

## **Yrkande - Anställningstrygghet bolag**

*Förslag till beslut i kommunstyrelsen:*

1. Ärendet återremitteras med uppdrag till Stadsledningskontoret att söka samförståndslösning med fackliga parter kring de överenskommelser som behandlas i ärendet.

### **Yrkandet**

Ärendet berör ett begränsat antal medarbetare med lång anställningstid inom staden.

I grunden har dessa medarbetare en god anställningstrygghet i en eventuell situation med arbetsbrist inom respektive bolag.

Eventuella ändringar kring tidigare överenskommelser bör uppnås i samförstånd med fackliga parter.

**Yrkande**  
2021-05-17

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet, Miljöpartiet

## **Yrkande angående – Redovisning av uppdrag gällande fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen och i kommunfullmäktige:

1. Den förstärkta anställningstryggheten, som fram till nyligen gällde enligt överenskommelse, fortsätter gälla för medarbetare i de av stadens bolag, regionala bolag och kommunalförbund som tidigare har omfattats av dessa regler.

I kommunstyrelsen:

1. Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2020-10-14, § 836, avseende fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antecknas.

### **Yrkandet**

Under 1990-talets omstruktureringar av bolagsflora och förvaltningar lovade staden sina medarbetare att deras anställningstrygghet skulle förbli oförändrad. Förra året meddelades de politiska representanterna i kommunstyrelsens personalberedning att den förstärka anställningstryggheten i stadens bolag ensidigt avvecklas från arbetsgivarsidan. Denna förändring av ett antal hundra medarbetares villkor på arbetsplatsen gjordes utan politiskt beslut eller föregående förhandling, vilket är en alltmer vanligt förekommande kultur i staden; sedan maktskiftet är arbetsgivarpolitiken mer aggressiv och ensidig än någonsin tidigare. Vi välkomnar den uppmjukning som redogörs för i tjänsteutlåtandet, där den omställningsfunktion som beslutades om under det förra styret kommer att användas för att stötta anställda i hela bolagssfären. Men det räcker inte.

Vi socialdemokrater och rödgrönrosa menar att en kommun ska stå för sina löften. Vi är måna om att Göteborgs Stad ska vara en god arbetsgivare som för en personalpolitik som sätter varje medarbetares villkor, arbetsmiljö och trygghet i centrum. Förändringar som genomförs utan gängse samverkansprocesser riskerar att urholka värdet av den svenska partsmodellen. Framöver kan detta riskera förtroendet för staden och leda till kompetensförsörjningsproblem, arbetsmarknadskonflikter och dyra rättsprocesser. Det ensidiga förfarandet sätter en farlig praxis för stadens agerande som arbetsgivare och står i stark kontrast mot den svenska modellens förhandlingslösningar. Vi menar att staden som arbetsgivare är skyldig att leva upp till sitt löfte att medarbetare inom de bolag och

kommunalförbund som tidigare omfattats av den förstärkta anställningstryggheten fortsatt ska göra detta.

Vi ser i framtiden att det finns behov av att klargöra vilka personalpolitiska principer som ska vara lika över staden, och hur det ska fungera i relation till bolagens juridiska förutsättningar samt stadens övriga förvaltningar. Vi förstår att bolagen är egna juridiska personer, men med det i beaktande behöver det finnas förutsättningar att ändå ha en likvärdig personalpolitik för stadens samtliga anställda.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2021-04-06

Diarienummer 1293/20

**Handläggare**

Catarina Blomberg

Telefon: 031-368 03 10

E-post: catarina.blomberg@stadshuset.goteborg.se

## Redovisning av uppdrag gällande fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Redovisning av kommunstyrelsens uppdrag 2020-10-14, § 836, avseende fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antecknas och förklaras fullgjort.

### Sammanfattning

Ärendet gäller beredning av yrkande gällande bibehållen anställningstrygghet för de medarbetare som var anställda vid övergång från förvaltning till bolag i de bolag där överenskommelser om arbetsgivarsamverkan och service i avtals- och andra personalfrågor träffats mellan stadsledningskontoret (tidigare benämnt stadskansliet) och bolaget. Detta mot bakgrund att stadsledningskontoret den 25 maj 2020 sade upp de överenskommelser som då fanns kvar med vissa bolag. Överenskommelserna är inte kollektivavtal som tecknats med de fackliga organisationerna utan är överenskommelser på tjänstemannanivå som gjordes för mellan 20 och 30 år sedan.

Kommungemensamma interna tjänster och gemensamma HR-processer samt styrande dokument har tillkommit sedan överenskommelserna gjordes. Göteborgs Stadshus AB har bildats med uppdrag att koordineras bolagen i Göteborgs Stad. Stadsledningskontoret gjorde därmed bedömningen att överenskommelserna var föråldrade och att syftet med dem tas om hand på annat sätt.

Stadsledningskontoret utökar omställningsfunktionens uppdrag till att gälla även rådgivning om stadens omställningsprocess samt som kontaktlänk. Ett arbetssätt som bedöms ge stöd och möjligheter till bolagen med utgångspunkt från vad som är möjligt i enlighet med arbetsrättsliga lagar och avtal.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret bedömer att breddningen av omställningsfunktionens uppdrag är av mindre omfattning och kan utföras med nuvarande resurser. Uppdraget gäller inte delar som hanteras av andra aktörer utan inskränker sig till stadengemensamma arbetssätt och innebär därför inte konkurrerande verksamhet

## **Bedömning ur ekologisk och social dimension**

Stadsledningskontoret inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa dimensioner.

## **Samverkan**

Information lämnas i koncernfackliga rådet 2021-04-21.

## **Bilaga**

Kommunstyrelsens protokollsutdrag 2020-10-14 § 836 samt yrkande S, V och MP

## Ärendet

Kommunstyrelsens uppdrag i enlighet med yrkande från M, L och C 2020-10-14 § 836 till stadsledningskontoret är att bereda yrkandet från S, V, och MP. Yrkandet gäller bibehållen anställningstrygghet för de medarbetare som var anställda vid övergång från förvaltning till bolag i de bolag där överenskommelser om arbetsgivarsamverkan och service i avtals- och andra personalfrågor träffats mellan stadsledningskontoret och bolaget.

## Beskrivning av ärendet

Bakgrunden till yrkandet är stadsledningskontorets beslut i maj 2020 om uppsägning av de överenskommelser om arbetsgivarsamverkan som fanns med vissa av stadens bolag.

I yrkandet anges att överenskommelserna har inneburit en förstärkt anställningstrygghet för medarbetare som under 1990-talet var anställda i förvaltningar vars verksamhet övergick i bolagsform.

I yrkandet anges att ”den förstärkta anställningstryggheten, enligt fram till nyligen gällande överenskommelse, fortsätter gälla för medarbetare i stadens bolag, regionala bolag och kommunalförbund som tidigare har omfattats av dessa regler.”

## Överenskommelser på tjänstemannanivå

Överenskommelserna gällande arbetsgivarsamverkan och service i avtals- och andra personalfrågor tecknades på tjänstemannanivå (mellan stadsdirektör eller personaldirektör och VD för bolaget). De flest tillkom i slutet av 1980-talet eller i början av 1990-talet men något även år 2000.

Innebörden av arbetsgivarsamverkan har i huvudsak handlat om följande områden;

- Personalpolitiskt utvecklingsarbete och viss utbildningsverksamhet ex. samverkan och arbetsmiljö
- Rekrytering och omplacering, att nyttja tjänster inom kommunens omplaceringsverksamhet och följa rekryteringsordning
- Sysselsättningsbefrämjande åtgärder
- Motsvarande anställningstrygghet som gäller för anställda inom stadens förvaltningar

Överenskommelserna var inte kollektivavtal som tecknats mellan arbetsgivare och fackliga organisationer, utan har varit överenskommelser för arbetsgivarsamverkan och service i vissa HR-frågor som bolagen har betalat för till stadsledningskontoret, antingen genom en årlig avgift beroende på antal medarbetare eller som en fast avgift.

Frågan om aktualiteten hos överenskommelser om arbetsgivarsamverkan mellan stadsledningskontoret och vissa bolag har diskuterats de senaste åren. Vissa bolag har också sagt upp överenskommelserna under 2010-talet (ex. Göteborgs Spårvägar AB, GotEvent AB).

Sedan överenskommelserna tillkom för mellan 20 och 30 år sedan har beslut och förutsättningar gjort att överenskommelserna är inaktuella. Inom HR-området har staden etablerat nya arbetssätt (HR-processer), nya tekniska förutsättningar och nya styrande dokument (till exempel riktlinjer för kommungemensamma interna tjänster). Bolag som använder kommungemensamma interna tjänster betalar för tjänsten till Intraservice på samma sätt som förvaltningar gör.

Etableringen av Göteborgs Stadshus AB med start i januari 2015 gav ytterligare förändringar inom det personalpolitiska arbetet i bolagen. Enligt stadens riktlinjer för ägarstyrning och ägardirektivet för Göteborgs Stadshus AB framgår att Stadshus har en roll avseende arbetsgivarfrågor samt att i koncernbolagsrollen svara för samordning samt ge ägarstöd i vissa specialistfunktioner, bland annat HR. Härigenom koordineras nu bolagen i Göteborgs Stad, med sina olika arbetsgivarorganisationer, i syfte att på effektivt och tydligt sätt bli en del i Göteborgs Stad, även inom det personalpolitiska området.

De överenskommelser som fanns kvar sades upp av HR-direktören i slutet av maj 2020 mot bakgrund av att överenskommelserna är föråldrade och att uppgifterna tas om hand på annat sätt. HR-direktören informerade om uppsägningarna i Personalberedningen 2020-06-03.

### **Bolag som berördes av uppsägningen av överenskommelserna år 2020**

- Göteborg Energi (år 1989)<sup>1</sup>
- Renova AB och Renova Miljö AB (år 1989)
- Business Region Göteborg AB, BRG (år 2000)
- Göteborg stads Leasing AB (1992)
- Grefab (1974)
- Försäkrings AB Göta Lejon (år 1990)
- Räddningstjänsten Storgöteborg

Av de bolag som var aktuella för uppsägning enligt ovan var det Göteborg Energi som hade absolut flest medarbetare vid övergången från förvaltning till bolag 1989. Som exempel har beräkning nu gjorts att av de 787 personer som var anställda vid verksamhetsövergången 1989 var 139 medarbetare (18 procent) fortfarande anställda i december 2020. Dessa medarbetare har idag en mycket lång anställningstid i bolaget vilket påverkar deras förutsättningar i det fall bolaget skulle hamna i en situation med behov av uppsägningar på grund av arbetsbrist. Hanteringen ska då göras med utgångspunkt från regler i Lagen om anställningsskydd (LAS).

### **Aktuella arbetssätt som ersätter överenskommelserna om arbetsgivarsamverkan**

Kommungemensamma interna tjänster och gemensamma HR-processer ersätter i stor utsträckning det som åsyftades i överenskommelserna med ”Personalpolitiskt utvecklingsarbete och viss utbildningsverksamhet ex. samverkan och arbetsmiljö”.

Det som benämns ”sysselsättningsbefrämjande åtgärder” är numera främst samarbete inom ramen för employer branding och arbete med staden som attraktiv arbetsgivare. Rena arbetsmarknadspolitiska åtgärder utgår ofta från kollektivavtal och görs därför i huvudsak inom respektive arbetsgivarorganisations område.

När det gäller ”Rekrytering och omplacering, att nyttja tjänster inom kommunens omplaceringsverksamhet och följa rekryteringsordning” har det kommuncentrala stödet varierat över tid. Under de senaste drygt tio åren har det varit arbetsrättslig rådgivning som varit uppdraget för stadsledningskontoret i samband med omställning/omplacering i förvaltningarna. Förändring har nu gjorts på uppdrag av kommunstyrelsen som 2019

---

<sup>1</sup> Siffrorna inom parentes anger året då bolaget bildades. Observera att bolagsstrukturen kan ha ändrats över tid.

fattade beslut om att en centralt samordnande omställningsfunktion avseende förvaltningarnas omställningsarbete skulle startas på stadsledningskontoret. Funktionen arbete pågår sedan sommaren 2020.

### **Anställningstrygghet**

Formuleringen i flertalet av överenskommelserna är *”bolagen har i sin anställning motsvarande anställningstrygghet som gäller – eller kan komma att gälla - för anställda i Göteborgs Stads förvaltningar.”*

Frågan om anställningstryggheten har varit aktuell i personalutskottet, kommunstyrelsen samt kommunfullmäktige de senaste åren med olika utgångspunkter. Nedan anges utdrag av betydelse i beredningen av yrkandet om bibehållen anställningstrygghet för vissa medarbetare i stadens bolag.

Samverkan Göteborg är kollektivavtalet om samverkan och arbetsmiljö som gäller för stadens förvaltningar. I 7 § i protokollet till avtalet finns en skrivning om anställningstrygghet *”Avtalsparterna konstaterar att det politiska målet att eftersträva anställningstrygghet i arbetsbristsituationer för tillsvidareanställda medarbetare i Göteborgs Stad kvarstår.”* Protokollsanteckningen innebär dock inte att kollektivavtal tecknats, då anteckningarna inte ingår i avtalet och därmed inte heller uppfyller formkravet för kollektivavtal i enlighet med 23 § MBL. Detta förtydligas i utredning av ärendet *”Redovisning av uppdrag om att utreda hur avtalet om särskild anställningstrygghet kan avvecklas”* (se nedan).

Under många år tidigare har budgeten innehållit en skrivning gällande anställningstrygghet. I kommunfullmäktiges beslut om budget för 2020 fanns skrivningen inte med, inte heller i den budget som beslutats för 2021.

I kommunfullmäktige beslutades dock följande 2019-10-17 § 13 i samband med ärendet *”Redovisning av uppdrag om att utreda hur avtalet om särskild anställningstrygghet kan avvecklas”*:

*”3. Kommunfullmäktige fastslår att den politiska viljan att eftersträva anställningstrygghet i arbetsbristsituationer för tillsvidareanställda enligt protokollsbilaga 1 § 7 till Samverkan Göteborg kvarstår.”*

#### *Anställningstrygghet mellan olika juridiska personer*

2016-05-25 fick stadsledningskontoret i uppdrag av personalutskottet att se över regler och rutiner kring anställningstryggheten i de kommunala bolagen. Uppdraget redovisades i personalutskottet i november 2016 i *”PM om anställningstryggheten i Göteborgs stads bolag”*.

*”Utifrån de resonemang som förts i detta PM kan konstateras att det föreligger svårigheter att få till stånd ett system kring anställningstryggheten som omfattar både staden och bolagen. I huvudsak handlar det om rent arbetsrättsliga svårigheter men också en del organisatoriska och administrativa svårigheter. Stadsledningskontoret drar slutsatsen att det inte är att rekommendera att införa anställningstrygghet som också omfattar bolagen.”*  
*(ur PM om anställningstryggheten i Göteborgs stads bolag)*

Beslutet i Personalutskottet 2016-11-30 § 101

1. Informationen antecknas.



2. Personalutskottets uppdrag 2016-05-24 § 43, förklaras fullgjort.

#### *Stadens omplaceringsverksamhet i nuvarande form*

Enligt beslut i kommunstyrelsen 2019-06-19 startade under 2020 en centralt samordnande omställningsfunktion på stadsledningskontoret med syfte att bidra till en bättre efterlevnad och mer enhetlig hantering vid förvaltningarnas arbete med omställning. Omställningsfunktionen ska agera rådgivande, stödjande och ansvara för gemensam uppföljning inom området avseende förvaltningarna. Utgångspunkt för gemensamt arbetssätt är stadens omställningsprocess.

Stadsledningskontoret kommer redan nu att kunna utvidga omställningsfunktionen uppdrag med rådgivning angående tillämpliga arbetssätt inom omställningsprocessen även till bolagen, samt som kontaktlänk för kompetensförsörjning även mellan bolag och förvaltningar samt omvänt. Den arbetsrättsliga lagstiftningen och kollektivavtalen gäller inom varje juridisk person, varför företräde till anställning eller anvisningsrätt enbart kan tillämpas inom den juridiska personen, inte mellan olika.

Denna rådgivning och kontaktlänk för bolagens HR-funktioner gällande lediga tjänster och verksamheter med rekryteringsbehov är en möjlighet för medarbetare att få överblick över möjligheter och för koncernen att tillvarata kompetens. Denna utökning av omställningsfunktionens uppdrag bedöms vara av mindre omfattning och kommer att genomföras inom ramen för funktionens nuvarande bemanning (två medarbetare).

#### **Stadsledningskontorets bedömning**

Överenskommelserna om arbetsgivarsamverkan gav inte en möjlighet till anställningstrygghet mellan juridiska personer. Tjänsterna i överenskommelser om arbetsgivarsamverkan som bolagen erhållit mot överenskommen avgift tas numera om hand på annat sätt i flertalet fall, bland annat genom kommungemensamma interna tjänster. Stöd till bolagen för att tillvarata kompetens inom koncernen och kan nu ges genom att stadsledningskontoret utökar omställningsfunktionens uppdrag till att gälla även rådgivning om stadens omställningsprocess samt som kontaktlänk. Ett arbetssätt som bedöms ge stöd och möjligheter till bolagen med utgångspunkt från vad som är möjligt i enlighet med arbetsrättsliga lagar och avtal.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör



## Yrkande från S, V och MP angående fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag

§ 836, "1293/20

### Beslut

Enligt yrkande från M, L och C:

Stadsledningskontoret får i uppdrag att bereda yrkandet från S, V, och MP.

### Tidigare behandling

Bordlagt den 16 september 2020, § 736 och den 30 september 2020, § 789.

### Handlingar

Yrkande från S, V och MP den 8 september 2020.

Yrkande från M, L och C samt särskilt yttrande från KD den 2 oktober 2020.

Yttrande från D den 30 september 2020.

### Yrkanden

Ordföranden Axel Josefson (M) och Martin Wannholt (D) yrkar bifall till yrkande från M, L och C den 2 oktober 2020.

Daniel Bernmar (V) och Jonas Attenius (S) yrkar bifall till yrkande från S, V och MP den 8 september 2020.

### Propositionsordning

Ordföranden ställer propositioner på yrkandena och finner att det egna och Martin Wannholts yrkande bifallits. Omröstning begärs.

### Omröstning

Godkänd voteringsproposition: "Ja för bifall till Axel Josefsons och Martin Wannholts yrkande och Nej för bifall till Daniel Bernmars och Jonas Attenius yrkande."

Helene Odenjung (L), Martin Wannholt (D), Jessica Blixt (D), Emmyly Bönfors (C), tjänstgörande ersättaren Nina Miskovsky (M) och ordföranden Axel Josefson (M) röstar Ja (6).

Daniel Bernmar (V), Blerta Hoti (S), Karin Pleijel (MP), Marina Johansson (S), Grith Fjeldmose (V) och Jonas Attenius (S) röstar Nej (6).

Jörgen Fogelklou (SD) avstår från att rösta (1).



---

Kommunstyrelsen beslutar med ordförandens utslagsröst att bifalla Axel Josefsons och Martin Wannholts yrkande.

### **Protokollsanteckningar**

Elisabet Lann (KD) antecknar följande till protokollet: Om jag hade haft rätt att rösta hade jag röstat Ja.

Representanterna från D antecknar som yttrande en skrivelse från den 30 september 2020.

Elisabet Lann (KD) antecknar som yttrande en skrivelse från den 2 oktober 2020.

### **Reservation**

Daniel Bernmar (V) reserverar sig mot beslutet enligt följande: Jag reserverar mig då jag anser att kommunstyrelsen inte ska fatta beslut om att bereda frågor på lösa grunder. Det finns inget system eller rutin för beredning av yrkanden. Partierna har resurs till sitt förfogande att fatta beslut i den materiella sakfrågan och om yrkandet inte uppnår en sådan nivå ska det röstas ned.

### **Protokollsutdrag skickas till**

Stadsledningskontoret

### **Dag för justering**

2020-11-16

### **Vid protokollet**

#### **Sekreterare**

Mathias Sköld

#### **Ordförande**

Axel Josefson

#### **Justerande**

Daniel Bernmar

**Yrkande** (M, L, C)  
**Särskilt yttrande** (KD)  
2020-10-02 2.1.17

## **Yrkande angående – Yrkande från S, V och MP angående fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att bereda yrkandet från S, V, och MP.

### **Yrkandet**

Personalberedningen fick i våras information att stadsledningskontoret (SLK) har sagt upp avtal mellan SLK och vissa bolag. Avtalen är inga kollektivavtal som framkommit via förhandling med de fackliga organisationerna utan avtal mellan SLK och vissa bolag. Avtalen handlade om personalpolitiskt arbete, viss utbildningsverksamhet, rekrytering och omplacering samt att vissa skulle omfattas av samma anställningstrygghet som Göteborgs stads förvaltningar.

Ärendet har hanterats på ett olyckligt sätt. Stadsledningskontoret får därmed i uppdrag att bereda yrkandet från S, V och MP för att politiken ska få möjlighet att besluta om Göteborg stads hållning i frågan.

**Yrkande**  
2020-09-08

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet, Miljöpartiet

## **Yrkande angående fortsatt anställningstrygghet för begränsat antal medarbetare i stadens bolag**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen och i kommunfullmäktige:

1. Den förstärkta anställningstryggheten, enligt fram till nyligen gällande överenskommelse, fortsätter gälla för medarbetare i stadens bolag, regionala bolag och kommunalförbund som tidigare har omfattats av dessa regler.

### **Yrkandet**

Nyligen meddelades de politiska representanterna i kommunstyrelsens personalberedning att den förstärka anställningstryggheten i stadens bolag ensidigt avvecklas från arbetsgivarsidan. Denna förändring av ett antal hundra medarbetares villkor på arbetsplatsen gjordes utan politiskt beslut eller föregående förhandling. Under 1990-talets omstruktureringar av bolagsflora och förvaltningar lovade staden sina medarbetare att deras anställningstrygghet skulle förbli oförändrad.

Socialdemokraterna och rödgrönrosa är måna om att Göteborgs Stad ska vara en god arbetsgivare och föra en personalpolitik som sätter varje medarbetares villkor, arbetsmiljö och trygghet i centrum. Förändring utan föregående förhandling av denna karaktär urgröper förtroendet för staden och kan leda till kompetensförsörjningsproblem, arbetsmarknadskonflikter och dyra rättsprocesser. Ensidigheten sätter en farlig praxis för stadens agerande som arbetsgivare och står i stark kontrast mot den svenska modellens förhandlingslösningar. Vi menar att staden är skyldig att leva upp till sitt löfte att medarbetare inom bolag och kommunalförbund som tidigare omfattats av den förstärkta anställningstryggheten fortsatt ska göra detta.