



Skrivelse om lokala kollektivavtal och hyrpersonal

Skrivelse av Linnea Vinge (SD)

Förslag till beslut

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.
Skrivelsen besvaras med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Föredragande borgarrådet Emilia Bjuggren

Sammanfattning av ärendet

I en skrivelse till kommunstyrelsen av Linnea Vinge (SD) anføres att Stockholms stad är en stor arbetsgivare med många olika kollektivavtal och lösningar med hyrpersonal. Skrivelsen syftar därför till att utreda ett antal frågor avseende lokala kollektivavtal och hyrpersonal.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret framhåller att Stockholms stad har ett flertal kollektivavtal, både på lokal och central nivå samt att Stockholms stad har centrala, gemensamma och lokala ramavtal inom området bemanning.

Föredragande borgarrådets synpunkter

Ordning och reda på arbetsmarknaden ger möjligheter och förutsättningar för trygga arbetsplatser som präglas av goda arbetsvillkor, i det arbetet spelar parternas ansvar en central roll. Det är positivt att staden har ett utarbetat system där vi träffar både centrala och lokala kollektivavtal. Som stadsledningskontoret poängterar är själva syftet med kollektivavtal, oavsett nivå och innehåll, att villkoren och förutsättningarna anpassas till verksamheten. Att det idag är harmoniserat med centrala och gemensamma ramavtal på bemanningsområdet är positivt.

Det rödgröna styret för ett aktivt arbete med att skapa goda och trygga arbetsvillkor för stadens medarbetare och därför går vi nu fram med en progressiv politik där heltid som norm ska gälla i alla våra verksamheter. Alla stadens anställda ska i grunden ha en heltidsanställning - en god garant för den enskilda medarbetaren och för verksamheternas kvalitet. Inhyrning av personal är inte en långsiktigt hållbar lösning,

med det sagt uppstår situationer som kräver sådana typer av lösningar. Kontinuitet i verksamheterna ska främjas för att höja kvaliteten i verksamheterna och bidra till bättre arbetsmiljö. Därför ska lösningar som vikariepooler snarare än inhyrning av personal användas inom välfärdsområdet.

I årets budget har förskolenämnden, i samarbete med stadsdelsnämnderna, ett utredningsuppdrag om ett införande av en stadsgemensam vikariepool i egen regi, detta för att utgöra ett komplement till stadsdelarnas egna tillsvidareanställda vikarier. I utredningen ingår att särskilt studera hur en vikariepool kan säkra kontinuitet för verksamheten och ersätta stadsdelsnämndernas behov av externt inhyrd personal. Det är särskilt viktigt för den interna kompetensförsörjningen.

I övrigt hänvisar jag till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Stockholm den 6 mars 2024

Emilia Bjuggren

Bilaga

Skrivelse om lokala kollektivavtal och hyrpersonal, dnr KS 2023/1185-1

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Ärendet

I en skrivelse till kommunstyrelsen framför Linnea Vinge (SD) att Stockholms stad är en stor arbetsgivare med många olika kollektivavtal och lösningar med hyrpersonal. Denna skrivelse syftar till att utreda ett antal frågor avseende lokala kollektivavtal och hyrpersonal. I skrivelsen ställs därför följande frågor.

- Hur många lokala kollektivavtal har Stockholm stad samt vilka är dessa?
- Finns det ett pågående arbete för att harmonisera de särskilda förmånerna i lokala kollektivavtalen?
- Hur stort var antalet hyrpersonal under 2022 respektive 2023 i egen verksamhet?
- Vad var kostnaden för hyrpersonal för respektive yrkeskategori eller avdelning under 2022 och 2023?
- Har kommunens verksamheter någon riktlinje om att hyrpersonal primärt ska tas in under obekväm arbetstid?

Remissammanställningen

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 30 januari 2024 har i huvudsak följande lydelse.

I Stockholms stad återfinns ett flertal kollektivavtal på olika nivåer. De reglerar framförallt anställningsvillkor för stadens medarbetare eller förhållandet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. I medbestämmandelagen (MBL) regleras vad som är möjligt att träffa kollektivavtal om.

Inom kommun- och regionsektorn träffar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) centrala kollektivavtal med de centrala fackliga organisationerna. Med anledning av det kommunala självstyret äger SKR inte rätt att med bindande verkan träffa avtal som direkt binder sina medlemmar utan för att de centrala kollektivavtalen ska gälla måste den enskilda kommunen eller regionen antingen fatta beslut om att anta avtalet alternativt träffa ett lokalt kollektivavtal om att det centrala avtalet ska gälla i kommunen. Det regleras i det centrala kollektivavtalet om det ska antas eller införlivas genom ett lokalt kollektivavtal. Staden är på dessa sätt bunden av knappt trettio centrala kollektivavtal. De gäller bland annat lön, arbetstid, pension, försäkringar, samverkan och den kommunala förhandlingsordningen.

Utöver dessa träffar staden egna kollektivavtal. De kan vara stadsövergripande, för en förvaltning eller för en enskild verksamhet. Enligt stadens delegationsordning träffas dessa av personalstrategiska avdelningen (PAS). Dessa lokala kollektivavtal gäller

bland annat anställningsvillkor för feriearbetande ungdomar, semesterväxling, arbetstidsmått för vissa befattningar och förläggning av arbetstid inom vissa verksamheter. Staden har ett sextiotal kollektivavtal.

När staden återtar verksamheter genom verksamhetsövergång ska enligt MBL en inrangeringsförhandling genomföras. Dessa genomförs av PAS och de berörda fackliga organisationerna och syftar till att komma överens om att de i staden gällande kollektivavtalen ska gälla för de medarbetare som övergår till staden från t.ex. en privat utförare. Protokollet från inrangeringsförhandlingen utgör ett lokalt kollektivavtal.

Enligt den personaladministrativa befogenhetsfördelningen (PAF) äger varje nämnd rätt att i vissa uppräknade frågor själv träffa kollektivavtal. Det gäller i vissa mindre arbetstidsfrågor såsom ändring av begränsningsperiod för arbetstidsberäkning, att byta rast mot måltidsuppehåll mm. Dessa hanteras på respektive förvaltning och redovisas inte till central nivå.

Alla lokala kollektivavtal måste vara i enlighet med gällande regelverk i övrigt och får inte innebära sämre villkor än vad lagen eller ett centralt kollektivavtal anger.

Syftet med kollektivavtal, oavsett nivå och innehåll, är att på bästa sätt anpassa villkoren och förutsättningarna till verksamheten. Det pågår därför inget arbete med att harmonisera de särskilda förmånerna i de lokala kollektivavtalen.

En förutsättning för samtliga kollektivavtal är att villkoren måste kunna hanteras i stadens hanteringsordningar och system såsom lönesystemet.

Om bemanningskonsulter

Bemanningskonsulter avser inhyrning av tillfällig personal från externa företag i syfte att täcka upp ordinarie personals frånvaro. Vakanserna kan avse kortare tidsperioder under timmar/dagar, eller sträcka sig längre beroende på behovet. Det kan handla om att med kort varsel täcka upp för anställd personals sjuk- eller tjänstefrånvaro, bemanna upp under arbetstoppar eller i väntan på att rekryterad personal kommer på plats.

Stockholms stad har centrala, gemensamma och lokala ramavtal inom området bemanning. Avtalen omfattar flera typer av bemanningstjänster och konsulttjänster. De berör många olika verksamhetsområden inom staden. De huvudsakliga bemanningskategorierna inom stadens verksamheter finns inom:

- Pedagogisk verksamhet (skola och förskola)
- Vård och omsorg
- Socialtjänst

Naturligt varierar tiden för att rekrytera olika roller inom staden, varvid olika avtal behövs som komplement. Vidare händer det att de upphandlade leverantörerna tidvis

har utmaningar i att erbjuda rätt kompetens, varvid kompletterande upphandlingar kan förekomma.

Kostnad per yrkesområde

Stadens inköp av upphandlade bemanningskonsulter sker på olika administrativa sätt. Ungefär en tredjedel sker via stadens inköpssystem, vilket vanligtvis sker vid planerat behov. Ungefär två tredjedelar sker på annat sätt, vanligtvis när behoven är brådskande. Syftet med att ha olika administrativa sätt för inköpen är att underlätta verksamheternas administration. På motsvarande sätt utmanar detta när kategorisering av inköpen ska ske, i kombination med att flera leverantörer erbjuder bemanningstjänster på olika avtal och underområden, varvid gemensam rapportering kräver ett relativt omfattande manuellt arbete på central nivå.

Sammantaget innebär ovan förutsättningar att det inte är möjligt att följa upp några detaljer om bemanningstjänsterna på central nivå.

Det som går att se i stadens ekonomisystem är kostnaderna för bemanningskonsulter, där de inom nedan tre områden var:

Område	Kostnad 2022	% av budget
Vård och omsorg	56,5 mnkr	0,6 %
Socialtjänst	50,1 mnkr	0,4 %
Pedagogisk verksamhet	120,4 mnkr	0,4 %
	227,0 mnkr	

För 2023 har fördelningen inom kategorin ännu inte analyserats.