

RS AU § 28 Medborgarförslag. Offentligt skyddad anställning och Region Gotland som attraktiv arbetsgivare

Ärendenummer: RS 2021/457

Arbetsutskottets förslag till regionstyrelsen

- Medborgarförslaget anses besvarat.

Sammanfattning

Ett medborgarförslag har inkommit gällande offentligt skyddad anställning (OSA):

Offentligt skyddad anställning (OSA) är en arbetsmarknadsåtgärd avsedd att ge människor med olika grader av funktionsnedsättning (tillika nedsatt arbetsförmåga) möjlighet till anställning med rehabiliterande inslag. Åtgärden strävar till att denna anställning på sikt ska ge individen arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

I medborgarförslaget yrkas att:

”Region Gotland ger de med OSA anställning en engångssumma på 5500 kronor 2021 då det kollektivavtal som ingicks 2020 inte omfattade anställda i offentligt skyddad anställning (BEA avtalet). Jag vill att regionen visar att man är en arbetsgivare som inte särskiljer vissa personalgrupper speciellt de med olika grader av funktionsnedsättning och som många gånger har arbetat sida vid sida med arbetskamrater som fick ta del av den engångssumma kollektivavtalet gav.

Man tecknar ett lokalt avtal för att säkerställa en lägsta lön och att man har lön efter prestation inte bara minsta möjliga ökning när man förlänger en placering.

Man inventerar de som varit anställda mer än 3 år som OSA och där medarbetaren arbetar utan handledning erbjuds en anställning enligt AB- hök avtalet.”

Arbetsgivaren kan konstatera att det centrala avtal som reglerar skyddat arbete hos en offentlig anställning (OSA-anställning) är bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA). BEA är ett avtal med syfte att stärka arbetstagares möjligheter att få en reguljär anställning som efterfrågas på arbetsmarknaden och arbetstagarens förutsättningar avgör sammansättningen av arbetets innehåll. BEA-anställd ska inte ersätta ordinarie personal.

BEA-avtalet är förhandlat av centrala parter och är det avtal regionen utgår ifrån när det gäller OSA-anställda. De grundläggande principerna för lönesättning enligt BEA är att lönen för en OSA-anställd, vid anställningens ingående och under anställningen, ska vara individuell och differentierad. Avtalet innehåller inte några regler om lägsta lön. Lägsta lön enligt HÖK Kommunal gäller inte anställda enligt BEA-avtalet. Medarbetare anställda enligt BEA lönesätts istället utifrån ett individuellt perspektiv och utifrån hur

väl arbetstagaren har stärkts och utvecklats mot målet reguljärt arbete och anställning. Lönesättningen inför anställning och under anställning utgår ifrån den enskilde medarbetarens förutsättningar. Arbetsinsatsen och lönesättningen prövas årligen i samband med beslut om förlängning av OSA-anställningen och i den utvärderingen finns även handledare och Arbetsförmedlingen med.

Den engångssumma som utgick till Kommunals medlemmar 2020 var enligt HÖK-avtalet och var en del av den centrala överenskommelsen i samband med löneöversyn 2020.

Bedömning

Region Gotland har ett antal olika avtal med de fackliga organisationerna, både centrala och lokala. Det är avtal som reglerar förutsättningar för anställda och som kan vara olika utifrån till exempel olika anställningsformer. I förhandlingar och andra åtgärder som vidtas, utgår Region Gotland som arbetsgivare från de olika avtalen. En följd av detta kan bli olika förutsättningar beroende på olika anställningar.

Vad gäller lönesättning av OSA-anställda måste arbetsgivaren ta hänsyn till vilka arbetsuppgifter medarbetaren ska utföra, medarbetarens arbetslivserfarenhet, utbildning, kompetens och andra särskilda förutsättningar. En bedömning av vilken lön som motsvarar det görs i varje enskilt fall. Arbetsgivaren ser inte att ett lokalt avtal som reglerar lägst lön är till gagn för medarbetarna utan de ska bedömas individuellt efter sina förutsättningar. Lönestatistik visar att regionens lönenivåer för OSA-anställda ligger högre än riket.

Vad gäller yrkandet att erbjuda de som varit anställda mer än tre år som OSA utan handledning en anställning enligt AB HÖK, är frågan för tillfället inte aktuell då det för närvarande inte finns någon sådan. Skulle detta inträffa så delar Region Gotland synen på att anställningsformen ses över.

Mot bakgrund av detta anser regionstyrelseförvaltningen att medborgarförslaget kan anses vara besvarat.

Ärendets behandling under mötet

Ordförande ställer proposition på regionstyrelseförvaltningens förslag och finner att det bifalls.

Beslutsunderlag

Medborgarförslag 2021-03-15

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2022-12-20