



Datum

2020-03-11

Vår referens

Hans-Henrik Helldahl

Stadsjurist

hans-henrik.helldahl@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Motion av Emma-Lina Johansson (V) och Anders Andersson (V) om ett jämställt Malmö 2020 - Slopa anställningsformen allmän visstid STK-2019-426

Sammanfattning

Emma-Lina Johansson (V) och Anders Andersson (V) har inkommit med en motion om att Malmö stad inte ska använda allmän visstid som anställningsform. Motionärerna betonar att Allmän visstid är en otrygg anställningsform och att tidsbegränsade anställningar överlag främst förekommer inom kvinnodominerade arbetaryrken och att utomnordiskt födda i något högre grad är tidsbegränsat anställda än inomnordiskt födda.

Motionen har remitterats till hälsa-, vård- och omsorgsnämnden, funktionsstödsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, grundskolenämnden samt förskolenämnden. Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden samt grundskolenämnden föreslår att kommunfullmäktige avslår motionen. Funktionsstödsnämnden och förskolenämnden föreslår att kommunfullmäktige ska anse motionen vara besvarad.

Förslaget är att kommunfullmäktige avslår motionen.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige avslår Emma-Lina Johanssons (V) och Anders Anderssons (V) motion om ett jämställt Malmö 2020 – Slopa anställningsformen allmän visstid.

Beslutsunderlag

- Motion av Emma-Lina Johansson (V) och Anders Andersson (V) om ett jämställt Malmö 2020 - Slopa anställningsformen allmän visstid
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 200316 Motion av Emma-Lina Johansson (V) och Anders Andersson (V) om ett jämställt Malmö 2020
- Remissvar från grundskolenämnden
- Grundskolenämnden beslut 190521 §75 med Särskilt yttrande (V)
- Remissvar från hälsa-, vård- och omsorgsnämnden
- Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden beslut 190523 §72 med Reservation (V)
- Remissvar från funktionsstödsnämnden
- Remissvar från förskolenämnden

- Förskolenämnden beslut 190522 §68 med Reservation (V)
- Remissvar från gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden
- Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden beslut 190524 §62 med Reservation (V)
- Funktionsstödsnämnden beslut 190524 §78 med Reservation (V)

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2020-03-16

Kommunstyrelsen 2020-04-15

Kommunfullmäktige 2020-04-29

Beslutet skickas till

Motionärerna

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Funktionsstödsnämnden

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Grundskolenämnden

Förskolenämnden

Ärendet

Emma-Lina Johansson (V) och Anders Andersson (V) har inkommit med en motion om att slopa anställningsformen *Allmän visstid*. Motionärerna betonar att Allmän visstid är en otrygg anställningsform och att tidsbegränsade anställningar överlag främst förekommer inom kvinnodominerade arbetaryrken. Utomnordiskt födda är även i något högre grad tidsbegränsat anställda än inomnordiskt födda. Otrygga jobb gör det svårare att slå larm om dålig arbetsmiljö, försvårar facklig organisering vilket i längden ger sämre arbetsmiljö och välfärd. Motionärerna vill därför att de offentliga arbetsgivarna går före och slutar att använda otrygga anställningsformer som Allmän visstid.

Vänsterpartiet vill därför avskaffa anställningsformen Allmän visstid och yrkar

- Att Malmö stad inte skall använda Allmän visstid som anställningsform.

Bakgrund

Allmän visstidsanställning, nedan AVA, utgör en av grunderna för tidsbegränsning, 5 § LAS. Den kan användas av arbetsgivaren under som längst 2 års tid, 5 a § LAS. Därefter övergår AVA automatiskt i en tillsvidareanställning. Vikariat är en annan grund för tidsbegränsning. Den är mer vanligt förekommande än AVA och kan användas när en arbetstagare ersätter en annan arbetstagare under dess frånvaro. År 2016 skärptes lagstiftningen på sådant sätt att även vikariat och säsongsanställning kom att medräknas i samma beräkning av tvåårsregeln. På så sätt har skyddet för arbetstagare med tidsbegränsad anställning stärkts efter hand. Av förarbetena till lagen framgår att syftet med AVA-regleringen är att ge arbetsgivaren möjlighet att hantera tillfälligt behov av personal i verksamheterna.

Motionen har remitterats till hälsa-, vård- och omsorgsnämnden, funktionsstödsnämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, grundskolenämnden samt förskolenämnden. Samtliga nämnder har yttrat sig. Nedan framgår en kort sammanfattning av respektive yttrande.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Nämnden betonar vikten av att vara en attraktiv organisation med rätt kompetens och bra arbetsvillkor. AVA förekommer enbart i begränsad omfattning vad gäller månadsavlönade medarbetare men är däremot mer förekommande bland medarbetare med timlön. Förvaltningen arbetar med att ta fram en konkret vägledning för när AVA kan användas. Därutöver arbetar förvaltningen med ett projekt med målet att öka andelen heltidsanställda och heltidsarbetande medarbetare. Nämnden bedömer att dessa insatser är tillräckliga för att AVA används strikt och begränsat framöver. Nämnden föreslår därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Vänsterpartiet reserverade sig mot beslutet.

Funktionsstödsnämnden

Nämnden framhåller vikten av att vara en jämställd och diskrimineringsfri arbetsgivare med goda anställningsvillkor och bra arbetsmiljö. Nämnden betonar särskilt arbetet med Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund samt arbetet med Heltid som norm vilket bidrar till ökad jämställdhet. Nämnden ser ett fortsatt behov av att använda AVA framöver vid tillfällig utökning av verksamheten. Nämnden föreslår kommunfullmäktige besluta att motionen ska anses besvarad.

Vänsterpartiet reserverade sig mot beslutet.

Gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden

Nämnden framhåller vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare med bra anställningsvillkor, god arbetsmiljö samt hög kompetens. Verksamhetens utformning beror till stor del på vilka individuella val som unga och vuxna gör. De individuella valen påverkar därför utbudet av program vilket medför att program snabbt kan komma att ställas in eller utökas. Förvaltningen behöver därför ha en stabil grundbemanning med tillsvidareanställningar men därutöver ha möjlighet att tillfälligt anställa medarbetare utifrån de val som malmöborna gör. Nämnden föreslår därför att kommunfullmäktige avslår motionen.

Vänsterpartiet reserverade sig mot beslutet.

Grundskolenämnden

Nämnden vill vara en attraktiv arbetsgivare med goda anställningsvillkor och arbetar utifrån aktiva åtgärder med att förebygga diskriminering. Nämnden arbetar även med utbildning av chefer och medarbetare i normkritik. Nämnden framhåller att AVA används restriktivt och att bedömningar görs i varje enskilt fall. Förvaltningen använder allmän visstid framför allt för att möta enskilda elevers extraordinära behov av stöd samt tillfälliga och plötsliga behov av extra bemanning i klassrummen. Nya bedömningar görs inför varje läsår och aktuella elever varierar över tid. För att tillmötesgå dessa variationer även framöver föreslår nämnden att kommunfullmäktige avslår motionen.

Vänsterpartiet reserverade sig mot beslutet och har lämnat in ett särskilt yttrande.

Förskolenämnden

Nämnden instämmer i vikten av att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. För att förebygga att diskriminering uppstår arbetar nämnden utifrån Aktiva åtgärder och med normkritik för chefer och medarbetare. Nämnden använder sig av AVA enbart när ett tillfälligt behov uppstår. Nämnden ser ett fortsatt

behov av att kunna, i strikt och begränsad omfattning, använda sig av AVA i verksamheten. Därför föreslår nämnden att kommunfullmäktige anser motionen besvarad.

Vänsterpartiet reserverade sig mot beslutet.

Stadskontorets bedömning

Allmän visstid som grund för tidsbegränsning av ett anställningsförhållande medför både möjligheter och begränsningar för arbetsgivaren. Den är ganska enkel att använda vid behov av extra personal i verksamheten men innehåller samtidigt skydd för medarbetarna i form av en bortre tidsgräns.

Av Malmö stads budget 2020 framgår att ett av kommunfullmäktigemålen är att *Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar*. Det framgår vidare att arbetslivet ska vara långsiktigt hållbart och en god arbetsmiljö och trygga anställningar ska vara en självklarhet. I detta ligger bland annat att andelen heltidsanställda ska öka. Stadskontoret understryker att detta är viktiga förutsättningar för att kunna rekrytera och behålla personal framöver.

Enligt Malmö stads personalredovisning för år 2018 ökade andelen tillsvidareanställda med 3 % till 89 % och andelen heltidsanställda med 1 % till 86% jämfört med året dessförinnan. Enligt Malmö stads personalredovisning för 2019 är andelen tillsvidareanställda oförändrad samtidigt som andelen heltidsanställda ökat till 87 %. Det betyder att verksamheternas arbete med att förbättra anställningsvillkoren gett resultat då vi har fler med tillsvidareanställning, heltidsanställning och medarbetare som arbetar heltid än tidigare.

Arbetsgivarutskottet beslutade i februari 2019 om den nya riktlinjen *Anställning i Malmö stad*. Riktlinjen anger att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda anställningsvillkor och en god arbetsmiljö. Huvudregeln är att anställning ska ske tills vidare och att AVA ska användas strikt och begränsat. Riktlinjen är förmedlad till samtliga förvaltningar som arbetar med att implementera den i sina verksamheter. (STK 2017-1520)

Inom ramen för *Aktiva åtgärder* arbetar stadens förvaltningar förebyggande med att förhindra att någon grupp missgynnas. Arbetet omfattar samtliga diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen och görs fortlöpande i stadens förvaltningar utifrån ett ramverk som stadskontoret tagit fram. Ramverket för aktiva åtgärder är presenterat för stadens HR-konsulter som i sin tur informerat stadens chefer om hur arbetet ska bedrivas. Arbetet omfattar bland annat områdena rekrytering samt löner och anställningsvillkor vilka bland annat innefattar frågan om anställningsform. (STK 2017-1264)

Av centrala kollektivavtal och Budget 2020 framgår att Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar. Tillsvidareanställning, heltid, god arbetsmiljö och samverkan med såväl medarbetare som fackliga organisationer som arbetsgivaren har kollektivavtal med utgör viktiga förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv. Genom att ständigt förbättra dessa förutsättningar kommer staden att fortsätta att vara en god och attraktiv arbetsgivare. Andelen medarbetare med tillsvidareanställning och heltidsanställning ökar samtidigt som det förebyggande arbetet med Aktiva åtgärder fortsätter. Arbetet utgår ifrån samtliga diskrimineringsgrunder vilket inkluderar kön och etnicitet. Arbetet omfattar bland annat rekrytering och anställningsvillkor vilket

inkluderar anställningsform. På så sätt ska frågan om tidsbegränsade anställningar även hanteras inom ramen för detta arbete. Samtidigt som staden verkar för att så många som möjligt får en tillsvidareanställning på heltid måste möjligheten finnas för verksamheter som är i behov av att kunna skräddarsy sin verksamhet utifrån tillfälliga behov kvarstå. Om möjligheten tas bort finns en risk för att stadens verksamheter låter bli att anställa när behov av tillfällig arbetskraft uppstår. Om förvaltningarna istället tillsvidareanställer i för stor omfattning kan staden stå inför långdragna övertalighetsprocesser framöver för att återställa budget och verksamhet i balans. Stadskontoret bedömer därför att stadens verksamheter är i fortsatt behov av att kunna använda sig av AVA-anställningar för att kunna anpassa sina verksamheter utifrån tillfälliga satsningar och rådande förhållanden men att användningen enbart bör ske strikt och begränsat.

Mot bakgrund av ovanstående är förslaget att motionen avslås.

Ansvariga

Carina Tempel HR-direktör

Eva Marie Tancred Ärendekoordinator

Andreas Norbrant Stadsdirektör