

Kommunledningskontoret  
**Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen**

Datum:  
2021-02-22

Diarienummer:  
KSN-2020-03451

Handläggare:  
Anna Lind

## Svar på initiativärende om att möjliggöra anställning av ensamkommande från Tobias Smedberg (V) och Hanna Victoria Mörck (V)

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** avslå ärendet.

### Ärendet

Tobias Smedberg (V) och Hanna Victoria Mörck (V) yrkar i ett initiativärende väckt vid kommunstyrelsens sammanträden den 25 november 2020

- att Kommunledningskontoret får i uppdrag att i dialog med berörda fackförbund se över rutiner för anställning i syfte att möjliggöra för personer som omfattas av gymnasielagen och har utbildning inom relevanta områden att få tillsvidareanställning eller avtal om anställning för minst två år.
- att dessa rutiner ska gälla för såväl kommunens förvaltningar som bolag.

### Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Barnperspektivet har beaktats i beredningen av ärendet.

### Föredragning

Det finns ett flertal juridiska aspekter som styr hur en offentlig arbetsgivare kan och får anställa personer. Uppsala kommun är, liksom alla andra arbetsgivare i landet, vid beslut om anställningsavtals ingående, upprätthållande och avslut bunden av ett antal lagar. Bland dem finns LAS (lag om anställningsskydd) och diskrimineringslagen. Som bakgrund till dessa lagar ska vi förhålla oss till den så kallade decemberkompromissen

från 1906 som bland annat slår fast att arbetsgivaren har fri rätt att anställa och avskeda. Lagarna som nämns ovan är alltså begränsningar i förhållande till en huvudregel.

Vad gäller begränsningar i den fria rätten att anställa i LAS märks först och främst begränsningen med avseende på vem man får anställa. Här gäller att den som tidigare blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller vars tidsbegränsade anställning upphört till följd av arbetsbrist har företräde till återanställning hos arbetsgivaren om utrymme finns.

LAS begränsar också arbetsgivarens rätt att välja hur man anställer. Enligt lagen gäller att avtal om tidsbegränsad anställning enbart får ingås i enlighet med bestämmelserna i LAS eller centrala kollektivavtal. LAS regler innebär att en anställning av den omfattningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning.

Vidare ger LAS och Uppsala kommuns centralt tecknade kollektivavtal (Allmänna Bestämmelser) en möjlighet till provanställning. Detta verktyg är till för att säkerställa att arbetsgivaren i tveksamma fall ges möjlighet att pröva den nyanställdes förmåga inför en tillsvidareanställning. Provanställning används i kommunen idag när det gäller unga nyutexaminerade arbetstagare men även i många andra fall.

Diskrimineringslagen å sin sida reglerar vad gäller anställningsavtalets ingående ett ansvar för arbetsgivaren att välja utifrån sakliga grunder som kompetens och förmåga och bortse ifrån sådant som kön, sexuell läggning, ålder och etnicitet med mera. Att få företräde till anställning på någon av dessa grunder är lika diskriminerande som att uteslutas från anställningen.

För att undvika att svagare grupper i samhället ställs utanför arbetsmarknaden, finns en öppning i LAS som handlar om arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Denna följs upp i centrala kollektivavtal med särskilda regler för de anställningsförhållande som ingås på den grunden.

I samband med att Uppsala kommun tidigare införde anställningsgarantin för studerande inom vård och omsorg samt barnomsorg kom effekten av de kolliderande bestämmelserna om företrädesrätt, diskrimineringsförbud och det politiska initiativet att sättas på prov. Det kom att få till följd att en överanställning blev nödvändig om anställningsgarantin skulle kunna efterlevas fullt ut. En överanställning innebär alltid risk för nya uppsägningar.

Mot bakgrund av ovanstående föreslås att förslaget i initiativärendet avslås.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Inga med föreliggande förslag till beslut.

### **Beslutsunderlag**

- Tjänsteskrivelse daterad 22 februari 2021
- Bilaga 1, Initiativärende om att möjliggöra anställning av ensamkommande från Tobias Smedberg (V) och Hanna Victoria Mörck (V)

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Ingela Hagström  
Utvecklingsdirektör

## Möjliggör anställning för ensamkommande med rätt kompetens som riskerar utvisning

De senaste åren har Uppsala kommun tagit emot ett antal unga ensamkommande eller på annat sätt asylsökande unga, framförallt år 2015. Många av dem har nu en stark anknytning till Uppsala och har under flera år utbildat sig i grundskolan, på gymnasiet och inom vuxenutbildningen. Flera har dessutom gjort viktiga insatser i vår gemensamma välfärd, inom bland annat äldreomsorgen.

Långa handläggningstider och en kraftigt åtstramad asylpolitik har gjort att många i den här gruppen lever i stor stress och osäkerhet om huruvida de kan stanna i Sverige.

2018 infördes den så kallade Gymnasielagen som möjliggör för asylsökande att få tillfälligt uppehållstillstånd för gymnasiestudier. Efter fullgjorda studier har den unge sex månader på sig att söka arbete för på så sätt kunna få tillstånd att stanna och bidra till utvecklingen i Sverige. Anställningen behöver uppfylla ett antal krav varav ett är att det ska vara en fast anställning eller att avtal om anställning i minst två år ska finnas. Regeringen har aviserat att de vill se lättnader, men dessa kommer i så fall införas först andra halvåret 2021. Många av de unga ensamkommande ställs nu inför den stora utmaningen att försöka få en fast anställning inom sex månader mitt under pågående pandemi. Det gör att de har hamnat i en nästan omöjlig situation. Arbetsgivare behöver bli medvetna om detta och bidra till en lösning.

Det krävs ett medvetet arbetssätt för arbetsgivare att tänka långsiktigt och ta tillvara den kompetens och de potentiella medarbetare som finns i den här gruppen. En kommun som tagit sig an detta problem är Halmstads kommun. Där har man nyligen antagit en ny anställningsrutin för både kommunala bolag och förvaltningar som möjliggör fast anställning utan provanställning för asylsökande som omfattas av gymnasielagen, förutsatt att behovet finns i verksamheten och att rätt kompetens finns. Detta exempel menar vi från Vänsterpartiet att Uppsala kommun ska följa efter.

Vi vet att behovet av utbildad personal i kommunen även framgent kommer vara stora. Att erbjuda den här gruppen anställning bör därför ses som en framtida investering.

### Med anledning av ovanstående yrkar Vänsterpartiet på

*att* Kommunledningskontoret får i uppdrag att i dialog med berörda fackförbund se över rutiner för anställning i syfte att möjliggöra för personer som omfattas av gymnasielagen och har utbildning inom relevanta områden att få tillsvidareanställning eller avtal om anställning för minst två år.

*att* dessa rutiner ska gälla för såväl kommunens förvaltningar som bolag.

Tobias Smedberg (v) och Hanna Victoria Mörck (v)

