

Kommunstyrelsens arbetsutskott
Protokollsutdrag

Datum:
2020-11-17

§ 359

Svar på motion om allmän visstid från Tobias Smedberg (V)

KSN-2020-00478

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta

1. **att** avslå motionen.

Sammanfattning

Tobias Smedberg (V) föreslår i en motion väckt 27 januari 2020 att allmän visstid som anställningsform ska avvecklas inom kommunens verksamheter och de ekonomiska konsekvenserna av detta tas i beaktande i kommande budgetprocess.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 7 oktober 2020.
- Bilaga 1, motion om att avveckla allmän visstidsanställning som anställningsform från Tobias Smedberg (V).

Yrkande

Hanna Victoria Mörck (V) yrkar bifall till motionen.

Beslutsgång

Ordförande ställer föreliggande förslag mot Hanna Victoria Mörcks (V) yrkande om bifall till motionen och finner att arbetsutskottet bifaller föreliggande förslag.

Reservation

Hanna Victoria Mörck (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2020-10-07

Diarienummer:
KSN-2020-00478

Handläggare:
Annika Bengtsson

Svar på motion om allmän visstid från Tobias Smedberg (V)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. **att** avslå motionen.

Ärendet

Tobias Smedberg (V) föreslår i en motion väckt 27 januari 2020 att allmän visstid som anställningsform ska avvecklas inom kommunens verksamheter och de ekonomiska konsekvenserna av detta tas i beaktande i kommande budgetprocess.

Motionen återges i ärendets **bilaga 1**.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Det behandlas av kommunstyrelsen i sin roll som kommunens arbetsgivarorgan och den nämnd som ansvarar för den kommunövergripande arbetsgivarpolitiken.

Perspektiven för näringsliv, barn och jämställdhet bedöms inte relevanta med föreliggande förslag till beslut.

Föredragning

I lagen om anställningsskydd (LAS) är utgångspunkten att anställningsavtal är tillsvidare. Det finns enligt LAS vissa fall där tidsbegränsade avtal får träffas, varav allmän visstidsanställning är ett. I LAS och centrala kollektivavtal anges hur länge en arbetstagare kan vara anställd på allmän visstidsanställning innan den övergår i en tillsvidareanställning. Allmän visstidsanställning läggs även i vissa situationer samman

med andra tidsbegränsade anställningar och minskar därmed arbetsgivarens möjlighet till att stapla allmän visstidsanställning och andra tidsbegränsade anställningar på varandra.

Allmän visstidsanställning kan, som andra tidsbegränsade anställningar, innebära en otrygghet för arbetstagaren som påverkar både arbetsliv och privatliv. Det finns även nackdelar för arbetsgivaren med att ha tidsbegränsade anställningar, exempelvis lägre kontinuitet för brukare och en risk att arbetstagare som på grund av osäkerhet i anställningen söker sig till andra arbetsgivare.

För att Uppsala kommun ska kunna ha en ekonomi i balans krävs att det finns en bemanningsnivå i balans som överensstämmer med de behov som verksamheterna har för att kunna utföra sitt uppdrag. Utgångspunkten för Uppsala kommun som arbetsgivare är att arbete som utförs i möjligaste mån utförs av tillsvidareanställda arbetstagare. Utbildningsinsatser i bemanningsplanering har också genomförts i omsorgsförvaltningen, socialförvaltningen och äldreförvaltningen, de förvaltningar som innan införandet av heltid som norm hade flest deltidsanställda. Genom förbättrad bemanningsplanering i verksamheterna kan de tillsvidareanställda medarbetarna användas mer resurseffektivt vilket minskar behovet av allmänna visstidsanställningar.

Det är dock oundvikligt att en så stor arbetsgivare som Uppsala kommun har tidsbegränsade anställningar. Det finns situationer då behovet av att anställa arbetstagare är tidsbegränsat och andra tidsbegränsade anställningsformer inte är tillämpliga. Då är allmän visstidsanställning den tidsbegränsade anställningsform som kan användas.

Om Uppsala kommun undviker eller avvecklar användandet av allmän visstidsanställning innebär det dels en risk för att en överbemanning uppstår och dels en risk för att det leder till att användandet av andra tidsbegränsade anställningsformer, exempelvis vikariat, ökar och tillämpas felaktigt.

Där det finns sakliga skäl till att använda allmän visstidsanställning måste det kunna göras, men det ska inte missbrukas och användas när det inte behövs eller användas felaktigt. Om behovet är stadigvarande är utgångspunkten att det ska vara en tillsvidareanställning och inte en tidsbegränsad anställning.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt med föreliggande förslag till beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 7 oktober 2020.
- Bilaga 1, motion om att avveckla allmän visstidsanställning som anställningsform från Tobias Smedberg (V).

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör

Avskaffa allmän visstid som anställningsform

Trygga anställningar är en grundpelare för både individens och arbetsplatsens utveckling. Att anställningsformen allmän visstid tillåts breda ut sig är inte förenligt med kommunens ansvar som arbetsgivare. Men vi kan välja att få bort detta otyg.

Allmän visstid tillåter en tidsbegränsad anställning där arbetsgivaren inte behöver specificera skälet till tidsbegränsningen. Arbetsgivaren kan välja att stapla korta anställningar på varandra i all framtid. Det skapar otrygghet för den anställda, som hamnar i en beroendeställning till arbetsgivaren. Det kan leda till att man inte vågar delta i inflytandearbetet på arbetsplatsen, att man får svårt att göra någonting så enkelt som att teckna ett mobilabonnemang och att man får svårt att planera sin framtid. Det är en ovärdig anställningsform för de som jobbar inom vård och omsorg och utgör en grundpelare i vår välfärd.

Uppsala kommun kan välja att helt fasa ut eller kraftigt begränsa förekomsten av allmän visstid som anställningsform. Dock framkommer det, i ett interpellationssvar från september 2019, att minoritetsstyrets representant i äldrenämnden ändå förutspår en framtid där formen både kommer fortsätta tillåtas. Den spås förekomma inom äldrenämnden och andra verksamheter "där det finns objektiva skäl för det."

Men vi från Vänsterpartiet menar att detta kryphål är det som är problemet. Den arbetsköpare som vill finna ett skäl, kan alltid göra det. Anledningen till att vi riksdagen driver ett avskaffande av allmän visstid, (vilket även socialdemokraterna gör när det är valrörelse) är just för att det inte ska vara upp till arbetsgivaren att avgöra om löntagare ska förtjäna trygga anställningsvillkor eller ej. I frånvaro av sådana riksdagsbeslut kan Uppsala kommun gå före.

De som bär upp vår välfärd förtjänar bättre än otrygga anställningar. Vi kan bli bättre på att planera och organisera för att kunna parera arbetstoppar och -dalar utan att för den sakens skull tillåta otrygga anställningsformer. Vi måste själva välja att inte längre tillåta detta otyg inom våra verksamheter och planera samt budgetera därefter.

Med anledning av ovanstående yrkar Vänsterpartiet

att allmän visstid som anställningsform ska avvecklas inom kommunens verksamheter och de ekonomiska konsekvenserna av detta tas i beaktande i kommande budgetprocess

Tobias Smedberg (v)

