lösningar. Strukturella problem kräver kollektiva och skarpa progressiva förslag. Staden är en av landets största arbetsgivare och behöver en aktiv personalpolitik. Att lyfta in personalfrågorna under kommunstyrelsens ekonomiutskott är en tydlig indikation på att arbetet riskerar att prioriteras ner. I en stor stad som Stockholm krävs ett strategiskt arbete på högsta politiska nivå för att förändra verkligheten. Anställningsvillkoren i framförallt kvinnodominerade sektorer behöver förbättras, bland annat när det gäller hur arbetet organiseras och fördelas. Särskilt gäller det ett fortsatt arbete för rätt till heltid och tryggare anställningar. Bra arbetsförhållanden, med utgångspunkt i de villkor som formuleras i kollektivavtal, ska vara lika självklara i upphandlad verksamhet.

Genom att skapa attraktiva villkor och erbjuda intressanta jobb kan arbetsgivare attrahera medarbetare med rätt kompetens och trygga kompetensförsörjningen för framtidens välfärd. Det är ytterst angeläget med tanke på den rådande kompetensbristen. Ur en kontinuitetsaspekt är fasta anställningar att föredra även för arbetsgivare.

Staden behöver bli tydligare med i vilka fall allmänna visstidsanställningar får användas, då det är ett antal förvaltningar som har anmärkningsvärt många anställda i denna otrygga anställningsform. Det är inte rimligt att ha många tidsbegränsade anställningar som skulle kunna vara fasta anställningar. Det får aldrig vara ett slentrianmässigt användande av osäkra anställningar, anställningsformen ska reserveras för exempelvis tidsbestämda projekt eller tillfälliga förstärkningar under en begränsad period.

2014-2018 startades arbetet med att förbättra arbetsvillkoren genom rätt till kollektivavtal, heltid, rimliga scheman och en bra löneutveckling. Låglönesatsningar gjordes, inriktningen var att fasta anställningar och heltid skulle vara norm i staden samt att AVA-anställningar skulle minimeras. Stadens program för upphandling och inköp uppdaterades med att staden, så långt det är



ändamålsenligt och möjligt enligt lag, ska ställa krav på särskilda kontraktsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal.

Detta arbete behöver fortsätta och tas vidare.

Ett sätt att få fler i trygga anställningar kan vara att se över konverteringstiden gällande vikariat och allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning. Det tar mycket längre tid för en timavlönad att komma upp företrädesrätt till återanställning och tillsvidareanställning, eftersom endast de dagar man är inne och arbetar räknas. För dem med längre visstidsanställningar räknas även de lediga dagarna, vilket betyder att man behöver ha arbetat 260 dagar för att få tillgodoräkna sig ett LAS-år. En timavlönad däremot behöver arbeta i 360 dagar. Att istället multiplicera antalet arbetade dagar med exempelvis 1,4 skulle ge dessa anställda en rättvisare chans till en trygg anställning. Arbetstagaren har rätt att avstå från att konverteras in i en fast anställning, så en sådan reglering drabbar inte den som vill fortsätta sitt arbete som timavlönad. I vårt nationella kollektivavtal behöver man ha varit anställd i 1080 dagar under en femårsperiod för att bli tillsvidareanställd, men för att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare inom framförallt vård- och omsorgssektorn går det att minska gränsen för detta, såsom till exempel Umeå kommun gjort, där gränsen är 720 dagar.

För att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare och för att öka takten i arbetet för trygga anställningar föreslår jag följande:

1. Att kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för att ändra konverteringsreglerna för timavlönade i syfte att snabbare få dem tillsvidareanställda.
2. Att kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för att ändra konverteringsreglerna för tidsbegränsade anställningar i form av vikariat och allmän visstidsanställning i syfte att snabbare få dem tillsvidareanställda.
3. Att kommunstyrelsen utarbetar tydligare riktlinjer, att beslutas av kommunfullmäktige, avseende när och hur nämnder och styrelser kan användas sig av allmänna visstidsanställningar i syfte att minimera användandet av anställningsformen.
4. Att nämnder och styrelser ges i uppdrag att årligen redovisa användningen av otrygga anställningar och arbetet för att minska desamma.

Stockholm den 3 april 2019

Karin Wanngård (S)
Oppositionsborgarråd