



Tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter

Jobbar man för Stockholm stad eller utför välfärd i ett företag som jobbar på stadens uppdrag ska man ha rätt till en trygg anställning och goda arbetsvillkor.

- Det leder till trygghet och frihet för stadens anställda.
- Det ökar attraktiviteten för välfärdsarbeten och gör det lättare för staden att rekrytera
- Det innebär att kvaliteten och säkerheten stärks genom bättre förutsättningar att göra ett gott arbete och genom ökad kontinuitet.

Flera steg åt rätt håll har tagits...

Mellan 2014 och 2018 genomfördes flera åtgärder för ett tryggare arbetsliv med bättre arbetsvillkor. Grundläggande genom att ett antal välfärdsverksamheter gavs bättre villkor när välfärd prioriterades framför skattesänkningar. Under perioden utökades antal lärare med drygt 1 000 nya tjänster. Mer specifikt jobbades med handlingsplaner för att förbättra arbetssituationen för exempelvis socialsekreterare och biståndshandläggare samt för förskollärare och barnskötare.

Inom flera områden förbättrades villkoren genom att specifika krav på egen och upphandlad verksamhet infördes. Ett sådant var kraven på att anställda i hemtjänsten ska ha rätt till arbetskläder och omklädningsrum. Det kan tyckas självklart i dessa smittspridningens dagar men det är värt att påminna om de invändningar som väcktes från den dåvarande oppositionen ”att den rödgrönrosa majoriteten väljer att försvåra för framförallt nya och mindre aktörer inom hemtjänsten genom att ställa ett antal krav som inte känns relevanta eller rimliga”. Vidare hävdades det att dessa krav ”skulle ta sin utgångspunkt i vad som är bra för personalen snarare än att det främjar en kvalitetshöjning för de äldre”. År 2020 finns det förhoppningsvis inte längre någon som argumenterar för att goda arbetsvillkor för personalen inte skulle vara bra för de äldre.

I samma ärende beslöts om det som borde vara en självklarhet, att de som ger våra äldre ska ha en anständig pension när de själva blir äldre. Innan dess var det mer av frivilligt valt arbete att ge de anställda tjänstepension eller inte.

Under mandatperioden 2014 till 2018 gavs tydliga uppdrag om insatser för att minimera användningen av AVA-anställningar och timanställningar samt öka heltidstjänsterna. Detta arbete var ett krav på stadens egen verksamhet men fördes också in i exempelvis förfrågningsunderlaget för upphandling av hemtjänst.

... men de politiska besluten efter 2018 leder fel

När den borgerliga majoriteten i äldrenämnden i januari i förfrågningsunderlaget för hemtjänst beslutade att ta bort kraven på heltid som norm samt kraven på att allmän visstidsanställning och timanställningar ska undvikas så tydliggör det en annan inriktning. Det är en inriktning som leder till ökad otrygghet och sämre kvalitet i stadens (egen regi- och upphandlad) verksamhet.

Spridningen av Corona-viruset har inneburit att arbetsvillkorens och anställningsformernas betydelse har synliggjorts. Det är välkommet men synliggör också hur politiska beslut i Stockholm



stad nu tas som går i rakt motsatt riktning. I Sveriges radios lördagsintervju den 25 april 2020 säger dock Kristdemokraternas partiledare Ebba Busch ”att överallt där vi finns med och styr så ska vi medverka till fler fasta anställningar”. Det är en välkommen kursändring som nu gör det möjligt att riva upp äldrenämndens beslut och skärpa stadens ambitioner för fler fasta anställningar. För är det något som krisen visat så är det behovet av att avveckla timanställningar som inte är en direkt följd av korttidsfrånvaro.

Det gjordes mycket under förra perioden men utvecklingen visar att det behövs göras än mer. Tidigare under denna mandatperiod har vi föreslagit att konverteringstiden för rätt till fast anställning ska kortas. Ett förslag som den borgerliga majoriteten avlog med hänvisning till kostnader (utan någon redovisning i sak) samt att enskilda medarbetare inte alltid vill ha fasta anställningar (som om anställda med fasta anställningar blir livegna). Det förslaget är fortfarande relevant och bör tillämpas i övergången till ett system där staden nu successivt ska höja ambitionerna för fasta anställningar på heltid.

Tryggheten i anställningen behöver öka

Det handlar ytterst om de anställdas trygghet men väl så mycket om att staden ska kunna bedriva en omsorg som är säker för våra brukare. Aldrig mer bör det bli en diskussion om att anställda som är sjuka avstår från att vara sjukskrivna av ekonomiska skäl. Aldrig mer bör anställningsformerna bidra till smittspridning.

Vi föreslår därför att fullmäktige ger äldrenämnden i uppdrag att snarast revidera förfrågningsunderlaget om hemtjänst så att det åter ställs krav på att minska andelen timanställda eller anställda med andra osäkra anställningsformer.

Det är dock inte nog. Staden behöver skärpa arbetet för fler trygga anställningar genom att formulera ett tydligt mål om att minst 90 % av de anställda i staden ska ha en fast anställning. I beräkningen av denna målsättning bör inte inkluderas jobb som till sin natur är just tillfälliga (såsom exempelvis sommarjobb, arbetsmarknadspolitiska åtgärder och politiskt anställda). Målsättningen bör vara vägledande även i upphandlad verksamhet och för olika verksamhetsområden och yrkeskategorier inom staden. I motsvarande grad bör en målsättning formuleras rörande heltidstjänster. Ofrivillig deltid leder till fattigdom och ojämställdhet och staden bör nu formulera ett kvantitativt mål för vilka tjänster staden erbjuder. Målsättningarna bör regelbundet följas upp i nämnder och styrelser likväl som för staden i sin helhet. Eventuella avvikelser från måluppfyllelse bör då redovisas och åtgärder vidtas. Målet om 90 % fast anställda bör inkluderas i stadens budget för år 2021.

Generellt ska arbetsvillkor vara goda i staden. En del av detta avser en god löneutveckling. Under de senaste åren har exempelvis läraryrkets status stärkts genom en historisk ökning. Förutsättningarna att fortsätta detta arbete beror ytterst på den budgettilldelning som beslutats om och vi konstaterar att sänkt skolpeng för exempelvis gymnasieskolan ger sällsynt dåliga förutsättningar att öka stadens attraktionskraft som arbetsgivare. På samma sätt behöver staden fortsätta arbetet med att säkerställa goda arbetsvillkor i upphandlad verksamhet. Det ska därför



vara norm att tillämpa upphandlingskrav i nivå med kollektivavtal avseende exempelvis löner och pensionsrättigheter.

Goda arbetsvillkor handlar utöver lön och anställningsformer också om förutsättningar att göra ett bra arbete i vardagen. Den nu pågående corona-krisen illustrerar att staden misslyckats i en väsentlig del – att garantera anställda en trygg och säker arbetsmiljö. Även om det fattades beslut förra mandatperioden som nu bidrar till bättre hygienrutiner i äldreomsorgen är det uppenbart att mer behöver göras. Avsaknaden av skyddsutrustning är ett kapitalt misslyckande som varje dag hotar anställdas väl och ve samtidigt som det ökar risken för smittspridning bland exempelvis äldre inom äldreomsorgen. Hur staden, trots kännedom om en annalkande epidemi, inte kunde bygga upp tillräckliga lager av skyddsmaterial behöver analyseras. Det faktum att bristen fanns i en stor del av omvärlden och andra kommuner är bara en partiell förklaring och ger framförallt inte svaren på hur staden ska hantera frågan framåt. Kommunfullmäktige bör därför ge kommunstyrelsen i uppdrag att initiera en oberoende granskning som också ges i uppdrag att föreslå konkreta förslag för hur försörjningen av skyddsmaterial (inom äldreomsorgen och andra verksamheter) ska kunna garanteras framöver.

Staden behöver återinföra ett politiskt engagemang för personalfrågor

Efter valet 2018 avskaffade den borgerliga majoriteten Personal- och jämställdhetsutskottet. Ekonomiutskottet skulle framöver hantera personalfrågor. Sedan valet 2018 har ett (1) ärende behandlats med tydlig personalpolitisk betydelse. Det visar att det politiska ansvaret och engagemanget för personalfrågor kraftigt nedprioriterats. Vi anser tvärtom att frågan behöver prioriteras upp.

Med anledning av ovanstående föreslår vi

1. Att kommunfullmäktige ger äldrenämnden i uppdrag att revidera förfrågningsunderlag för hemtjänst så att det åter ställs krav på såväl heltid som norm som att minska andelen timanställda eller anställda med andra osäkra anställningsformer och därigenom öka andelen fastanställda.
2. Att Stockholm stad inför en målsättning om att minst 90 % av de anställda ska ha en fast tjänst enligt ovan.
3. Att Stockholm stad inför motsvarande målsättning för heltidstjänster.
4. Att kommunfullmäktige uttalar att staden i samband med upphandlingar ska tillämpa krav på särskilda avtalsvillkor avseende lön och pensionsrättigheter i nivå med kollektivavtal.
5. Att Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att senast första september 2020 initiera en oberoende granskning för att analysera tillkortakommanden avseende tillgång till skyddsmaterial samt hur detta ska kunna undvikas framöver.
6. Att ett Personal- och jämställdhetsutskott åter inrättas för att säkerställa ett politiskt ansvar och engagemang för personalfrågor.



Socialdemokraterna

Stockholm den 4 maj 2020

Karin Wanngård (S)
Oppositionsborgarråd