

## **Protokoll 2/2021**

fört vid Servicenämndens sammanträde tisdagen den 23 februari 2021 kl. 09:00-10:15, Palmfeltsvägen 5

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Ledamöter</b>           | Anette Hellström (M) Ordförande<br>Ingela Edlund (S) Vice ordförande<br>Henrik Sjölander (M) - Via länk (Skype)<br>Jan Bressler (L) - Via länk (Skype)<br>Anton Jägare (S) - Via länk (Skype) ersätter Ann-Christine Östling (V)  |
| <b>Ersättare</b>           | Lou-Ann Wejke-Norberg (M) - Via länk (Skype)<br>Kerstin Rossipal (KD) - Via länk (Skype)  |
| <b>Övriga närvarande</b>   | Anna-Karin Sandén Förvaltningschef<br>Charlotte Goliath Förvaltningschef<br>Liselothé Engelgren Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Mariann Hellström Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Thomas Lundberg Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Madeleine Nordström Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Annika Press Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Liselotte Skoglund Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Hicham Souadi Tjänsteman - Via länk (Skype)<br>Karin Toll Lane Avdelningschef - Via länk (Skype)<br>Maria Wedenlid Tjänsteman - Via länk (Skype)<br>Polette Gonzalez Facklig - Via länk (Skype)<br>Carina Jonsson Facklig - Via länk (Skype)<br>Luis Lopez Facklig - Via länk (Skype) |
| <b>Justerare</b>           | Anette Hellström, Ingela Edlund   |
| <b>Datum för justering</b> | 2021-02-23  |
| <b>Paragraf</b>            | §3  |
| <b>Sekreterare</b>         | Emma Thun   |

**§ 3****Remiss, motion om tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter, KS 2020/681**

Svar på remiss från Kommunstyrelsen, dnr KS2020/681  
2020/000329

**Beslut**

Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Sammanfattning av ärendet**

Kommunstyrelsen har begärt yttrande från servicenämnden angående en motion om tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter som är inlämnad av Karin Wanngård (S).

Serviceförvaltningen har under pandemin arbetat med inköp av skyddsmaterial och på olika sätt varit involverade i den centrala materialfunktion som satts upp för staden. Förvaltningen är positiv till en oberoende granskning av hanteringen av skyddsmaterial. Dock anser förvaltningen att frågan om "hur staden, trots kännedom om en annalkande epidemi, inte kunde bygga upp tillräckliga lager av skyddsmaterial" är en fråga som bör ses i ett mer omfattande perspektiv. Precis som motionären skriver, var bristen en uppgift att hantera för flera aktörer inom regionen och många av landets kommuner.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska uttala att staden i samband med upphandlingar ska tillämpa krav på särskilda avtalsvillkor avseende lön och pensionsrättigheter i nivå med kollektivavtal. I de upphandlingar där det är möjligt ställer serviceförvaltningen sysselsättningsbefrämjande krav.

**Särskilda uttalanden**

Vice ordföranden Ingela Edlund m.fl. (S) lämnade följande särskilda uttalande:

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 och personal- och jämställdhetsutskottet bör därför återinrättas.

Anställningsvillkoren i framförallt kvinnodominerade sektorer behöver förbättras, bland annat när det gäller hur arbetet organiseras och fördelas. Särskilt gäller det ett fortsatt arbete för rätt till heltid och tryggare anställningar. På jämställdhetsfrågan ligger inte svaren i individuella lösningar. Strukturella problem kräver kollektiva och skarpa progressiva förslag.

Vi står inför stora rekryteringsbehov och behöver vara en attraktiv

arbetsgivare. Som ett led i det behöver vi kunna erbjuda heltid och goda arbetsvillkor. Rätten till en fast heltidsanställning med schyssta arbetsvillkor och en lön man kan leva på är en viktig jämställdhetsfråga. 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. Som jämförelse är motsvarande andel för män i arbetaryrken 15 %. I andra hand är anledningen till kvinnor i deltidsarbete att arbetet är för tungt för att klara av på heltid.

Även visstidsanställningar i form av timavlönad personal bidrar till ökad ojämställdhet. Trots att tanken är att timanställda ska användas vid korttidsfrånvaro utgör gruppen alltför ofta en stor del av grundbemanningen i många av stadens ofta kvinnodominerade verksamheter. Inom äldreomsorgen utförs nästan en fjärdedel av den arbetade tiden av timanställda. Oftast betalas semesterersättning ut på lönen, vilket i praktiken gör att många inte har råd att ta semester, då dessa pengar går in i den vanligtvis redan hårt ansträngda vardagsbudgeten. Andra anställningsförmåner som följer med fasta heltidsanställningar saknas också. Benägenheten att stanna hemma vid sjukdom minskar och så även möjligheten att ta del av kompetensutveckling samt incitamenten att larma när något är fel.

Genom att skapa attraktiva villkor och erbjuda intressanta jobb kan vi som arbetsgivare attrahera medarbetare med rätt kompetens och trygga kompetensförsörjningen för framtidens välfärd. Det är ytterst angeläget med tanke på den rådande kompetensbristen. Ur en kontinuitetsaspekt är fasta anställningar att föredra även för arbetsgivare.

År 2014-2018 startades arbetet med att förbättra arbetsvillkoren genom rätt till kollektivavtal, heltid, rimliga scheman och en bra löneutveckling. Låglönesatsningar gjordes, inriktningen var att fasta anställningar och heltid skulle vara norm i staden samt att AVA-anställningar skulle minimeras. Stadens program för upphandling och inköp uppdaterades med att staden, så långt det är ändamålsenligt och möjligt enligt lag, ska ställa krav på särskilda kontraktsvillkor i nivå med svenska kollektivavtal. Detta krav mildrades vid den senaste revideringen och först var alla skrivningar om kollektivavtalsliknande villkor helt strukna ur programmet. Nu är stycket kompletterat med att kraven ska vara rimliga och relevanta, och vi vill gärna återigen påminna om att krav på arbetskläder och omklädningsrum varken ansågs rimliga eller relevanta enligt de borgerliga i debatten som då fördes. Den dåvarande borgerliga oppositionen argument var att det hämmade småföretagandet. Är det något vi hoppas att även den borgerliga majoriteten lärt sig det senaste året är att vi inte kan fortsätta sätta företagets bästa varken före stadens beredskapsförmåga, patientsäkerheten eller våra anställda.

Det är också värt att notera att lagstiftningen inte är lika

långtgående som den tillämpning som staden valt att hävda exempelvis i fråga om förfrågningsunderlaget i LOV-upphandlingen av hemtjänst. Där ställdes också krav på en pension i nivå med avtal vilket garanterar att de som jobbar med våra äldre själva får en värdig ålderdom.

Det är glädjande att serviceförvaltningen ställer sysselsättningsbefrämjande krav, samt särskilda kontraktsvillkor avseende lön, semester och arbetstid i de upphandlingar där det är möjligt men vi saknar fortfarande de högre ambitioner som vi anser behövs, exempelvis möjligheten att arbeta för att kunna kräva försäkringar för de anställda. Huvudregeln för all offentlig upphandling bör vara att samma regler och mål som gäller för kommunalt driven verksamhet också gäller för upphandlad verksamhet.

När det gäller bedömningen, som följer av gällande lagstiftning, av om det föreligger ett behov av att ställa arbetsrättsliga villkor måste den göras i den enskilda upphandlingen. För de fall det är behövligt ska den upphandlande enheten enligt lag även som särskilda kontraktsvillkor ange villkor i enlighet med ILO:s åtta kärnkonventioner. Det ställer stora krav på de enheterna att göra dessa bedömningar då de inte alltid kan förväntas ha kunskap om de arbetsvillkor som gäller för hela arbetsmarknaden. Denna behövlighetsbedömning kräver en god insikt i olika branscher och därför gav vi servicenämnden ett övergripande ansvar för att tillhandahålla konsultativt stöd vid användning av arbetsrättsliga villkor i upphandlingar. Detta togs dock bort av den borgerliga majoriteten.

### **Handlingar i ärendet**

- 2020/000329-5 Remissvar, motion om tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter
- 2020/000329-2 0020 - Remiss, motion om tryggare anställningar och goda arbetsvillkor ger bättre välfärd och säkrare verksamheter, KS 2020/681