

Sammanträdesdatum  
2022-01-12

Dnr 2020/186

§ 11

Svar på motion om ett mer jämlikt Sala - förbättrad jämställdhet genom liknande arbetsvillkor och jämställd lön

**INLEDNING**

Hanna Westman (SBÄ) inkom den 28 januari 2020 med rubricerad motion. Motionären föreslår att Sala kommun inför generella regler för arbetskläder inom barnomsorgen och fritidsomsorgen, så att alla enheter erbjuder arbetskläder till de som arbetar som tillsvidareanställda inom barnomsorgen och fritidsomsorgen, att kostnaderna för dessa arbetskläder tas från kommunstyrelsens förfogande, samt att Sala kommun tar fram förslag till och genomför en riktad lönesatsning för att öka lönerna för de kvinnodominerade arbetsgrupperna 2021, samt att kostnaderna för denna lönesatsning redovisas till budget 2021.

**Beslutsunderlag**

Bilaga SK 2021. 1406, svar på motion från kommunstyrelsens ordförande, 2021-12-13

Bilaga SK 2020.5193, yttrande från personalkontoret, 2020-06-30

Bilaga SK 2020.556, motion från Salas Bästa, 2020-01-28

Ledningsutskottets beslut § 277, 2021-12-15

**Yrkanden**

Anders Wigelsbo (C) yrkar bifall till ledningsutskottets förslag att kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar att anse motionen besvarad.



**BESLUT**

Kommunstyrelsen hemställer att kommunfullmäktige beslutar

att anse motionen besvarad.

\_\_\_\_\_

Skickas till  
Kommunfullmäktige

Justerandes sign			Utdragsbestyrkande
------------------	---	---	--------------------

## Svar på motion gällande "Förbättrad jämställdhet genom liknande arbetsvillkor och jämställd lön"

Hanna Westman (Sbä) inkom den 28 januari 2020 med rubricerad motion.

Motionären föreslår

att Sala kommun inför generella regler för arbetskläder inom barnomsorgen och fritidsomsorgen. Så att alla enheter erbjuder arbetskläder till de som arbetar som tillsvidareanställda inom barnomsorgen och fritidsomsorgen i Sala kommun,

att kostnaderna för dessa arbetskläder tas från kommunstyrelsens förfogande, samt

att Sala kommun tar fram förslag till och genomför en riktad lönesatsning för att öka lönerna för de kvinnodominerade arbetsgrupperna 2020. Samt redovisar kostnaderna för denna lönesatsning till budget 2021., medan de som arbetar inom förskola och fritidshem, som är kvinnodominerade yrkesområden, får använda sina egna kläder.

Motionären skriver att grunden för ett jämlikt samhälle är en rättvis fördelning av resurser, och hänvisar till mål nummer 10 i Agenda 2030.

Vidare beskrivs att ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter, oberoende av t.ex. kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder eller annan ställning.

I motionen beskrivs det att två områden som Sala kommun har att arbeta med för att nå målsättningen inom Agenda 2030 är arbetskläder, där det enligt motionären är en tydlig skillnad mellan de manligt dominerade yrkesgrupperna inom exempelvis Gata/Park

Motionären skriver också att det finns skillnader i lön mellan män och kvinnor för liknande arbetsuppgifter inom Sala kommun.

Motionen har hänvisats till personalkontoret för yttrande.

Angående arbetskläder till personal på förskolor och fritidshem hänvisas till redovisningen av det uppdrag som kommunstyrelsens ledningsutskott gav till kommunchefen den 15 maj 2018, som innebar att ta fram underlag för beslut om införande av arbetskläder inklusive beräkning av kostnader.

När uppdraget redovisades för ledningsutskottet den 28 augusti 2018 presenterades underlag för att ta fram riktlinjer för införandet av arbetskläder, och en kostnadsberäkning redovisades. Kostnaden beräknades vid tillfället till cirka



KOMMUNSTYRELSEN  
Anders Wigelsbo

924 000 kronor per år för tillsvidareanställd personal. Om även timavlönade skulle omfattas beräknades kostnaden till cirka 1 849 000 kronor per år.

Ledningsutskottet beslöt vid tillfället att hänskjuta frågan till budgetprocessen.

Angående den riktade lönesatsningen skriver personalkontoret att Sala kommun är en personalintensiv organisation som ställer höga krav på medarbetarnas kompetens och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse, Det är av avgörande betydelse för kvaliteten i verksamheten att man kan behålla och rekrytera personal med rätt kompetens Den lokala lönebildningen, med en ändamålsenlig lönestruktur och jämställd och upplevd rättvisa i lönesättningen, är en viktig förutsättning för att lyckas med detta.

Sala kommun genomför sedan 2017 årliga lönekartläggningar utifrån Diskrimineringslagen. Dessa genomförs med syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, alltså möjliggöra en jämställd lönesättning. Dessa lönekartläggningar genomförs i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Den senaste lönekartläggning som Sala kommun genomfört avser 2020, och där kan, precis som föregående år, inga osakliga löneskillnader utifrån kön i Sala kommun, vare sig på individ- eller gruppnivå, påvisas.

Löneskillnaderna mellan kvinnodominerade och de icke-kvinnodominerade yrken kan förklaras med sakliga, könsneutrala argument, vilket tyder på att vi har en jämställd lönesättning i Sala kommun.

Det finns alltså ingen rimlig grund för en särskild lönesatsning för att, utifrån påståendet att Sala kommun skulle ha skillnader i lön mellan kvinnor och män för liknande arbete, höja lönerna för kvinnodominerade arbetsgrupper, eftersom flera kartläggningar visat att det inte finns osakliga skillnader i Sala kommuns lönesättning.

Det kan däremot självfallet finnas all anledning att på sikt se över om lönenivåerna för olika yrkesgrupper står i paritet till det ansvar de bär, men faller utanför vad som berörs i motionen.

Ett eventuellt beslut om arbetskläder för personal inom förskola och fritidshem är alltjämt en budgetfråga. Det är därmed upp till varje parti att ta hänsyn till detta i sitt kommande budgetarbete, och genom sina företrädare i Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden driva frågan.

Motionären förslår att kostnaderna för införandet av arbetskläder ska tas ur kommunstyrelsens förfogande. I det sammanhanget förtjänar två sakförhållanden att påpekas.

För det första är motionen ställd till kommunfullmäktige, medan beslutsrätten över kommunstyrelsens förfogande, som namnet antyder, ligger hos kommunstyrelsen.



KOMMUNSTYRELSEN  
Anders Wigelsbo

Med det sagt är det självfallet fullt möjligt för kommunstyrelsen att, om man så finner lämpligt, tillskjuta medel ur det egna förfogandet till arbetskläder eller andra satsningar.

För det andra måste införandet av arbetskläder ses som en satsning som ger en årligen återkommande kostnad. Som sådan behöver frågan därför beaktas i budgetprocessen.

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

att anse motionen besvarad.

Anders Wigelsbo (C)  
Kommunstyrelsens ordförande



KOMMUNSTYRELSENS FÖRVALTNING

SALA KOMMUN	
Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink.	2020 -06- 26
Diariennr	2020/186-4
Dpb:	

## Yttrande på motion om ett mer jämlikt Sala

- förbättrad jämställdhet genom liknande arbetsvillkor och jämställd lön

**Dnr 2020/186**

### Sammanfattning av ärendet

Motionen är väckt av Hanna Wästman (SBÄ) den 27 april 2020.

De globala målen i agenda 2030 är de mest ambitiösa för hållbar utveckling som världen någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra saker till år 2030; avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa samt lösa klimatkrisen.

Med hänvisning till mål 10 i Agenda 2030, där vikten av att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen, skriver motionären att "i vår kommun finns det flera delar som behöver bli bättre för att vi ska komma närmare detta mål. Vi har flera områden som vi vill se att kommunen förbättrar för att arbeta mot målet minskad jämlikhet. Ett av de områden är jämställdheten mellan män och kvinnor ur ett arbetsgivarperspektiv."

Två områden som tas upp i motionen är tillgång till arbetskläder och löneskillnader mellan män och kvinnor där motionären föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

"Att Sala kommun inför generella regler för arbetskläder inom barnomsorgen och fritidsomsorgen. Så att alla enheter erbjuder arbetskläder till de som arbetar som tillsvidareanställda inom barnomsorgen och fritidsomsorgen i Sala kommun."

"Att kostnaden för dessa arbetskläder tas från kommunstyrelsens förfogande."

"Att Sala kommun tar fram förslag till och gör en riktad lönesatsning för att öka lönerna för de kvinnodominerade arbetsgrupperna 2021. Samt redovisar kostnaderna för denna lönesatsning till budget 2021."

### Förslag till svar

#### Arbetskläder

Angående arbetskläder till personal på förskolor och fritidshem hänvisas till redovisningen av det uppdrag som kommunstyrelsens ledningsutskott gav till kommunchefen (den 15 maj 2018 § 136).

Uppdraget innebar att ta fram underlag om införande av arbetskläder inklusive beräkning av kostnader.

Redovisning av uppdraget gjordes den 2018-08-28, för ledningsutskottet. Personalchef föredrog ärendet och till beredningen bilades; bilaga KS 2018/159/1, protokoll kommunstyrelsens ledningsutskott 2018-05-15, KS 2018/159/2, skrivelse

## Kommunstyrelsens förvaltning

från personalkontoret –Arbetskläder inom Barn- och utbildning samt KS 2018/159/3, underlag till stöd för arbetet med att ta fram riktlinjer för arbetskläder i Sala kommun.

Kostnader för införandet beräknades till (endast för jacka och överdragsbyxa samt sko/känga) till totalt 924.000 kr/år för tillsvidareanställd personal, då även timmavlönade räknades med blev siffran 1.849.000 kr/år.

Kommunstyrelsens ledningsutskott beslutade vid sammanträdet den 2018-08-28 att lägga informationen till handlingarna och hänskjuta frågan till den pågående budgetprocessen. I budgetarbetet framkom inga riktade medel för arbetskläder inom ovanstående verksamheter.

Förslag till svar blir att åter hänskjuta frågan till kommande budgetprocess.

**Riktad lönesatsning**

I motionen framhålls att Sala kommun har höga skillnader i lön mellan kvinnor och män för liknande arbete. "kvinnornas arbete anses också ha en lägre lönestatus än mäns då de baseras på marknadens lönestrukturer.

Sala kommun är en personalintensiv organisation som ställer höga krav på medarbetarnas kompetens och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Det är av avgörande betydelse för kvaliteten i verksamheterna att man kan behålla och rekrytera personal med rätt kompetens. Den lokala lönebildningen, med en ändamålsenlig lönestruktur och en jämställd och upplevd rättvisa i lönesättningen, är en viktig förutsättning för att lyckas med detta.

Sala kommun genomför sedan 2017 årliga lönekartläggningar utifrån Diskrimineringslagen. Dessa genomförs med syftet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, d.v.s. möjliggöra för en jämställd lönesättning. Dessa lönekartläggningar genomförs i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Den senaste lönekartläggningen som Sala kommun har genomfört avser 2019 och denna visar att det inte har hittats några osakliga löneskillnader utifrån kön i Sala kommun, vare sig på individnivå eller gruppnivå.

Följande står att läsa i lönekartläggning 2019 Sala kommun, under rubriken "Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper – likvärdiga arbeten":

Löneskillnaderna mellan våra kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken kunde vi förklara med sakliga könsneutrala argument, vilket tyder på att vi har en jämställd lönesättning i kommunen."

Utifrån ovanstående finns ingen grund för en särskild lönesatsning för att öka lönerna på kvinnodominerade arbetsgrupper då de lönekartläggningar som genomförts visar att det inte finns osakliga löneskillnader utifrån kön i Sala kommun.



Kommunstyrelsens förvaltning

### **BESLUTSUNDEERLAG**

Yttrande på motion om ett mer jämlikt Sala

Arbetskläder, bilaga KS 2018/861/2, Uppdrag från KSO till kommunchef, KS 2018/861 samt KS 2018/159/3

Skrivning angående lönekartläggning av jämställda löner i Sala kommun, utifrån diskrimineringslagstiftningen



## Lönekartläggning utifrån diskrimineringslagstiftningen

Sala kommun är en personalintensiv organisation som ställer höga krav på medarbetarnas kompetens och bidrag till verksamhetens utveckling och måluppfyllelse. Det är av avgörande betydelse för kvaliteten i verksamheterna att man kan behålla och rekrytera personal med rätt kompetens. Den lokala lönebildningen, med en ändamålsenlig lönestruktur och en jämställd och upplevd rättvisa i lönesättningen, är en viktig förutsättning för att lyckas med detta.

Sala kommun genomför sedan 2017 en årlig lönekartläggning, utifrån diskrimineringslagen. Denna genomförs med syftet att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, d.v.s. möjliggöra för en jämställd lönesättning. Dessa lönekartläggningar genomförs i samverkan med de lokala fackliga organisationerna.

Den senaste lönekartläggningen som Sala kommun har genomfört avser 2019 och denna visar att det inte har hittats några osakliga löneskillnader utifrån kön i Sala kommun, vare sig på individnivå eller gruppnivå.

### Likvärdigt arbete

En av de delar som analyseras i lönekartläggningen är likvärdigt arbete. Analysen i denna del av lönekartläggningen utgår från kraven i lagen och dess förarbeten om att det är löneskillnader mellan likvärdiga kvinnodominerade grupper och icke kvinnodominerade grupper som ska jämföras och förklaras. De fall där en kvinnodominerad grupp tjänar mindre än en icke kvinnodominerad yrkesgrupp måste kunna förklaras med könsneutrala argument.

Följande står att läsa i lönekartläggning 2019 Sala kommun, under rubriken "Sammanfattande analys mellan yrkesgrupper – likvärdiga arbeten.

"Löneskillnaderna mellan våra kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken kunde vi förklara med sakliga könsneutrala argument, vilket tyder på att vi har en jämställd lönesättning i kommunen."

### Marknaden

Omvärldens löneläge benämns i dessa sammanhang ofta som marknadskrafter och inom nationalekonomin beskrivs att priset, i vårt fall lönerna, på marknaden styrs utifrån begreppen tillgång och efterfrågan. Marknadskrafter påverkar i stor grad lönesättningen. Är det svårt att rekrytera medarbetare till en verksamhet kommer det påverka lönenivån för de yrken som berörs. Vi måste med andra ord "matcha värdet av arbetskraft på marknaden" för att kunna behålla eller rekrytera medarbetare.

De yrkesgrupper där marknadskraften blir mest tydlig i Sala kommun handlar om yrken där det finns en tydlig konkurrenssituation om arbetskraften till privat sektor. Yrken som exempelvis finns inom bygg, anläggning och stabsfunktioner har löner som ligger generellt högre än andra likvärdiga yrken som endast finns inom offentlig sektor. Detta gäller både kvinnodominerade grupper samt icke kvinnodominerade grupper.

**Övrigt**

Antalet medarbetare med månadslön i Sala kommun är, utifrån den senaste lönekartläggningen 2019, 2.120st till antalet. Av dessa är det 1.822 medarbetare som arbetar i kvinnodominerat arbete (d.v.s. mer än 60 procent kvinnor enligt Diskrimineringslagens definition).

Då vi jämför oss med närliggande kommuner kan vi se att Sala kommun inte ligger lägre i lön än dessa, varken då det gäller kvinnodominerade grupper eller icke kvinnodominerade grupper.

**Slutsats**

Utifrån ovanstående finns ingen saklig grund för en särskild lönesatsning för att öka lönerna på kvinnodominerade arbetsgrupper då de lönekartläggningar som genomförts visar att det inte finns osakliga löneskillnader utifrån kön i Sala kommun.

# Arbetskläder

Underlag till stöd för arbetet med att ta fram  
riktlinjer för arbetskläder i Sala kommun



## Innehåll

1 INLEDNING.....	3
2 NÅGRA BEGREPP PÅ OMRÅDET .....	3
2.2 Skyddskläder.....	3
2.3 Profilkläder .....	3
3 VARFÖR ARBETSKLÄDER?.....	3
4 SKATTEVERKETS REGLER .....	3
6 ARBETSKLÄDER INOM FÖRSKOLAN.....	4
6.1 Undersökning gjord av Lärarnas tidning och tidningen Förskolan.....	4
7 ARBETSKLÄDER INOM VÅRD OCH OMSORG .....	5
7.1 Socialstyrelsens föreskrifter .....	5
7.2 Negativa konsekvenser med profilering.....	5
7.3 Nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket är på väg .....	5
8 FRÅGOR ATT TA STÄLLNING TILL.....	5
9 AVSLUTANDE KOMMENTAR.....	6
REFERENSER .....	7
BILAGA 1 INVENTERING AV ARBETSKLÄDER OCH SKYDDSKLÄDER.....	8
BILAGA 2 PLATSANNONS UPPSALA KOMMUN .....	10

## 1 INLEDNING

Vid behov av riktlinjer för arbetskläder i Sala kommun är tanken att detta underlag ska ge en överblick över området arbetskläder samt att lyfta de frågor som Sala kommun behöver ta ställning till innan ett arbete med att skapa riktlinjer kan påbörjas.

## 2 NÅGRA BEGREPP PÅ OMRÅDET

### 2.2 Skyddskläder

Som skyddskläder räknas sådana kläder som har skyddsegenskaper mot frätande ämnen eller mekaniska skador eller mot väta, värme eller kyla som beror på annat än klimatförhållanden. Skyddskläder märks med symboler, så kallade piktogram, för att visa vad de skyddar mot.

### 2.3 Profilkläder

Benämningen profilkläder förekommer främst i förhållande till kläder med logotyp. Inom många serviceyrken tillhandahålls vanligtvis någon form av enhetlig arbetsklädsel för att just profilera verksamheten och för att tydliggöra vem som är servicepersonal och inte.

## 3 VARFÖR ARBETSKLÄDER?

Att erbjuda anställda arbetskläder kan göras av flera olika anledningar. En vanlig anledning till att erbjuda arbetskläder är att en enhetlig klädsel profilerar verksamheten och hjälper till att signalera kunskap, kompetens och professionalitet gentemot dem som kommer i kontakt med den verksamhet som bedrivs. Arbetskläder kan också hjälpa till att skapa trygghet för verksamhetens brukare och anhöriga till brukare då det går lätt att identifiera vem som är anställd och inte. Enhetliga arbetskläder bidrar även till yrkes stolthet och yrkesidentitet för yrkesgruppen som använder dem. Att erbjuda arbetskläder kan även ses som en förmån som i vissa fall kanske kan bidra till att man som organisation uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Se bilaga 1 för exempel på hur Uppsala kommun framhåller arbetskläder som en förmån i sina platsannonser.

Ibland antas ett genusperspektiv på frågan om arbetskläder. Detta görs framförallt när det gäller diskussionen om arbetskläder i den kvinnodominerande barnomsorgssektorn. De som förespråkar fria arbetskläder inom barnomsorgen menar det finns ett stort behov av arbetskläder och att mer mansdominerade yrkessektorer med jämförbara behov sedan länge erbjudits arbetskläder.

Slutligen finns det också olika regelverk som säger att arbetskläder ska användas, till exempel inom vård och omsorg där arbetskläder används för att förhindra smittspridning och infektioner.

## 4 SKATTEVERKETS REGLER

Arbetsgivare som erbjuder fria arbetskläder till anställda behöver under vissa omständigheter inte göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter för dessa förmåner. En förutsättning för detta är att arbetsgivaren betalar arbetskläderna direkt. Ger arbetsgivaren däremot en anställd ekonomisk ersättning för egna inköp av arbetskläder räknas det som kostnadsersättning och arbetsgivaren ska då göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter på beloppet.

Förmån av uniform och andra arbetskläder är skattefria, om förmånen avser kläder som är avpassade för tjänsten och inte lämpligen kan användas privat (11 kap. 9 § IL).

Skattefrihet gäller för förmån av fri uniform, dvs. sådan klädsel för tjänstebruk som fastställts och utformats i detalj av en myndighet eller en annan arbetsgivare. En uniforms primära syfte är att utmärka en viss



befattning eller vissa befogenheter. Utmärkande för en uniform är att den har en tydligt avvikande utformning från vanliga kläder (SKV A 2016:33).

Om de kläder som arbetsgivaren ger sina anställda är vanliga klädesplagg, t.ex. jackor, blusar och byxor är det oftast en skattepliktig förmån. Vissa förutsättningar ska vara uppfyllda för att sådana kläder ska vara skattefria för den anställde. Kläderna bör uppfylla samtliga förutsättningar nedan för att vara skattefria:

- utgöra arbetskläder, dvs. de tillhandahålls för att användas i tjänsten
- vara obligatoriska att använda i tjänsten för den anställde
- vara avpassade för tjänsten, dvs. plaggen bör vara enhetliga för viss personal eller ha någon annan särskild egenskap
- vara försedda med arbetsgivarens namn eller logotyp så att de märkbart avviker från vanliga plagg.

När det gäller omfattningen av skattefriheten för fria arbetskläder framgår av förarbetena att kläder som utsätts för starkt slitage, kraftig nedsmutsning eller annars förbrukas osedvanligt snabbt bör undantas från beskattning. Exempel på yrkesgrupper som kan anses ha sådana arbetskläder är betongarbetare, murare, smidesarbetare och svetsare.

Fria överdrags- och skyddskläder samt fri tvätt av sådana kläder beskattas inte. Undantagna från beskattning är också sådana fria skyddskläder som har särskilda skyddsegenskaper mot frätande ämnen, mekaniska skador eller mot väta, värme och kyla som i huvudsak har andra orsaker än klimatförhållanden.

Även kläder som är särskilt avpassade för arbetet och som inte lämpligen kan användas privat bör undantas från beskattning. Så kan vara fallet på grund av klädernas utformning, t.ex. snitt och färgsättning eller på grund av att de är särskilt typiska för det slags yrkesutövning det är fråga om. Det gäller t.ex. kläder som ska användas av anställda i ett företag inom livsmedels-, restaurang- och hotellnäringen eller i sjukvården. Skattefrihet gäller dock inte generellt för kläder av enhetlig typ som av tradition bärs av anställda i vissa verksamheter. I de fallen rör det sig många gånger om kläder som med fördel också kan användas privat (prop. 1987/88:52, s. 58–59).

## 6 ARBETSKLÄDER INOM FÖRSKOLAN

Huvudargumentet till att använda arbetskläder inom förskolan är oftast smittspridningsaspekten. Personalen förflyttar smitta fram och tillbaka mellan hem och arbetsplats. Sjukfrånvaro pekas ibland ut som anledning att använda arbetskläder. Profilerings-, genusperspektivet och att vara en attraktiv arbetsgivare framhålls också som argument.

Det är väldigt olika hur det ser ut med arbetskläder i förskolan i olika kommuner. I många kommuner får förskolepersonal fortfarande bekosta sina kläder själva, men fria arbetskläder förekommer också i på flera håll. Exempel på kommuner med arbetskläder inom förskolan är:

Motala kommun, Östersunds kommun, Vetlanda kommun, Kungälv kommun, Norrköpings kommun, Lerums kommun, Tierps kommun, Nacka kommun, Västerås stad och Uppsala kommun, Hofors kommun, Ockelbo kommun och Ovanåker kommun och Söderhamns kommun.

### 6.1 Undersökning gjord av Lärarnas tidning och tidningen Förskolan

Undersökningen presenterades i *Lärarnas tidning* 11 januari 2017 och visar att

- 61 procent av förskollärarna får någon typ av arbetskläder. I fristående förskolor får 73 procent arbetskläder. I kommunala förskolor är motsvarande siffra 59 procent.
- Vanligast är utomhuskläder, vilket i stort sett alla som får arbetskläder erhåller. 17 procent av dem som får arbetskläder får någon form av inomhuskläder.



Så gjordes undersökningen

- Enkäten skickades till förskollärare som är medlemmar i Lärarförbundet.
- 16 764 förskollärare har svarat på frågor om arbetskläder, vilket innebär en svarsfrekvens på ca 32 procent.

## 7 ARBETSKLÄDER INOM VÅRD OCH OMSORG

### 7.1 Socialstyrelsens föreskrifter

Från och med den 1 januari 2016 gäller samma hygienregler vid arbete inom hemtjänsten, särskilda boenden och vissa LSS-boenden som inom hälso- och sjukvården, vilket framgår i *Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg* SOSFS 2015:10. Föreskrifterna syftar till att förebygga och förhindra smittspridning och infektioner i vård och omsorg.

Personliga assistenter som arbetar vid de särskilda boenden som omfattas av föreskrifterna ska följa hygienreglerna. Däremot gäller inte reglerna de personliga assistenter som arbetar i den enskildes hem eller personal i daglig verksamhet. Personal som inte deltar i direkt vård- eller omsorgsarbete omfattas inte av föreskrifterna om basal hygien. En annan förutsättning är att det vid kontakten finns risk för att smittämnen överförs.

Bland annat gäller att arbetskläder inom vård och omsorg ska ha korta ärmar och endast får bäras i arbetet. De ska bytas minst dagligen och gå att tvätta så att de blir rena och fria från smittämnen. Det finns inga speciella regler för hur arbetskläderna ska se ut vad gäller färg, logotyp eller annan utformning. Vem som ska tillhandahålla och tvätta personalens kläder regleras inte heller i SOSFS 2015:10.

I gruppboendena är det viktigt att arbetskläderna inte gör att boendet får en institutionell prägel. Det är upp till verksamheten att se till att arbetskläderna fungerar för det enskilda boendet och uppfyller både hygienregler och LSS intentioner.

### 7.2 Negativa konsekvenser med profilering

Profilering genom likadana arbetskläder inom vård och omsorg kan också ha negativa konsekvenser och enhetlig klädsel har mött motstånd från bland annat personer som bor på LSS-boenden. Man framför att en gruppboendestad är ett hem och där ska man inte behöva möta personal i arbetskläder. Som brukare har man också ställt sig kritiska till att få hjälp och stöd av personal där det framgår att de arbetar för kommunen i samband med vistelse i offentlig miljö som t. ex. när man tillsammans är ute på olika sociala aktiviteter.

Många kommuner gör en särskild översyn av hur användningen av arbetskläder inom LSS-området ska se ut. En sådan kommun är Botkyrka kommun. Lämpligheten att ha kommunens logga på arbetskläderna inom LSS-området bör till exempel reflekteras över.

### 7.3 Nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket är på väg

Nya föreskrifter från Arbetsmiljöverket, *Föreskrifter om mikrobiologiska arbetsmiljörisiker*, baserade på ett nytt EU-direktiv, förväntas komma under 2018 och sannolikt kommer det i dessa finnas regler med krav på att arbetsgivaren ska bekosta obligatoriska arbetskläder tvätten av dessa.

## 8 FRÅGOR ATT TA STÄLLNING TILL

Här följer ett antal frågor som det bör tas ställning till innan riktlinjer skapas. Merparten av frågorna rekommenderas också en reglering i kommande riktlinjer om arbetskläder. Det kan finnas fler frågeställningar att beakta.

- Vilka yrkesgrupper ska ha arbetskläder?
- Vilka plagg ska en grunduppsättning arbetskläder innehålla?

## Arbetskläder

- Hur många grunduppsättningar ska varje medarbetare få?
- Hur ofta ska medarbetaren få en ny uppsättning?
- Vilka alternativ till ordinarie uppsättning kläder ska finnas för varma somardagar?
- Vilka färguppsättningar på plagg ska finnas? Ska detta bestämmas gemensamt i syfte att profilera Sala kommun?
- Ska det finnas logotyp på alla arbetskläder och ska den vara gemensamt utformad inom kommunen?
- Hur ska rutinen kring utkvittering och återlämning av kläder se ut?
- Ska medarbetare få arbetskläder oavsett anställningsform?
- Ska vi som arbetsgivare betala för arbetskläderna?
- Var ska kläderna förvaras när de inte används? Finns förvaringsmöjligheter i form av klädkåp eller liknande om kläderna ska förvaras på arbetsplatsen?
- Finns det omklädningsrum?
- När får arbetskläderna användas? Enbart i tjänsten eller till och från arbetet etc.
- Ska arbetskläder tillhandahållas för profilering vid brukarmöten som inte innebär brukarnära arbete?
- Vad ska gälla för de yrkesgrupper där det inte finns krav på arbetskläder genom något regelverk men där vi ändå beslutar att erbjuda arbetskläder? Ska det då vara obligatoriskt att använda arbetskläder? I den här frågan bör man beakta att medarbetarnas upplevelse av obligatoriska arbetskläder inte nödvändigtvis är positiv. Obligatoriska arbetskläder förutsätter att de kläder som köps in är bekväma och funktionella.
- Ska arbetskläder hyras eller köpas in?
- Ska vi som arbetsgivare stå för tvätten eller ska medarbetaren tvätta själv och ska det i så fall ske på arbetsplatsen?
- Finns förråd för leveranser av kläder om det blir aktuellt med hyra av kläder och cirkulationstvätt?
- Hur ska upphandling av arbetskläder och tvätt ske?
- Finns det reglering kring arbetskläder i föreskrifter eller liknande och följer verksamheterna denna reglering?
- Finns det ett genus- och mångfaldsperspektiv med i beslutet om vilka arbetskläder som ska användas? Passar kläderna både män och kvinnor, finns tillgång till hijab för den som önskar o.s.v.?

## 9 AVSLUTANDE KOMMENTAR

Sala kommun är en organisation med verksamheter som skiljer sig mycket åt sinsemellan och personalkontorets förslag är att varje kontor, där arbetskläder erbjuds, skriver egna riktlinjer för arbetskläder där det preciseras vad som gäller inom den egna verksamheten. Innan det görs kan det vara klokt att fundera över om det finns frågeställningar ovan som kommunen bör ta ett gemensamt helhetsgrepp kring.



## REFERENSER

Tjänsteskrivelse Malmö stad, Arbetskläder vård och omsorg, SOFN-2014-333

*Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg* SOSFS 2015:10

[www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se)

[www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)

<http://lararnastidning.se/sex-av-tio-forskollarare-far-arbetsklader/>

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=99&artikel=6404984>

<http://www.ka.se/arbetsgivaren-ska-sta-for-arbetsklader>

<http://www.mvt.se/nyheter/motala/klart-arbetsklader-till-forskolepersonal-12348285.aspx>

<http://upphandling24.se/norrkoping-koper-in-arbetsklader-till-forskolepersonal/>

<http://www.lerumstidning.se/2008/09/dagisfroknarna-far-arbetsklader/>

<https://www.tidningenleva.se/2016/09/13/fortsatt-oro-kring-arbetsklader/>



## BILAGA 1 INVENTERING AV ARBETSKLÄDER OCH SKYDDSKLÄDER

Under våren 2016 gjorde personalkontoret en inventering av arbetskläder och skyddskläder i Sala kommun, när det gäller vilka som använder arbetskläder, vilka plagg som erbjuds, kostnader, och vem som ombesörjer tvätt. Inventeringen är inte heltäckande men den information som samlades in presenteras nedan.

### Kungsängsgymnasiet

Industriprogrammet: Skor, overall, byxor och skjorta. Kostnad 1500 kr/år/medarbetare.

El och energi: Kostnad 800kr/år/medarbetare

Fordon: Kostnad 20 000 kr/år

Vaktmästare: Byxor, skor, tröjor, sommarjacka och vinterjacka. Kostnad 4000-5000 kr/medarbetare vart tredje år.

Medarbetarna ombesörjer tvätt.

### Åkraskolan

Vaktmästare: Byxor, jacka och arbetsskor med stålhätta

Fritidspersonal: jacka, byxor

Medarbetarna ombesörjer tvätt.

### Gärdestad förskola och Ekeby förskola

Ytterkläder (vindjacka, byxor) och innebyxor. Kostnad 1500 kr/medarbetare/år.

Medarbetarna ombesörjer tvätt.

### Ekorren, Åby förskola samt dagbarnvårdarna

Ytterkläder.

### Klockarbo förskola, Hedens och Västerfärnebo skola

Vaktmästarna har arbets/skyddskläder inga övriga.

### Dalhem och Turbo förskola

Utejackor, överdragsbyxor och vardagsbyxor. Kostnad 1500 kr/medarbetare/år.

Medarbetare ombesörjer tvätt.

### Ekebyskolan

Vaktmästare: skor med stålhätta, snickarbyxor och arbetsjacka. Kostnad ca 1000 kr/medarbetare/år.

### Ösby naturbruksgymnasium

All personal i lagård, svinhus, stall, djurhus, bygg, verkstad och vaktmästeri har arbetskläder. Kostnad ca 3000-4000 kr/medarbetare/år.

### Vallaskolan

Inga arbetskläder, behov finns för vaktmästare.

### Möklinta förskola

Utebyxor och utejacka.

Medarbetarna ombesörjer tvätt.

## Ransta förskola, Åkra förskola, Bellanderska förskolan

Skaljacka, fleecetröja, utebyxor och innebyxor.

Medarbetare ombesörjer tvätt.

## Måltidsenheten

Arbetskläder och halkfria arbetsskor till alla medarbetare. Kostnad år 2015, 66 000 kr.

Medarbetare ombesörjer tvätt själva och sker av hygienskäl på arbetsplatsen.

## Byggenheten

Skyddsskor och arbetsjacka.

Medarbetarna ombesörjer tvätt.

## Kart/mät

Skyddskläder för all personal som deltar i arbete utomhus, såväl vinter- som sommarskor (eller stövlar) med tramp och klämskydd. Kostnad 12 000 kr/medarbetare/år.

Medarbetare ombesörjer tvätt.

## Fastighetsenheten

Alla tekniker har byxor, jacka och skor i både sommar och vinteruppsättning samt t-shirt, sweatshirt, mössor, keps, handskar och varselväst.

## Fd. Tekniska kontoret

Total kostnad för arbetskläder 735 000 kr/år. Tvättkostnad 34 000 kr/år.

## Hemtjänsten

Byxor, pikétröja, tunika, överdragsbyxa och jacka.

## Äldreboenden

Bussarong och byxor.

Berendsen ombesörjer tvätt.

## Grupp och- servicebostäder, poolpersonal, personlig assistans

Tunikor, pikétröjor, fleecetröjor, t-shirts, arbetsbyxor, jackor och utebyxor

## Daglig verksamhet

Inga arbetskläder

## IT-enheten

T-shirts och tröjor. Kostnad 100 kr/medarbetare/år.

Medarbetarna ombesörjer tvätt.

## Räddningstjänsten

Uniformer. Kostnad 60 000 kr/år.

## BILAGA 2 PLATSANNONS UPPSALA KOMMUN

# Barnskötare

Diarienummer: UBN-2017-1966  
Arbetsplats: Skogstorpets förskola  
Förvaltning: Utbildningsförvaltningen  
Publicerad: 2017-04-26

**Sista ansökningsdag: 2017-05-15**

## Arbetsplatsbeskrivning

Välkommen till Uppsala kommun! Hos oss får du 13000 kollegor inom 200 olika yrken. Varje dag jobbar vi för Uppsalas kommuninvånare: Vi lär barn att läsa, vårdar äldre, sopar gatorna, planerar fler bostäder och mycket mer. Kom och jobba med oss och få en hel kommun att fungera. Du är med och skapar ett mer rättvist och jämställt Uppsala för alla, oavsett behov och bakgrund. Det du gör på jobbet gör skillnad för någon annan.

Skogstorpets förskola ingår i Vaksala-enheten och är belägen i Lindbacken. Förskolan har nära till skog och natur men har ändå närheten till stan. Du tar dig snabbt hit på cykel, med bil eller buss. Vi har ljusa fräscha lokaler uppdelat på fyra block. Förskolan startade upp i februari 2016. Skogstorpets förskola har hälsoprofil och vi jobbar aktivt med hälsa och att vara ute mycket i naturen.

Mer information om arbetsplatsen: [www.skogstorpetsforskola.uppsala.se](http://www.skogstorpetsforskola.uppsala.se)

## Arbetsuppgifter

Som barnskötare hos oss är du väl förtrogen med styrdokumentet. Du har en aktiv roll i arbetslaget och deltar med din kunskap och kompetens. Du har tillsammans med de övriga pedagogerna i arbetslaget ansvar för att arbetssättet utmanar till lärande, aktivitet och ansvarstaganden för barnen samt bidra till en miljö där barnen alltid står i centrum.

Anställning kan ske först efter uppvisande av belastningsregistret.



*Vi erbjuder dig kompetensutveckling, enskild planering, reflektionstid med kollegor, fria pedagogiska måltider, arbetskläder samt friskvårdsbidrag*

## **Kvalifikationer**

Vi söker dig som har barnskötarutbildning och vi vill att du har erfarenhet av arbete på förskola, gärna flera år. Har du dessutom kunskap om pedagogisk dokumentation är det meriterande för tjänsten.

Som person är du serviceinriktad och lugn, uppmärksam och tillmötesgående i ditt bemötande. Du tar initiativ och sätter igång aktiviteter för att uppnå resultat samt samarbetar bra med andra människor. Du är också en kommunikativ person som har lätt för att lyssna och anpassa ditt sätt att kommunicera och flexibel med förmågan att se möjligheter i förändringar.

Dessutom har du en god empatisk förmåga och kan snabbt sätta dig in i någon annans perspektiv eller situation.

## **Upplysningar**

Har du frågor om tjänsten eller rekryteringsprocessen, kontakta:  
Maria Carlsson, biträdande förskolechef, 018-727 79 32

Facklig företrädare:  
Kommunal, 010-442 70 00

Har du frågor gällande registrering av din ansökan, kontakta enheten för kompetensförsörjning: 018-727 12 94.

I din ansökan ska du ange medborgarskap. Om du inte är medborgare i Sverige, EU, EES eller Schweiz måste du också kunna styrka att du har ett giltigt arbetstillstånd eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Anställning kan ske först efter kontroll av arbetstillstånd, vilket krävs enligt utlänningsförordningen.

## **Anställningsvillkor**

Anställningsform: Visstidsanställning till och med 2017-12-31

Omfattning: 100%

Tillträde: 2017-07-31

Lönebeskrivning: Enligt överenskommelse

## **Information**

Dina personuppgifter kommer att användas för att administrera din ansökan inom Uppsala kommun.

När du söker jobb hos oss vill vi att du gör detta online. Klicka på knappen nedan "Sök jobbet".

Vi undanber oss erbjudanden om annonserings- och rekryteringshjälp.

Sammanträdesdatum  
2018-08-28

Dnr 2018/861

§ 187 Redovisning av uppdrag angående arbetskläder till personal på förskolor och fritidshem

**INLEDNING**

Kommunstyrelsens ledningsutskott beslutade den 15 maj 2018, § 136, att uppdra till kommunchefen att ta fram underlag om införande av arbetskläder för personal inom förskole- och fritidshemsverksamheterna, inklusive en beräkning av kostnader.

**Beredning**

Bilaga KS 2018/159/1, protokollsutdrag kommunstyrelsens ledningsutskott  
2018-05-15

Bilaga KS 2018/159/2, skrivelse från personalkontoret - Arbetskläder inom Barn- och utbildning

Bilaga KS 2018/159/3, underlag till stöd för arbetet med att ta fram riktlinjer för arbetskläder i Sala kommun

Personalchef Stefan Jacobsen föredrar ärendet.

**Yrkanden**

Anders Wigelsbo (C) yrkar

att ledningsutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna och hänskjuta frågan till den pågående budgetprocessen.

**BESLUT**

Ledningsutskottet beslutar

att lägga informationen till handlingarna och hänskjuta frågan till den pågående budgetprocessen.

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



KOMMUNSTYRELSEN  
Anders Wigelsbo

SALA KOMMUN Kommunstyrelsens förvaltning	
Ink. 2018 -05- 15	
Diarienum	Aktbilaga

## Uppdrag angående arbetskläder till personal på förskolor och fritidshem

Arbetsgivarutskottet har diskuterat möjligheten att införa möjlighet till arbetskläder för personal inom förskole- och fritidshemsverksamheterna enligt samma modell som redan finns inom hemtjänsten.

För frågan ska kunna tas med i budgetbehandlingsprocessen behövs ett mer utförligt beslutsunderlag.

Mot bakgrund av ovanstående hemställer jag

- Att ledningsutskottet uppdrar åt kommunchefen att ta fram underlag om införande av arbetskläder för personal inom förskole- och fritidshemsverksamheterna, inklusive en beräkning av kostnaderna samt
- Att underlaget ska redovisas senast vid ledningsutskottets sammanträde den 21 augusti 2018.

Anders Wigelsbo ( C )  
Kommunstyrelsens ordförande

Sammanträdesdatum  
2018-05-15

Dnr 2018/861 - 2

§ 136 Uppdrag angående arbetskläder till personal på förskolor och fritidshem

**INLEDNING**

Arbetsgivarutskottet har diskuterat möjligheten att införa arbetskläder för personal inom förskole- och fritidshemsverksamheterna enligt samma modell som redan finns inom hemtjänsten.

**Beredning**

Bilaga KS 2018/117/1, missiv

**Yrkanden**

Anders Wigelsbo (C) yrkar att ledningsutskottet beslutar att uppdra till kommunchefen att ta fram underlag om införande av arbetskläder för personal inom förskole- och fritidshemsverksamheterna, inklusive en beräkning av kostnaderna, samt att underlaget ska redovisas vid ledningsutskottets sammanträde den 21 augusti 2018.

Ulrika Spårebo (S) yrkar som tillägg att i underlaget även beräkna kostnader för arbetsskor till personal i de verksamheter som har rätt till arbetskläder.

**Propositionsordning**

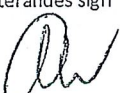
Ordföranden ställer sitt eget yrkande mot avslag och finner sitt eget yrkande bifallet. Ordförande ställer Ulrika Spårebos (S) tilläggsyrkande mot avslag och finner yrkandet bifallet.

**BESLUT**

Ledningsutskottet beslutar

att uppdra till kommunchefen att ta fram underlag om införande av arbetskläder för personal inom förskole- och fritidshemsverksamheterna, inklusive en beräkning av kostnaderna, att i underlaget även beräkna kostnader för arbetsskor till personal i de verksamheter som har rätt till arbetskläder, samt att underlaget ska redovisas vid ledningsutskottets sammanträde den 21 augusti 2018.

Utdrag  
kommunchefen

Justerandes sign 		Utdragsbestyrkande
---	--	--------------------

Sammanträdesdatum  
2018-05-15

Dnr 2018/861 - 2

§ 136

## Uppdrag angående arbetskläder till personal på förskolor och fritidshem

### INLEDNING

Arbetsgivarutskottet har diskuterat möjligheten att införa arbetskläder för personal inom förskole-och fritidshemsverksamheterna enligt samma modell som redan finns inom hemtjänsten.

### Beredning

Bilagå KS 2018/117/1, missiv

### Yrkanden

Anders Wigelsbo (C) yrkar  
att ledningsutskottet beslutar

att uppdra till kommunchefen att ta fram underlag om införande av arbetskläder för personal inom förskole-och fritidshemsverksamheterna, inklusive en beräkning av kostnaderna, samt

att underlaget ska redovisas vid ledningsutskottets sammanträde den 21 augusti 2018.

Ulrika Spårebo (S) yrkar som tillägg

att i underlaget även beräkna kostnader för arbetsskor till personal i de verksamheter som har rätt till arbetskläder.

### Propositionsordning

Ordföranden ställer sitt eget yrkande mot avslag och finner sitt eget yrkande bifallet

Ordförande ställer Ulrika Spårebos (S) tilläggsyrkande mot avslag och finner yrkandet bifallet.

### BESLUT

Ledningsutskottet beslutar

att uppdra till kommunchefen att ta fram underlag om införande av arbetskläder för personal inom förskole-och fritidshemsverksamheterna, inklusive en beräkning av kostnaderna,

att i underlaget även beräkna kostnader för arbetsskor till personal i de verksamheter som har rätt till arbetskläder, samt

att underlaget ska redovisas vid ledningsutskottets sammanträde den 21 augusti 2018.

Utdrag

kommunchefen

Justerandes sign



Utdragsbestyrkande



## MOTION 2 ETT MER JÄMLIKT SALA

### **MÅL 10 AGENDA 2030 – ETT MINDRE OJÄMLIKT SAMHÄLLE – FÖRBÄTTRAD JÄMSTÄLLDHET GENOM LIKLANDE ARBETSVILLKOR OCH JÄMSTÄLLD LÖN**

Grunden för ett hållbart samhälle är en rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället. Globala målens ledord är Leave No One Behind och mål 10 belyser vikten av att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen.

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av t.ex. kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och annan ställning. Även om många länder har haft en positiv ekonomisk utveckling med minskad fattigdom under de senaste decennierna, så har klyftorna ökat både inom och mellan länder. Jämlikhet minskar risken för konflikter och främjar alla människors möjlighet att delta i och påverka samhällsutvecklingen. Både i världen och i vår kommun. I vår kommun finns det flera delar som behöver bli bättre för att vi ska komma närmare detta mål. Vi har flera områden som vi vill se att kommunen förbättrar för att arbeta mot målet minskad ojämlikhet. Ett av de områden är jämställdheten mellan män och kvinnor ur ett arbetsgivarperspektiv. I Sala kommun finns det skillnader mellan hur arbetskläder eller skyddskläder används inom verksamheterna. De manliga områdena såsom gata/park och fastighet har rätt till arbetskläder, medan de som leker med barnen på förskolan och i fritids får använda sina egna kläder. Sala kommun har även högre skillnader mellan lönerna mellan män och kvinnor för liknande arbete. Kvinnors arbete anses också ha en lägre lönestatus än mäns då de baseras på marknadens lönestrukturer. För att bidra till att öka attraktionen som arbetsgivare, arbeta aktivt för att öka jämställdheten generellt och för att säkerställa att vi har jämlika förhållande gällande arbetskläder föreslår jag att Sala kommun gör en jämlikhetssatsning som arbetsgivare. Jag föreslår därför kommunfullmäktige besluta:

Att Sala kommun inför generella regler för arbetskläder inom barnomsorgen och fritidsomsorgen. Så att alla enheter erbjuder arbetskläder till de som arbetar som tillsvidareanställda inom barnomsorgen och fritidsomsorgen i Sala kommun.

Att kostnaderna för dessa arbetskläder tas från kommunstyrelsens förfogande.

Att Sala kommun tar fram förslag till och gör en riktad lönesatsning för att öka lönerna för de kvinnodominerade arbetsgrupperna 2021. Samt redovisar kostnaderna för denna lönesatsning till budget 2021.

Hanna Westman, ledamot kommunfullmäktige, Salas Bästa