



Interpellation: Rättvisa villkor för anställda med funktionsnedsättning

Gävle kommun har en policy om att 2 procent av kommunens arbetsstyrka ska utgöras av trygghetsanställningar. Syftet med trygghetsanställningar är att skapa möjlighet till arbete för personer med funktionsnedsättning som har svårt att få eller behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, även med andra typer av stöd.

Just därför är det extra viktigt att trygghetsanställningarna präglas av stabilitet, respekt och likvärdiga villkor. För många i denna grupp är arbetet inte bara en inkomst, utan också en väg in i gemenskap, identitet och delaktighet i samhället.

Det har kommit till min kännedom att personer i denna grupp anställs år efter år med så kallade beredskapsavtal, i stället för att omfattas av det ordinarie kollektivavtalet. Det finns fall där personer haft samma arbetsuppgifter i 16–20 år, men där anställningen ändå förnyats årligen.

Konsekvensen av beredskapsavtalen är en återkommande osäkerhet. De anställda vet inte om de har arbete kommande år. Avtalen, så kallade B-avtal, innebär avvikande anställningsvillkor jämfört med ordinarie kollektivavtal. Att omfattas av ordinarie avtal skulle i regel innebära bättre förutsättningar vad gäller semesterrätt, retroaktiva lönejusteringar, arbetsplatsplacering och befattning.

Med anledning av ovanstående frågar jag ansvarigt kommunalråd följande:

- Vad är skälen till att Gävle kommun anställer denna grupp under beredskapsavtal?
- Nu när denna situation är känd – avser kommunen att vidta åtgärder för att trygghetsanställda ska omfattas av ordinarie kollektivavtal framöver?
- Har kommunen fört dialog med funktionsrättsrörelsen om denna problematik och om konsekvenserna för de berörda individerna?

Pekka Seitola (M)