

**PM Rotel VII (Dnr KS 2021/532)**

## **Guldläge för att införa fasta jobb inom äldreomsorgen**

Skrivelse av Rashid Mohammed (V)

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

**Föredragande borgarrådet Erik Slottner** anför följande.

### Ärendet

Rashid Mohammed (V) har lämnat in en skrivelse till kommunstyrelsen. I skrivelsen framförs att en stor satsning på äldreomsorgen i Sverige är att vänta redan i år och fortsatt under 2022 och 2023. Satsningen görs bland annat för att öka den medicinska kompetensen och personalkontinuiteten. Två miljarder kronor ska specifikt riktas för att få ned andelen timanställningar och tidsbegränsade anställningar. Den långsiktiga ambitionen på riksplånet är att andelen tidsbegränsade anställningar ska halveras men i skrivelsen utgås från att Stockholm ska sätta ribban högre.

I skrivelsen framförs att Coronakommissionen har riktat skarp kritik mot Sveriges hantering av äldreomsorgen under pandemin och gjort bedömningen att de höga dödstalen bland äldre har sin grund i den höga allmänna smittspridningen och strukturella brister inom äldreomsorgen.

Enligt skrivelsen har pandemin tydligt visat att timanställningar inte hör hemma inom äldreomsorgen. Fler fasta anställningar skulle öka tryggheten för de anställda, men framför allt leda till en bättre omsorg för de äldre.

Genom den nya statliga satsningen finns enligt skrivelsen reella förutsättningar att införa ett totalstopp för de otrygga timanställningarna i äldreomsorgen men det ska inte innebära ett stopp för sakligt motiverade vikariat.

I skrivelsen framförs att det som nu behöver göras är att ta fram ett lokalt kollektivavtal för anställda inom stadens äldreomsorg och samtidigt inleda arbetet med att ställa motsvarande krav på de privata aktörerna. Genom förhandlingar med de fackliga organisationerna kan staden få fram en modell som är väl förankrad och därmed har förutsättningar för att för att fungera på arbetsplatserna.

Enligt skrivelsen behöver staden agera väldigt snabbt så att de anställda och de äldre kan se tydliga skillnader i verksamheterna redan i år.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* anser att det redan sker mycket arbete för att utveckla äldreomsorgen inom området.

## Mina synpunkter

I skrivelsen lyfter Rashid Mohammed (V) två uppdrag till kommunstyrelsen. Dels att skyndsamt ta initiativ till förhandlingar om tecknandet av ett lokalt kollektivavtal för att säkra fasta anställningar i äldreomsorgen, dels att återkomma med en redogörelse för när och hur tillkommande statliga medel ska förmedlas ut till verksamheterna.

Jag är bekymrad över den höga andelen timavlönade i äldreomsorgen och därför pågår nu flera aktiviteter för att minska denna. Bland annat har alla förvaltningschefer fått i uppdrag att se över och åtgärda överanvändningen av timavlönade. Ett nytt bemannings- och schemaläggningssystem håller på att tas fram, vilket är ett viktigt redskap för att minska behovet av timvikarier. Den höjda hemtjänstpengen och satsningarna på kompetensutveckling bidrar också till bättre förutsättningar för fler trygga anställningar.

Samtidigt är det viktigt att inte tumma på kvaliteten. Därför måste utbildningsinsatser, tydliga kvalitetskrav för utförarna och tjänsteprofiler för olika trappsteg i en yrkesutvecklingstrappa till. Det arbetar vi med och jag hoppas att det ska ge effekt de kommande åren. Därför ser jag inte att ett lokalt kollektivavtal är rätt väg framåt.

Avseende de statliga medlen så inväntar vi dessvärre fortfarande föreskrifter från nationell nivå hur dessa ska fördelas.

Jag kan slutligen konstatera att andelen timavlönade inte har ändrats nämnvärt beroende på majoritet, inte heller under den mandatperiod då frågeställarnas parti ansvarade för äldreomsorgen. Det visar att det är ett strukturellt problem som är svårt att få bort genom ett trolslag.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Skrivelsen anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 16 juni 2021

ERIK SLOTTNER

Bilaga

Skrivelsen

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Särskilt uttalande** gjordes av borgarråden Jan Valeskog, Emilia Bjuggren och Kadir Kasirga (alla S) enligt följande.

Det är uppenbart att 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. Jämställdhetsfrågan kan inte decimeras till individuella lösningar. Strukturella problem kräver kollektiva och skarpa progressiva förslag och försvinner, som ansvarigt borgarråd mycket riktigt påpekar, inte genom ett trolslag.

Det krävs en politisk vilja för att förändra dessa förhållanden och ge personalen inom äldreomsorgen organisatoriska och tidsmässiga förutsättningar att ge en individanpassad omsorg, höja statusen på yrket och skapa förutsättningar för att vilja och orka arbeta kvar.

Under innevarande mandatperiod har inte den nuvarande majoriteten fattat beslut som bidragit till detta. Tvärtom har besluten ofta bidragit till sämre förutsättningar.

Vi står inför stora rekryteringsbehov och behöver vara en attraktiv arbetsgivare. Som ett led i det behöver vi kunna erbjuda heltid och goda arbetsvillkor.

Hälften av kvinnorna i traditionella arbetaryrken jobbar deltid och den främsta anledningen till detta är att de inte får en heltidsanställning. Som andra orsak anges att de inte orkar arbeta heltid. Anställningsförmåner som följer med fasta heltidsanställningar saknas också ofta. Ett exempel är när semesterersättning betalas ut på lönen, vilket i praktiken gör att många inte har råd att ta semester, då dessa pengar går in i den ofta redan hårt ansträngda vardagsbudgeten. Benägenheten att stanna hemma vid sjukdom minskar och så även möjligheten att ta del av kompetensutveckling samt incitamenten att lämna 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.

Det räcker inte att erbjuda anställningar som de anställda inte kan ta, utan det är staden som arbetsgivare som ansvarar för att möjliggöra för fler att arbeta heltid. Stadens låga ambitioner riskerar att försämra kontinuiteten och kvaliteten i verksamheterna samt bidra till en ökad ojämställdhet.

Den blågröna majoriteten tycks alltför ofta leva i tron att det enbart är studenter som vill jobba extra vid sidan av studierna som går på timmar. Så är dock inte fallet och för många av stadens anställda bidrar dessa otrygga anställningar till ett även i övrigt otryggt liv. Det kan bidra till att ett bostadslån, ett ingående av hyresavtal eller en pension man kan leva på i praktiken är en omöjlighet.

Staden måste öka takten i att göra heltid till norm vid nyanställning, i stadens alla verksamheter, och erbjuda heltid till de som ofrivilligt arbetar deltid. På samma sätt måste normen vara fasta anställningar som bidrar både till trygghet, kontinuitet och stärkt kompetens. Målet för stadens verksamheter ska vara att 90 procent av de anställda ska omfattas av dessa villkor, avseende både andelen fasta anställningar och andelen heltidsanställningar. Användningen av allmän visstidsanställning (AVA), timanställningar och andra former av otrygga anställningar ska minimeras och endast användas på sakliga grunder, väl kända av verksamheterna. Användningen av otrygga anställningar och arbetet för att minska desamma ska redovisas årligen.

Under den förra mandatperioden 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. Det är välkommet, men otillräckligt, att den borgerliga majoriteten nu i alla fall i ord ser värdet av fler trygga anställningar. Det är välkommet att de formuleringar som de strök år 2020 i förfrågningsunderlag/kontraktsvillkor för upphandling av privata utförare till stadens valfrihetssystem för hemtjänsten nu återförts. Vi är dock övertygade om att mer behöver göras och att staden behöver formulera tydliga mål för arbetet. Att ingå ett lokalt kollektivavtal kan vara en modell som bör prövas i en fortsatt beredning.

Vi delar skrivelsens förslag att de medel som statsmakterna beslutat om bör fördelas ut till verksamheterna och beklagar att Moderaterna och Kristdemokraterna i Stockholms stad tycks helt oförmögna att fördela ut de pengar som deras partivänner i riksdagen lovat och röstat för medan det fortfarande har någon som helst effekt för verksamheterna under innevarande år.

Vi har i behandlingen av årsredovisningen och i behandlingen av tertialrapport 1 föreslagit att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ska besluta att fördela ut statsbidrag avsedda för äldreomsorgen till äldreomsorgen. Detta har den grönbåa majoriteten hittills avvisat.

## **Kommunstyrelsen**

**Reservation** anfördes av Torun Boucher och Rashid Mohammed (båda V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Skyndsamt ta initiativ till förhandlingar om tecknandet av ett lokalt kollektivavtal för att säkra fasta anställningar i äldreomsorgen.
2. Återkomma med en redogörelse för när och hur tillkommande statliga medel ska förmedlas ut till verksamheterna.
3. Utöver det anföras följande

Det är glädjande att läsa att borgarrådet också menar att det är viktigt att arbeta för att minska andelen timavlönade inom äldreomsorgen, det är dock bekymrande att den borgerliga majoriteten inte är beredda att göra det som krävs för att få tillstånd en snabb förändring. Staden måste agera mer kraftfullt än att förlita sig på att ett nytt schemaläggningssystem ska skapa förutsättningar för fasta och trygga anställningar inom äldreomsorgen. Detta arbete borde ske genom förhandlingar med de fackliga organisationerna för att få fram en modell som är väl förankrad och därmed har förutsättningar att fungera på arbetsplatserna.

I svaret framgår det att principerna för fördelningen av statsbidragen ännu inte är färdigställda, vi vill därför se en grundlig redovisning av denna så snart det är möjligt.

**Särskilt uttalande** gjordes av Karin Wanngård, Jan Valeskog och Emilia Bjuggren (alla S) med hänvisning till Socialdemokraternas särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

**Ersättaryttrande** gjordes av Lisa Palm (Fi) med hänvisning till Socialdemokraternas särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

## Remissammanställning

### Ärendet

Rashid Mohammed (V) har lämnat in en skrivelse till kommunstyrelsen. I skrivelsen framförs att en stor satsning på äldreomsorgen i Sverige är att vänta redan i år och fortsatt under 2022 och 2023. Satsningen görs bland annat för att öka den medicinska kompetensen och personalkontinuiteten. Två miljarder kronor ska specifikt riktas för att få ned andelen timanställningar och tidsbegränsade anställningar. Den långsiktiga ambitionen på riksplånet är att andelen tidsbegränsade anställningar ska halveras men enligt skrivelsen utgås från att Stockholm ska sätta ribban högre.

I skrivelsen framförs att Coronakommissionen har riktat skarp kritik mot Sveriges hantering av äldreomsorgen under pandemin och gjort bedömningen att de höga dödstaten bland äldre har sin grund i den höga allmänna smittspridningen och strukturella brister inom äldreomsorgen.

Enligt skrivelsen har pandemin tydligt visat att timanställningar inte hör hemma inom äldreomsorgen. Fler fasta anställningar skulle öka tryggheten för de anställda, men framför allt leda till en bättre omsorg för de äldre.

Genom den nya statliga satsningen finns enligt skrivelsen reella förutsättningar att införa ett totalstopp för de otrygga timanställningarna i äldreomsorgen men det ska inte innebära ett stopp för sakligt motiverade vikariat.

I skrivelsen framförs att det som nu behöver göras är att ta fram ett lokalt kollektivavtal för anställda inom stadens äldreomsorg och samtidigt inleda arbetet med att ställa motsvarande krav på de privata aktörerna. Genom förhandlingar med de fackliga organisationerna kan staden få fram en modell som är väl förankrad och därmed har förutsättningar för att fungera på arbetsplatserna.

Enligt skrivelsen behöver staden agera väldigt snabbt så att de anställda och de äldre kan se tydliga skillnader i verksamheterna redan i år.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

### Stadsledningskontoret

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 24 maj 2021 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stads arbete med att kontinuerligt utveckla äldreomsorgen är ett mycket viktigt och ständigt pågående arbete. Staden drar lärdomar och erfarenheter från den pågående pandemin, både genom externa analyser som Coronakommissionen samt genom egna utvärderingar och analyser.

Staden arbetar aktivt och systematiskt med kompetensförsörjning i syfte att ge förutsättningar för att staden har rätt kompetens på både kort och lång sikt. Kompetenta och engagerade medarbetare och chefer är en förutsättning för att staden ska klara sitt uppdrag, nå målen och vara en förebild som arbetsgivare.

Utgångspunkten i svensk arbetsrätt är att ett anställningsavtal gäller tillsvidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som uttryckligen anges i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), i annan tillämplig lag samt i tillämpligt kollektivavtal.

Tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är de två anställningsformer som finns. Rättsläget kring de båda anställningsformerna och på vilka grunder en tidsbegränsad anställning får ingås och tillämpas är tydligt.

I det centrala kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) som är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och samtliga kollektivavtalsbärande organisationer regleras under vilka förutsättningar månadslön ska utges. Det grundas på sysselsättningsgraden i varje enskild anställning. Är inte förutsättningarna för månadslön uppfyllda ska enligt kollektivavtalet timlön utges.

Med anledningen av att den tidigare regleringen i LAS avseende tidsbegränsade anställningar ansågs vara alltför omfattande, detaljerad och krånglig tog lagstiftaren bort möjligheten till överenskommen visstidsanställning, projektanställning och ferieanställning och införde den 1 juli 2007 allmän visstidsanställning (AVA). Den gav och ger arbetsgivaren en lagreglerad rätt att tidsbegränsa anställning när arbetsgivaren bedömer att det inte är möjligt att tillsvidareanställa medarbetaren och förutsättningarna för till exempel en vikariatsanställning inte är uppfyllda. Istället för att stapla och kombinera olika tidsbegränsade anställningar på varandra på det sätt som vissa arbetsgivare tidigare gjorde valde lagstiftaren genom förändringen att istället göra det enklare för arbetsgivarna att tidsbegränsa anställningen. Syftet med regleringen var också att på sikt minska antalet tidsbegränsade anställningar.

För att tillgodose arbetstagarsidans intressen införde lagstiftaren samtidigt en ny så kallad konverteringsregel för AVA innebärande att anställningsformen efter en tid automatiskt ändrar karaktär från att vara en tidsbegränsad anställning till att bli en tillsvidareanställning.

Även reglerna om företrädesrätt till återanställning förstärktes till skydd för arbetstagarna. Lagändringen innebar ett tydligare genomförande av EG:s visstidsdirektiv. Konverteringsbestämmelsen i LAS har därefter ytterligare förstärkts. Enligt AB gäller en kompletterande konverteringsregel utöver den som gäller enligt LAS. Även denna kompletterade konverteringsregel har förstärkts vid flera tillfällen.

Eftersom det sedan många år varit känt att alla medarbetare inte önskar en tillsvidareanställning infördes för några år sedan en bestämmelse i AB som ger medarbetaren en rätt att avstå från konvertering när tiden för det är inne. Det är alltså medarbetaren och inte arbetsgivaren som har rätten att avstå konvertering på eget initiativ. Det har till exempel varit en möjlighet för studerande att under studietiden arbeta som tim-vikare utan att konverteras till en tillsvidareanställning och därmed inte kunna fullfölja sina studier som planerat.

Många medarbetare inom äldreomsorgen är redan i dag tillsvidareanställda i enlighet med huvudregeln i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Att endast tillhandahålla tillsvidareanställningar är inte en fråga som kräver eller lämpar sig för att hanteras i kollektivavtalsform.

Stadsledningskontoret kan konstatera att förutsättningar och föreskrifter kring det statsbidrag som skrivelsen hänvisar till ännu inte är fastställda. Efter riksdagens beslut om detta i april har ett arbete nu vidtagit på nationell nivå för att tydliggöra hur bidraget ska fördelas, på vilka grunder och hur det ska följas upp. Stadsledningskontoret följer frågan noga och har dialog med exempelvis Sveriges Kommuner och Regioner för att kunna hantera frågan när förutsättningarna är på plats. Parallellt med detta bidrar stadsledningskontoret med att förbereda och sätta fokus på frågan genom tät uppföljning och dialog med berörda förvaltningar.