

Motion om att öka takten för tryggare anställningar

Motion av Karin Wanngård (S)

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Motionen besvaras med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Anna König Jerlmyr anför följande.

Ärendet

I en motion till kommunfullmäktige av Karin Wanngård (S) framförs att rätten till en fast heltidsanställning med bra arbetsvillkor och en skälig lön man kan leva på är en viktig jämställdhetsfråga.

Även visstidsanställningar i form av timavlönad personal bidrar till ökad ojämställdhet, menar motionären.

I motionen framförs att anställningsvillkoren i framför allt kvinnodominerade sektorer behöver förbättras bl.a. när det gäller hur arbetet organiseras och fördelas. Särskilt gäller detta ett fortsatt arbete för rätt till heltid och tryggare anställningar.

Genom att skapa attraktiva villkor och erbjuda intressanta jobb kan arbetsgivare attrahera medarbetare med rätt kompetens och trygga kompetensförsörjningen för framtidens välfärd, anser motionären.

I syfte att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare och för att öka takten i arbetet för trygga anställningar föreslås i motionen att kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för att ändra konverteringsreglerna för timavlönade, tidsbegränsade anställningar i form av vikariat och allmän visstidsanställning i syfte att snabbare få dem tillsvidareanställda.

I motionen föreslås även att kommunstyrelsen utarbetar tydligare riktlinjer, att beslutas av kommunfullmäktige, avseende när och hur nämnder och styrelser kan använda sig av allmänna visstidsanställningar i syfte att minimera användandet av anställningsformen.

I motionen föreslås även att nämnder och styrelser ges i uppdrag att årligen redovisa användningen av otrygga anställningar och arbetet för att minska desamma.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Lärarförbundet Stockholm och Vision Stockholms stad. Vision Stockholms stad har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret anser bl.a. att det skulle krävas omfattande övergångsbestämmelser, samt vara mycket kostsamt avseende såväl systemombyggnad som administrativa resurser, att ändra konverteringspunkt.

Arbetsmarknadsnämnden ser ett fortsatt behov av visstidsanställningar för att på ett flexibelt sätt kunna anställa personal i tillfälliga projekt och tidsbegränsade satsningar där permanent finansiering saknas.

Utbildningsnämnden delar uppfattningen att trygga tillsvidareanställningar ska vara norm men framhåller att övergången till tryggare anställningar bör ske genom att fler tillsvidaretjänster annonseras och tillsätts enligt ordinarie rekryteringsprocess.

Äldrenämnden anser att det är viktigt att möjligheten finns att ställa krav på särskilda arbets- och anställningsvillkor och framhåller att det finns många duktiga medarbetare som av olika skäl väljer lösningar som andra tycker är otrygga och oattraktiva.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd framhåller att timanställningar ibland är nödvändiga och framhåller att det vore svårt – givet stora skillnader i uppdrag och förutsättningar mellan olika förvaltningar inom staden – att hitta tydliga stadsövergripande riktlinjer.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd anser att det är viktigt att verksamheterna vid behov kan styra brukandet av olika anställningar för att arbetet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt.

Södermalms stadsdelsnämnd ser det som nödvändigt att kunna anställa timavlönade medarbetare för att hantera tillfälliga arbetstoppar.

Kommunal Stockholm ställer sig positiv till motionen och menar att det inte är möjligt att förbättra kvaliteten i verksamheterna när en stor del av personalstyrkan regelbundet byts ut.

Lärarförbundet Stockholm delar uppfattningen om vikten av trygga anställningsformer.

Mina synpunkter

Staden ska vara – och är idag – en attraktiv arbetsgivare. Inom staden ryms en mängd olika verksamheter som erbjuder arbets- och utvecklingsmöjligheter för en mängd olika kompetenser. Ingenjörer, vårdpersonal, lärare, vaktmästare, controllers – detta är bara några av de yrkesgrupper som varje dag arbetar för att utveckla, vårda, värna och berika vår stad. Staden är beroende av deras insatser för att fungera och strävar därför kontinuerligt efter att erbjuda en god och utvecklande arbetsmiljö. Det är den grönbåa majoritetens ambition att upprätthålla detta viktiga arbete.

Liksom stadsledningskontoret hänvisar till i sitt tjänsteutlåtande, skulle en förändrad konverteringspunkt, som motionärerna föreslår, vara mycket kostsamt och riskera att ställa flera verksamheter inför omfattande administration, vilket inte skulle gynna arbetsmiljön. Att risken för skadeståndsansvar för staden skulle vara stor med en förändring av det slag, som motionärerna efterlyser, ser jag också väldigt allvarligt på.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Bilagor

1. Reservationer m.m.
2. Motionen

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Karin Wanngård, Olle Burell, Emilia Bjuggren och Jan Valeskog (alla S) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Att bifalla motionen, samt
2. Att därutöver framföra följande:

Staden är en av landets största arbetsgivare och behöver en aktiv personalpolitik. I en stor stad som Stockholm krävs ett strategiskt arbete på högsta politiska nivå för att förändra verkligheten.

Vi står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen och behöver öka vår attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera

personal är att kunna erbjuda bra arbetsvillkor. Under mandatperioden 2014 till 2018 genomfördes flera insatser för att förbättra arbetsvillkoren inom exempelvis skola, förskola, äldreomsorg och socialtjänst. Det handlade om allt från riktade insatser för bättre löneläge, krav på bättre arbetsvillkor i upphandlingsunderlag (exempelvis inom äldreomsorgen) och minskad användning av deltid och visstidsanställningar. I flera förvaltningar har sedan ytterligare steg tagits och det är välkommet men mer återstår att göra.

Bra arbetsvillkor och fasta anställningar är inte bara nyckelfaktorer när det gäller att kunna rekrytera utan också för att behålla medarbetarens kompetens. En hög personalkontinuitet i verksamheterna bidrar i stor grad till att staden ska kunna bibehålla och utveckla en hög kvalitet i välfärden.

Det är tråkigt att se att den nya majoriteten inte har tillräckliga ambitioner att fortsätta arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda tryggare anställningar. Med den brist på arbetskraft vi står inför är det framåtsyftande och klokt att exempelvis se över konverteringsreglerna för timavlönade. Det är tydligt att det inte är tillräckligt med de riktlinjer vi har i dagsläget, vi behöver redan nu konkurrera om arbetskraften.

Givetvis finns det även i framtiden ett behov av timanställda och ofta kommer de vara exempelvis studerande som vill dryga ut sin inkomst. Det finns dock också väldigt många som vill ha en fast anställning, som kanske har arbetat länge på en timanställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. Av dessa är flertalet kvinnor, i lågavlönade yrken. I de fall den anställde inte önskar en fast anställning går den att avstå. Att det finns personer som fortsatt vill vara timanställda är således varken ett problem eller en anledning att inte vilja göra det tryggare för dem som önskar en fast anställning i staden.

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. Att inte veta hur mycket du kommer att få ut i slutet av månaden, eller om du kommer att kunna ta semester med din familj, är mycket stressande. En otrygg anställning innebär inte enbart en ekonomisk otrygghet. En timanställd drar sig även för att påtala oegentligheter på arbetsplatsen av alla slag av rädsla för att inte bli inringd igen. Oförändrade regler för möjlighet till en trygg anställning är att ge beskedet att inget behövs göras för denna grupp.

De i utlåtandet påstådda ökade kostnaderna och administrativa belastningen till följd av motionens förslag kontrasteras mot kommuner som de facto redan framgångsrikt genomfört detta. Att därtill, utan den utredning som motionen efterlyser, i utlåtandet undanta de positiva effekter som kan bli effekten såväl för verksamheterna som för enskilda och stadens ekonomi gör att den ekonomiska värderingen blir tämligen ensidig. Samtidigt är de negativa effekterna tämligen schablonmässigt beskrivna. Att risken för skadeståndsansvar skulle vara stor är exempelvis ett påstående utan egentligt belägg och som jämförelse kan noteras att de kommuner som

infört dessa förändringar inte har sett ett ökat antal tvisteförhandlingar eller begäranden om överläggningar

Oviljan att ens utreda möjligheten att ändra konverteringsreglerna visar att den blågröna majoritetens ointresse för personalfrågorna i staden fortsätter. Att därtill avstå från att ge nämnder och styrelser i uppdrag att redovisa användningen av otrygga anställningar innebär bara att det blir lättare att fortsatt använda sig av dem och att det påstådda arbetet för att minska dem blir omöjligt att utvärdera.

De stora skillnaderna mellan en politik som vill minska klyftorna i staden och en borgerlig politik blir här tydliga. De som vill jobba och göra rätt för sig ska ha en möjlighet att göra detta med goda och trygga anställningsvillkor i Stockholm stad.

Reservation anfördes av borgarrådet Clara Lindblom (V) enligt följande.

Jag föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Bifalla motionen
2. Därutöver anföra följande

Kvaliteten i stadens verksamheter och därmed nyttan för stockholmarna står och faller med våra medarbetares insatser, kompetens och engagemang. Stockholm stad ska därför vara en bra arbetsgivare som erbjuder så goda arbetsvillkor att många vill arbeta i stadens tjänst. Trygga anställningar är grundläggande för att uppdragen gentemot stockholmarna ska genomföras på bästa sätt. Under vår föregående rödgrönrosa majoritet initierades därför ett utvecklingsarbete för att förbättra arbetsvillkoren med fokus på äldreomsorg, socialtjänst samt förskola och skola. Centralt i det arbetet var att säkra rätten till heltid och fasta anställningar samt utfasning av allmän visstidsanställning (AVA), där det visade sig att yrkesgrupperna barnskötare och elevassistenter dominerar bland de AVA-anställda.

Ett arbete startade för att förbättra arbetsvillkoren specifikt för medarbetare som arbetar med barn i behov av särskilt stöd, där kontinuitet och kvalitet är helt avgörande för ett fullgott stöd, och vi välkomnar därför att utbildningsförvaltningen utifrån dessa uppdrag vidtagit olika åtgärder för att fasa ut AVA och skapa fler trygga anställningar. Beslutet att rekryteringar som sträcker sig över 12 månader ska annonseras som tillsvidareanställningar istället för AVA liksom riktlinjer till skolorna om maximalt 15 procent AVA-anställningar inom respektive yrkeskategori är en bra början. Mer behöver dock göras för att helt komma tillrätta med konsekvenserna av en anställningsform som medger att permanenta behov fylls upp av personal i förskola och skola, och även i andra verksamheter, med otrygga anställningsvillkor.

Stadsledningskontoret redovisar starka invändningar av ekonomisk, administrativ och juridisk art mot en ändring av konverteringsreglerna, men då motionärerna endast föreslår en utredning av förutsättningarna för att ändra reglerna för timavlönade respektive för tidsbegränsade anställningar i form av vikariat och allmän visstidsanställning och inte ett skarpt införande, väger behovet att snabba på införandet

av tryggare arbetsvillkor så tungt att motionen föreslås bifallas. En utredning ska givetvis ta redovisade problem som ändrade konverteringsregler skulle kunna medföra på allvar och även ta hänsyn till utbildningsnämndens medskick till en eventuell utredning.

Staden måste också gå till botten med den förhållande uppfattningen att tidsbegränsade biståndsbeslut om stöd till barn i behov av särskilt stöd helt styr anställningsformen för elevassistenter och resurspersoner i förskolan. Tidsbegränsade biståndsbeslut för namngivna personer förekommer i socialtjänsten utan att för den skull styra anställningsvillkoren för socialsekreterare. Om argumentet mot vår förmodan visar sig vara riktigt i någon del blottlägger det ett allvarligt systemfel som ovillkorligen måste rättas till. Barn i behov av särskilt stöd ska självklart ha tillgång till den främsta kompetensen, vilket också kräver att de anställda har trygga arbetsvillkor.

Vi vill slutligen framhålla att Lagen om anställningsskydd (LAS) är en semidispositiv lag som medger att parterna överenskommer om annat än lagtext genom tecknande av kollektivavtal. Kollektivavtalet är ett vedertaget sätt att reglera anställningsvillkor och arbetsförhållanden på svensk arbetsmarknad, liksom för att anpassa lagtext till lokala förhållanden. Kommunstyrelsen bör därför få i uppdrag att inleda förhandlingar med Kommunal i syfte att teckna ett lokalt kollektivavtal som minskar överanvändningen av AVA i staden.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

Motionen besvaras med hänvisning till vad som sägs i utlåtandet.

Stockholm den 2 oktober 2019

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNA KÖNIG JERLMYR

Reservation anfördes av Karin Wanngård, Jan Valeskog och Karin Gustafsson (alla S) med hänvisning till Socialdemokraternas reservation i borgarrådsberedningen.

Reservation anfördes av Clara Lindblom och Rashid Mohammed (båda V) med hänvisning till Vänsterpartiets reservation i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

I motionen framförs att rätten till en fast heltidsanställning med bra arbetsvillkor och en skälig lön man kan leva på är en viktig jämställdhetsfråga.

Även visstidsanställningar i form av timavlönad personal bidrar till ökad ojämställdhet.

I motionen framförs att anställningsvillkoren i framför allt kvinnodominerade sektorer behöver förbättras bl.a. när det gäller hur arbetet organiseras och fördelas. Särskilt gäller detta ett fortsatt arbete för rätt till heltid och tryggare anställningar.

Genom att skapa attraktiva villkor och erbjuda intressanta jobb kan arbetsgivare attrahera medarbetare med rätt kompetens och trygga kompetensförsörjningen för framtidens välfärd.

I syfte att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare och för att öka takten i arbetet för trygga anställningar föreslås i motionen att kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för att ändra konverteringsreglerna för timavlönade, tidsbegränsade anställningar i form av vikariat och allmän visstidsanställning i syfte att snabbare få dem tillsvidareanställda.

I motionen föreslås även att kommunstyrelsen utarbetar tydligare riktlinjer, att beslutas av kommunfullmäktige, avseende när och hur nämnder och styrelser kan använda sig av allmänna visstidsanställningar i syfte att minimera användandet av anställningsformen.

Nämnder och styrelser föreslås i motionen ges i uppdrag att årligen redovisa användningen av otrygga anställningar och arbetet för att minska desamma.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, utbildningsnämnden, äldrenämnden, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Lärarförbundet Stockholm och Vision Stockholms stad. Vision Stockholms stad har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 28 augusti 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är att ett anställningsavtal gäller tillsvidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som uttryckligen anges i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), i annan tillämplig lag samt i tillämpligt kollektivavtal.

Tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är de två anställningsformer som finns. Rättsläget kring de båda anställningsformerna och på vilka grunder en tidsbegränsad anställning får ingås och tillämpas är tydligt.

I det centrala kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) som är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och samtliga kollektivavtalsbärande fackliga organisationer regleras under vilka förutsättningar månadslön ska utges och grundas på sysselsättningsgraden i varje anställning. Är inte förutsättningarna för månadslön uppfyllda ska enligt kollektivavtalet timlön utges.

I stadens statistik ingår personaltal som redovisar nyckeltal som jämförelser mellan stadsdelarna för centrala personalområden bla andelen deltidsanställda. Av dessa framgår att antalet deltidsanställda sjunker stadigt då staden arbetar aktivt med att heltid ska vara norm. Detta medför bla att ännu fler medarbetare erhåller månadslön.

Med anledningen av att den tidigare regleringen i LAS avseende tidsbegränsade anställningar ansågs vara alltför omfattande, detaljerad och krånglig tog lagstiftaren bort möjligheten till överenskommen visstidsanställning, projektanställning och ferieanställning och införde den 1 juli 2007 allmän visstidsanställning (AVA).

Den gav och ger arbetsgivaren en lagreglerad rätt att tidsbegränsa anställning när arbetsgivaren bedömer att det inte är möjligt att tillsvidareanställa medarbetaren och förutsättningarna för till exempel en vikariatsanställning inte är uppfyllda.

Istället för att stapla och kombinera olika tidsbegränsade anställningar på varandra på det sätt som vissa arbetsgivare tidigare gjorde valde lagstiftaren genom förändringen att istället göra det enklare för arbetsgivarna att tidsbegränsa anställningen. Syftet med regleringen var också att på sikt minska antalet tidsbegränsade anställningar.

För att tillgodose arbetstagaridans intressen införde lagstiftaren samtidigt en ny så kallad konverteringsregel för AVA innebärande att anställningsformen efter en tid automatiskt ändrar karaktär från att vara en tidsbegränsad anställning till att bli en tillsvidareanställning.

Även reglerna om företrädesrätt till återanställning förstärktes till skydd för arbetstagarna.

Lagändringen innebar ett tydligare genomförande av EG:s visstidsdirektiv.

Konverteringsbestämmelsen förstärktes ytterligare våren 2016.

I det centrala kollektivavtalet AB regleras vissa kompletterande bestämmelser avseende olika typer av tidsbegränsade anställningar i förhållande till LAS. Ett exempel är att arbetsgivaren har möjlighet att vikariatsanställa en medarbetare i avvaktan på tillsättning vilket är en utökad möjlighet för arbetsgivaren jämfört med vad lagen ger möjlighet till.

Enligt AB gäller en kompletterande konverteringsregel utöver den som gäller enligt LAS. AB:s regel ger en rätt till konvertering till tillsvidareanställning för den medarbetare som haft såväl AVA-anställning som vikariat i sammanlagt mer än 3 år under en 5-årsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Eftersom det sedan många år varit känt att alla medarbetare inte önskar en tillsvidareanställning infördes för några år sedan en bestämmelse i AB som ger medarbetaren en rätt att avstå från konvertering när tiden för det är inne. Det är alltså medarbetaren och inte arbetsgivaren som har rätten att avstå konvertering på eget initiativ. Det har till exempel varit en möjlighet för studerande att under studietiden arbeta som tim-vikare utan att konverteras till en tillsvidareanställning och därmed inte kunna fullfölja sina studier som planerat.

Redan innan denna bestämmelse infördes i avtalet tillämpades den i sektorn sedan många år på Kommunals avtalsområde som resultat av ett ställningstagande av SKL. Ställningstagandet var och är förankrat med Kommunal.

Intresset mellan de fackliga organisationerna för att begränsa allmän visstidsanställning torde vara väldigt olika då många ser en tidsbegränsad anställning som en möjlighet till inträde på arbetsmarknaden, en chans att testa något nytt och att få erfarenhet

Som arbetsgivare är det av yttersta vikt att samtliga medarbetare behandlas lika, därav villkorsavtalet AB.

Att ändra tidpunkten för konvertering skulle kräva tecknande av ett lokalt kollektivavtal med samtliga kollektivavtalsbärande fackliga organisationer i staden.

Att ändra konverteringstidpunkt skulle kräva omfattande övergångsbestämmelser samt vara mycket kostsamt avseende såväl systemombyggnad som administrativa resurser.

Det skulle dessutom kunna vara tvistedrivande och resultera i skadeståndskostnader för staden då risken för fel i förhållande till det lokala avtalet (men inte mot lag och centralt avtal) är stor.

En risk med tidigare konvertering är att medarbetare får tillsvidareanställning trots att verksamhetens behov är tidsbegränsat.

Elevassistenter och barnskötare är de två huvudsakliga befattningar där AVA förekommer. Enligt uppgift är det på grund av att ersättning för barn i behov av särskilt stöd ges utifrån att detta stöd är biståndsbedömt och det ser olika ut hur dessa biståndsbeslut ser ut. Biståndsbesluten som är grunden för ersättning är tidsbegränsade varför även anställningar som är knutna till namngivet barn blir det.

Utbildningsförvaltningen bedriver ett aktivt arbete med att minska andelen AVA-anställningar bland elevassistenter och barnskötare.

Risk för övertalighet och uppsägningar på grund av arbetsbrist skulle öka och därmed även kostnader för övertalig personal samt omfattande administration.

Mot bakgrund av de förstärkningar av LAS konverteringsregel som gjordes 2016 och den kollektivavtalade regleringen kan konstateras att det ingen facklig organisation har centralt yrkat i en avtalsrörelse med SKL att införa förändringar kollektivavtalsvägen om att anställningsformen tidsbegränsad anställning ytterligare ska begränsas eller att tidpunkten för konvertering tidigareläggas.

Staten synes anse att visstidsdirektivet är uppfyllt genom de förstärkningar av LAS konverteringsregel som gjordes 2016.

Staden arbetar aktivt och systematiskt med kompetensförsörjning i syfte att ge förutsättningar för att staden har rätt kompetens på både kort och lång sikt. Kompetenta och engagerade medarbetare och chefer är en förutsättning för att staden ska klara sitt uppdrag, nå målen och vara en förebild som arbetsgivare.

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 27 augusti 2019 följande.

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutade att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.
2. Arbetsmarknadsnämnden beslutade justera paragrafen omedelbart.

Reservation anfördes av ordförande Salar Rashid m.fl. (S) och ledamoten Rashid Mohammed m.fl. (V), *bilaga 1*.

Ersätтарыttrande gjordes av Maria Jansson (Fi), *bilaga 1*.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 15 augusti 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Arbetsmarknadsförvaltningen strävar efter att i så stor utsträckning som möjligt erbjuda heltidstjänster och efter att öka andelen tillsvidareanställningar i verksamheterna. Allmänna visstidsanställningar används inom förvaltningen främst för sfi-lärare inom vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsförvaltningen ser fortsatt ett behov av allmänna visstidsanställningar för att på ett flexibelt sätt kunna anställa personal i tillfälliga projekt och tidsbegränsade satsningar där permanent finansiering saknas.

Arbetsmarknadsförvaltningen vill lyfta behovet av att fortsatt kunna använda tidsbegränsade anställningar i arbetsmarknadsinsatser som till exempel stockholmsjobb där tidsbegränsade anställningar är en förutsättning för att kunna forma anställningar som ger arbetssökande en fot in på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsnämnden föreslås hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.

Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2019 följande.

Utbildningsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Olle Burell m.fl. (S) och Tina Kratz m.fl. (V), *bilaga 1*.

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 7 augusti 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Med de kompetensförsörjningsutmaningar som staden står inför delar förvaltningen uppfattningen att trygga tillsvidareanställningar ska vara norm i stadens verksamheter. Tillsvidareanställningar skapar förutsättningar för att utveckla och behålla medarbetare vilket i förlängningen ger förutsättningar att öka kvaliteten i verksamheten och erbjuda en utbildning av hög kvalitet med barnets bästa i centrum.

Utbildningsförvaltningen har utifrån tidigare uppdrag vidtagit olika åtgärder för att minska/fasa ut anställningsformen AVA (allmän visstid) och skapa fler trygga anställningar. Förvaltningen har bland annat beslutat att rekryteringar som annars skulle skett med AVA som grund överstigande 12 månader ska annonseras som tillsvidareanställningar. Förvaltningen har också gått ut med riktlinjer till skolorna att användandet av AVA som grund för anställning högst får utgöra 15 procent av anställningarna inom respektive yrkeskategori per skola (2018 uppgick andelen till 30 procent för elevassistenter och 20 procent för barnskötare vid förvaltningen som helhet). Förvaltningen avser att följa upp och fortsätta arbetet med att minska användningen av tillfälliga anställningar.

Utgångspunkten för stadens rekryteringsprocess är att anställningar sker genom öppna rekryteringsförfaranden där tjänster annonseras och där kompetens är styrande för tillsättningen. Det skapar de bästa förutsättningarna för att rätt person hamnar på rätt plats i organisationen. Om staden, som motionären föreslår, skulle åta sig en striktare tillämpning av konverteringsreglerna än vad lagen kräver skulle det troligen innebära att fler tillsvidareanställningar skulle få sin grund i konvertering/företrädesrätt än idag. Mot bakgrund av stadens mål om kompetensbaserad rekrytering anser förvaltningen att övergången till tryggare anställningar istället bör ske genom att fler tillsvidaretjänster annonseras och tillsätts enligt ordinarie rekryteringsprocess. Förvaltningen ser därför inte att det är förknippat

med fördelar att staden åtar sig striktare regler än idag. Angående de förslag som lämnas gör utbildningsförvaltningen följande medskick:

1. En ändring av konverteringsreglerna skulle troligen innebära ökade personalkostnader, speciellt inledningsvis om reglerna även ska tillämpas på redan anställda. Om fullmäktige beslutar om att en utredning ska tillsättas behöver de ekonomiska konsekvenserna klargöras.

2. En eventuell utredning bör även här se över de ekonomiska aspekterna av förslaget, särskilt om nya regler även ska omfatta redan anställda. Förvaltningen vill här också tillägga att andra system, så som beviljande av stöd för elever i behov av särskilt stöd, har en inverkan på skolans flexibilitet i personalplaneringen och långsiktighet i budgetarbetet. Extra tydligt är detta samband för stadens elevassistenter som också är en av de grupperna med störst andel allmänna visstidsanställningar. Elevassistenter kan vara en av de personer som påverkar den berörda elevens skolgång allra mest och görs det förändringar som rör denna grupp bör det också göras en barnkonsekvensanalys.

3. Förvaltningen har infört mål och riktlinjer för att minska antalet AVA anställningar beskrivna ovan. Om ytterligare riktlinjer införs bör de beakta de riktlinjer som förvaltningarna redan har åtagit sig. Om ytterligare begränsningar införs bör även förslagen till riktlinjer remitteras till nämnderna inför beslut så att konsekvenserna kan klargöras och riktlinjerna blir möjliga att uppfylla.

4. Utbildningsförvaltningen har tidigare haft svårhanterade indikatorer inom området, till exempel *andel medarbetare med ofrivillig deltid som erbjudits heltid*. I detta fall blev utfallet svårtolkat. Indikatorn avspeglade inte heller det långsiktiga målet om att erbjuda fler trygga anställningar. Om en eventuell utredning ska ta fram förslag på nya indikatorer så bör indikatorn utformas på ett sätt så att den visar hur förvaltningens långsiktiga arbete fortskrider.

Äldrenämnden

Äldrenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 18 juni 2019 följande.

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Reservation anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S) och Kerstin Thelander m.fl. (V), *bilaga 1*.

Äldreförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 7 maj 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Äldreförvaltningen svarar på remissen i egenskap av upphandlare och avtalsförvaltare av privata utförare av hemtjänst, dagverksamhet och vård- och omsorgsboende.

Äldreförvaltningen anser att det är viktigt att möjligheten finns att ställa krav på särskilda arbets- och anställningsvillkor. Detta dels ur ett personalperspektiv men också för att upphandlad verksamhet inte ska få konkurrensfördelar genom att tillämpa undermåliga arbets- och anställningsvillkor. Äldreförvaltningen anser dock att en behovsbedömning ska göras inför varje upphandling om krav på särskilda villkor behöver ställas och sådana fall i vilken omfattning. Exempelvis har bedömningen gjorts att särskilda arbets- och anställningsvillkor behövs inom hemtjänsten.

När förfrågningsunderlag och kontrakt för hemtjänsten reviderades 2017 fördes krav in avseende lön, semester, arbetstid och tjänstepension. Villkoren utgår från delar av ett centralt kollektivavtal. Det fördes också in krav på att heltid ska vara norm, tillämpning av allmän visstidsanställning ska undvikas och att utföraren ska eftersträva att personalen erbjuds fast anställning. Det sistnämnda finns också reglerat i den uppdragsbeskrivning som gäller för stadens egenregi verksamhet för hemtjänst. Då samtliga verksamheter i egenregi omfattas av kollektivavtal finns inte krav på lön, semester, arbetstid och tjänstepension reglerad i uppdragsbeskrivningen.

När det gäller konverteringsreglerna regleras det i lag (1982:80) om anställningsskydd, såvida det inte finns bestämmelser om detta i något kollektivavtal som den privata utföraren kan vara ansluten till.

Äldreförvaltningen kan - utifrån genomförda uppföljningar och verksamhetsbesök - konstatera att det finns många kompetenta, duktiga och engagerade personal som av olika skäl väljer lösningar som andra tycker är otrygga och oattraktiva. Det kan exempelvis vara personal som väljer timanställning före fast anställning och/eller att arbeta delade turer före sammanhållna turer. Äldreförvaltningen har sett ett antal goda exempel på när detta fungerar bra, dvs. bra kontinuitet för kunderna, nöjd personal och där övriga arbets- och anställningsvillkor är uppfyllda.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2019 följande.

1. Förvaltningens tjänsteutlåtande lämnas som svar på remissen.
2. Ärendet justeras omedelbart.

Reservation anfördes av Tina Kratz m.fl. (V) och Monica Lövström m.fl. (S), *bilaga 1*.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 26 juni 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad arbetar med en handlingsplan gällande att erbjuda heltid vid nyanställningar samt öka möjligheten att erbjuda heltid för deltidsanställda medarbetare. Stockholms stad arbetar vidare med att öka kunskapen om när allmän visstidsanställning ska användas och förvaltningarna ser över sina organisationer för att minimera den anställningsformen.

Inom förvaltningen används timanställningar till tillfälliga arbetsbehov upp till 3-4 veckor. Vid längre behov, t.ex. på grund av sjukdom eller föräldraledighet används tidsbegränsad anställningsform med månadslön. Allmän visstidsanställning används vid tillfällig arbetsanhopning.

Trots att förvaltningen arbetar för att minska osäkra anställningsvillkor är timanställningar ibland nödvändiga. Det är svårt att hitta utbildad personal vid tillfälligt personalbehov och en ökad konvertering kan då leda till fler utbildade tillsvidareanställda.

Lagen om anställningsskydd har tydliga kriterier för när allmän visstidsanställning får användas. Utifrån de stora skillnaderna i uppdrag och förutsättningar mellan olika förvaltningar inom staden har förvaltningen svårt att se att det är möjligt att hitta tydliga stadsövergripande riktlinjer.

Sammanfattningsvis är förvaltningen positivt inställd till syftet med förslagen men anser att de insatser som redan pågår för att minska timanställningar och visstidsanställningar är ändamålsenliga.

Förvaltningen har inget att invända mot att det tas fram nyckeltal och/eller indikatorer för att mäta användningen av olika anställningsformer.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2019 följande.

1. Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutar att överlämna tjänsteutlåtandet som svar på motionen.
2. Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutar om omedelbar justering.

Reservation anfördes av Rashid Mohammed m.fl. (V) och Nassir Abdullahi m.fl (S), *bilaga 1*.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 8 augusti 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stad är en stor arbetsgivare vilket ställer höga krav på god personalpolitik och hållbara personalpolicy och rutiner. Stadens personalpolicy syftar till att stödja ett jämställt och hållbart arbetsliv och att ge medarbetarna goda förutsättningar att hålla hög kvalitet i arbetet. Alla medarbetare, oavsett anställningsform, har rätt till lika rättigheter och möjligheter i arbetet.

Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning är en kvinnodominerad organisation med 86,7 procent tillsvidareanställda kvinnor. Inom förvaltningen är heltidsanställning och tillsvidareanställning norm. Av alla månadsavlönade anställningar inom förvaltningen har 91,7 procent en tillsvidareanställning och 91,8 procent av alla tillsvidareanställningar är på heltid (juli 2019, Källa: LIS/Beslutsstöd).

Förvaltningen arbetar med kompetensbaserad rekrytering och arbetar kontinuerligt med att erbjuda nyanställda och deltidsanställda heltidsanställning när verksamheten tillåter. Kontinuitet är en viktig del i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete och förvaltningen följer därför upp andelen heltidsanställningar och tillsvidareanställningar årligen i verksamhetsberättelsen.

När det gäller ersättning och konverteringsregler för timavlönade anställningar så följer förvaltningen gällande lagar och avtal. Det är förvaltningens intention att sådana anställningar endast ska användas vid kortsiktiga och oförutsedda behov.

Förvaltningen anser också att samma goda anställningsförhållanden ska råda när nämnden väljer att upphandla verksamhetsdrift.

Förvaltningen anser att nuvarande arbete överensstämmer med intentionerna i motionen och är i linje med rådande lagstiftning, avtal, riktlinjer och personalpolicy. Vidare anser förvaltningen att det är viktigt att verksamheterna vid behov kan styra brukandet av olika anställningsformer för att arbetet ska kunna bedrivas så effektivt som möjligt.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2019 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Reservation anfördes av Anders Göransson m.fl. (S) och Elis Wibacke m.fl. (V), *bilaga 1*.

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 18 juni 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att jämställdhet och att trygga kompetensförsörjningen för framtidens välfärd är viktigt. En del i det är goda arbetsvillkor och arbete med trygga anställningar genom att minska allmänna visstidsanställningar och minimera ofrivillig deltid. Förvaltningens arbete med att minska antalet timanställda fortsätter. Dagens konverteringsregler för både tidsbegränsade anställningar och timavlönade bygger på lagstiftning och kollektivavtal.

Förvaltningen ser det som nödvändigt att kunna anställa timavlönade medarbetare för att hantera tillfälliga arbetstoppar och vid tillfällig frånvaro. Om konverteringsreglerna ändras kan detta över tid leda till ett för stort antal tillsvidareanställda i förhållande till verksamhetens behov och förutsättningar.

Förvaltningen bedömer att stadens regler vid allmän visstidsanställning (AVA) är tydliga och när anställningsformen ska övergå till en tillsvidareanställning.

Förvaltningen är positiv till att årligen redovisa användningen av otrygga anställningar och arbetet för att minska desamma. Förvaltningen har under längre tid månadsvis följt antalet visstidsanställda och timanställda. De vidtagna åtgärderna har resulterat i att allt färre medarbetare har en ofrivillig deltidsanställning.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Kommunal Stockholm

Kommunal Stockholms yttrande daterat den 29 augusti 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Fackförbundet Kommunal anser att förslagen i motionen är bra.

I Stockholm Stad används timanställningar i mycket högre utsträckning än vad syftet är med anställningsformen. Timanställningar i kommunen fungerar på samma sätt som gamla tiders daglöneri.

Tanken med timanställningarna är att de ska användas vid korttidsfrånvaro (upp till 14 dagar). Idag använder Stockholm Stad timanställningar i till exempel äldreomsorgen i ungefär 25% av den arbetade tiden. Detta kan jämföras med den korttidssjukfrånvaron i äldreomsorgen som ligger på runt 3%.

Det är inte möjligt att förbättra kvalitén i verksamheterna när man ständigt byter ut en fjärdedel av personalstyrkan.

Vi är positiva till att motionen föreslår åtgärder som siktar på att minska användandet av timanställningar. Timanställningar är den mest otrygga och för verksamheten destruktiva formen av anställningar som används i stadens verksamheter.

Missbruket av timanställningar i Stockholm stad som arbetsgivare har en rad olika negativa konsekvenser för medborgarna.

Att hela tiden byta ut en stor del av personalen försämrar kontinuiteten vilket försämrar kvalitén på välfärdstjänsterna. Det är dåligt för brukarna och deras anhöriga. Otrygga anställningar försämrar arbetsmiljön för alla medarbetare på arbetsplatsen.

Det är dyrt med introduktion, inskolning och rekrytering.

Det utbredda missbruket av otrygga anställningar gör Stockholm Stad till en mindre attraktiv arbetsgivare i konkurrensen om arbetskraften.

Otrygga anställningar leder till att dålig arbetsmiljö inte påtalas från arbetstagaren.

Otrygga anställningar leder till att missförhållanden i verksamheterna inte påtalas från arbetstagaren.

Otrygghet i anställningen leder till att sexuella trakasserier inte påtalas från arbetstagaren.

Otrygga anställningar i dessa kvinnodominerade verksamheter motverkar jämställdheten i samhället.

Otrygga anställningar gör det svårare för arbetstagaren att ta lån och hyra bostad.

Vi anser att förslagen i motionen är effektiva metoder för att minska överanvändandet av timanställningar i Stockholm Stad.

Läraryrket i Stockholm

Läraryrket i Stockholms yttrande daterat den 28 augusti 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Läraryrket i Stockholm har tagit del av innehållet i motionen och vi delar uppfattningen om vikten av trygga anställningsformer. Vi anser att det är en viktig del i arbetet kring kompetensförsörjning. Därför ställer vi oss positiva till andan i motionen.

Reservationer m.m.

Arbetsmarknadsnämnden

Reservation anfördes av Salar Rashid m.fl. (S) och ledamoten Rashid Mohammed m.fl. (V) enligt följande.

1. Motion om att ”Öka takten för tryggare anställningar” av Karin Wanngård (S) bifalls

2. Därutöver anføres följande

Vi står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjningen och staden behöver öka sin attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera personal är att kunna erbjuda trygga arbetsvillkor, vilket vi inom den rödgrönrosa majoriteten påbörjade under föregående mandatperiod. Trygga arbetsvillkor och fasta anställningar är nyckelfaktorer till en hög personalkontinuitet i verksamheterna. Vi tycker även att Stockholmsjobben har ett annat syfte, vidhåller att denna möjlighet fortfarande bör vara möjlig.

Givetvis finns det ett behov av timanställda men ofta är de timanställda, de som själv vill vara det, studerande som vill dryga ut sin inkomst. Vi vill problematisera kring frågan om ofrivilliga visstidsanställningar som bidrar till ökad ojämställdhet. Trots att tanken på att timanställda ska användas vid korttidsfrånvaro utgör gruppen idag för 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, samt andra anställningsförmåner som följer med fasta heltidsanställningar saknas helt för den anställde.

Det är tråkigt att se att den nya majoriteten inte har några större ambitioner att fortsätta utveckla arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda trygga anställningar. Med den bristen på arbetskraft vi står inför är det framåtsyftande och klokt att se över konverteringsreglerna för timavlönad. Men det finns också väldigt många som vill ha en fast anställning, som kanske har arbetat länge på en timställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. En fast anställning är viktigt inte minst för utrikesfödda som annars har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.

Ersättnyttrande gjordes av Maria Jansson (Fi) enligt följande.

1. Motion om att ”Öka takten för tryggare anställningar” av Karin Wanngård (S) bifalls

2. Därutöver anføres följande

Vi står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjningen och staden behöver öka sin attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera personal är att kunna erbjuda trygga arbetsvillkor, vilket vi inom den rödgrönrosa majoriteten påbörjade under föregående mandatperiod. Trygga arbetsvillkor och fasta anställningar är nyckelfaktorer till en hög personalkontinuitet i

verksamheterna. Vi tycker även att Stockholmsjobben har ett annat syfte, vidhåller att denna möjlighet fortfarande bör vara möjlig.

Givetvis finns det ett behov av timanställda men ofta är de timanställda, de som själv vill vara det, studerande som vill dryga ut sin inkomst. Vi vill problematisera kring frågan om ofrivilliga visstidsanställningar som bidrar till ökad ojämställdhet. Trots att tanken på att timanställda ska användas vid korttidsfrånvaro utgör gruppen idag för 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, samt andra anställningsförmåner som följer med fasta heltidsanställningar saknas helt för den anställde.

Det är tråkigt att se att den nya majoriteten inte har några större ambitioner att fortsätta utveckla arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda trygga anställningar. Med den bristen på arbetskraft vi står inför är det framåtsyftande och klokt att se över konverteringsreglerna för timavlönad. Men det finns också väldigt många som vill ha en fast anställning, som kanske har arbetat länge på en timställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. En fast anställning är viktigt inte minst för utrikesfödda som annars har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden.

Utbildningsnämnden

Reservation anfördes av Olle Burell m.fl. (S) och Tina Kratz m.fl. (V) enligt följande.

1. Utbildningsnämnden tillstyrker motionen om att öka takten för tryggare anställningar.

2. Därutöver anföras:

Välfärden står inför stora kompetensförsörjningsutmaningar och Stockholm behöver öka sin attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera personal är att kunna erbjuda bra arbetsvillkor. Detta är ett arbete som vi i den tidigare majoriteten prioriterade. Bra arbetsvillkor och fasta anställningar är nyckelfaktorer för att kunna ha en hög personalkontinuitet i hela staden. För utbildningsförvaltningens verksamhet är hög personalkontinuitet grundläggande för att skapa trygghet hos både personal, elever och vårdnadshavare.

Det är välkommet att förvaltningen tydligt uttalar att trygga tillsvidareanställningar ska vara norm i stadens verksamheter. Vi välkomnar också det arbete som pågår på utbildningsförvaltningen för att fasa ut AVA-anställningar. Det är dock oroande att majoriteten i stadshuset inte har några större ambitioner att fortsätta utveckla arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda tryggare anställningar.

Med den brist på arbetskraft som vi står inför är det framåtsyftande och klokt att se över konverteringsreglerna för timavlönade. Visst finns det anställda i staden som trivs med att vara timanställda och det kan också finnas välmotiverade behov av timanställda. Ofta är de timanställda, de som själv vill vara det, studerande som vill dryga ut sin inkomst. Men det finns också väldigt många som vill ha en fast

anställning, som kanske har arbetat länge på en timställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. En fast anställning är viktigt inte minst för utrikes födda som söker en fastare fot på arbetsmarknaden. I de fall den anställde inte önskar en fast anställning går den att avstå, ändrade konverteringsregler ”drabbar” därmed inte dessa anställda. Att det finns personer som fortsatt vill vara timanställda är således varken ett problem eller en tillräckligt god anledning att inte vilja göra det tryggare för dem som önskar en fast anställning i staden.

Äldrenämnden

Reservation anfördes av Mirja Räihä m.fl. (S) och ledamoten Kerstin Thelander m.fl. (V) enligt följande.

1. Äldrenämnden tillstyrker motionen om att öka takten för tryggare anställningar.
2. Därutöver framföra:

Vi står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen och behöver öka vår attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera personal är att kunna erbjuda bra arbetsvillkor vilket vi i den tidigare majoriteten påbörjade, bland annat när alla stadens hemtjänstutförare sades upp och förfrågningsunderlaget för hemtjänsten arbetades om. Bra arbetsvillkor och fasta anställningar är nyckelfaktorer till att kunna ha en hög personalkontinuitet i verksamheterna, något de äldre behöver för att känna sig trygga.

Det är tråkigt att se att den nya majoriteten inte har några större ambitioner att fortsätta utveckla arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda tryggare anställningar. Med den bristen på arbetskraft vi står inför är det framåtsyftande och klokt att se över konverteringsreglerna för timavlönade. Som förvaltningen skriver så finns det anställda i staden som trivs med att vara timanställda. Givetvis finns det ett behov av timanställda men ofta är de timanställda, de som själv vill vara det, studerande som vill dryga ut sin inkomst. Men det finns också väldigt många som vill ha en fast anställning, som kanske har arbetat länge på en timställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. En fast anställning är viktigt inte minst för utrikes födda som söker en fastare fot på arbetsmarknaden. I de fall den anställde inte önskar en fast anställning går den att avstå, så ändrade konverteringsregler drabbar inte dessa anställda.

Att det finns personer som fortsatt vill vara timanställda är således varken ett problem eller en tillräckligt god anledning att inte vilja göra det tryggare för dem som önskar en fast anställning i staden.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Tina Kratz m.fl. (V) och Monica Lövström m.fl. (S) enligt följande.

Att tillstyrka motionen.

Att därutöver anföra följande

Kvaliteten i stadens verksamheter och därmed nyttan för stockholmarna är avhängt våra medarbetares insatser, kompetens och engagemang. Stockholm stad ska vara en bra arbetsgivare som erbjuder så goda arbetsvillkor att många vill arbeta i stadens tjänst. Trygga anställningar är grundläggande för att uppdragen gentemot stockholmarna ska kunna genomföras på bästa sätt. Under vår tid med den rödgrönrosa majoriteten initierades därför ett utvecklingsarbete för att förbättra arbetssituationen med fokus på äldreomsorg, socialtjänst samt förskola och skola. Centralt i det arbetet var att säkra rätten till heltid och fasta anställningar som norm samt utfasning av allmän visstidsanställning (AVA).

En översyn gjordes av organisationen i förskola och skola för att starta en utfasning av AVA. Denna översyn visade att barnskötare tillsammans med elevassistenter dominerar bland de AVAanställda. En förutsättning för kontinuitet och kvalitet i verksamheten är trygga anställningar, inte minst för barnskötare och elevassistenter som arbetar med barn i behov av särskilt stöd. Vi vill prioritera just dessa yrkesgruppers arbetsvillkor.

Slutrapporten visar att för lite ordinarie personal och för låg grundbemanning medför problem, vilket både barnskötare och förskollärare bekräftar. Förskolorna behöver mer ordinarie personal och alla yrkesgrupper i förskolan lyfter även behovet av att skapa stabila organisationsstrukturer för frånvaro och vikarieanskaffning. I slutrapporten framkommer också att kompetensutveckling för chefer även behöver omfatta arbetsrätt och organisation.

Förvaltningen påpekar att det finns ett behov av timanställningar vid tillfälliga arbetsbehov. Men för detta finns det redan en anställningsform, nämligen tidsbestämda vikariat, som kan sträcka sig från en dag och framåt. Anställningsformen AVA möjliggör fortfarande att chefer kan ha en dålig, kortsiktig planering och fylla upp permanenta behov med utbytbar personal. Dess användning måste fasas ut. Grundläggande personalpolitiska förutsättningar som heltid och fast anställning som norm och en lön som det går att leva på ska tillförsäkras alla medarbetare. Det är också en förutsättning för att kommunen ska ses som en attraktiv arbetsgivare som folk vill arbeta för.

Det finns ett ständigt behov av vikarier inom förskolan, äldreomsorgen och skolan. Kvalitén och kontinuiteten inom dessa verksamheter förbättras om vi använder oss av trygga anställningar genom fasta vikarier som också får ta del av kompetensutveckling.

Idag råder det kompetensbrist inom förskola, skola och äldreomsorg. För oss är det självklart att goda arbetsvillkor och

Skarpnäcks stadsdelsnämnd Protokoll nr 8/2019

2019-08-29

möjlighet till kompetensutveckling går hand i hand med att

attrahera och behålla personalen och skapa en gemensam välfärd. Det finns många åtgärder som skulle kunna genomföras i förskolan för att öka takten för tryggare anställningar, men det förutsätter naturligtvis att majoriteten säkrar de resurser som behövs till förskolan. Med våra olika budgetar visade vi att det är möjligt att ge förskolan tillräckliga resurser.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Rashid Mohammed m.fl. (V) och Nassir Abdullahi m.fl. (S) enligt följande.

1. Att Spånga-Tensta stadsdelsnämnd tillstyrker motionen om att öka takten för tryggare anställningar, samt
2. Att därutöver anföras

Vi står inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen och behöver öka vår attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera personal är att kunna erbjuda bra arbetsvillkor vilket vi i den tidigare majoriteten påbörjade, bland annat när alla stadens hemtjänstutförare sades upp och förfrågningsunderlaget för hemtjänsten arbetades om. Vi behöver också bättre arbeta med mångfalden. Bra arbetsvillkor och fasta anställningar är nyckelfaktorer till att kunna ha en hög personalkontinuitet i verksamheterna, något de äldre behöver för att känna sig trygga.

Det är tråkigt att se att den nya majoriteten inte har några större ambitioner att fortsätta utveckla arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda tryggare anställningar. Med den bristen på arbetskraft vi står inför är det framåtsyftande och klokt att se över konverteringsreglerna för timavlönade. Som förvaltningen skriver så finns det anställda i staden som trivs med att vara timanställda. Givetvis finns det ett behov av timanställda men ofta är de timanställda, de som själv vill vara det, studerande som vill dryga ut sin inkomst.

Men det finns också väldigt många som vill ha en fast anställning, som kanske har arbetat länge på en timställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. En fast anställning är viktigt inte minst för utrikes födda som försöker komma in i arbetsmarknaden och söker en fastare fot på arbetsmarknaden. Att ha en fast anställning påverkar en mängd saker så som exempelvis möjligheterna uppfylla villkoren och få en bostad i Stockholm. I de fall den anställde inte önskar en fast anställning går den att avstå, så ändrade konverteringsregler drabbar inte dessa anställda. Att det finns personer som fortsatt vill vara timanställda är således varken ett problem eller en tillräckligt god anledning att inte vilja

göra det tryggare för dem som önskar en fast anställning i staden".

Södermalms stadsdelsnämnd

Reservation anfördes av Anders Göransson m.fl. (S) och Elis Wibacke m.fl. (V) enligt följande.

Att nämnden tillstyrker motionen om att öka takten för tryggare anställningar, samt att därutöver anföras

Schyssta villkor är en fråga om anständighet men det är också en avgörande förutsättning för att vi ska kunna bidra en verksamhet med hög kvalitet. Utveckling av välfärden går via bra villkor för dem som jobbar inom området. Det är ett skäl till att jämlika och progressiva länder alltid varit mer framgångsrika än mer ojämlika samhällen.

Dessutom står vi inför stora utmaningar med kompetensförsörjningen och behöver öka vår attraktionskraft som arbetsgivare. En framgångsfaktor i arbetet med att attrahera personal är att kunna erbjuda bra arbetsvillkor vilket vi i den tidigare majoriteten påbörjade, bland annat när alla stadens hemtjänstutförare sades upp och förfrågningsunderlaget för hemtjänsten arbetades om.

Bra arbetsvillkor och fasta anställningar är nyckelfaktorer till att kunna ha en hög personalkontinuitet i verksamheterna, något de äldre behöver för att känna sig trygga.

På Södermalm drev vi rätten till heltid under innevarande period. Vi initierade ökad grundbemanning inom förskolan och vi har sedan länge drivit att schyssta villkor ska ingå som en självklar del i samband med upphandlingar. På det sista området verkar det som att den nuvarande majoriteten till sist accepterat den linje, vilket är mycket glädjande.

Det är tråkigt att se att den nya majoriteten inte har några större ambitioner att fortsätta utveckla arbetet med att öka attraktiviteten som arbetsgivare genom att kunna erbjuda tryggare anställningar. Med den bristen på arbetskraft vi står inför är det framåtsyftande och klokt att se över konverteringsreglerna för timavlönade. Som förvaltningen skriver så finns det anställda i staden som trivs med att vara timanställda. Givetvis finns det ett behov av timanställda men ofta är de timanställda, de som själv vill vara det, studerande som vill dryga ut sin inkomst.

Men det finns också väldigt många som vill ha en fast anställning, som kanske har arbetat länge på en timställning samtidigt som de har varit schemalagda i verksamheten. En fast anställning är viktigt inte minst för utrikes födda som söker en fastare fot på arbetsmarknaden. I de fall den anställde inte önskar en fast anställning går den att avstå, så ändrade konverteringsregler drabbar inte dessa anställda.