

PM 2005 RV (Dnr 210-4713/2004)

Kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist i Stockholms stad

Borgarrådsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Förslag till kollektivavtal och protokollsanteckningar för hantering av övertalighet p.g.a. arbetsbrist i Stockholms stad godkänns.
2. Kommunstyrelsen uppdrar åt stadsdirektören att underteckna kollektivavtalet.
3. Kommunstyrelsen beslutar i enlighet med föreliggande förslag om införande av en ny avgångspension i samband med övertalighet.
4. Kommunstyrelsen godkänner att vissa medarbetare ska kunna sätta ned sin arbetstid på ekonomiskt förmånliga villkor. Inför varje verksamhetsår fastställer kommunfullmäktige omfattningen av erbjudandet.
5. Förslag till ny ”personaladministrativ befogenhetsfördelning” (PAF) godkänns.
6. Ett kommuncentralt kansli för omplacering och omställning inrättas inom den personalstrategiska avdelningen.
7. Stadsdirektören får i uppdrag att genomföra en upphandling av coachingtjänster enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) och bilagda kollektivavtal.

Delegationsordning

1. Kommunstyrelsen uppdrar åt stadsdirektören att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar.
2. Kommunstyrelsen överlåter åt stadsdirektören att uppdra åt chefen för kansliet för omplacering och omställning att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar.
3. Kommunstyrelsen överlåter åt stadsdirektören att uppdra åt stadens pensionschef att besluta om att enskild medarbetare ska beviljas avgångspension i samband med övertalighet.
4. Kommunstyrelsen uppdrar åt stadsdirektören att inför varje verksamhetsår under avtalsperioden besluta vilka bristyrken/yrkeskategorier som ska få del av erbjudandet att på ekonomiskt fördelaktiga villkor sätta ned arbetstiden.
5. Kommunstyrelsen överlåter åt stadsdirektören att uppdra åt stadens pensionschef att besluta om att enskild medarbetare ska få sätta ned arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor.

Föredragande borgarrådet Roger Mogert anför följande.

Bakgrund

Stockholms stad tillämpar sedan den 1 september 1986 ett trygghetsavtal. Avtalet innebär att tillsvidareanställd personal garanteras en långtgående anställningstrygghet. I september 1996 uppdrog kommunfullmäktige åt kommunstyrelsen att göra en utvärdering av avtalet. Resultatet av utvärderingen presenterades i en rapport i augusti 1998. Det

konstaterades där att trygghetsavtalet onekligen givit staden en betydande goodwill men att avtalets intentioner om att genom ökad rörlighet kunna lösa stadens övertalighetsproblem inte blivit verklighet.

I samband med att kommunfullmäktige i mars 2001 (utl 2001:26) beslutade om stadens framtida personalstrategi beslutades också att ”staden skulle inleda ett förändringsarbete där utvecklingen av ett alternativ till trygghetsavtalet var den centrala beståndsdelen”.

För detta ändamål tillsattes i november 2002 en projektgrupp. Projektarbetet resulterade under våren 2003 i rapporten ”Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad”. Efter det att rapporten remitterats till stadens nämnder, bolag och fackliga organisationer beslutade kommunfullmäktige i juni 2004 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att inleda förhandlingar med målet att träffa ett nytt kollektivavtal att ersätta trygghetsavtalet med. Staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer har nu förhandlat fram ett kollektivavtal som innehåller villkor och hanteringsordning för medarbetare som blir övertaliga på grund av arbetsbrist i Stockholms stad.

Mina synpunkter

Stockholms stad står inför en rad utmaningar de kommande åren. Många medarbetare kommer att gå i pension och nya behöver därför rekryteras. Konkurrensen om arbetskraften kommer med all säkerhet att öka. Detta ställer stora krav på staden att profilera sig som en attraktiv arbetsgivare, både för att behålla de medarbetare staden har och för att rekrytera nya.

Staden har också ett stort ansvar för sina anställda, ett ansvar som innebär att medarbetare ska känna trygghet i sitt arbete, och ges möjlighet till utveckling.

Det avtal som nu har förhandlats fram mellan staden och dess kollektivavtalsbundna parter är ett avtal som även fortsättningsvis kommer att bidra till att göra Stockholm till en attraktiv arbetsgivare. Avtalet innebär förutsebarhet vid övertalighetssituationer och ett långtgående ansvar för personalen från stadens sida.

Syftet med det nuvarande trygghetsavtalet, som har varit i kraft i nästan 20 år, har varit att så långt det är möjligt bereda övertaliga arbetstagare en fortsatt anställning inom staden och på det sättet skapa en hög intern rörlighet. I praktiken har inte avtalet inneburit en ökad rörlighet utan har tvärtom skapat betydande inläsnings effekter. I dagsläget har vi hamnat i en situation där övertaligheten kostar staden ungefär 250 miljoner kronor varje år därför att rörligheten inte fungerar som det är tänkt. Den största kostnaden har dock varit mänsklig, eftersom enskilda personer på grund av inläsnings effekter hamnat i övertalighet orimligt länge.

Det nya avtalet bygger vidare på intentionerna i trygghetsavtalet, det vill säga att genom en hög rörlighet skapa möjlighet till nya arbeten. Här finns även bättre instrument och en tydlighet vad gäller ansvar och struktur i organisationen vilket trygghetsavtalet saknade. I det nya avtalet finns ett alternativ som innebär att vid en övertalighetssituation utreds först möjligheten att hitta ett annat arbete i den egna förvaltningen. Lyckas inte detta kommer steg två in som innebär en central omplacering genom stadens försorg, inom stadens verksamheter. Arbetet med omplaceringen ska ske i dialog med den övertalige och med den mottagande enheten. Övertaliga medarbetare behåller sin lön såväl efter förvaltningslokal som förvaltningsöverskridande omplacering till en ny anställning. Det andra alternativet innebär att medarbetare genom att frivilligt säga upp sig under en omställningstid på 12 månader med stöd av en coach får möjlighet att kunna gå vidare till ett nytt arbete i staden eller hos annan arbetsgivare. För att särskilt motivera

arbetssökande som valt frivilliglösningen att så snart som möjligt gå vidare till en ny tillsvidareanställning innehåller avtalet en ”snabbhetspremie”. Medarbetare som inom fyra månader respektive åtta månader efter den egna uppsägningen påbörjar en ny tillsvidareanställning i staden eller hos en annan arbetsgivare erhåller 30 000 kronor respektive 15 000 kronor.

Staden inrättar i och med att avtalet träder i kraft ett kommuncentralt kansli för omplacering och omställning med befogenhet att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar. Staden ska genom detta kansli uttömma alla möjligheter till en ny tillsvidareanställning inom hela stadens verksamhetsområde innan det kan bli aktuellt med en uppsägning. Det är viktigt att påpeka att anställda i staden även enligt nuvarande trygghetsavtal kan bli uppsagda på grund av arbetsbrist om ett formellt omplaceringserbjudande avvisas.

I samband med detta nya kollektivavtal har staden ensidigt utfäst sig att i samband med att kollektivavtalet träder i kraft tillämpa en ny avgångspension i samband med övertalighet. Denna avgångspension ska ersätta den i staden tillämpade särskilda ålderspensionen (SÅP) i samband med övertalighet.

Staden har också ensidigt utfäst en möjlighet för vissa medarbetare att reducera sin arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor. Alla anställda har idag möjlighet att avgå från sin anställning med förtida uttag av allmän - och tjänstepension från 61 års ålder, dock med en avsevärt lägre pension än vad de hade fått om de hade arbetat kvar till de uppnått pensionsålder. Sannolikt finns det anställda över 61 år som staden har intresse av att behålla och som både skulle vilja och orka arbeta kvar om de erbjöds en möjlighet att trappa ner arbetstiden på rimliga villkor. Det har därför arbetats fram en modell för nedsättning av arbetstiden som underlättar för anställda inom vissa grupper att mellan 61 och 66 års ålder, om de så önskar, kvarstanna i arbete. Denna fördelaktiga möjlighet till reduktion av arbetstid omfattar personal inom bristyrkesområden i staden och beslut fattas inför varje verksamhetsår i särskild ordning gällande omfattningen av erbjudandet samt vilka bristyrken och/eller yrkeskategorier som ska få del av erbjudandet.

Jag instämmer med stadsledningskontoret att det kollektivavtal som nu har förhandlats fram innebär en rimlig avvägning mellan stadens intresse av att faktiskt kunna genomföra och få kostnadseffekt på beslutade neddragningar och varje medarbetares berättigade krav att på förhand känna till de villkor och den hanteringsordning som tillämpas om medarbetare blir övertaliga. Kollektivavtalet och de ensidiga utfästelser som staden gör under avtalsperioden skapar goda förutsättningar för att befästa stadens anseende som en attraktiv arbetsgivare inom offentlig sektor.

Bilagor:

1. Kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad
2. Protokollsanteckningar
3. Fastställda övertalighetsområden enligt organisations- och/eller förvaltningsprincip reglerad i § 5 i kollektivavtalet
4. Avgångspension vid övertalighet
5. Nedsättning av arbetstiden genom möjlighet till arbetsbefrielse på ekonomiskt fördelaktiga villkor
6. Personaladministrativ befogenhetsfördelning (PAF 2005)

Jag föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Förslag till kollektivavtal och protokollsanteckningar för hantering av övertalighet p.g.a. arbetsbrist i Stockholms stad godkänns.

2. Kommunstyrelsen uppdrar åt stadsdirektören att underteckna kollektivavtalet.
3. Kommunstyrelsen beslutar i enlighet med föreliggande förslag om införande av en ny avgångspension i samband med övertalighet.
4. Kommunstyrelsen godkänner att vissa medarbetare ska kunna sätta ned sin arbetstid på ekonomiskt förmånliga villkor. Inför varje verksamhetsår fastställer kommunfullmäktige omfattningen av erbjudandet.
5. Förslag till ny ”personaladministrativ befogenhetsfördelning” (PAF) godkänns.
6. Ett kommuncentralt kansli för omplacering och omställning inrättas inom den personalstrategiska avdelningen.
7. Stadsdirektören får i uppdrag att genomföra en upphandling av coachingtjänster enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) och bilagda kollektivavtal.

Delegationsordning

1. Kommunstyrelsen uppdrar åt stadsdirektören att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar.
2. Kommunstyrelsen överlåter åt stadsdirektören att uppdra åt chefen för kansliet för omplacering och omställning att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar.
3. Kommunstyrelsen överlåter åt stadsdirektören att uppdra åt stadens pensionschef att besluta om att enskild medarbetare ska beviljas avgångspension i samband med övertalighet.
4. Kommunstyrelsen uppdrar åt stadsdirektören att inför varje verksamhetsår under avtalsperioden besluta vilka bristyrken/yrkeskategorier som ska få del av erbjudandet att på ekonomiskt fördelaktiga villkor sätta ned arbetstiden.
5. Kommunstyrelsen överlåter åt stadsdirektören att uppdra åt stadens pensionschef att besluta om att enskild medarbetare ska få sätta ned arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor.

Stockholm den 2 juni 2005

ROGER MOGERT

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet *Margareta Olofsson* (v) enligt följande.

De fackliga organisationerna har nu tillsammans med Stockholms stad undertecknat ett nytt kollektivavtal som ersätter det gamla trygghetsavtalet från 1986.

Trygghetsavtalet garanterade en anställningstrygghet för stadens anställda som var unik. Vi menar att en långtgående anställningstrygghet måste vara möjlig även med det nya kollektivavtalet i en stad med närmare 50 000 anställda.

Vi anser att det kommuncentrala kansliet inte enbart skall ägna sig åt omplaceringar av övertaliga utan även hantera hela den interna arbetsmarknaden och kompetensförsörjningen omfattande såväl de övertaliga som de som önskar byta arbetsuppgifter/arbetsplats inom staden i de fall detta inte är möjligt/önskvärt inom den egna förvaltningen.

Vi är mycket positiva till de föreslagna ensidiga utfästelserna från stadens sida som gäller möjligheter till förmånliga pensionsvillkor för övertaliga och nedtrappning av arbetstid för vissa personalkategorier i åldern 61-66 på ekonomiskt förmånliga villkor. På sikt anser vi att dessa villkor skall dock gälla för all personal och inte bara för personal inom bristyrkesområdena.

Särskilt uttalande gjordes av borgarrådet Viviann Gunnarsson (mp) enligt följande.

När en snabbhetspremie nu inrättas bör den utfalla även till den som övergår till egenföretagande inom utsatta tidsperioder. Systemet med snabbhetspremier kan vara problematiskt och bör därför utvärderas efter ett år.

Det nya kollektivavtalet är inte tillräckligt tydligt i det avseendet att såväl den övertalige som den mottagande enheten ska vara nöjda med en omplaceringslösning. Det är viktigt att hela omplaceringsarbetet sker i dialog mellan omplaceringskansliet, den övertalige och den mottagande enheten.

Kommunstyrelsen

Särskilt uttalande gjordes av *Ann-Margarethe Livb* (v) med hänvisning till det särskilda uttalandet av (v) i borgarrådsberedningen.

Särskilt uttalande gjordes av *Christopher Ödman* (mp) med hänvisning till det särskilda uttalandet av (mp) i borgarrådsberedningen.

ÄRENDET

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 24 maj 2005 är av i huvudsak följande lydelse.

Sammanfattning

Staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer har förhandlat fram ett kollektivavtal som innehåller villkor och hanteringsordning för medarbetare som blir övertaliga på grund av arbetsbrist i Stockholms stad.

Avtalsperioden föreslås omfatta tiden 2006-2011. I den händelse Sveriges Kommuner och Landsting under avtalsperioden rekommenderar sina medlemmar att teckna av förbundet träffad överens-kommelse om ett omställningsavtal innehåller kollektivavtalet en omför-handlingsklausul.

Kollektivavtalet är tillämpligt inom den juridiska personen Stockholms stad. Då stadens bolag och stiftelser är särskilda rättssubjekt omfattas dessa inte av kollektivavtalet.

Staden inrättar ett kommuncentralt kansli för omplacering och omställning med befogenhet att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar. Genom detta kansli får staden möjlighet att bereda medarbetare nytt arbete och samtidigt uppfylla sin omplaceringsskyldighet före uppsägning enligt lagen om anställningsskydd (LAS). Denna skyldighet innebär att staden ska uttömma alla möjligheter till en ny tillsvidareanställning inom den juridiska personens hela verksamhetsområde.

För att tilldela det nyinrättade kansliet befogenhet att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar av övertaliga medarbetare har stadens personaladministrativa befogenhetsfördelning (PAF) anpassats till kollektivavtalet. För motsvarande anpassning av kommunstyrelsens reglemente kommer förslag till ändring att presenteras kommunfullmäktige under hösten 2005.

För medarbetare som enligt den i kollektivavtalet fastlagda hanteringsordningen går vidare till ett nytt arbete i staden eller hos en annan arbetsgivare innehåller kollektivavtalet vissa extra satsningar på kompetensutveckling.

En partsgemensam grupp bestående av företrädare för arbetsgivaren och de kollektivavtalsbundna fackliga organisationerna ska under avtalsperioden följa och utvärdera avtalets tillämpning.

I samband med förhandlingarna har staden ensidigt utfäst sig att i samband med att kollektivavtalet träder i kraft tillämpa en ny avgångspension i samband med övertalighet. Denna avgångspension ska ersätta den i staden tillämpade särskilda ålderspensionen (SÅP) i samband med övertalighet.

Staden har också ensidigt utfäst en möjlighet för vissa medarbetare att reducera sin arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor. Kommunfullmäktige ska inför varje verksamhetsår besluta om erbjudandets omfattning och stadsdirektören vilka bristyrken/yrkeskategorier som ska få del av detta.

En jämförelse mellan omställningskostnaderna för trygghetsavtalet och beviljade avgångar med särskild ålderspension (SÅP) för år 2004 och beräknade kostnader för hantering av övertalighet enligt det framförhandlade kollektivavtalet visar att stadens kostnader torde bli lägre med den nya ordningen.

Ärendets beredning

Efter det att rapporten ”Utvecklingsavtal i Stockholms stad” färdigställdes i juni 2003 sändes den ut på remiss till stadens förvaltningar, bolag och kollektivavtalsbundna fackliga organisationer. Efter remissomgång samt politisk beredning av ärendet beslutade kommunfullmäktige i juni 2004 att ge kommunstyrelsen i uppdrag att inleda förhandlingar i enlighet med de riktlinjer som angivits i rapporten.

Efter fullmäktiges beslut har en delegation, efter inledande överläggningar under hösten 2004, förhandlat med berörda fackliga organisationer om ett kollektivavtal som ska ersätta det i staden sedan 1986 tillämpade trygghetsavtalet.

Delegationen har fortlöpande rapporterat till stadsdirektören. Förhandlingarna har resulterat i att parterna ingått en preliminär överenskommelse om hanteringsordning och villkor vid övertalighet på grund av arbetsbrist i Stockholms stad. De fackliga organisationerna har genom sina "preliminära" undertecknanden ställt sig bakom kollektivavtalet.

Bakgrund

Stockholms stad tillämpar sedan den 1 september 1986 ett trygghetsavtal. Avtalet innebär att tillsvidareanställd personal, vars anställningsvillkor regleras av renodlat kommunala avtal, garanteras en långtgående anställningstrygghet. Sedermera har även stadens bolag och stiftelser, som inte i rättslig mening omfattas av avtalet, genom ensidiga utfästelser kommit att, i samband med personalinskränkningar, verka i trygghetsavtalets anda.

I september 1996 uppdrog kommunfullmäktige åt kommunstyrelsen att göra en utvärdering av avtalet. Bohlin & Strömberg presenterade i en rapport i augusti 1998 resultatet av utvärderingen. Denna innebär i korthet att trygghetsavtalet onekligen givit staden en betydande goodwill men att verkligheten inte alltid överensstämmer med avtalets intentioner om att genom ökad rörlighet kunna lösa stadens övertalighetsproblem.

I samband med att kommunfullmäktige i mars 2001 beslutade om stadens framtida personalstrategi beslutades också att "staden skulle inleda ett förändringsarbete där utvecklingen av ett alternativ till trygghetsavtalet var den centrala beståndsdelen."

För detta ändamål tillsattes i november 2002 en projektgrupp under ledning av dåvarande stadsdelsdirektör Inger Båvner och med stadens chefsarbetsrättsjurist Karin Lindgren som projektledare. Ett antal personal- och administrativa chefer från stadens förvaltningar och bolag företrädde i detta arbete staden, dess förvaltningar och bolag. Till projektgruppen var en referensgrupp med fackliga företrädare knuten.

Projektarbetet resulterade under våren 2003 i rapporten "Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad" (utl. 2004:80). Efter det att rapporten remitterats till stadens nämnder, bolag och fackliga organisationer beslutade kommunfullmäktige den 17 juni 2004 ge kommunstyrelsen i uppdrag att inleda förhandlingar i enlighet med vad föredragande borgarrådet anförde.

Borgarrådet ställde sig huvudsakligen bakom projektgruppens rapport och föreslog att staden och de fackliga organisationerna i en partsgemensam grupp löpande ska följa och utvärdera avtalet och dess tillämpning. Detta i akt och mening att parterna i den praktiska tillämpningen också ska förmås leva upp till sina avsikter med avtalet. Borgarrådet föreslog också att parterna under avtalsperioden gemensamt kontrollerar avtalets efterlevnad.

Förvaltningens förslag

Förhandlingsdelegationen kan efter fullgjort uppdrag, dvs. efter överläggningar och förhandlingar med stadens kollektivavtalsbundna fackliga organisationer, presentera ett kollektivavtal (bilaga 1-3) som i stort sett följer de riktlinjer och förslag som lades fram i rapporten "Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad" och som kommunfullmäktige beslutade om i juni 2004.

Kommuncentralt kansli m.m.

Som en konsekvens av det nya avtalet inrättar staden ett kommuncentralt kansli med befogenhet att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar av övertaliga medarbetare. Detta i första hand för att bereda dessa en möjlighet till en ny anställning i staden, men också för att leva upp till lagstiftarens krav på att varje arbetsgivare, innan man går till uppsägning, ska uttömma alla möjligheter till en ny tillsvidareanställning inom den juridiska personens verksamhetsområde.

För att bemyndiga kansliet att besluta om förvaltningsöverskridande omplacering anpassas stadens personaladministrativa befogenhetsförteckning (PAF) till kollektivavtalet (bilaga 6). Anpassningen sker på sätt att stadsdirektören äger besluta om förvaltningsöverskridande omplacering och får överlåta åt chefen för kansliet att i sitt ställe besluta om dessa omplaceringar.

Övertalighetsområden

En central fråga, som av naturliga skäl inte kunde få sin slutliga lösning i samband med rapportarbetet, är hur staden i samband med ett beslut om en neddragning ska gå tillväga för att fastställa denna på individnivå.

Utgångspunkten är att behörig chef i samband med att medbestämmandeförhandlingarna avslutas redovisar inom vilket verksamhetsområde neddragningen ska göras och vilken/vilka anställningar med viss yrkesbeteckning/tjänstebenenämning som med anledning härav kommer att beröras.

Övertalighetsområde utgörs av det verksamhetsområde inom en förvaltning, där neddragningen ska ske. Rättslig utgångspunkt för förhandlingarna har varit turordningsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) och i gällande kollektivavtal dvs. Allmänna bestämmelser (AB) inom kommunal sektor. Av § 35 mom. 2 i AB 05 framgår, att om en överenskommelse om annat inte träffas avses med "verksamhet" styrelsens eller nämnds förvaltningsområde. Detta innebär, att om parterna inte träffar överenskommelse om annat, så utgör hela förvaltningen turordningsområde vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist.

Resultatet av förhandlingarna är att huvuddelen av stadens fackliga organisationer - också när det gäller neddragningar i verksamheter - valt att hålla fast vid huvudprincipen att hela förvaltningen utgör övertalighetsområde.

Vid stadsdelsförvaltningarna har Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund samt Vårdförbundet - förutom för administrativa befattningar - valt programområde som övertalighetsområde. Med programområde avses i budgethänseende sammanhållet verksamhetsområde inom förskola, grundskola och skolbarnsomsorg, fritidsverksamhet, äldreomsorg, individ- och familjeomsorg och omsorg om personer med funktionshinder. För administrativa befattningar utgör förvaltning således övertalighetsområde även vid stadsdelsförvaltningarna.

Enligt framförhandlat kollektivavtal kan parterna på ömse sidor under avtalsperioden ta upp frågan om en ändrad indelning i övertalighetsområden. Detta kan bli aktuellt om staden under avtalsperioden t.ex. genomför förändringar i sin förvaltningsorganisation.

När övertalighetsområdet lagts fast ska neddragningen på individnivå enligt det framförhandlade kollektivavtalet, något förenklat uttryckt, ske utifrån det lokala kollektivavtalsområdet (LOK-området) och medarbetarens anställningstid i staden enligt LAS. Om det inom stadens fackliga organisationers lönekollektivavtalsområden förekommer anställningar för vilka gäller samma yrkesbeteckning/tjänstebenenämning ska för dessa upp- rättas en gemensam turordningslista.

Konsekvensomplacering

För att tillgodose de fackliga organisationernas intresse av en mer "LAS-lik" hantering vid utpekandet av den medarbetare som vid ett neddragningsbeslut ska bli tvungen att flytta på sig, har i avtalet förts in en bestämmelse om "konsekvensomplacering". Denna innebär, att om den som preciserats övertalig har sin anställning vid en annan enhet än där neddragningen ska äga rum, ska den medarbetare på avlämnande enhet som har kortast anställningstid i staden omplaceras till den mottagande enheten.

Förstärkning av rätten till kompetensutveckling

Vad beträffar övertalig medarbetares rätt till utbildning och annan kompetensutveckling innebär nu framförhandlat kollektivavtal en förstärkning jämfört med rapportens förslag.

Om ingen tillsvidareanställning av i huvudsak jämförbart slag finns att erbjuda på den "egna" förvaltningen men väl en annan tillsvidareanställning är vakant, ska förvaltningen, om medarbetaren begär det, ta ställning till om denne med viss kompletterande kompetensutveckling kan uppnå den för anställningen erforderliga kvalifikationsnivån. När förvaltningen och den övertalige träffat överenskommelse om kompetensutvecklingen ska ett anställningsavtal träffas. Stadens åtagande för den kompletterande kompetensutvecklingen avser heltidsstudier under upp till tre (3) månader på betald arbetstid.

När den övertalige medarbetaren som ett resultat av den kommuncentrala omplaceringen accepterat ett erbjudande om en ny tillsvidareanställning rekommenderas den mottagande för-

valtningen att tillsammans med medarbetaren upprätta en handlingsplan för kompetensutveckling. För att medarbetaren ska kunna utföra sitt nya arbete på ett fullgott sätt rekommenderas förvaltningen erbjuda kompetensutvecklingsinsatser motsvarande värdet av upp till två (2) månadslöner.

Medarbetare som i en övertalighetssituation väljer att säga upp sig från sin tillsvidareanställning för att genom den s.k. frivilliglösningen gå vidare till ett nytt arbete kan också beviljas individuell kompetensutveckling. En förutsättning är att insatserna ingår i den handlingsplan som coachen upprättar tillsammans med den arbetssökande. Denna lösning har parterna förhandlat fram i stället för det i rapporten framlagda förslaget om särskild kompetensutveckling för den som inte är anställningsbar på arbetsmarknaden.

Ny konstruktion

Rapportens förslag innebar att den som sade upp sin tillsvidareanställning erhöll ersättning motsvarande den tidigare lönen i maximalt tolv (12) månader. Kollektivavtalets ”frivilliglösning” har i stället konstruerats som en tidsbegränsad anställning med lön under maximalt tolv (12) månader. Denna förändring beror på att medarbetare som inte lyckades gå vidare till en ny anställning, med rapportens modell, skulle bli utförsäkrade från den allmänna arbetslöshetsförsäkringen.

Snabbhetspremie

För att särskilt motivera arbetssökande som valt frivilliglösningen att så snart som möjligt gå vidare till en ny tillsvidareanställning har parterna i förhandlingarna enats om att införa en ”snabbhetspremie”. Medarbetare som inom fyra (4) månader respektive åtta (8) månader efter den egna upp-sägningen påbörjar en ny tillsvidareanställning i staden eller hos en annan arbetsgivare erhåller trettiotusen (30 000) kronor respektive femtontusen (15 000) kronor.

Bibehållen lön

Parterna har i förhandlingarna enats om att övertaliga medarbetare behåller sin lön såväl efter förvaltningslokal som förvaltningsöverskridande omplacering till en ny anställning.

Partssammansatt grupp

I sitt utlåtande över rapporten föreslog borgarrådet inrättande av en partsgemensam grupp för att följa och kontrollera avtalets efterlevnad. Staden och de fackliga organisationerna har också enats om att inrätta en partsgemensam grupp, som löpande ska utvärdera och följa avtalets tillämpning. Vidare ska gruppen vara behörig att inom kollektivavtalets ram förhandla fram anpassningar till ändrade organisatoriska eller andra förhållanden.

Tre (3) ledamöter ska representera arbetsgivaren och tolv (12) ledamöter de avtalsbundna fackliga organisationerna. Ordföranden ska utses av stadsdirektören efter samråd med de fackliga organisationerna.

Ensidiga arbetsgivarutfästelser

Staden utfäster sig ensidigt att i samband med att kollektivavtalet träder i kraft börja tillämpa en ny avgångspension i samband med övertalighet (bilaga 4). Denna pensionslösning ersätter den av staden sedan 1999 tillämpade särskilda ålderspensionen (dnr 217-1084/99).

Vidare kommer staden också att erbjuda vissa anställda mellan 61-66 år en möjlighet till ned-sättning av arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor (bilaga 5). Kommunfullmäktige ska inför varje verksamhetsår fatta beslut rörande omfattningen av erbjudandet och stadsdirektören ska besluta vilka bristyrken/yrkeskategorier som ska få del av erbjudandet.

Ekonomiska överväganden

Vid en bedömning av de ekonomiska konsekvenserna av avtalet och arbetsgivarens ensidiga utfästelser måste en jämförelse göras med nuvarande kostnader för hantering av övertalighet. Under år 2004 beräknades kostnaderna för totalt cirka trehundra (300) övertaliga uppgå till cirka 243 mnkr fördelade enligt: 100 mnkr för löner, 58 mnkr för omstrukturering och 85 mnkr för

cirka hundrafemtio(150) beviljade avgångar med särskild ålderspension (SÅP). Här till kommer stadens kostnader för intjänad framtida ålderspension/livränta.

Den nya ordningen innehåller dels en avtalad hanteringsordning för övertalighet, dels ensidiga arbetsgivarutfästelser i form av nedtrappning av arbetstid och en ny avgångspension vid övertalighet. För att få fram referensvärden för kostnaderna för det nya avtalet och de ensidiga arbetsgivarutfästelserna har dessa beräknats på samma volym som 2004 års övertalighet dvs. totalt trehundra (300) övertaliga fördelade på tvåhundrafemtio (250) omplaceringar/upsägningar samt femtio (50) s.k. frivilliglösningar. Till detta läggs kostnaden för uppskattat antal nedtrappningar av arbetstid samt hundra (100) avgångspensioner. För att kunna jämföra kostnaderna för år 2004 med de beräknade kostnaderna för den nya ordningen justeras antal SÅP till hundra (100) för år 2004.

Omfattningen och därmed kostnaderna för omplaceringar/upsägningar kommer att variera under avtalsperioden liksom antalet nedtrappningar av arbetstid och avgångspensioner kan anpassas i den av kommunfullmäktige fastställda årsbudgeten. Det förväntade utfallet av det nya avtalet med ökat antal omplaceringar inom reguljär budgetram torde också minska behovet av avgångspensioner jämfört med de cirka hundra (100) SÅP per år som beviljats under senare år.

Kostnaderna för omplaceringar/upsägningar har beräknats på en medel-lön av 20 tkr/mån med en procentuell fördelning mellan snabb och långsam omplacering och uppsägning enligt 30/35/35. Med detta beräknings-sätt uppgår kostnaderna för tvåhundrafemtio (250) omplaceringar/upsägningar till cirka 55,6 mnkr.

För femtio (50) frivilliglösningar beräknas kostnaden till cirka 24 mnkr.

De ensidiga arbetsgivarutfästelserna uppgår för uppskattat antal nedsättningar av arbetstid och hundra (100) avgångspensioner till cirka 124 mnkr.

Vidare tillkommer kostnaderna för ett kommuncentralt kansli för omplacering och omställning med cirka 6 mnkr.

Vid en sammantagen bedömning enligt ovanstående kan kostnaderna för det nya avtalet, de ensidiga arbetsgivarutfästelserna och kostnaderna för ett centralt kansli uppskattas till 209,7 mnkr.

En jämförelse mellan de justerade omställningskostnaderna för trygghetsavtalet på 214,7 mnkr för år 2004 och de beräknade kostnaderna på 209,7 mnkr visar, att de sammanlagda omställningskostnaderna för den nya ordningen torde bli lägre.

De lägre kostnaderna för den nya hanteringsordningen torde också kunna påverkas positivt av de minskade kostnader för ålderspension/livränta som medarbetare som lämnar staden genererar. Också en positiv effekt på sjuktalet torde kunna förväntas för de medarbetare inom bristyrken som får möjlighet till nedsättning av arbetstiden.

Slutsats

Det kollektivavtal som parterna förhandlat fram innebär en rimlig avvägning mellan stadens intresse av att faktiskt kunna genomföra och få kostnadseffekt på beslutade neddragningar och varje medarbetares berättigade krav att på förhand känna till de villkor och den hanteringsordning som tillämpas om medarbetare blir övertaliga. Kollektivavtalet och de ensidiga utfästelser som staden gör under avtalsperioden skapar goda förutsättningar för att befästa stadens anseende som en attraktiv arbetsgivare inom offentlig sektor.

Kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad

Stockholms stad har ett stort ansvar för att alla anställda ska få möjlighet till utveckling och känna delaktighet, glädje och trygghet i sitt arbete. Staden har också unika möjligheter att, som en av Sveriges största arbetsgivare, genom en modern och framsyftande personalpolitik vara en attraktiv arbetsgivare.

Stockholms stads arbetsmarknad är i ständig utveckling och förändring. Under avtalsperioden kommer många anställda att gå i pension och nya behovet därför rekryteras. Verksamheter behöver också kontinuerligt utvecklas för att så effektivt och ändamålsenligt som möjligt ge invånare och brukare tjänster av god kvalitet. För att i samband med organisationsförändringar kunna möta de anställdas berättigade krav på likabehandling och förutsebarhet, dvs. att på förhand känna till den ordning som tillämpas om man blir övertalig på grund av arbetsbrist, har Stockholms stad och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer ingått följande överenskommelse om villkor och hanteringsordning.

Tillämpningsområde

§ 1

Detta kollektivavtal äger, med undantag för förvaltningschefer, tillämpning på alla tillsvidareanställda i Stockholms stad. Bestämmelserna i detta avtal äger även tillämpning på tillsvidareanställd som den 2005-12-31 var förhandlad övertalig enligt tidigare gällande trygghetsavtal eller i annan ordning i staden.

Avtalet reglerar hanteringsordning och villkor i samband med övertalighet.

Förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL)

§ 2

När chef med delegation att besluta om en verksamhetsförändring, inför en planerad förändring, förhandlar med de fackliga organisationerna ska arbetsgivarföreträdaren redovisa förslag på hur den framtida organisationen ska se ut.

§ 3

I samband med att förhandlingen avslutas ska behörig chef redovisa inom vilket verksamhetsområde neddragningen ska göras och vilken/vilka anställningar med viss yrkesbeteckning/tjänstebenenämning som med anledning härav kommer att beröras.

Anmärkning

Med yrkesbeteckning/tjänstebenenämning avses anställningar av samma slag.

Turordningsförfarande

§ 4

Turordningsförfarandet syftar till att fastställa vilken/vilka anställda som kommer att träffas av övertalighet med anledning av en beslutad verksamhetsneddragning. Detta förfarande ska ske i två steg.

Inledningsvis ska det verksamhetsområde inom vilken neddragningen ska ske fastställas, dvs. övertalighetsområdet definieras.

När övertalighetsområdet fastställts ska den övertalighetskrets som berörs av neddragningsbeslutet bestämmas.

Fastställande av övertalighetsområde

§ 5

Övertalighetsområde är det verksamhetsområde inom en viss förvaltning som ska träffas av övertalighet med anledning av ett beslut om verksamhetsneddragning enligt § 3.

Övertalighetsområden fastställs genom indelning av en förvaltning i områden enligt organisations- eller förvaltningsprincipen. Varje förvaltning indelas i övertalighetsområden enligt dessa principer.

Förvaltning utgör enligt förvaltningsprincipen övertalighetsområde på samtliga förvaltningar med undantag för stadsdelsförvaltningarna.

På stadsdelsförvaltningarna är programområde enligt organisationsprincipen övertalighetsområde på Lärarförbundets, Lärarnas Riksförbunds samt Vårdförbundets respektive avtalsområde. För övriga fackliga organisationer utgör förvaltning övertalighetsområde också på stadsdelsförvaltningarna.

Av bilaga till detta avtal framgår för varje förvaltning gällande övertalighetsområden. Fråga om ändrad områdesindelning med anledning av ändrad förvaltningsorganisation eller annat förhållande ska tas upp till förhandling enligt § 32 i detta avtal. Sådan ändring förutsätter att förhandlingarna i den partsgemensamma gruppen avslutas i enighet.

Övertalighetskrets

§ 6

En övertalighetskrets utgörs av samtliga tillsvidareanställda inom ett fastställt övertalighetsområde som berörs av en beslutad verksamhetsneddragning.

En övertalighetskrets upprättas för varje lokalt kollektivavtalsområde, s.k. LOK-område. Gemensam krets ska upprättas för det fall anställningar av samma slag förekommer inom flera avtalsområden. De anställda turordnas i kretsen utifrån sin anställningstid i staden på sätt som regleras i 3 § lagen om anställningsskydd (LAS).

Anmärkning

Verksamhetsledare som har kombinerad anställningsform (tillsvidarean-ställning utan fast placering i kombination med visstidsförordnande som t.ex. rektor) ska avföras från övertalighetskretsen och för resterande för-ordnandetid, med bibehållna anställningsvillkor, återgå till den egna tills-vidareanställningen som verksamhetsledare. Efter förordnandetidens ut-gång ska en inplacering av tillsvidareanställningen i förvaltningens ordi-narie organisation ha förtur framför omplacering av konstaterat övertalig.

Anmärkning

Lönebidragsanställda, dvs. anställda som beretts särskild sysselsättning på grund av nedsättning av arbetsförmågan ska, i samband med en neddragning på förvaltningen och om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt anställning, dvs. undantas från övertalighetskretsen.

Precisering av övertaligheten

§ 7

Efter det att de anställda turordnats – i enlighet med vad som ovan angivits i §§ 4-6 – ska behörig företrädare på förvaltningen i samband med förhandling enligt 11-14 § MBL precisera övertaligheten på individnivå.

Precisering av övertalighet sker på så sätt att den som innehar en anställning av i § 3 redovisat slag och också har kortast anställningstid i staden inom berörd övertalighetskrets, träffas av övertalighet.

För det fall preciserat övertalig innehar anställning vid annan enhet (mot-tagande enhet) än den enhet på vilken verksamhetsneddragningen (avlämnande enhet) sker, ska en konsekvensom-placering göras. Detta innebär att anställd på avlämnande enhet som har kortast anställningstid i

staden och innehar anställning av i § 3 redovisat slag, ska omplaceras till den mottagande enheten.

Ny anställning på den egna förvaltningen

§ 8

Efter det att övertaligheten preciserats enligt § 7 ansvarar förvaltningen för att en skriftlig omplaceringsutredning avseende den övertaliges anställningstid i staden, utbildningsbakgrund, övriga kvalifikationer samt lediga tillsvidareanställningar/tidsbegränsade anställningar på förvaltningen upprättas.

§ 9

Innan det förvaltningslokala omplaceringsarbetet inleds ska en direktkontakt tas med det kommuncentrala omplacerings- och omställningskansliet för att undersöka om en ledig tillsvidareanställning med samma arbetsinnehåll är omedelbart tillgänglig för placering.

Omplaceringsarbetet på förvaltningen syftar till att bereda den anställde en tillsvidareanställning där arbetsuppgifterna är i huvudsak jämförbara med de arbetsuppgifter den anställde tidigare haft och som ligger inom dennes allmänna kompetens.

Om en omplacering till en tillsvidareanställning av i huvudsak jämförbart slag inte kan ske ska förvaltningen, om den anställde framför önskemål härom, undersöka om en tidsbegränsad anställning av avsett slag finns tillgänglig på förvaltningen.

§ 10

Om förvaltningen, efter att ha hanterat övertaligheten i enlighet med §§ 2-9, inte kan erbjuda någon anställning ska förvaltningen kalla den anställde och dennes fackliga företrädare till en överläggning.

Överläggningen ska protokollföras.

Om överläggningen resulterar i ett konstaterande att en anställning av i huvudsak jämförbart slag som avses i § 9 andra stycket inte är vakant på förvaltningen men väl en annan tillsvidareanställning - som den anställde med viss kompletterande utbildning/kompetensutveckling skulle ha tillräckliga kvalifikationer för - ska den anställde kunna erbjudas denna samt utbildning/kompetensutveckling under upp till tre (3) månaders heltidsstudier på betald arbetstid.

Om parterna vid överläggningen kommer fram till att en tillsvidareanställning av i huvudsak jämförbart slag inte är tillgänglig för placering och en omplacering till annan slags anställning enligt § 9 i avtalet heller inte kan ske, ska den anställde konstateras övertalig på förvaltningen.

Konstaterandet av övertaligheten enligt denna bestämmelse utgör en nödvändig förutsättning för att få ta del av stadens alternativa erbjudanden i samband med övertalighet enligt § 12 i detta avtal.

§ 11

När övertaligheten konstaterats enligt § 10 ska förvaltningen till den övertalige översända

- protokoll från överläggningen
- skriftlig information angående stadens alternativa erbjudanden och villkor i samband härmed
- svarshandling
- uppsägningshandling samt därtill fogad utfästelse om en tidsbegränsad anställning i staden

§ 12

Den som konstaterats övertalig enligt § 10 ska inom en tid av fyra (4) veckor efter mottagandet av de handlingar som framgår av § 11, skriftligen till förvaltningen återkomma med ett bindande besked huruvida denne väljer alternativet att söka omplaceras till ett nytt arbete genom stadens försorg på sätt framgår av §§ 15-22 eller väljer att frivilligt säga upp sig med omedelbar verkan från sin tillsvidareanställning för att med stöd av en individuell coach och på sådana villkor som framgår av §§ 23-30 gå vidare till en ny anställning i staden eller hos en annan arbetsgivare.

Anmälan om ledig tillsvidareanställning

§ 13

I samband med att en förvaltning ledigförklarar en tillsvidareanställning i Stockholms stad ska förvaltningen samtidigt skriftligen anmäla till omplacerings- och omställningskansliet att den aktuella anställningen är vakant samt vilka kvalifikationskrav förvaltningen ställer på en sökande till anställningen.

Central omplaceringsfunktion

§ 14

Staden ska senast i samband med detta avtals ikraftträdande inrätta ett kommuncentralt omplacerings- och omställningskansli med befogenhet att

1. besluta och verkställa förvaltningsöverskridande omplaceringar av anställda som konstaterats övertaliga enligt § 10 på sin förvaltning och av preciserat övertaliga som enligt § 9 första stycket kan beredas omedelbar omplacering
2. överlämna till en utförare att anordna individuell coachning för den som konstaterats övertalig enligt § 10 och som frivilligt valt att säga upp sig från sin anställning i Stockholms stad på villkor som framgår av §§ 23-30.

Anmärkning

Omplacerings- och omställningskansliets rätt att besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar av anställda som konstaterats övertaliga på sin förvaltning, respektive omedelbar omplacering av preciserat övertaliga, ska regleras i stadens personaladministrativa befogenhetsfördelning (PAF 2000) eller i annat dokument som ersätter nämnda fördelning.

Central omplaceringsutredning

§ 15

När förvaltningen erhåller ett skriftligt besked från den som konstaterats övertalig enligt § 10 att denne väljer att genom stadens försorg bli omplacerad till en annan anställning ska förvaltningen, skyndsamt och med bi-läggande av den genomförda omplaceringsutredningen, skriftligen vända sig till omplacerings- och omställningskansliet med en begäran om en förvaltningsöverskridande omplaceringsutredning.

§ 16

När den skriftliga begäran enligt § 15 om en förvaltningsöverskridande omplaceringsutredning inkommer till omplacerings- och omställningskansliet ska denna ankomststämplas.

§ 17

Omplacerings- och omställningskansliet ska under en tidsperiod av upp till fyra (4) månader, räknat från dagen för ankomststämplingen, aktivt och inom hela Stockholms stads verksamhetsområde eftersöka en ledig tillsvidareanställning som vederbörande har tillräckliga kvalifikationer för. Denna omplaceringsutredning ska dokumenteras.

För det fall omplaceringsperioden på fyra månader innefattar tidsperioden den 15 juni-14 augusti ska omplaceringsperioden förlängas med motsvarande tid eller högst två (2) månader.

§ 18

När omplacerings- och omställningskansliet konstaterar att en tillsvidare-anställning för vilken den övertalige har tillräckliga kvalifikationer är tillgänglig för placering ska denne skriftligen erbjudas anställningen.

I det skriftliga erbjudandet ska tydliggöras att den anställde kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist om denne avböjer den erbjudna anställningen.

Anmärkning

Med tillräckliga kvalifikationer avses detta begrepps innebörd enligt LAS och gällande rättspraxis på området.

§ 19

Den övertalige ska skriftligen och inom två (2) veckor återkomma med besked om denne antar eller avböjer den erbjudna tillsvidareanställningen.

§ 20

Efter det att den övertalige omplacerats till den nya anställningen ska denne erbjudas nödvändig kompetensutveckling för att beredas möjlighet att utföra arbetsuppgifterna på ett kvalitetsmässigt bra sätt.

Uppsägning p.g.a. arbetsbrist med avvikelse från 22 § tredje stycket LAS

§ 21

För det fall någon tillsvidareanställning som den övertalige har tillräckliga kvalifikationer för inte blir tillgänglig under den centrala omplacerings-perioden eller om den övertalige avböjer ett skäligt erbjudande om anställning, ska omplacerings- och omställningskansliet remittera ärendet åter till förvaltningen.

Förvaltningen ska därefter skyndsamt ta ställning till om den övertalige – efter förhandling enligt 29 § LAS jämförd med 11-14 §§ MBL – ska sägas upp på grund av arbetsbrist.

Ett eventuellt uppsägningsförfarande ska verkställas enligt detta kollektivavtal samt tillämpliga delar i Allmänna bestämmelser (AB) och LAS.

Avvikelse från 25 § LAS

§ 22

Med avvikelse från 25 § LAS ska anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist ha företrädesrätt till återanställning inom den förvaltning där denne tidigare varit sysselsatt.

Frivillig uppsägning från tillsvidareanställning

§ 23

Den som konstaterats övertalig i sin tillsvidareanställning enligt § 10 och även uppfyller villkoret enligt § 24 kan välja att frivilligt och med omedelbar verkan säga upp sig från anställningen mot att staden

1. tillförsäkrar vederbörande en tidsbegränsad anställning enligt 5 § första stycket punkt 1 i LAS under sammanlagt tolv (12) månader där arbetsskyldigheten består i aktivt arbete för att erhålla en ny anställning i staden eller hos annan arbetsgivare
2. kostnadsfritt tillhandahåller en individuell coach som stöd i sökandet efter en ny anställning under tid som anges i punkt 1.

Gentemot den som antar ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning enligt denna bestämmelse gäller inte någon skyldighet för staden att enligt 15 § LAS underrätta den arbetssökande eller att enligt 30a § LAS varsla berörd facklig organisation innan den tidsbegränsade anställningen löper ut. Inte heller grundar den tidsbegränsade anställningen någon företrädesrätt till återanställning i staden enligt 25 § LAS.

§ 24

Ett nödvändigt villkor för att få ta del av det erbjudande som framgår av § 23 är att den anställda vid konstaterandet av övertaligheten enligt § 10, varit anställd i Stockholms stad sammanlagt minst tjugofyra (24) månader under de senaste fem (5) åren.

Om så inte är fallet kan den som konstateras övertalig enligt § 10 enbart bli föremål för en förvaltningsöverskridande omplacering till en ny anställning i enlighet med vad som framgår av §§ 15-22.

§ 25

När förvaltningen erhåller ett skriftligt besked från den som konstaterats övertalig enligt § 10 att denne väljer att frivilligt säga upp sig från sin anställning, ska förvaltningen skyndsamt och med biläggande av utredning om utbildning och övriga kvalifikationer, anställningsavtalet om en tidsbegränsad anställning samt uppgift om lön fyra (4) månader tillbaka skriftligen uppdra åt omplacerings- och omställningskansliet att börja handlägga ärendet.

§ 26

Under tid som avses i § 23 punkt 1 ska månadslön utbetalas med belopp motsvarande medeltalet av de fyra (4) senaste månadslönerna. Enbart fasta tillägg (ob-, jour- och beredskapsersättning) ska ingå vid beräkning av månadslönen.

§ 27

Under tid som anges i § 23 punkt 1 ska betald semesterledighet enligt § 33 i Allmänna bestämmelser (AB) enligt överenskommelse förläggas under perioden juni-augusti innevarande år.

§ 28

För den som frivilligt sagt upp sig från sin tillsvidareanställning enligt § 23 och som under tolv-månadersperioden påbörjar en ny anställning i staden eller hos en annan arbetsgivare ska avräkning ske för den lön som betalas ut i den nya anställningen. För det fall månadslönen i den nya anställningen är lägre än den lön som vederbörande uppbär enligt § 26 ska omplacerings- och omställningskansliet betala ut mellanskillnaden till och med tolv månadersperiodens utgång då den tidsbegränsade anställningen upphör.

§ 29

För att särskilt motivera den som frivilligt sagt upp sig från sin anställning enligt § 23 att snarast möjligt gå vidare till en ny anställning i staden eller hos annan arbetsgivare utfäster sig staden att betala ut

1. trettiotusen (30 000) kronor till den som inom fyra (4) månader efter undertecknandet av uppsägningshandlingen påbörjar en ny tillsvidareanställning i staden eller hos en annan arbetsgivare
2. femtontusen (15 000) kronor till den som inom åtta (8) månader efter undertecknandet av uppsägningshandlingen påbörjar en ny tillsvidareanställning i staden eller hos en annan arbetsgivare.

§ 30

En ”biansställning” eller en anställning av mindre omfattning under tidsperiod som avses i § 23 punkt 1 får inte hindra den arbetssökande från att vara aktiv eller från att anta ett skäligt erbjudande om en tillsvidareanställning.

Partsgemensam grupp

§ 31

En partsgemensam grupp bestående av företrädare för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna ska inrättas för att följa och utvärdera kollektivavtalet och dess tillämpning.

Den partsgemensamma gruppen ska också vara behörig att genomföra förhandlingar enligt § 32 i detta avtal.

Den partsgemensamma gruppen ska, förutom ordföranden, bestå av femton (15) ledamöter.

Tre (3) ledamöter ska representera arbetsgivaren och tolv (12) ledamöter de av detta avtal bundna fackliga organisationerna fördelade på en ledamot för varje förbund och tre ledamöter för Akademikeralliansen.

Ordföranden ska utses av stadsdirektören efter samråd med de fackliga organisationerna.

Förhandlingar inom kollektivavtalets ram

§ 32

Arbetsgivaren eller av detta kollektivavtal bundna fackliga organisationer äger rätt att, inom detta kollektivavtals ram och här reglerade principer, skriftligen påkalla förhandlingar med anledning av att någondera parten bedömer att tillämpningen av kollektivavtalet behöver anpassas till ändrade organisatoriska eller andra förhållanden.

En begäran om sådan förhandling ska skriftligen tillställas ordföranden i den partsgemensamma gruppen som kallar parterna till en förhandling.

Kollektivavtalets giltighetstid

§ 33

Detta kollektivavtal äger giltighet tiden 2006-01-01 - 2011-12-31.

Uppsägningstid

§ 34

För parterna gäller en ömsesidig uppsägningstid av sex (6) månader med möjlighet att säga upp kollektivavtalet senast den 31 december eller 30 juni respektive år. Avtalet upphör då att gälla den 1 juli respektive 1 januari året därpå.

Omförhandling

§ 35

För det fall Sveriges Kommuner och Landsting under avtalsperioden rekommenderar sina medlemmar att teckna av förbundet träffad överenskommelse om ett omställningsavtal kan omförhandling av detta avtal påkallas.

Trygghetsavtalet upphör

§ 36

Detta kollektivavtal ersätter från och med 2006-01-01 gällande Trygghetsavtal i Stockholms stad (protokoll 86-08-27 och 87-03-20). Trygghetsavtalet upphör således från och med nämnda dag att gälla.

Särskilda protokollsanteckningar

§ 37

Det antecknas att parterna till detta kollektivavtal upprättat särskilda protokollsanteckningar enligt bilaga. Parterna är överens om att dessa anteckningar ska likställas med kollektivavtal enligt 23 § MBL.

AB

Stockholms stad
Kommunstyrelsen
Dnr 210 - 4713/2004

C

DE

PROTOKOLL

Preliminär överenskommelse

2005-05-16

Justeras

Bosse Sundling
Stadsdirektör
Enligt uppdrag

Karin Lindgren

2005 -

Eva Pauli Arkemo
SKTF

2005 -

Maria Bryntesson
Civilingenjörsförbundet
Enligt uppdrag för Akademikeralliansens förbund

2005 -

Maria Dahlberg
Naturvetareförbundet/
Skogsakademikerna

2005 -

Monica Elowsson
Agrifack

2005 -

Susanne Fahlstedt
Civilekonomerna

2005 -

Christer Fritzell
Sveriges Arkitekter

2005 -

Markus Furuberg
Akademikerförbundet SSR

2005 -

Ann Garö
SRAT

2005 -

Göran Hansson
Lärarförbundet

2005 -

Tom Jansson
Sveriges Kommunalarbetareförbund

2005 -

Frank Johansen
Ledarna

2005 -

Lars Karlsson
Sveriges Psykologförbund
Enligt uppdrag för Akademikeralliansens förbund

2005 -

Hans Kyrö
DIK-förbundet

2005 -

Amelie Lothigius
Sveriges Veterinärförbund

2005 -

Per Lowén
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund

2005 -

Göran Lönngren
Ingenjörsförbundet

2005 -

Kenneth Olausson
Sveriges Läkarförbund
Enligt uppdrag

2005 -
Hellen Lundevall

Hans-Erik Rudin
Sveriges Skolledarförbund

2005 -

Erling Tidelius 2005 -
JUSEK Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter
Enligt uppdrag för Akademikeralliansens förbund

Vivianne Tannerud 2005 -

Lisbeth Wållberg 2005 -
Lärarnas Riksförbund

Anne Marie Östberg 2005 -
Vårdförbundet

Kollektivavtalsförhandlingar angående hantering av övertalighet vid arbetsbrist i Stockholms stad

Parter Stockholms kommunstyrelse och

till TCO-OFR anslutna: SKTF, Vårdförbundet, Lärarförbundet och Ledarna

till SACO anslutna: Sveriges Civilingenjörskörbundet, Civilekonomerna JUSEK, Sveriges Arkitekter, Akademikerförbundet SSR, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, DIK-förbundet, AGRIFACK, Sveriges Läkareförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Veterinärförbund, Ingenjörskörbundet, Naturvetareförbundet, Lärarnas Riksförbund, Sveriges Psykologförbund, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter och Skogsakademikerna samt

Sveriges Kommunalarbetareförbund Stockholms län.

Närvarande	för kommunstyrelsen Karin Lindgren, Margareta Hamrén, Astrid Norderfeldt, Anders Lindström, Per Henrik Magnusson
	för SKTF Anette Carlén, Eva Pauli Arkemo, Petra Hammar, Tommie Thunström
	för Vårdförbundet Anne Marie Östberg, Carina Törnblom
	för Lärarförbundet Göran Hansson, Simon Strömberg
	för Ledarna Frank Johansen
	för Akademikeralliansen Maria Bryntesson, Civilingenjörskörbundet Erling Tideli, JUSEK Anna Lindvall, Sveriges Arkitekter Lars Karlsson, Sveriges Psykologförbund
	för Akademikerförbundet SSR Markus Furuberg, Katarina Baines, Rita Gottberg, Maria Andersson
	för Sveriges Skolledarförbund Hans-Erik Rudin, Marie Stockenberg
	för Lärarnas Riksförbund Lisbeth Wällberg, Bo Jansson, Erik Björkman
	för Sveriges Kommunalarbetareförbund Tom Jansson, Gunnar Buhre, Olof Tappert

§ 1

Till protokollförare för den preliminära överenskommelsen utses Karin Lindgren.

Till justeringsmän för protokollet utses stadsdirektören och Eva Pauli Arkemo, Maria Bryntesson, Maria Dahlberg, Monica Elowsson, Susanne Fahlstedt, Christer Fritzell, Markus Furuberg, Ann Garö, Göran Hansson, Tom Jansson, Frank Johansen, Lars Karlsson, Hans Kyrö, Amelie Lothigius, Per Lowén, Göran Lönngren, Kenneth Olausson, Hans-Erik Rudin, Erling Tidelius, Vivianne Tännerud, Lisbeth Wällberg samt Anne Marie Östberg

§ 2

I ärendet antecknas

att kommunstyrelsen påkallat förhandlingar om nytt kollektivavtal angående hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad

att förhandlingar har ägt rum under tiden 17 januari 2005 - 3 maj 2005

§ 3

Parterna träffar preliminär överenskommelse om kollektivavtal för hantering av övertalighet vid arbetsbrist i Stockholms stad i enlighet med bilaga 1-3.

§ 4

Förhandlingarna avslutas den 3 maj 2005

Vid protokollet

Karin Lindgren

Protokollsanteckningar

I. Anteckningar till kollektivavtal om hantering av övertalighet vid arbetsbrist inom Stockholms stad

Tillämpningsområde

§ 1

Med annan ordning avses tillämpad praxis för övertalighetshantering bland stadens lärare.

Under 2005 kommer staden att göra stora ansträngningar att nedbrinka befintlig övertalighet.

Anställningar av samma slag

§ 3

Med anställningar av samma slag avses arbeten med i huvudsak samma arbetsinnehåll men som på grund av stadens nu gällande befattningsnomenklatur fått olika benämning, t.ex. ekonom/controller/budgetsekreterare eller IT-tekniker/ADB-tekniker.

Övertalighetsområde enligt organisationsprincipen

§ 5

Organisationsprincipen innebär indelning i programområde, avdelning eller sammanlagda "fältverksamheter". Med programområde avses i budgethänseende sammanhållet verksamhetsområde, t.ex. förskola, grundskola, äldreomsorg etc.

Övertalighetskrets

§ 6 andra stycket

Med övertalighetskrets avses förbundskrets. En förbundskrets upprättas genom att den fackliga organisationens medlemsregister samkörs med registrerade anställningar i stadens personaladministrativa system.

Anställda som genom medlemskap i viss facklig organisation tillhör dess förbundskrets, men innehar en anställning som har ett naturligt samband med annan facklig organisations förbundskrets, ska anses tillhöra sistnämnda krets. På motsvarande sätt ska fackligt oorganiserade hänföras till den krets med vilken deras anställning har ett naturligt samband.

Gemensam förbundskrets upprättas för det fall anställningar av samma slag förekommer inom flera förbund.

Anställningstid

§ 6 andra stycket

Den anställda får tillgodoräkna sig sammanlagt högst sextio (60) extra anställningsmånader för varje anställningsmånad som denne påbörjat i staden efter fyllda 45 år. Likaså får anställningstid som tjänats in hos en annan arbetsgivare efter övergång av verksamhet som avses i 6 b § LAS tillgodoräknas som anställningstid i staden enligt 3 § punkt 2 och 3 första och andra stycket i LAS.

Omplacering på den egna förvaltningen

§ 9 första stycket

Förvaltningen ska innan den förvaltningslokala omplaceringsutredningen inleds hos omplacerings- och omställningskansliet kontrollera möjligheten till omplacering till en tillsvidareanställning

med samma arbetsinnehåll. Omplaceringsutredningen ska innehålla en tjänsteanteckning om tidpunkt för kontrollen samt vad denna gav för resultat.

Tidsbegränsad anställning

§ 9

Anställd som antagit ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning ska, om detta kan ske utan allvarlig olägenhet för berörd verksamhet, kunna avbryta denna i förtid för att ges möjlighet att anta ett erbjudande om en tillsvidareanställning. Ett ställningstagande bör ske först efter det att berörda parter samrått i frågan.

§ 9 tredje stycket

Om den övertalige antar ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning, med en vilande tillsvidareanställning som preciserat övertalig, ska en ny förvaltningslokal omplaceringsutredning göras när den tidsbegränsade anställningen löper ut. Denna gång ska emellertid enbart en ledig tillsvidareanställning eftersökas.

Bibehållen lön

§ 9 första och tredje styckena respektive § 18 i detta avtal

Vid övergång till en tillsvidareanställning efter omplacering får den anställde behålla sin tidigare lön. Också i det fall den anställde antar ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning enligt § 9 tredje stycket får denne behålla sin lön.

Kompletterande kompetensutveckling

§ 10

Om ingen anställning av i huvudsak jämförbart slag som avses i § 9 går att erbjuda men väl en annan tillsvidareanställning – till vilken den övertalige i nuläget inte har tillräckliga kvalifikationer – är vakant ska förvaltningen, efter framställning härom, ta ställning till om den övertalige genom viss kompletterande utbildning/kompetensutveckling kan uppnå den för tillsvidareanställningen erforderliga kvalifikationsnivån.

Om framställning görs ska förvaltningen besluta om den övertalige på betald arbetstid kan erbjudas möjlighet genomgå utbildning/kompetensutveckling för att uppnå den för tillsvidareanställningen erforderliga kompetensnivån.

När förvaltningen och den övertalige träffat överenskommelse om kompetensutveckling ska vederbörande underteckna ett anställningsavtal för tillsvidareanställningen. Under utbildningen/kompetensutvecklingen ankommer det på förvaltningen att vid behov vikariatsbesätta anställningen tills dess den anställde kan tillträda sitt nya arbete.

Stadens åtagande för den kompletterande utbildningen/kompetensutvecklingen avser heltidsstudier under upp till tre (3) månader på betald arbetstid. För det fall studierna eller kompetensutvecklingen ska äga rum parallellt med anställningen kan de tre månadernas heltidsstudier läggas ut över längre tid för att på detta sätt anpassas till den aktuella utbildningen/kompetensutvecklingen.

Anmälan om ledig tillsvidareanställning

§ 13

Den som konstaterats övertalig ska alltid ha förtur till en ledig tillsvidareanställning i staden.

Förtur till ny anställning

§ 17

Centrala omplacerings- och omställningskansliet ska eftersträva att ge övertaliga, vars omplaceringsperiod går mot sitt slut, förtur till nytt arbete.

Kompetensutveckling efter förvaltningsöverskridande omplacering

§ 20

När den övertalige som ett resultat av den centrala omplaceringen tackat ja till ett erbjudande om ett nytt arbete, ska förvaltningen kalla denne och eventuell facklig företrädare till sig. Vid sammanträffandet ska förvaltningen överlämna det nya anställningsavtalet samt också komma överens med personen ifråga om en plan för erforderlig kompetensutveckling på den nya anställningen.

Med formuleringen ”på ett kvalitetsmässigt bra sätt” menas att vederbörande ska kunna utföra det nya arbetet på ett fullgott sätt.

Förvaltningen rekommenderas erbjuda kompetensutvecklingsinsatser motsvarande värdet av upp till två (2) månadslöner om anställd enligt denna avtalsbestämmelse antar ett erbjudande om en ny anställning.

Kompetensutveckling inom frivilligalternativet

§§ 23-30

Inom ramen för ”frivilliglösningen” (den tidsbegränsade anställningen) kan den arbetssökande erhålla individuella kompetensutvecklingsinsatser.

En förutsättning för att staden ska bevilja ekonomiskt stöd är att den aktuella insatsen ingår i den handlingsplan som ska upprättas i samråd mellan coach och arbetssökande. Handlingsplanen syftar till att den arbetssökande så snart som möjligt ska kunna gå vidare till en ny anställning.

Omplacerings- och omställningskansliet kan, efter framställan från coach, bevilja arbetssökande ersättning för att genomgå viss kompetensutveckling t.ex. kurs-/terminsavgifter och/eller kostnader för kurslitteratur.

Större organisatorisk förändring

§§ 5, 32

I samband med en större och mer genomgripande förändring av stadens organisation ska den partsgemensamma gruppen i förhandlingar komma överens om vilken anpassning av avtalet och dess tillämpning som kan behöva komma till stånd.

II. Övriga anteckningar

Översyn av befattningsnomenklaturen

Efter det att detta avtal undertecknats ska en partsgemensam grupp inleda ett arbete med en översyn av befattningsnomenklaturen inom, i första hand, tidigare specialbestämmelser 101 och 102. Arbetet syftar till att lägga grunden för en tillfredställande övertalighetshantering enligt detta avtal.

Tillämpningsanvisningar

Till detta avtal kommer staden att utfärda tillämpningsanvisningar som arbetsgivaren ensidigt utformat.

Ensidiga arbetsgivarutfästelser under avtalsperioden

I samband med att detta kollektivavtal träder i kraft 2006-01-01 kommer staden att börja tillämpa en ny avgångspension i samband med övertalighet. Denna pensionslösning ersätter den av staden tillämpade särskilda ålderspensionen (SÅP) i samband med övertalighet.

Staden kommer att i samband med ikraftträdandet också att erbjuda vissa anställda mellan 61-66 år en möjlighet till nedsättning av arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor. Kommunfullmäktige ska inför varje verksamhetsår besluta omfattningen av erbjudandet och stadsdirektören vilka bristyrken/yrkeskategorier som ska få del av detta.

Bilaga 13:14 till kommunstyrelsens protokoll den 15 juni 2005, § 22

Bilaga 3

Fastställda övertalighetsområden enligt organisations- och/eller förvaltningsprincip reglerad i § 5 i kollektivavtalet.

Förvaltning	Områdesprincip	Övertalighetsområde	Anmärkning
Stadsledningskontoret (förv.110) inklusive Skönhetsrådet	Förvaltningsprincip **)	Förvaltningen	
KF/KS kansli (förv.111)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Socialtjänstförvaltningen (förv.113)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Kulturförvaltningen (förv.115)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Stadsbyggnadskontoret (förv. 116)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Utbildningsförvaltningen (förv.117)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
USK (förv. 118)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Stadsarkivet (förv. 120)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Överförmyndarförvaltningen (förv.126)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Konsumentförvaltningen (förv. 129)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Revisionskontoret (förv. 131)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Idrottsförvaltningen (förv. 132)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	

Förvaltning	Områdesprincip	Övertalighetsområde	Anmärkning
Kyrkogårdsförvaltningen (förv. 168)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Miljöförvaltningen (förv. 169)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Saluhalls- och fastighetsförvaltningen (förv. 177 och 182)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Trafikkontoret (förv. 181)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Markkontoret (förv. 183)	Förvaltningsprincip	Förvaltningen	
Renhållningsförvaltningen (förv. 187)	Förvaltningsprincip	Förvaltning	
Stadsdelsförvaltningarna (förv. 701 – 724)	Organisationsprincip	Programområde: 1. Förskola, 2. Grundskola och Skolbarnsomsorg 3. Fritidsverksamhet, 4. Individ- och familjeomsorg, 5. Äldreomsorg 6. Omsorg om funktionshindrade	Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund samt Vårdförbundet
	Förvaltningsprincip	Förvaltning	Administrativa befattningar oavsett pro- gramtillhörighet samtliga förbund
	Förvaltningsprincip	Förvaltning	Övriga förbund

Note: *) organisationsprincip kan omfatta indelning i programområde, avdelning och sammanlagd ”fältverksamhet”

**) förvaltningsprincip omfattar hela förvaltningen som övertalighetsområde

Bilaga 13:14 till kommunstyrelsens protokoll den 15 juni 2005, § 22

Bilaga 4

Avgångspension vid övertalighet

1 Bakgrund

Stockholms stad utfäster sig att under avtalsperioden 2006-01-01 – 2011-12-31 tillämpa en ny avgångspension. Detta innebär att äldre anställda med lång anställningstid i staden ska kunna erbjudas en särskild avgångspension i samband med övertalighet. Pensionen grundas på den medellön och de fasta tillägg som den anställde uppbar de sista sex (6) månaderna före pensionsavgången. Staden inför också en ”lägstnivå” på den utbetalade pensionen.

2 Villkor

2.1 Övertalighet

Avgångspension ska efter ansökan kunna beviljas anställd som konstaterats övertalig. Även anställd som lämnar plats för övertalig, som innehar en anställning av samma slag, ska efter ansökan kunna beviljas avgångspension.

2.2 Pensionsålder

Avgångspension kan beviljas anställda mellan 61 – 64 år. Pension utgår från och med kalendermånaden efter beviljad avgång och utbetalas längst till och med kalendermånaden före pensionsdagaren fyller 65 år.

2.3 Anställningstid

För att beviljas avgångspension ska den anställde ha en pensionsgrundande anställningstid i staden om minst etthundratjugo (120) månader d v s tio (10) år.

3 Beräkningar m m

3.1 Pensionsunderlag

Pensionsunderlaget utgörs av medellönen beräknat på de sista sex (6) månadslönerna inklusive fasta lönetillägg (ob-, jour- och beredskapsersättning).

Om anställd under beräkningsperioden haft lönebortfall på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), ledighet enligt lagen om föräldraledighet (FörL) eller ledighet utan rätt till förmåner på grund av fackligt förtroendeuppdrag beräknas pensionsunderlaget enligt § 10 Mom 2 i PFA i stället på det lönebortfall som uppkommit genom tillämpning av § 18 i Allmänna bestämmelser (AB 01).

Om anställd inför sin pensionsavgång erhåller en oskäligen löneökning (> 10 procent) ska pensionsunderlaget kunna omprövas. Beräkningen av underlaget ska i sådant fall grundas på den anställdes månadslön före löneökningen och det genomsnittliga procentuella påslag, som det lönekollektiv (avtalsområde) den anställde tillhör, erhållit vid den senaste lönerevisionen.

3.2 Ersättningen

Ersättningen uppgår till sjuttiofem (75) procent av pensionsunderlaget.

Anmärkning: Om i ett enskilt pensionsärende ersättningsnivån enligt gällande regler om särskild ålderspension (SÅP) skulle resultera i en högre ersättning än sjuttiofem (75) procent av pensionsunderlaget (jfr 3.1) ska beräkningssättet enligt gällande regler om särskild ålderspension tillämpas för att fastställa avgångspensionens storlek.

3.3 Lägstnivå

Avgångspensionen ska uppgå till lägst 12 000 kr i månaden för heltidsanställd före avdrag för inkomstskatt.

3.4 Pensionsförmåner

Pensionsförmåner enligt PFA d v s avgiftsbaserad ålderspension, kompletterande ålderspension, efterlevandepension och intjänad pensionsrätt, ska hanteras och beräknas som om den övertalige blivit beviljad särskild ålderspension enligt nämnda pensionsavtal.

4 Samordning

Samordning ska ske med arbetsinkomster från staden, dess bolag och stiftelser samt med sjukersättning enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och med livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) och lagen om statligt personskadeskydd (LSP). Pensionstagaren är skyldig att anmäla dessa inkomster till staden.

Om pensionstagaren underlåter att anmäla eller lämnar felaktiga uppgifter kan staden besluta att pensionen helt eller delvis ska dras in.

Nedsättning av arbetstiden genom möjlighet till arbetsbefrielse på ekonomiskt fördelaktiga villkor

1. Bakgrund

Alla anställda har från 61 års ålder möjlighet att avgå från sin anställning med förtida uttag av allmän - och tjänstepension. Oavsett vilka skäl som ligger bakom ett sådant beslut har detta långtgående konsekvenser för den enskildes framtida ekonomi. Detta för att pensionen kommer att sakna intjänande fram till 67 år, samtidigt som den ska kunna betalas ut under upp till sex år längre tid. Detta innebär givetvis också att det pensionsbelopp som ska betalas ut blir avsevärt mycket lägre än om den anställda arbetat kvar fram till pension.

Staden har tagit fasta på att det sannolikt finns anställda över 61 år som staden har intresse av att behålla och som både skulle vilja och orka arbeta kvar om de erbjöds en möjlighet att trappa ner arbetstiden på rimliga villkor.

Stockholms stad utfäster sig mot denna bakgrund att under avtalsperioden 2006-01-01 – 2011-12-31 tillämpa en modell för nedsättning av arbetstiden som stimulerar anställda mellan 61 och 66 års ålder att kvarstanna i arbete. För att öka motivationen att arbeta kvar ökar staden sin kompensation för varje år som den anställda arbetar kvar efter 61 års ålder.

Staden beslutar inför varje verksamhetsår i särskild ordning omfattningen av samt vilka bristyrken och/eller yrkeskategorier som ska få del av erbjudandet.

2. Villkor

2.1 Ålderskategori, anställningstid mm

För att beviljas nedsättning av arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor ska den anställda vara mellan 61 – 66 år och ha en pensionsgrundande anställningstid i staden på etthundratjugo (120) månader d v s tio (10) år.

Anställd som beviljas nedsättning ska vid tidpunkten för stadens beslut om förmånen vara i tjänst i sin ordinarie anställning och dessutom fullt arbetsför.

2.2 Bristyrkesområden

Inför varje verksamhetsår ska kommunfullmäktige besluta omfattningen av erbjudandet och stadsdirektören vilka bristyrken/yrkeskategorier som ska få del av detta.

2.3 Indragning

Vid hel/partiell sjukledighet eller hel/partiell tjänstledighet som varar mer än nittio (90) dagar ska förmånen dras in.

3 Modell för nedsättning av arbetstiden

3.1 Uppdelning av kostnaden för arbetsbefrielsen

Uppdelningen av kostnaden för den anställdes nedsättning av arbetstiden sker på så sätt att arbetstidsminskningen delas upp i tjänstledighet med och utan lön. Med ökad levnadsålder får anställd som beviljas förmånen en allt större andel av nedsättningen betald av staden.

Tabellen visar kostnadsfördelningen mellan staden och den anställda vid en nedsättning av arbetstiden på femtio (50) procent av heltid.

Ålder	Arbetstidsminskning utan löneavdrag	Tjänstledighet med löneavdrag	Inkomst vid 50 % arbete
61 år	20 %	30 %	70 %
62 år	22,5 %	27,5 %	72,5 %
63 år	27,5 %	22,5 %	77,5 %
64 år	30 %	20 %	80 %
65 år	32,5 %	17,5 %	82,5 %
66 år	37,5 %	12,5 %	87,5 %

3.2 Lägsta sysselsättningsgrad

Efter arbetstidsminskningen ska sysselsättningsgraden uppgå till lägst fyrtio (40) procent av gällande heltidsmått.

3.3 Förändring av sysselsättningsgrad

För anställd, som beviljats nedsättning av arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor och som tillfälligt önskar höja sin sysselsättningsgrad, gäller att tjänstledigheten och villkoren för denna förändras på motsvarande sätt.

3.4 Förmånsunderlag

Förmånsunderlaget utgörs av aktuell lön och fasta tillägg (ob-, jour- och beredskaps-ersättning) vid tidpunkten för tjänstledighetens beviljande.

I den mån den anställdes månadslön genomgår förändringar t.ex. på grund av lönerevision ska förmånsunderlaget anpassas i motsvarande mån.

3.5 Kompensation för ålders- och tjänstepension

I och med att den kontanta lönen minskar innebär detta att såväl avsättningen till allmänpension som till tjänstepension (PFA) minskar. Staden kan inom ramen för gällande pensionssystem inte kompensera pensionstagaren för utebliven avsättning till allmänpension. Mot nämnda bakgrund har staden beslutat att i stället betala in sin del av egenavgiften till den allmänna pensionen avseende lönebortfallet till den anställdes individuella val i PFA. För tjänstepension kompenserar staden på sedvanligt sätt genom att anmäla den anställdes lön inklusive lönebortfallet som underlag för pension enligt PFA.

4 Administration av förmån

Den anställda ska anmäla intresse för att få sätta ned arbetstiden till stadens pensionschef, som efter prövning och rekommendation från den anställdes förvaltning, beslutar om förmånen. Av intresseanmälan ska framgå önskad nedsättning av arbetstiden.

Förmånen ska hanteras i stadens befintliga lönesystem.

Personaladministrativ befogenhetsfördelning (PAF2005)

1§

Dessa regler gäller för nämnder i Stockholms stad. Med nämnd avses den nämnd, styrelse eller stadsdelsnämnd hos vilken arbetstagare är anställd.

2§

Kommunstyrelsen träffar, med undantag av vad som anges nedan i §§ 3-4, kollektivavtal och beslutar i kommunövergripande frågor rörande anställnings-förmåner, anställningsvillkor och pensioner. Kommunstyrelsen har även rätt att ge anvisningar för nämndernas eller förvaltningarnas handläggning av personal-administrativa frågor. Bestämmelser om kommunstyrelsens personalpolitiska uppgifter finns i kommunstyrelsens reglemente, se bilaga.

3§

Nämnderna äger, såvitt avser deras anställda, träffa kollektivavtal:

- om avsteg från 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) vad avser tidsbegränsade anställningar enligt § 3 Mom. 4 första stycket i allmänna bestämmelser (AB01)
- om avvikelse enligt vad som anges i § 11 Mom. 3 och § 23 Mom. 4 i AB om avsteg från följande bestämmelser om arbetstid i lag och avtal:

AB § 11 Mom. 2 avseende

dels, längre begränsningsperiod än 16 veckor, dock högst 1 år,

dels, annan ordinarie arbetstid än högst 48 timmar i genomsnitt under en period av 4 veckor,

ATL 6 § avseende annat uttag av jourtid och annan begränsningsperiod för jourtid,

ATL 8 § avseende annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid,

ATL 10 § andra stycket avseende annat uttag av mertid,

ATL 13 § första stycket avseende nattvila,

ATL 14 § första stycket avseende veckovila,

ATL 15 § tredje stycket avseende förläggning av raster,

ATL 15 § avseende utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än som anges i AB § 11 Mom. 2,

- om avvikelse enligt vad som anges i bilaga till ÖLA, HÖK och PHÖ,
- om att förlägga arbete till lördag-söndag i större utsträckning än tidigare då begränsningsperioden förlängs med stöd av § 11 Mom. 2 f) i AB 01.

Nämnderna äger vidare, såvitt avser deras anställda, besluta om förtida pensionsavgång före ordinarie pensionsålder p.g.a. särskilda skäl eller övertalighet, i enlighet med de riktlinjer som gäller inom staden resp bestämmelser för avgångspension vid övertalighet.

4§

Arbetsgivarbefogenheter i övrigt, med undantag för beslut om förvaltningsöver-skridande om-placeringar, utövas av varje nämnd i frågor som rör deras anställda.

Stadsdirektören äger besluta om förvaltningsöverskridande omplaceringar och får överlåta åt chefen för stadens centrala omplaceringskansli att i sitt ställe besluta om dessa omplaceringar.