SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2017 -08- 25
Diarienr | Aktbilaga

Motion till kommunfullmäktige i Sala

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2017 -08- 25
Diarienr 2017/1069 | Aktbilaga 1

Agera mot hyvling!

Begreppet hyvling har på senare tid fått en ny innebörd. Det handlar inte längre om att hyvla träd och virke. Arbetsgivare har via Arbetsdomstolen getts ensidig rätt att från en dag till annan minska anställdas arbetstid och därmed minska lönen i motsvarande grad. Hyvling av arbetstiden innebär stora problem för den enskilde; att från en dag till annan få en stor löneminskning är mycket kännbart för löntagare som redan lever med små marginaler.

Det är viktigt att människor lockas till att arbeta inom bl.a. vård och omsorg. Arbetsvillkoren behöver förbättras. Både kommuner och privata arbetsgivare har sagt sig sträva efter att heltid ska vara norm. Man ska kunna leva på sitt arbete.

Att arbetsgivare från en dag till annan kan stjälpa anställdas försörjningsmöjligheter går i motsatt riktning. Efter AD-domen finns det inget stöd för att man med hänvisning till befintlig lagstiftning ska kunna kräva ett stopp för hyvling.

Men det går också att i kommuner agera mot denna typ av social dumpning. Genom att vid upphandling ställa krav på rätt till heltid för personalen, kan möjligheten att använda hyvling stoppas eller i vart fall begränsas i stor utsträckning. Detta har gjorts på flera håll.

Ett annat problem är att det vid byte av privat utförare ofta innebär otrygghet och försämrade villkor för personalen. Därför är det viktigt att tillämpa krav på verksamhetsövergång vid tjänsteupphandlingar där det är möjligt och tillämpbart. Då är skyddet för löntagarna starkare, eftersom det regleras i LAS, lagen om anställningsskydd. Även detta har gjorts på flera håll.

Mot denna bakgrund föreslår Vänsterpartiet

att Sala kommun vid framtida tjänsteupphandlingar ställer krav på att personalen skall erbjudas heltidsanställningar.

att Sala kommun vid fortsatta tjänsteupphandlingar ska kräva verksamhetsövergång där det är möjligt och tillämpbart.

Sala 2017-08-25

Johanna Ritvadotter (V)

Bilaga KS 2018/59/2

SALA KOMMUN

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2017 -12- 14
Diarienr 2017/1069
Aktbilaga 4

2017-11-26
SKRIVELSE
STEFAN JACOBSEN

KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

Förslag till svar på motion – "Agera mot hyvling" (Johanna Ritvarsdotter, V)

SAMMANFATTNING AV ÄRENDET

Motionären har den 25 augusti 2017 lagt en motion med rubriken "Agera mot hyvling". I motionen beskrivs att hyvling av arbetstid innebär stora problem för den enskilde. Vidare anges vikten av att locka medarbetare till arbete i bl. a. vård och omsorg. Motionären framhåller att både kommuner och privata arbetsgivare har sagt sig sträva efter att heltid ska vara norm och att arbetsgivare via s.k. hyvling (att tjänstgöringsgraden sänks) från en dag till annan kan stjälpa anställdas försörjningsmöjligheter, vilket går i motsatt riktning.

I motionen föreslås att Sala Kommun vid framtida tjänsteupphandlingar ställer krav på att personalen skall erbjudas heltidsanställningar.

Ett annat problem som framhålls är att det vid byte av privata utförare av tjänster ofta innebär otrygghet och försämrade villkor för personalen. För att skyddet för läntagarna ska bli starkare föreslås att Sala Kommun ska kräva verksamhetsövergång, där det är möjligt och tillämpbart, vid fortsatta tjänsteupphandlingar.

FÖRSLAG TILL SVAR

Upphandlingslagstiftningen bygger på ett antal grundläggande principer (1 kap 9 § LOU):

- Likabehandlingsprincipen
- Icke diskrimineringsprincipen
- Transparensprincipen
- Princip om ömsesidigt erkännande
- Proportionalitetsprincipen

Principerna innebär att alla ska behandlas lika, att de krav som ställs i upphandling inte får gynna eller missgynna en leverantör och att kraven ska vara tydliga samt proportionerliga i förhållande till det som upphandlas. Samtliga krav som ställs i en upphandling ska även vara möjliga att följa upp, vilket innebär att de ska vara mätbara. I de fall det ställs krav som inte är förenliga med ovan nämnda principer kan upphandlingen komma att överprövas. I varje upphandling som Sala Kommun genomför görs en bedömning utifrån ovanstående principer.

Sala Kommun delar motionärens intentioner att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden. Samtidigt finns problem med att sätta krav på att rätt till heltid ska finnas med i kravlistan vid samtliga tjänsteupphandlingar.

SALA0000, v 2.0, 2012-08-02 C:\Users\stefan\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\JFEUCVAP\Svar motion agera mot hyvling.docx

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Box 304
733 25 Sala

Besöksadress: Stora Torget 1
Växel: 0224-74 70 00
Fax: 0224-188 50
kommun.info@sala.se
www.sala.se

Stefan Jacobsen
Personalchef
Personalkontoret
stefan.jacobsen@sala.se
Direkt: 0224-747231

Kommunstyrelsens förvaltning

Då upphandling av tjänster (konsulter) görs är det på specifika och tidsbestämda uppdrag där tjänstgöringsgrad avgörs utifrån behovet.

Då upphandling av drift (t.ex. ett boende) görs är det upp till leverantören att välja hur de löser uppdraget och hur de bemannar för att klara uppställda krav.

Det otroligt svårt att bedöma om det, utifrån den aktuella marknaden och branschen där upphandlingen sker, är lämpligt att ställa krav på heltid då det kan utestänga eller försvåra för mindre leverantörer som vill lämna anbud. Krav på heltid kan lätt även leda till färre anbud, sämre konkurrens, vara kostnadsdrivande och minska flexibiliteten i verksamheter, eftersom leverantörer kan ha svårare att utforma en effektiv organisation. Ovanstående gör det svårt eller omöjligt att bedöma om de grundläggande principerna tillgodoses.

Att vid alla upphandlingar kräva verksamhetsövergång skulle vara ett oproportionerligt krav och därför inte förenligt med grundläggande principer. Sala Kommun följer EUs verksamhetsdirektiv och lagen om anställningsskydd § 6b vid verksamhetsövergång som en konsekvens av upphandling enligt LOU.

Inför beslut om upphandling av tjänster ska en konsekvensanalys och riskbedömning för berörda arbetstagare göras i samverkan med arbetstagarorganisationerna, enligt AFS 2001:1. Dessutom föreligger primär förhandlingsskyldighet enligt 11 och 38 §§ MBL i flera skeden.

BESTLUT

Med hänvisning till ovanstående föreslås att krav på att personal som arbetar i företag / organisation som lämnar anbud till kommunen vid tjänsteupphandling skall erbjudas heltidsanställning och att verksamhetsövergång ska krävas vid byte av privat utförare i samband med tjänsteupphandling (att motionen "Agera mot hyvling") avslås.

BESLUTSUNDEERLAG

Tjänsteskrivelse

Motion, Agera mot hyvling

Bilaga KS 2018/59/3

SALA KOMMUN

KOMMUNSTYRELSEN
Carola Gunnarsson

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsens förvaltning
Ink. 2018 -03- 13
Diarienr 2017/1069 | Aktbilaga 5

Svar på motion "Agera mot hyvling!"

Johanna Ritvadotter (V) inkom den 28 augusti 2017 med rubricerad motion. Motionären yrkar:

- att Sala kommun vid framtida tjänsteupphandlingar ställer krav på att personalen ska erbjudas heltidsanställningar,
- att Sala kommun vid fortsatta tjänsteupphandlingar ska kräva verksamhetsövergång där det är möjligt och tillämpbart.

I sin skrivning anför motionären att begreppet hyvling på senare tid har fått en ny innebörd. Det handlar inte längre om att hyvla träd och virke. Arbetsgivare har via Arbetsdomstolen getts ensidig rätt att från en dag till annan minska anställdas arbetstid och därmed minska lönen i motsvarande grad. Hyvling av arbetstiden innebär också stora problem för den enskilde; att från en dag till annan få stor löneminskning är mycket kännbart för löntagare som redan lever med små marginaler.

Det är viktigt att människor lockas till att arbeta inom bland annat vård och omsorg. Både kommuner och privata arbetsgivare har sagt sig sträva efter att heltid ska vara norm. Att arbetsgivare via så kallad hyvling från en dag till annan kan stjälpa anställdas försörjningsmöjligheter går i motsatt riktning.

Motionären föreslår att kommuner kan motverka detta genom att vid upphandling ställa krav på rätt till heltid för personalen.

Ett annat problem som motionären framhåller är att det vid byte av privat utförare ofta innebär otrygghet och försämrade villkor för personalen. Därför hävdar motionären att det viktigt att tillämpa krav på verksamhetsövergång vid tjänsteupphandlingar där det är möjligt och tillämpbart.

Motionen har remitterats till kommunstyrelsens förvaltning, personalkontoret, för yttrande.

Av yttrandet framgår att Upphandlingslagstiftningen bygger på ett antal grundläggande principer (1 kap 9 § LOU)

- Likabehandlingsprincipen
- Icke diskrimineringsprincipen
- Transparensprincipen

SALA KOMMUN
Kommunstyrelsen
Box 304
733 25 Sala

Besöksadress: Stora Torget 1
Växel: 0224-74 70 00
Fax: 0224-188 50
kommun.info@sala.se
www.sala.se

Carola Gunnarsson
Kommunstyrelsens ordförande
carola.gunnarsson@sala.se
Direkt: 0224-74 71 00

Kommunstyrelsen

- Princip om ömsesidigt erkännande
- Proportionalitetsprincipen

Principerna bygger på att alla ska behandlas lika, att de k krav som ställs i upphandling inte får gynna eller missgynna en leverantör och att kraven ska vara tydliga samt proportionerliga i förhållande till det som upphandlas. Samtliga krav som ställs i en upphandlings ska även vara möjliga att följa upp, vilket innebär att de ska vara mätbara. I varje upphandling som Sala kommun genomförs görs en bedömning utifrån ovanstående principer.

Sala kommun delar motionärens intentioner att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden. Samtidigt finns problem med att sätta krav på att rätt till heltid ska finnas med i kravlistan vid samtliga tjänsteupphandlingar.

När upphandlingar av tjänster (konsulter) görs är det på specifika och tidsbestämda uppdrag där tjänstgöringsgrad avgörs utifrån behovet.

När upphandling av drift (t e x boende) görs är det upp till leverantören att välja hur de löser uppdraget och hur de bemannar för att klara uppställda krav.

Det är otroligt svårt att bedöma om det, utifrån den aktuella marknaden och branschen där upphandlingen sker, är lämpligt att ställa krav på heltid då det kan utestänga eller försvåra för mindre leverantörer som vill lämna anbud.

Att vid alla upphandlingar kräva verksamhetsövergång skulle vara ett oproportionerligt krav och därför inte förenligt med grundläggande principer. Sala kommun följer EU:s verksamhetsdirektiv och LAS (Lagen om anställningsskydd) § 6b, vid verksamhetsövergång som en konsekvens av upphandlingen enligt LOU (Lagen om offentlig upphandling).

Inför ett beslut om upphandling av tjänster ska en konsekvensanalys och riskbedömning för berörda arbetstagare göras i samverkan med arbetstagarorganisationerna , enligt AFS 2001:1. Dessutom förlägger primär förhandlingsskyldighet enligt Medbestämmanlagen (MBL) §11 § 38, i flera skeden i processen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår jag att ledningsutskottet föreslår att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen besvarad.

Carola Gunnarsson (C)
Kommunstyrelsens ordförande