

FAQ - Visions hållning om anställningar av personer som uppbär försörjningsstöd

Vilka typer av anställningar handlar det om?

Ett flertal kommuner har de senaste åren valt att använda sig av en modell där kommuninvånare som uppbär försörjningsstöd anställs av kommunen under en avgränsad period, oftast ett år, där en del av lönen består av försörjningsstödet. Syftet är att individerna dels ska skaffa sig erfarenhet och öka möjligheten för att etablera sig på arbetsmarknaden och dels att de under detta år ska kvalificera sig för ersättning från a-kassa för att på så sätt inte längre vara beroende av kommunens försörjningsstöd. Olika kommuner har olika namn på dessa anställningar såsom välfärdsanställningar eller resursjobb.

Varför vill kommunerna skapa denna typ av anställningar?

Utvärderingar från bland annat Sigtuna kommun visar att satsningarna leder till att ungdomar får fasta rutiner och hela familjer har blivit självförsörjande med påföljande bättre levnadsvillkor för barn. Denna typ av anställningar underlättar även etablering på bostadsmarknaden. För kommunerna finns en ekonomisk drivkraft då kostnaderna för försörjningsstöd minskar.

Vilka anställningsvillkor gäller?

Anställningsvillkoren för dessa anställningar är reglerade via kollektivavtal, BEA (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser). Det är ett centralt avtal som ger sämre villkor än ordinarie anställda.

Visions utgångspunkter är att vi bör eftersträva att teckna lokala kollektivavtal gällande anställningsvillkor och lön för de anställda i välfärdstjänster eller motsvarande. Lönesättningen bör vara individuell, baserat på arbetsuppgifter och kvalifikationer. Dessa anställda bör också omfattas av samma löneförmåner som andra kommunanställda, till exempel vad gäller friskvård, lunchsubventioner etc. Det är en självklarhet att samma villkor, höga krav på arbetsmiljö och en rimlig lön även ska gälla för de med välfärdsanställningar.

Hur bör Vision hantera de individer som anställs på dessa anställningar?

Vision ser i grunden positivt på denna typ av åtgärder. Det är viktigt att vi agerar för att se till att de individer som innehar dessa anställningar välkomnas på arbetsplatserna, och agerar i deras intresse precis som för övriga anställda. Det är också viktigt att vi presenterar oss för dessa personer och erbjuder medlemskap i Vision när de arbetar inom vårt organisationsområde.

Vilka problem kan uppstå?

Vision har sett att personer med dessa anställningar riskerar att få dålig lön, dåliga arbetsförhållanden och en dålig arbetsmiljö bland annat då befintlig personal inte alltid välkomnar dem på arbetsplatsen.

Ordinarie medarbetare kan också uppleva att dessa anställningar används istället för att tillsätta "riktiga" arbetstillfällen. De kan även uppleva att deras yrke nedvärderas och att de får en sämre löneutveckling när arbetsgivaren menar att samma eller likartat jobb kan utföras av person i välfärdsanställning. Detta skapar också en risk för konflikter på arbetsplatsen.

Vad bör man tänka på som facklig företrädare?

Lokala företrädare bör samverka med arbetsgivaren kring skapande och tillsättning av välfärdsanställningarna. Samverkan bör bland annat gälla lokala avtal om anställningsvillkor, om lämpliga arbetsplatser för dessa anställningar och säkerställande av att de inte undantränger ordinarie tjänster.

Personer med välfärdsanställningar är i behov av handledning och introduktion av redan befintlig personal. Vi kan också se att denna mentorsroll i sig borde vara meriterande i lönesammanhang. Det är också ett sätt att få befintlig personal mer positiv till att välkomna personer med dessa typer av anställningar till arbetsplatsen.

För att motsvarande satsningar ska bli framgångsrika kan Vision se att satsningen behöver en stark förankring i hela kommunens organisation, inte minst för att kunna få fram bra och tillräckligt många arbetsplatser. Fokus behöver vara på varje enskild individ och dennes behov av matchning. Uppföljning behöver göras kontinuerligt på såväl individuell som på organisatorisk nivå.

För att få en bred facklig uppslutning i dessa frågor är det ett utmärkt exempel på ett område för lokalt samarbete med Kommunal i andan av vårt nya samarbetsavtal.