

**Utlåtande 2004:80 RV (Dnr 219-2342/2003)**

## **Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad**

### **Rapport från projektgruppen**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande  
Kommunstyrelsen ges i uppdrag att inleda förhandlingar i  
enlighet med vad föredragande borgarrådet anför.

**Föredragande borgarrådet Leif Rönngren** anför följande.

#### *Bakgrund*

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

Den 9 september 1996 uppdrog kommunfullmäktige åt kommunstyrelsen att genomföra en utvärdering av stadens trygghetsavtal. Kommunstyrelsen gav konsultföretaget Bohlin & Strömberg i uppdrag att genomföra denna utvärdering. I en slutrapport den 19 augusti 1998 presenterades resultaten. Av dessa kan bl.a. följande slutsatser dras beträffande avtalets för- och nackdelar. Avtalet har underlättat organisationsförändringar där nedskärningar av antalet anställda varit aktuella men fungerat sämre i situationer som inneburit stora organisatoriska förändringar, bidragit till ett gott samarbets- och

förhandlingsklimat samt minskat de anställdas förväntade oro vid förändringar då uppsägningar inte förekommit i förlängningen, bidragit till att staden inte arbetat i önskad utsträckning med att öka de anställdas anställningsbarhet genom kompetenshöjande insatser, bidragit till en alltmer negativ attityd mot övertaliga p.g.a. att begreppet kommit att dölja subjektiva urvalskriterier som inte haft med övertaligheten att göra, bidragit till inlåsnings effekter då anställda valt att stanna kvar i staden oberoende av om relevanta arbetsuppgifter (t.ex. i samband med övergång av verksamhet jämlikt 6 b § LAS) kunnat erbjudas hos en annan arbetsgivare samt bidragit till att stadens verksamheter vid neddragningar kommit att behålla fel kompetens.

I samband med att kommunfullmäktige den 5 mars 2001 beslutade om stadens arbete med en ny personalpolitik beslutades också att "staden ska inleda ett förändringsarbete där utvecklingen av ett alternativ till dagens trygghetsavtal är den centrala beståndsdelen".

Ansvarig för projektets genomförande har varit stadsdelsdirektör – sedan november 2002 biträdande stadsdirektör – Inger Båvner och som projektledare har stadens arbetsrättschef Karin Lindgren fungerat. Till projektledningen har chefen för Landstingsförbundets arbetsrättsenhet, Gunnar Bergström, varit knuten. Denne har bidragit med viktiga erfarenheter från det landstingskommunala området och har tillsammans med stadens arbetsrättschef svarat för belysning av rättsliga frågor som aktualiserats i samband med arbetet.

Till projektarbetet har ett antal personalchefer/ansvariga från stadens förvaltningar, bolag och stadens kollektivavtalsbundna fackliga organisationer varit knutna.

Som ett resultat av kontakterna med stadens fackliga organisationer och personalcheferna lade projektledningen en plattform för det fortsatta arbetet. Det nya avtalet ska enligt projektplanen bidra till att

- ? attrahera och behålla arbetskraft,
- ? utbilda och utveckla redan anställda,
- ? konsekvenserna av en förändrad arbetsorganisation hanteras på ett likformigt sätt,
- ? skapa en väl fungerande intern arbetsmarknad,
- ? utveckla samarbete med andra aktörer
- ? ge anställda ökade möjligheter till avveckling på bra villkor.

När ärendet har behandlats av kommunfullmäktige kommer kommunstyrelsen, genom personal- och kvalitetsutskottet, att uppdra åt

personalpolitiska avdelningen att uppta förhandlingar i syfte att träffa kollektivavtal.

## *Rapporten*

Rapporten (*bilaga*) som ligger till grund för detta ärende har varit på en omfattande remiss i staden under hösten 2003. Den består av två delar. En om stadens hantering av övertalighet samt förslag på hur staden kan bli en attraktiv arbetsgivare.

### **Hantering av övertalighet**

#### *Omplacering vid övertalighet*

Det trygghetsavtal som staden träffade 1986 byggde på tanken att uppsägningar skulle kunna undvikas genom att förutsättningar skapades för en hög intern rörlighet. Enligt den utvärdering som Bohlin & Strömberg genomfört, samt de uppfattningar som arbetstagarorganisationer och personalchefer givit uttryck för, har den förväntade rörligheten inte blivit verklighet. I stället har avtalet kommit att få betydande inlåsnings effekter.

Detta har bland annat haft sin grund i att staden vare sig haft organisation, verktyg eller avsatt ekonomiska resurser för att förverkliga avtalets intentioner. Följderna av detta kan vid ett ytligt betraktelsesätt ge sken av en långtgående anställningstrygghet. I verkligheten har dock konsekvensen ofta blivit att övertalig personal placerats i pooler eller på arbetsuppgifter där de egentligen inte varit efterfrågade, utan som inrättats för att ge den övertalige ett arbete. Inte sällan har följden blivit att den som en gång hamnat i övertalighet haft svårt att ta sig ur denna.

Även konkurrensutsättning och övergång av verksamheter till andra arbetsgivare har resulterat i en övertalighet i staden. Anställda som upplevt sig ha svag kompetens, varit sjuka eller kanske befinner sig i rehabilitering och av nämnda skäl haft problem att konkurrera på lika villkor, har valt att stanna i staden i stället för att följa med till en ny arbetsgivare.

I det nya förslaget gäller att när en nämnd/förvaltning beslutat sig för att förändra sin arbetsorganisation så att övertalighet uppstår, ska arbetsgivaren i samband med förhandlingen presentera ett förslag över hur den förändrade organisationen ska se ut. Detta i akt och mening att definiera den övertalighet som kommer att uppstå och för att kunna planera bemanningen av den nya organisationen.

För att undvika att staden i samband med varje organisationsförändring/neddragning ska behöva turordna anställda med förvaltningen som turordningskrets, föreslår projektet att staden bygger vidare på de tankar och den hantering som tillämpats inom trygghetsavtalets ram.

Detta innebär att nämnden/förvaltningsgruppen "lägger fast" neddragningen och att övertaligheten därefter fastställs på den aktuella arbetsenheten/resultatenheten.

Arbetsenhet/resultatenhet föreslås i detta sammanhang definieras som en organisatorisk enhet med ett eget sammanhållet budgetansvar. Urvalet, d.v.s. vem/vilka som ska behöva flytta på sig i samband med en neddragning, ska fastställas med utgångspunkt i anställningstid i staden enligt 3 och 22 § i LAS.

När en eller flera tillsvidareanställda på arbetsenheten inte längre kan ha sina tidigare arbetsuppgifter kvar, ska förvaltningen i första hand utreda samt ta ställning till huruvida en omplacering kan ske till en annan lämplig tillsvidareanställning. För det fall förvaltningen kommer fram till att det inte finns något ledigt arbete (jfr. skäligt erbjudande) att erbjuda, föreslås förvaltningen kalla den anställdes fackliga företrädare till en överläggning. Vid överläggningen föreslås företrädare för förvaltningen redovisa sin omplaceringsutredning och resultatet av denna. Om parterna vid överläggningen konstaterar att något ledigt arbete (skäligt erbjudande) inte finns att erbjuda, ska den anställda – genom bl.a. ett med anledning av överläggningen upprättat protokoll – konstateras övertalig.

Om förvaltningen erhåller ett skriftligt besked om att den anställda önskar bli omplacerad till ett annat arbete, ska förvaltningen vända sig till den centrala omplaceringsenheten med en skriftlig begäran om en stadsövergripande omplaceringsutredning. I och med förvaltningens skriftliga överlämnande av personalärendet övertar den centrala enheten ansvaret för att få till stånd en lämplig omplacering.

#### *Frivillig uppsägning från sin anställning för att med goda villkor kunna gå vidare till nytt arbete*

Projektet föreslår att den som konstaterats övertalig på sin förvaltning – som ett alternativ till en central omplaceringsutredning genom stadens försorg – erbjuds en möjlighet att säga upp sig med omedelbar verkan från sin anställning, mot att staden betalar ut ersättning motsvarande den tidigare lönen (medeltalet av de fyra sista månadslönerna exklusive övertidsersättning) tills vederbörande hittat ett nytt arbete eller maximalt upp till tolv (12) månader.

Under denna tid föreslås staden – genom en egen eller upphandlad verksamhet – erbjuda den tidigare anställda en individuell stödperson (coach) för att härigenom lättare hitta ett nytt arbete i eller utanför staden.

Om den övertalige av sin coach inte bedöms anställningsbar utan ytterligare utbildningsinsatser, föreslår projektet att han/hon under en utbildningstid på maximalt arton (18) månader erbjuds ersättning motsvarande sjuttiofem (75)

procent av sin tidigare månadslön (medeltalet av de fyra sista månadslönerna exklusive övertidsersättning) samt betalda utbildningskostnader.

### **Att göra staden till en attraktiv arbetsgivare**

Den del av rapporten som berör bristyrkesområdena vård, omsorg och skola, har projektgruppen undersökt möjligheterna för staden att öka sin attraktion som arbetsgivare. Detta för att få kvinnor och män med nämnda inriktningar att vilja söka sig till en anställning i Stockholms stad, men också för att motivera redan anställda att vilja arbeta kvar, trots att man börjat bli lite äldre. Inriktningen har varit att presentera erbjudanden som projektet bedömer skulle ha förutsättningar ge positiva effekter, såväl gentemot potentiella medarbetare som redan anställda.

### *Remisser*

Rapporten från projektgruppen har remitterats till stadsledningskontoret, KF/KS kansli, samtliga stadens stadsdelsnämnder, facknämnder, bolag samt de sju fackliga organisationer staden har kollektivavtal med. Svaren finns redovisade i bokstavsordning med stadsdelsnämnderna först därefter facknämnder, bolag och sist de fackliga organisationerna. Under ärenderedovisningen kommer de upp i ovan nämnda ordning.

### *Stadsledningskontoret*

Stadsledningskontoret ställer sig i huvudsak positivt till det förslag till utgångspunkter, hanteringsordning och organisation som presenterats av projektgruppen. Förslaget inrymmer goda möjligheter till en uppstramning och ökad tydlighet vad gäller stadens övertalighetsarbete.

*KF/KS kansli* har ingen egen personalfunktion och lämnar inget eget yttrande.

### *Stadsdelsnämnder*

*Bromma stadsdelsnämnd* överlämnade förvaltningens yttrande utan eget ställningstagande.

*Enskede-Årsta stadsdelsnämnd* beslutade att åberopa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Enskede-Årsta stadsdelsförvaltning anser att den centrala omplaceringsenheten är en nödvändighet för att få igenom förslagen kring omplaceringar. Det är viktigt att alla förvaltningar rapporterar till denna enhet.

Förvaltningen anser att den föreslagna hanteringen kring övertalighetsproblematiken är bra samt att den övertalige kan få en förnyad omplacering efter en tidsbegränsad anställning. Dock anser förvaltningen att tiden efter att den anställda blivit konstaterad övertalig, och när besked från denne ska vara lämnat, är för lång. Två veckor skulle räcka. Det är viktigt att handläggningstiden är så kort som möjligt. Förslaget när det gäller omplaceringstiden på fyra månader är dock tillräckligt. När det gäller förslagen att göra staden till en bättre arbetsgivare anser förvaltningen att de är bra.

*Farsta stadsdelsnämnd* överlämnade och åberopade stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Farsta stadsdelsförvaltning är i huvudsak positiv till projektgruppens förslag. Omplaceringsenheten måste finansieras med centrala medel om förslagen ska kunna genomföras. Det finns dock en del svagheter med förslaget, exempelvis att de anställda som genomgår rehabilitering inte får välja den frivilliga lösningen/alternativen.

*Hägerstens stadsdelsnämnd* lämnade förvaltningens förslag utan eget ställningstagande.

*Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd* överlämnade förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Stadsdelsförvaltningen anser att förslaget i rapporten kan lösa övertalighetsproblematiken som man inte lyckades med genom trygghetsavtalet. När det gäller att göra staden till en attraktiv arbetsgivare bör avsnittet om bristyrkesområden gälla alla yrkesområden. Vilka som ska räknas som bristyrken kan variera över tid. Förvaltningen anser även att det inte är arbetsgivarens ansvar att speciellt stötta grupper som är över 61 år, som föreslås i avsnittet om extra individuell pensionsavsättning. Satsningen på utbildning bör riktas till dem som redan är anställda i staden.

*Katarina-Sofia stadsdelnämnd* beslöt att lämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Stadsdelsförvaltningen anser att genom en gemensam, centralt placerad, arbetsenhet för övertalighetsfrågor skulle staden säkra en likvärdig handläggning för anställda som berörs av framtida omorganisationer och förändringar på arbetsplatserna. Förvaltningen anser dock att det är olyckligt att omplacera medarbetare mot den mottagande förvaltningens vilja, en mjukare linje vore att föredra.

*Kista stadsdelnämnd* är positiv till det förslag om utvecklingsavtal som redogörs för i rapporten och godkänner och överlämnar remissvaret.

Stadsdelsförvaltningen skriver att en gemensam, centralt placerad, arbetsenhet för övertalighetsfrågor skulle säkra en likvärdig handläggning för anställda som berörs av framtida omorganisationer. En mjukare linje när det gäller att omplacera medarbetare vore att föredra. Betald grundutbildning, för i första hand vårdbiträden/undersköterskor, ger bra förutsättningar för att kunna konkurrera om arbetskraften.

*Kungsholmens stadsdelnämnd* överlämnade ärendet utan eget ställningstagande.

*Liljeholmens stadsdelnämnd* beslutade att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Maria-Gamla stans stadsdelnämnd* beslutade att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Norrmalms stadsdelnämnd* beslutade att överlämna ärendet utan eget ställningstagande.

*Rinkeby stadsdelnämnd* godkände förvaltningens förslag till yttrande som svar på remissen.

Förvaltningen ger sitt stöd till de föreslagna alternativen som framtagits av projektgruppen vad gäller övertalighetsarbetet genom att inrätta en central stadsövergripande omplaceringsenhet. När det gäller övertaliga under rehabilitering bör de även kunna välja alternativ 2 om frivillig uppsägning men med ett individuellt stöd. Förslagen att göra staden till en attraktiv arbetsgivare anser förvaltningen ska hanteras separat i ett annat avtal.

*Skarpnäcks stadsdelnämnd* beslutade att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Förvaltningen anser att de presenterade förslagen är bra och ser en anpassning till dagens förhållanden. Förslaget om en central omplaceringsenhet är bra. Inriktningen kring staden som en attraktiv arbetsgivare är i sina delar bra men att vissa delar borde rikta in sig på att lyckas rekrytera och behålla den yngre arbetskraften.

*Skärholmens stadsdelnämnd* beslutade att lämna remissen utan eget ställningstagande.

*Spånga-Tensta stadsdelnämnd* beslutade att godkänna och överlämna tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Stadsdelsförvaltningen ställer sig bakom den tvåvägsmodell som presenteras i rapporten men ansåg att de hade stora svårigheter med att härleda vem som omfattades av förslaget och vad som ska kollektivavtalsregleras. Vidare var deras uppfattning att en personalpolitik och strategi som ska göra staden mer attraktiv bör innehålla fler komponenter och ha ett vidare perspektiv.



*Vantörs stadsdelsnämnd* lämnade tjänsteutlåtandet utan eget ställningstagande.

*Älvsjö stadsdelsnämnd* beslutade att överlämna förvaltningens förslag som svar på remissen.

Förvaltningen ansåg att konstruktionen med två alternativa ”utgångar” för övertalighetsförklarade var en lovvärd anpassning till medarbetares olika förutsättningar. Samtliga förslag för att befrämja rekrytering till vård, omsorg och skola och motivera redan anställda att vilja arbeta kvar är intressanta och värda att överväga.

*Östermalms stadsdelsnämnd* överlämnade förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

#### Facknämnder

*Brand- och räddningsnämnden* beslutade att lämna remissen utan eget ställningstagande.

*Gatu- och fastighetsnämnden* beslöt att som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna kontorets tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Integrationsnämnden* lämnade remissen utan eget ställningstagande.

*Kulturnämnden* lämnade remissen utan eget ställningstagande.

*Kyrkogårdsnämnden* överlämnade förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Miljö- och hälsoskyddsnämnden* tillstyrkte remissen under återopande av miljöförvaltningens särskilda synpunkter.

Förvaltningen anser att de förslag som finns i rapporten och som är grund till ett nytt avtal är bra. Hantering av övertaligheten blir tydligare och en central enhet och individuella stödpersoner är nödvändigt.

*Näringslivsnämnden* överlämnade och återopade näringslivskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Näringslivskontoret tillstyrker rapporten som underlag för ett nytt avtal för staden. Däremot avstyrker kontoret förslaget att den centrala omplaceringsenheten ska ha rätt att mot förvaltningens vilja omplacera övertaliga över förvaltningsgränserna.

*Renhållningsnämnden* lämnade remissen utan eget ställningstagande.

*Revisorskollegiet* överlämnade och återopade revisionskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Revisionskontoret framhåller att det är svårt att av rapporten få en klar bild av vad förslaget innebär. Den måste på många områden kompletteras och finner att förslaget inte utgör tillräcklig grund för politiska beslut.

*Saluhallsstyrelsen* överlämnade och åberopade förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Socialtjänstnämnden* beslutade att överlämna ärendet till kommunstyrelsen utan eget ställningstagande.

*Stadsbyggnadsnämnden* överlämnade ärendet utan eget ställningstagande.

*Stadsmuseinämnden* överlämnade och åberopade förvaltningens tjänsteutlåtande.

Förvaltningen ställer sig frågande inför valet att sammanföra två så skilda områden som hantering av övertalighet och riktade insatser för att behålla arbetskraft inom bristyrkesområden samt behandla dem i ett gemensamt kollektivavtal. Bortsett från invändningen ovan ställer sig förvaltningen positiv till i stort sett alla synpunkter och förslag som kan utläsas i rapporten.

*Utbildningsnämnden* beslutade att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Överförmyndarnämnden* lämnade inget yttrande.

## Bolag

Stockholms Stadshus AB:s koncernledning delar i allt väsentligt dotterbolagens positiva synpunkter på förslaget till utvecklingsavtal. Att utredningen genomförts som ett kommunövergripande projekt talar också för en god förankring av förslagen och därmed bättre förutsättningar för den praktiska tillämpningen. De svarande bolagen är: Svenska Bostäder, Familjebostäder, Stockholmshem, Bostadsförmedlingen, SISAB, Stockholm Vatten, Stockholms Hamnar, Stockholm Parkering och S:t Erik Försäkring.

## Fackförbunden

*Svenska Kommunalarbetareförbundet* anser att arbetsgivaren inte har tillämpat avtalet på det sätt som var tänkt vilket inneburit att "övertaliga" inte erbjudits andra befattningar. Dessutom är det Kommunals uppfattning att om man tillämpar nuvarande trygghetsavtal och de intentioner som fanns när det tecknades, skulle övertaligheten i staden inte vara av någon större omfattning.

## SACO-förbunden

*CivilingenjörersFörbundet* och *Civilekonomerna* har ett flertal synpunkter på förslaget och förutsätter att det blir föremål för förhandling – förbundsvis – under hösten. Möjligheten för den centrala omplaceringsenheten att komma med ett så bra erbjudande som möjligt inom fyra månader, kan bli svårt. T.ex. lärarnas arbetsmarknad, dvs. då de kan byta arbete är i praktiken under sommaren. När väl höstterminen startat är det få tjänster lediga. Blir man övertalig i juni och inte får någon tjänst i augusti, så kan det gå över 12 månader innan man har chansen att söka nästa gång.

#### *Skolledarna*

Sveriges Skolledarförbund är mycket positiv till att en central omplaceringsenhet inrättas med befogenheter att placera övertaliga över stadsdelsgränserna.

#### *Vårdförbundet*

Vårdförbundet har deltagit i processen och är mycket nöjda med den utformning förslaget på Utvecklingsavtal fått.

#### *Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund SKTF*

De förslag i övrigt som återfinns i rapporten om ett Utvecklingsavtal har brister och lever inte upp till stadens ambition att vara en attraktiv arbetsgivare. Dessa förslag har också en rad försämringar i förslaget vad gäller övertaligas rättigheter och det fackliga utrymmet att förhandlingsvägen medverka till bra lösningar för SKTF:s medlemmar, jämfört med dagens situation. Dessa försämringar kan inte motiveras med brister i Trygghetsavtalet.

#### *Lärarnas Riksförbund*

Den centrala omplaceringsenhet som nämns i rapporten och som vi är mycket positiva till, måste absolut ges den förvaltningsövergripande behörighet som föreslås.

Förslagen till ensidiga arbetsgivarutkastelser gentemot stadens anställda menar vi är synnerligen viktiga för den framtida personalförsörjningen. Det är nödvändigt att på dessa och andra sätt öka attraktionen för Stockholms stad som arbetsgivare.

#### *Lärarförbundet*

Inledningsvis konstaterar vi att de synpunkter vi haft har framförts i referensgruppen under arbetets gång och att dessa beaktats vid utformningen

av det slutgiltiga förslaget. De synpunkter vi fått in är också övervägande positiva till innehållet i förslaget.

*Ledarna* har, med undantag av synpunkter kring omplaceringstiden samt erbjudandet om ersättning vid egen uppsägning, biträtt förslaget.

#### *Mina synpunkter*

Stockholms stad står, likt många andra arbetsgivare, inför ett antal utmaningar de kommande åren. Konkurrensen om arbetskraften kommer att öka, framförallt inom tjänstesektorn, liksom kraven och förväntningarna på god kvalitet och service. Att vara en attraktiv arbetsgivare krävs för att både behålla de medarbetare staden har och att lyckas rekrytera nya. I utrednings- och statistikkontorets framtidsutredning (Dnr. 129-232/2003) och i stadsledningskontorets rapport från 2003 angående rekryteringsläget under de kommande tio åren, framgår att staden har särskilt stort rekryteringsbehov till framförallt förskolan/skolan och äldreomsorgen. Dels på grund av stora pensionsavgångar, dels på grund av den demografiska utvecklingen. Andelen unga som söker till vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och ungdomsprogrammet är alltför lågt för att kunna svara upp mot stadens behov av ~~Stockholms stad~~ ~~och dess~~ ~~övergripande~~ ansvar gentemot sina medborgare, att ge god service med hög kvalitet. I takt med att kraven växer och arbetets innehåll och komplexitet ökar, ställs allt högre krav på medarbetarna inom stadens verksamheter. Det är mot denna bakgrund och med ovan angivna förutsättningar som detta ärende ska ses.

Ärendet är ett första steg mot ett nytt kollektivavtal mellan staden och dess kollektivavtalsbundna organisationer. Ärendet berör två delar. Dels en som rör hantering av övertalighet, dels förslag om ensidiga åtaganden från arbetsgivarens sida. Även fortsättningsvis ska staden som arbetsgivare garantera en långtgående trygghet med goda utvecklingsmöjligheter för sina anställda. Det beslut som fullmäktige fattar i och med detta ärende ska ses som en inriktning och utifrån detta inleds förhandlingar mellan stadens parter.

En arbetsgrupp har tagit fram rapporten som nu är föremål för behandling och de fackliga organisationerna har följt arbetet i en referensgrupp och därmed kunnat delge sina synpunkter. Det är även viktigt att samverka i den fortsatta processen. En kontrollstation bör därför beslutas om i samband med att avtalet är undertecknat vilket förbinder båda parter att vid ett givet datum granska efterlevnaden i desamma. Likaså bör en partsammansatt referensgrupp

löpande följa och utvärdera arbetet för att se om intentionerna i avtalet har efterlevts.

### *Hantering av övertalighet*

Syftet med det nuvarande trygghetsavtalet är att så långt det är möjligt bereda övertaliga arbetstagare en fortsatt tillsvidareanställning. Trygghetsavtalet har givit arbetsgivaren rätt att föreslå de omplaceringar som anses lämpliga och arbetstagaren är skyldig att acceptera förslagen för att undvika uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren har inte heller idag skyldighet att ge mer än ett formellt erbjudande. Det är viktigt att påpeka att en anställd, enligt nuvarande trygghetsavtal, kan bli uppsagd på grund av arbetsbrist om ett formellt omplaceringserbjudande avvisas. Detta har dock inte skett i praktiken.

En av tankarna med trygghetsavtalet var att skapa en hög intern rörlighet. I praktiken har den förväntade rörligheten inte blivit verklighet utan avtalet har kommit att få betydande inlåsnings effekter. Incitamenten och möjligheterna i trygghetsavtalet kommer inte att räcka i framtiden. Jag anser att det behövs mer kraftfulla verktyg för att klara de utmaningar staden står inför.

Det upplägg som finns i rapporten om ett nytt avtal, bygger på intentionerna i det nuvarande trygghetsavtalet men här finns förslag på bättre instrument och en tydlighet vad gäller ansvar och struktur i organisationen något som dagens avtal saknar.

I det nya förslaget finns dels en tvåstegslösning vid övertalighet, dels en frivillig väg med stora stödinsatser från stadens sida. Först utreds möjligheten att hitta annat arbete i den egna förvaltningen. Lyckas inte detta kommer steg två in, central omplacering genom stadens försorg. Denna tågorordning är i förslaget till nytt avtal tydligt reglerad och ställer krav både på den anställde, men även på arbetsgivaren, att vidta åtgärder i nämnd ordning. I dagens trygghetsavtal finns inte denna strukturerade process och därför har det varit svårt att lyckats lösa problematiken med övertalighet, både ur den anställdes och arbetsgivarens synvinkel.

Projektgruppen föreslår i sin rapport ett alternativ 2 - frivillig uppsägning från sin anställning, med goda villkor att kunna gå vidare till ett nytt arbete. Detta alternativ är något som de anställda i staden inte erbjudits utifrån det nuvarande trygghetsavtalet.

Stadens anställda har haft ett förstärkt anställningsskydd i och med trygghetsavtalet. Som framgår av rapporten har även det nya förslaget till avtal ett förstärkt anställningsskydd och dessutom till det kopplat tydliga åtgärder för ansvarig förvaltning och därefter för den centrala omplaceringsenheten. Även alternativ 2 i rapporten kan anses vara ett generösare förslag än många andra omställningsavtal på arbetsmarknaden. Förslaget öppnar upp för en mängd olika lösningar och gör staden ansvarig för att upp till tolv, eller max arton, månader finna lämpligt arbete åt den som konstaterats övertalig. Att

förslaget i alla sina delar föreslås direktfinansieras med centrala medel är en stor fördel.

Det kan konstateras att de flesta av remissinstanserna ställer sig i stort positiva till förslagen som rapporten tar upp. Men givetvis finns det många synpunkter, förslag och krav på kompletteringar.

Stadsledningskontoret framhåller att man i förlängningen ser att staden genom inrättande av en central enhet, även kan lägga grund för en ökad framtida rörlighet inom hela staden och att enheten kan tjäna som motor. Detta ska dock ske inom ramen för stadens ordinarie arbete med kompetensförsörjning och personalutveckling. Detta är ett viktigt påpekande. Avtalets konstruktion får inte endast ses som förslag till lösning på övertalighet och omplaceringsproblematik. Det är viktigt att se alla de insatser som staden gör i egenskap av arbetsgivare gentemot personalen i ett helhetsperspektiv, där utvecklingsavtalet är en del. Det personalpolitiska/strategiska arbete som staden i övrigt genomför är den andra delen, där kompetensutveckling, inflytande och medbestämmande också är en del. Ett stort antal stadsdelsnämnder är positiva till förslagen angående hantering av stadens övertalighet. Alla stadsdelsnämnder som har svarat på remissen är positiva till att inrätta en central omplaceringsenhet. De anser att detta är en förutsättning för att kunna hantera övertaligheten. Många påpekar vikten av kompetens och rätt bemanning för enheten. Det har varit ett stort problem att de som arbetat med övertalighetsproblematiken inte alltid haft tillräcklig kompetens och framförallt har de haft bristande förutsättningar för sitt arbete. Ett antal av stadsdelsförvaltningarna och fackförvaltningarna har erfarenheter av just detta utifrån det nuvarande trygghetsavtalet. Därför är det av största vikt att den föreslagna centrala omplaceringsenheten besitter en gedigen och bred kompetens, inte minst på det arbetsrättsliga området.

Ett par av stadsdelsnämnderna anser att en mjukare linje vore att föredra när det gäller omplacering mot den mottagande förvaltningens vilja. Påpekas bör dock att detta är en del av kärnan i det nya förslaget till nytt avtal. För att underlätta en intern rörlighet i staden måste kraven på att förvaltningarna rapporterar in lediga tjänster öka, samtidigt som den centrala enheten måste ha befogenheter och kompetens att verkställa omplaceringsärenden.

Av de stadsdelsnämnder som inkommit med svar anser en övervägande del att förslaget i alternativ 2 är bra och generöst. En ståndpunkt som både nämnder och förvaltningar tar upp är att anställda som genomgår rehabilitering inte kan välja alternativ 2, det vill säga frivillig uppsägning. Skälet till detta är att dessa har ett förstärkt anställningsskydd och arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar enligt Arbetsmiljölagen. Det bör markeras att lagen är

den miniminivå som gäller och arbetsgivaren kan därutöver besluta om egna, mer förmånliga, villkor. Därför föreslår projektgruppen som går att utläsa i rapporten, att alternativ 2 inte ska gå att välja för medarbetare som genomgår rehabilitering. Ska avsteg göras från denna regel ska det diskuteras ingående och att alla parter, förvaltningen, den fackliga organisationen och den enskilde är överens. Jag anser att det som föreslås i rapporten är en rimlig avvägning mellan det lagen kräver och vad som är bäst för den enskilda individen. Det är viktigt att eliminera risken för att anställda i rehabilitering känner sig utestängda. Staden som arbetsgivare har skyldighet att se till att anställda har goda möjligheter till stöd och hjälp under sjukskrivning och rehabilitering i syfte att kunna återgå till arbete.

Flertalet av facknämnderna har valt att överlämna remissen utan eget ställningstagande. I det stora hela är alla förvaltningar och de nämnder som svarat positiva till rapporten, förutom revisorskollegiet och till viss del integrationsförvaltningen. Integrationsförvaltningen påpekar att komplexiteten i remissmaterialet är mycket stor och har därför valt att rekommendera nämnden att lämna det utan eget ställningstagande. Flera av fackförvaltningarna anser, precis som stadsdelsförvaltningarna, att omplacering mot en mottagande förvaltnings vilja inte är att föredra. Jag förstår den oron men, som förklaras ovan, är detta en av grundbultarna i förslaget. Givetvis måste arbetet inom den centrala omplaceringsenheten utvärderas och förändras om så behövs. Förslaget är att kollektivavtalet tecknas för en fastställd tid av fem år med en ömsesidig uppsägningstid av ett år. Detta ger båda parterna möjlighet att föreslå förändringar om så anses nödvändigt. Revisorskollegiet har kraftfullt markerat att de anser att rapporten är svår genomtränglig och otydlig. Underlaget är inte tillräckligt väl underbyggt för att kunna fatta beslut utifrån. Kritiken gäller främst på vilket sätt det nuvarande trygghetsavtalet utgjort ett hinder i stadens arbete med övertalighet. Kollegiet anser att det först och främst är tillämpningen av avtalet som har varit problemet. I min föredragstext ovan finns ett resonemang som försöker tydliggöra hur det nya förslaget till avtal är tänkt att fungera utifrån bristerna i det nuvarande trygghetsavtalet. I det nya förslaget finns större krav på arbetsgivaren att vidta åtgärder och komma med konkreta förslag då övertalighet uppstår i staden. Medarbetaren kommer att i högre grad få stöd, hjälp och vägledning om en övertalighetssituation uppstår.

Flera av bolagen svarar att de ser mycket positivt på det framlagda förslaget. Många har i avtal med sina arbetsgivarorganisationer liknande avtal för att lösa bland annat övertalighetsproblematik. Det är eftersträvänsvärt att alla delar av stadens verksamheter arbetar utifrån samma intentioner.



När det gäller de fackliga organisationerna är de i många drag positiva till förslagen i rapporten och vill gå vidare i diskussionerna för att kunna komma fram till ett nytt kollektivavtal mellan de fackliga organisationerna och Stockholms stad. Det är positivt.

De fackliga organisationerna har, precis som SKTF mycket riktigt påpekar, deltagit i en facklig referensgrupp och genom den framfört sina synpunkter. Rapporten, som har varit ute på remiss, är inte en partsgemensam produkt, utan ett förslag från en arbetsgrupp tillsatt av arbetsgivaren. Kommunal anser att arbetsgivaren inte har tillämpat trygghetsavtalet på det sätt som var tänkt, vilket inneburit att alla "övertaliga" inte har erbjudits andra befattningar, det har saknats kompetensutveckling och ingen samordning har skett för att underlätta omplaceringar över förvaltningsgränserna. Kommunal nämner ett antal av de problemområden, som lyfts fram även av andra remissinstanser, när det gäller tillämpningen av det nuvarande trygghetsavtalet. Delar av förslaget till nytt avtal ska lösa just dessa. Därför känns det positivt att Kommunal avslutar sitt remissvar med att de kommer medverka i fortsatta diskussioner om ett trygghetsavtal i staden som innehåller kollektivavtalade förmåner/rättigheter för de anställda som förklaras övertaliga.

#### *Att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare*

De avsnitt i rapporten som lyfter fram förslag om hur staden kan bli en attraktiv arbetsgivare är viktiga, särskilt i samband med att staden har övertalighet. I dessa lägen bör extra ansvar tas för medarbetare med lång anställningstid. Många av förslagen är intressanta och tar sin utgångspunkt i specifika förutsättningar som staden har, med behov av att få de äldre att vilja fortsätta arbeta, flexibla arbetstidslösningar, förmånliga pensionslösningar och utbildningssatsningar inom bristyrkesområdena. Detta tillsammans med de intentioner som finns i stadens personalpolitiska strategi, kan utgöra ett kraftfullt verktyg för att göra staden till en attraktiv arbetsgivare.

De flesta av stadsdelsnämnderna och stadsdelsförvaltningarna är positivt inställda till de förslag som finns i rapporten angående hur staden ska bli en attraktiv arbetsgivare. Konstateras bör att förslagen i rapporten, som ligger till grund för ett nytt avtal inte på något sätt kan ses som heltäckande vad gäller stadens övergripande personalpolitik. Givetvis kommer insatser att göras för att skapa goda och utvecklande arbetsvillkor som alla stadens anställda får del av.

I det läget som staden befinner sig i och vad vi idag kan sja om framtiden, kommer det att behövas arbetas parallellt med både övertalighetsproblematik och rekryteringssvårigheter. Det handlar om att ha rätt kompetens i

verksamheterna och att som arbetsgivare erbjuda utvecklingsmöjligheter som gör att medarbetarna stannar och att staden ses som en attraktiv arbetsgivare i potentiella medarbetares perspektiv.

Det är viktigt att Stockholms stad, en av landets största arbetsgivare, skapar förutsättningar för sina medarbetare men också lever upp till kraven från stadens medborgare och brukare på god service med hög kvalitet inom alla verksamheter. Det behöver skapas en väl fungerande intern arbetsmarknad som kan attrahera och behålla medarbetarna. För att klara av det behövs en kraftsamling för att utbilda och utveckla medarbetarna och tillhandahålla rätt redskap och kompetens.

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Margareta Olofsson* (v) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande

1. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att inleda förhandlingar med stadens kollektivavtalsbundna fackliga organisationer om ett avtal, som innebär samma anställningstrygghet för stadens anställda som det nuvarande
2. ~~Kommunstyrelsen~~ ~~Kommunstyrelsen~~ ges i uppdrag att inrätta en central enhet för att 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.
3. I övrigt tillstyrks de föreslagna åtgärderna för att göra staden till en attraktiv arbetsgivare med nedan anförda kompletteringar.

I likhet med bl.a. Revisorskollegiet anser vi att det egentligen inte finns några bärande motiv för att avskaffa trygghetsavtalet, som staden haft sedan 1986. I likhet med Revisorskollegiet anser vi också att avtalet gett staden goodwill och att det därför vore extra olyckligt att avskaffa avtalet när staden måste bli en mer attraktiv arbetsgivare för att kunna tillgodose sitt framtida stora rekryteringsbehov.

De problem som anføres i utredningen beror på stadens hantering och inte på avtalet. Problemen kan lösas bl.a. genom att snarast möjligt inrätta en central enhet, som skall hantera hela den interna arbetsmarkanden. Denna enhet skall också arbeta gentemot stadens verksamheter för att se kompetensbehoven och då fungera som en offensiv kompetensförsörjningsenhet. Det är viktigt att personalen på denna enhet har rätt kompetens för uppgiften och god kännedom om stadens organisation samt att enheten i övrigt får de resurser som behövs för att göra fullgoda omplaceringsutredningar och för att kunna ge erbjudanden om nya arbeten över förvaltningsgränserna. Enheten måste ha en bred kompetens inom både arbetsrätt och beteendevetenskap.

Tidigare har staden inte i tillräcklig utsträckning arbetat med kompetenshöjande insatser. Inrättandet av kompetensfonden under denna mandatperiod ger betydligt bättre möjligheter för detta. Kompetenshöjande insatser måste dock vara ett naturligt inslag i stadens verksamheter även när kompetensfonden inte längre existerar.

När de gäller förslagen till att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare så instämmer vi i de föreslagna åtgärderna.

I ett samhälle där det blir ont om arbetskraft, och där kunskap blir allt viktigare och människor inte är enkelt utbytbara i arbetslivet är det angeläget att underlätta för äldre att kunna kombinera önskan om ett fritt pensionärsliv med att kunna stanna kvar i arbetslivet. Med andra ord måste förutsättningar skapas för en bättre flexibilitet i övergången mellan arbetsliv och pension och olika hinder för deltagande i arbetsliv minimeras.

Vi anser därför att det är angeläget att på olika sätt stimulera de något äldre anställda att stanna kvar i arbetet bl.a. genom en möjlighet att minska sin arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor. Man ska dock kanske inte begränsa sig till s.k. bristyrken inom vård, omsorg och skola, utan samma möjligheter bör åtminstone på sikt gälla för all personal. Dessutom varierar bristyrkesområdena från tid till annan.

Vi är också positiva till förslaget att staden skall kunna erbjuda anställda med lång anställningstid i staden och som konstateras övertaliga, från 60-61 års ålder en attraktiv pensionslösning. Ingen skall dock känna sig påtvingad en sådan lösning, utan detta skall ses som en möjlighet.

Förslaget om löneväxling till pension för stadens anställda kan också vara värt att pröva.

För att kunna rekrytera yngre människor till stadens verksamheter så finns det många olika sätt att göra staden mer attraktiv i detta hänseende. Det handlar om löner, arbetstider, arbetsmiljö, möjligheter till kompetensutveckling osv. Allt detta skall ju ingå i stadens allmänna personalstrategi och berörs inte närmare i detta ärende.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningen uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Kommunstyrelsen ges i uppdrag att inleda förhandlingar i enlighet med vad föredragande borgarrådet anför.

Stockholm den 26 maj 2004

På kommunstyrelsens vägnar:  
ANNIKA BILSTRÖM

Leif Rönngren

*Anette Otteborn*

**Reservation** anfördes av *Ann-Margarethe Livh* (v) med hänvisning till reservationen av (v) i borgarrådsberedningen.

**Särskilt uttalande** gjordes av *Ewa Samuelsson* (kd) enligt följande.

Förslaget till utvecklingsavtal innehåller viktiga delar som staden bör arbeta vidare med för att vara en attraktiv arbetsgivare och även kunna hantera övertalighetsproblem. Det är nu viktigt att få en förhandling med de fackliga organisationerna. Utifrån resultatet av dessa förhandlingar ska ett slutgiltigt ställningstagande ske.

## ÄRENDET

Stockholms stad tillämpar sedan den 1 september 1986 ett trygghetsavtal som träffats mellan staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer. Avtalet innebär att tillsvidareanställd personal, vars anställningsvillkor regleras av renodlat kommunala avtal, garanteras en långtgående anställningstrygghet. Sedermera har också stadens bolag och stiftelser – som inte omfattas av avtalet i rättslig mening – genom ensidiga utfästelser kommit att, i samband med vissa personalinskränkningar, verka i ”trygghetsavtalets anda”. Den 9 september 1996 uppdrog kommunfullmäktige åt kommunstyrelsen att genomföra en utvärdering av stadens trygghetsavtal. Kommunstyrelsen gav konsultföretaget Bohlin & Strömberg i uppdrag att genomföra denna utvärdering. I en slutrapport den 19 augusti 1998 presenterades resultaten.

I samband med att kommunfullmäktige den 5 mars 2001 beslutade om stadens arbete med en ny personalpolitik beslutades också att ”staden ska inleda ett förändringsarbete där utvecklingen av ett alternativ till dagens trygghetsavtal är den centrala beståndsdel”.

En projektgrupp har arbetat fram en rapport som underlag för framtagandet av ett nytt avtal. Ansvarig för projektets genomförande har varit stadsdelsdirektör – sedan november 2002 biträdande stadsdirektör och som projektledare har personalpolitiska avdelningens arbetsrättsjurist fungerat. Till projektledningen har chefen för Landstingsförbundets arbetsrättsenhet varit knuten. Denne har bidragit med viktiga erfarenheter från det landstingskommunala området och har tillsammans med stadens arbetsrättsjurist svarat för belysning av rättsliga frågor som aktualiserats i samband med projektarbetet. Till projektarbetet har ett antal personalchefer/ansvariga från stadens förvaltningar, bolag och stadens kollektivavtalsbundna fackliga organisationer varit knutna.

Nästa steg i arbetet är att staden inleder förhandlingar för att träffa ett kollektivavtal med de fackliga organisationerna.

## REMISSER

Rapporten har för synpunkter remitterats till stadsledningskontoret, KF/KS kansli, samtliga stadsdelsnämnder, facknämnder, bolag och sju fackliga organisationer. Dessa svar redovisas nedan i samma ordning som framgår av den inledande texten.

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande, daterat den 28 oktober 2003, har i huvudsak följande lydelse.

#### *Allmänna synpunkter*

Stockholms stads trygghetsavtal (från 1986/87) har under åren varit en förutsättning och ett verktyg för att hantera de stora organisations- och personalförändringar som staden genomfört. Förändringar som skett och sker i stadens verksamheter gör det nödvändigt att se över och förändra förutsättningarna för stadens övertalighetsarbete.

En projektgrupp har, inom ramen för stadens personalstrategiarbete, arbetat fram förslag till inriktning och arbetsformer för ett nytt avtal och en delvis ny organisation. Nästa steg i arbetet är att staden inleder förhandlingar för att träffa ett kollektivavtal med de fackliga organisationerna.

Stadsledningskontoret ställer sig i huvudsak positivt till det förslag till utgångspunkter, hanteringsordning och organisation som presenterats av projektgruppen. Förslaget inrymmer goda möjligheter till en uppstramning och ökad tydlighet vad gäller stadens övertalighetsarbete.

#### *Central enhet*

Förslaget att inrätta en central enhet med befogenheter att verkställa stadsövergripande omplaceringar av övertaliga, som den egna förvaltningen inte lyckats omplacera, ser stadsledningskontoret positivt på. En sådan hantering är enligt lagstiftning på området också en nödvändig förutsättning för att staden, för det fall inget lämpligt arbete finns att erbjuda, ska kunna gå till en uppsägning.

Förslaget tar även upp frågan vad gäller den centrala enhetens engagemang då en anställd t.ex. begått brott eller på annat sätt misskött sig på ett sådant sätt att staden som arbetsgivare vill inleda ett uppsägningsförfarande av s.k. personliga skäl.

Eftersom lagstiftaren - inför en uppsägning - ställer samma krav på central omplacering när en anställd misskött sig (s.k. personliga skäl) som i samband med övertalighet kommer den centrala enheten att behöva verkställa omplaceringsutredningar också i dessa fall.

Då det kollektivavtal som ska förhandlas fram enbart avser att reglera en hanteringsordning i samband med övertalighet menar stadsledningskontoret att omplacering av personliga skäl inte behöver behandlas särskilt i det aktuella avtalet. Denna fråga ska, i stället på sedvanligt sätt, skötas inom ramen för den ordinarie personalpolitiken och arbetsrätten.

Stadsledningskontoret vill i detta sammanhang särskilt framhålla att man i förlängningen ser att staden,

genom inrättande av en central enhet, även kan lägga grund för en ökad framtida rörlighet inom hela staden. Enheten skulle i ett sådant scenario kunna tjäna som en "motor" för åstadkommande av den efterfrågade rörligheten. En sådan eventuell framtida utveckling av enhetens arbetsuppgifter ska dock enligt stadsledningskontoret

ske inom ramen för stadens ordinarie arbete med kompetensförsörjning och personalutveckling.

Stadsledningskontoret vill också fästa kommunstyrelsens uppmärksamhet på att inrättande av en central enhet för stadsövergripande omplaceringar kräver att delegationen ändras på så sätt att enheten ges "ensamrätt" att i enlighet med gällande arbetsrättslig lagstiftning och praxis besluta om var, d.v.s. på vilken förvaltning, en övertalig ska placeras. Stadsledningskontoret vill i detta sammanhang understryka vikten av att nämnda arbete sker i nära samarbete med de berörda förvaltningarna och den anställde.

### *Coachingfunktionen*

I sak delar stadsledningskontoret projektgruppens tankar om inrättande av en funktion för individuellt stöd för de övertaliga som frivilligt säger upp sig från sin anställning för att kunna gå vidare till ett nytt arbete. För att inte blandas samman med annan typ av "coaching" som staden erbjuder anställda inom ramen för det personalpolitiska arbetet föreslår stadsledningskontoret att denna upphandlade funktion benämns "individuell jobbrådgivare".

Stadsledningskontoret anser att den funktion som ska ge stöd och hjälp till den enskilde i hans/hennes strävanden att hitta ett nytt arbete ska upphandlas i kretsen av företag/organisationer som har en gedigen och dokumenterad erfarenhet av arbete av detta slag. Kontoret ser gärna att det aktuella stödet utformas på liknande sätt som t.ex. inom ramen för trygghetsstiftelsens "jobbrådgivning". Detta innebär att stödpersonen och den arbetssökande ges en långtgående frihet att tillsammans bestämma hur och i vilken form sökandet efter ett nytt arbete ska ske.

Stadsledningskontoret delar projektgruppens uppfattning att den aktuella funktionen bör upphandlas. Detta dels för att staden inte förfogar över aktuell kompetens, dels för att antalet anställda i staden som väljer att frivilligt säga upp sig sannolikt kommer att variera avsevärt över tiden.

Kontoret vill också understryka betydelsen av att staden i samband med upphandling (förfrågningsunderlaget) av den aktuella tjänsten tar ställning till hur samarbetet mellan den individuella jobbrådgivaren och staden ska utformas. Den löneadministrativa funktionen på stadsledningskontoret bör t.ex. lämpligen administrera den ersättning den arbetssökande erhåller under "jobsökartiden".

Om jobbrådgivaren bedömer att det finns skäl att i ett enskilt fall dra in utgående ersättning ska klara instruktioner även föreligga var på stadsledningskontoret det slutliga beslutet om indragningen ska fattas och verkställighet ske.

Stadsledningskontoret delar projektgruppens förslag att staden bör avsätta kommuncentrala medel för att finansiera den aktuella verksamheten. Kostnaden för den enskildes ersättning under jobsökartiden kan, alternativt, i efterhand återföras till den förvaltning där övertaligheten uppstod och från vilken personen sagt upp sig.

Den generösa hållningen att även låta övertaliga, med sådan kompetens staden totalt har brist på, frivilligt säga upp sig med de villkor förslaget innebär, ställer stora krav på staden som attraktiv arbetsgivare.

Bland annat krävs ett aktivt arbete för att erbjuda alla grupper anställda kompetensutveckling, nya arbetsformer och flexibla arbetstidslösningar. I detta sammanhang kan nämnas den personalpolitiska avdelningens förslag om en fortsatt utveckling av stadens erbjudande om kompetenskonton riktade särskilt till de ”breda” yrkesgrupperna.

#### *Definitioner*

Projektgruppens förslag och det politiska beslutet kommer att bilda ram och utgöra underlag för de kommande förhandlingarna med de fackliga organisationerna.

Stadsledningskontoret vill inför dessa understryka behovet av att det parallellt förs anteckningar och utformas tillämpningsföreskrifter där olika benämningar (övertalig, konstaterat övertalig på förvaltningen etc.) klargörs. Detta för att det i efterhand inte ska råda någon tvekan rörande innebörden av dessa begrepp.

Den av projektgruppen föreslagna benämningen ”Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad” kan enligt stadsledningskontoret väcka förhoppningar om utveckling för alla anställda i staden, d.v.s. även då övertalighet inte är den utlösande faktorn. Kontoret föreslår att en lämplig benämning på kollektivavtalet bestäms först när avtalet träffats.

#### *Attraktiv arbetsgivare*

När det gäller insatser projektgruppen föreslår för att staden ska bli en mer attraktiv arbetsgivare vill stadsledningskontoret understryka att dessa bör utgöra verktyg som staden ensidigt beslutar om i det enskilda fallet. Detta bör klart framgå av avtalstexten. Att omfattningen av de föreslagna insatserna måste relateras till vilket utrymme som finns inom stadens totala budget anser stadsledningskontoret uppenbart.

Stadsledningskontoret menar också att de föreslagna insatserna inte bör begränsas enbart till dagens bristyrkesområden utan att frågan vilken/vilka yrkesgrupper som ska få del av dessa lämnas öppen.

Stadsledningskontoret vill i detta sammanhang också understryka vikten av att staden – efter att ett eventuellt positivt politiskt beslut fattats – tar fram en informativ och lättillgänglig information rörande de föreslagna åtgärderna.

Stadsledningskontoret anser att de åtgärder som projektgruppen föreslår i huvudsak – om ekonomiska resurser finns – är möjliga att genomföra. Kontoret vill dock lämna följande kommentarer:

I *förslaget till arbetsbefrielse på ekonomiskt fördelaktiga villkor från 61 års ålder* ifrågasätter stadsledningskontoret om den anställda ska kompenseras för bortfall av allmän pension och tjänstepension. Kontoret menar att erbjudandet är fördelaktigt även utan denna kompensation.

Stadsledningskontoret är positivt till förslaget om att *avgångspensionen* ska kunna användas mer flexibelt och redan från 60 –61 års ålder, om så bedöms lämpligt utifrån såväl ett verksamhetsmässigt som enskilt perspektiv.

En möjlighet till *löneväxling mot pension för alla stadens anställda* är stadsledningskontoret i princip positivt till. För det fall denna möjlighet genomförs vill



kontoret särskilt understryka behovet av en korrekt och tydlig information. Detta bl.a. för att alla anställda ska ges en möjlighet att värdera erbjudandet utifrån sin egen privatekonomiska situation.

När det slutligen gäller projektgruppens förslag om *bindande utfästelse om betald utbildning* för att locka personer till en anställning i Stockholms stad menar stadsledningskontoret att det kan upplevas motsägelsefullt att staden samtidigt som man satsar stora resurser på att öka andelen anställda med erforderlig utbildning i verksamheterna nyrekryterar personer utan adekvat utbildning.

#### *Fortsatt arbete*

Stadsledningskontoret anser att det fortsatta arbetet med att förhandla fram och utarbeta avtalstexter och tillämpningsanvisningar ska ske inom stadens ordinarie organisation. Detta betyder att arbetet återförs, från att ha varit ett projekt, till stadsledningskontorets personalpolitiska avdelning.

Parallellt med det nya förslaget behöver även lösningar presenteras angående hur de anställda, som nu befinner sig i övertalighet, ska hanteras vid övergången till det nya avtalet.

Projektgruppen betonar betydelsen av att arbetet med övertalighet hanteras på ett professionellt och arbetsrättsligt korrekt sätt. Stadsledningskontoret delar den synen och vill betona vikten av att ett genomtänkt och noggrant arbete läggs ner på implementeringen av det nya avtalet i hela organisationen.

Det är slutligen nödvändigt att, som projektgruppen föreslår, finna former att låta de tankar, idéer och engagemang som finns i projektet komma det fortsatta arbetet till del.

**KF/KS kansli** har den 17 september 2003 meddelat att kansliet inte har någon egen personalfunktion, utan får, genom fullmäktigebeslut, support från stadsledningskontoret med dessa arbetsuppgifter. Kansliet lämnar därför inget eget yttrande.

#### *Stadsdelsnämnder*

**Bromma stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att nämnden överlämnar stadsdelsförvaltningens yttrande utan eget ställningstagande som svar på remissen till personal- och demokratiroteln.

*Särskilt uttalande* gjordes av *Petter Lindfors m.fl. (m)*, *Kristina Swanberg m.fl. (fp)* samt *Désirée Pethrus Engström (kd)* enligt följande.

Det är angeläget att Stockholms stad än mer utvecklas till att vara en modern arbetsgivare som framstår som attraktiv att arbeta inom. Under förra mandatperioden

bedrevs ett omfattande utvecklingsarbete inom Stockholms stad med etablerande av friskolor, alternativa driftsformer inom barnomsorg och förskola. Även arbetsmarknaden inom äldreomsorgen utvecklades genom att privata entreprenörer gavs möjligheter att ansvara för driften av olika äldreboenden.

Möjligheten för arbetstagare att välja mellan olika arbetsgivare eller starta eget företag har en positiv inverkan på arbetsmarknaden som är angelägen att tillvarata. Genom den konkurrens som uppstår när flera arbetsgivare är verksamma inom den verksamhet där kommunen av tradition har haft monopol utvecklas också den kommunalt drivna verksamheten.

**Bromma stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 12 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Vi är positiva till de olika handlingsalternativen vid övertalighet och till förslaget att inrätta en central gemensam omplaceringsenhet. Det är viktigt att övertalighetsarbetet bedrivs på ett likvärdigt sätt inom staden och att hänsyn tas såväl till förvaltningarnas som stadens samlade behov. En central enhet har lättare att överblicka staden som en enhet.

Förvaltningarna har en lång tradition av långtgående delegation och arbetsledare fattar egna beslut i anställningsärenden. För att nå ett bra resultat med ”rätt man på rätt plats” kommer det centrala omplaceringsarbetet att kräva samförstånd, delaktighet och dialog med förvaltningarna.

Vi anser att hantering av uppsägning av personliga skäl ska undantas och enbart hanteras lokalt på förvaltningarna. Omplacering av personliga skäl kräver kunskap både om person och mottagande arbetsplats som kan vara svårt att förmedla.

Förslaget att föreslå frivillig uppsägning kombinerat med ersättning, som ett alternativ för alla tillsvidareanställda som konstaterats övertaliga, är bra men bör omfatta även övertaliga som är långvarigt sjukskrivna.

Förvaltningen anser att förslagen om extra pensionsavsättning och löneväxling till pension är bra och kan medverka till att staden blir mer attraktiv som arbetsgivare.

Förvaltningen är positiv till arbetsbefrielse på fördelaktiga villkor samt avgångspension i vissa fall om budgeten tillåter.

**Enskede-Årsta stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att åberopa tjänsteutlåtandet från stadsdelsförvaltningen som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av *Anders Holmberg* (m), *Birgitta Axén* (m), *Björn Holmberg* (m), *Hans Larsson* (fp), *Peter Backlund* (fp) samt *Göran Holmström* (kd) till förmån för eget förslag enligt följande.

Förvaltningens förslag till beslut överlämnas utan eget ställningstagande.

**Enskede-Årsta stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 10 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

#### *Central omplaceringsenhet*

När det gäller hanteringen av övertalighet föreslås att en central omplaceringsenhet inrättas med rätt att – i sista hand även mot den mottagande förvaltningens önskemål i personalärendet – omplacera övertaliga över förvaltningsgränserna.

För att kunna genomföra förslagen torde det vara nödvändigt med en sådan enhet. Förutsättningen är att enheten är tillräckligt bemannad med kompetent och erfaren personal. Vidare förutsätter det att alla tillsvidareanställningar rapporteras till denna enhet. Någon tidsgräns för tidsbegränsade anställningar har inte angetts i förslaget.

#### *Urvalet – turordning inom arbetsenheten*

Under rubriken ”Urvalet – turordning inom arbetsenheten” föreslås att arbetsenhet/resultatenhet definieras som en organisatorisk enhet med ett eget sammanhållet budgetansvar. Detta är bra. Turordningsenheten kan inte vara för stor, vilket skulle orsaka turbulens inom förvaltningarna. Men får en organisatorisk enhet vara hur liten som helst?

#### *Omplacering till ett ledigt arbete*

Vid beskrivningen hur förvaltningen ska omplacera övertaliga sägs att den övertalige i första hand ska ha en ledig tillsvidareanställning. Om något sådant arbete inte går att erbjuda ska förvaltningen i andra hand – och utöver vad arbetsrätten kräver – utreda om det finns någon ledig tidsbegränsad anställning. Om den övertalige kan erbjudas en tidsbegränsad anställning och han/hon accepterar föreslås att den övertalige erbjuds en ”förnyad” omplaceringsutredning till lämplig tillsvidareanställning i den egna förvaltningen. Förvaltningen anser att den föreslagna handläggningsordningen förefaller bra och ger den anställda tidsrymd att erhålla en tillsvidareanställning inom förvaltningen. Om samma tidsbegränsad anställning kan förlängas vad gäller då?

#### *Överläggning med den fackliga organisationen för att ”konstateras” övertalig*

Om förvaltningen kommer fram till att det inte finns något ledigt arbete att erbjuda ska förvaltningen vid överläggning med den fackliga organisationen konstatera att den anställda är övertalig. Den anställda föreslås därefter få fyra veckor på sig att återkomma med besked om hon/han antingen önskar bli omplacerad genom stadens försorg eller alternativt säger upp sig frivilligt och då få individuellt stöd för att hitta ett nytt arbete.

Förvaltningen anser att nämnda tidsperiod är för lång. Det borde räcka med två veckor. Handläggningstiderna bör genomgående hållas korta.

#### *Förvaltningens överlämnande av personalärendet*

Förvaltningen instämmer helt i att en kvalitativt bra utredning ska göras när förvaltningen ska överlämna ett personalärende till den centrala omplaceringsenheten. Alla adekvata upplysningar måste lämnas i samband med denna utredning. Även här gäller att förvaltningens handläggningstid är så kort som möjligt.

#### *Central omplaceringsutredning under upp till fyra månader*

Förvaltningen anser att den centrala omplaceringsperioden ska omfatta upp till fyra månader. Avlämnande förvaltning betalar lön under denna tid. Dock ställer man sig frågan om huruvida den anställda någon arbetsplikt under denna tid sam tom det är förvaltningen som fortsätter att betala lön om tiden fyra månader överskrids.

Nederst på sid. 15 påpekas att arbetsgivaren enbart har skyldighet att söka omplacera till andra lediga tillsvidareanställningar. Överst på nästa sida anges att om den anställda så önskar kan man träffa en frivillig överenskommelse om en tidsbegränsad anställning. Detta innebär att den anställdes tillsvidareanställning upphör. Det får inte råda någon tveksamhet för den anställda om att dennes tillsvidareanställning upphör.

#### *Omplaceringserbjudandet*

Inte någonstans i förslaget nämns något om övertaliga chefer. Förvaltningen utgår från att med "anställda med mer specialiserade arbetsuppgifter" inkluderas även chefer. Dessa borde kunna erbjudas anställning som ligger utanför anställningsavtalets ram. Förvaltningen undrar om och i så fall när en placering av en övertalig chef kan ske mot den mottagande förvaltningens vilja.

Utredningen föreslås att flera erbjudande kan behöva presenteras. Samtidigt noteras att det är omplaceringsenheten som ansvarar för skäligheten i ett givet omplaceringserbjudande. Överst på sida 17 anges emellertid att staden inte är skyldig att ge mer än ett skäligt erbjudande om nytt arbete. Detta rimmar inte. Om flera skäliga erbjudande ska lämnas gör staden det svårt för sig. Förvaltningen anser att det är ett skäligt erbjudande som ska lämnas.

Är det tänkt att den fackliga organisationen ska vara inkopplad genom omplaceringsenheten när det gäller skälighetsbedömningen? Räcker det med att ärendet senare hamnar vid förvaltningen och att förhandling då äger rum med det skäliga erbjudandet som grund för uppsägning?

#### *Om den övertalige avböjer eller något arbete inte finns att erbjuda*

Omplaceringsenheten har avgjort att ett erbjudande är skäligt och delger förvaltningen den övertaliges skriftliga avböjande. Varför ska omplaceringsenheten i detta läge samråda med förvaltningen om huruvida ett uppsägningsförfarande ska inledas? Det torde vara helt klart att uppsägningsförfarandet kan inledas genom att den övertalige har avböjt det skäliga erbjudandet.

#### *Frivillig uppsägning från sin anställning för att med goda villkor kunna gå vidare till ett nytt arbete*

Förvaltningen anser att förslaget med två alternativ är bra. Det framgår dock inte om det är förvaltningen som ska stå för lönen under de tolv eller 18 månader som kan bli aktuella.

Förvaltningen ställer sig tveksam till villkoret att den övertaliga ska ha varit tillsvidareanställd i 36 månader för att detta alternativ ska vara tillämpligt. Det betyder bl. a. att en person som haft tidsbegränsade anställningar under kanske flera år och därefter erhållit en tillsvidareanställning inte kan erbjudas detta alternativ. Det är förmodligen oftast yngre anställda som berörs. Förvaltningen antar att utredarna menar att alternativ 1 är tillgängligt och tillfyllest. Det innebär dock en särbehandling av en grupp tillsvidareanställd personal.

#### *Individuellt stöd att gå vidare till ett nytt arbete*

Som tidigare nämnts tror förvaltningen att ett individuellt stöd till den övertalige är ett bra verktyg. Förvaltningen frågar sig vad som händer om coachen i speciella fall drar in ersättningen. Detta torde betyda att den anställdes anställning därmed har upphört i förtid, eftersom den anställda redan frivilligt har sagt upp sig. Är man då inte berättigad till tolv månaders lön?

#### *Särskilda överväganden*

Det resonemang som förs under denna punkt om att alternativ 2 frivillig uppsägning ska gälla alla anställda anser förvaltningen är riktigt. Tveksamhet har emellertid tidigare i denna text framförts vad gäller 36-månaders gränsen för tillsvidareanställning. Närliggande orsaker (som i och för sig kan variera över tid) kanske ett förtydligande ska göras.

#### *Övertaliga som konstaterats övertaliga och som genomgår rehabilitering*

Förvaltningen ifrågasätter starkt detta avsnitt. Varför ska övertaliga som genomgår rehabilitering och som konstaterats övertaliga inte få välja den frivilliga lösningen? Under alla år med trygghetsavtalet har denna grupp blivit "fastlåsta" i staden. Så länge de är anställda i staden är de utestängda från sådan hjälp och stöd. Tvärtom skulle de vara betjänta av att få hjälp av en coach.

I utredningen skrivs inget om alternativ 1 för denna grupp övertaliga. Förvaltningen tolkar det som att detta alternativ gäller. Det innebär att om omplaceringsenheten inom fyra månader inte har funnit någon tillsvidareanställning i staden går förvaltningen till uppsägning. Det kan understrykas att staden/förvaltningarna inte enligt lag har någon skyldighet att tillskapa anställningar.

#### *Förvaltningen skyldig att redovisa skälen*

Förvaltningen anser att hela detta avsnitt bör flyttas och placeras i slutet av externa om förslag 1.

*Förvaltningens synpunkter på förslagen till att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare*

Förvaltningen anser att de framlagda förslagen är bra och har utöver det sista förslaget inga synpunkter.

Det sista förslaget ”bindande utfästelse om betald utbildning” (sid 37) innebär att anställningsavtalet villkoras av ett års anställning inom vård- och omsorgsarbete och därefter betald grundutbildning till vårdbiträde/undersköterska eller skötare. Lön respektive utbildningskostnader står staden för.

Förvaltningen anser att det kan bli en grannlaga uppgift att göra sådana erbjudanden om det finns ekonomiska begränsningar.

Förvaltningen anser att förslaget är mycket bra och kan komma att bli ett attraktivt sätt att attrahera ungdomar till arbete i vård och omsorg.

**Farsta stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att som svar på remissen överlämna och åberopa stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

*Reservation* anfördes av *Madeleine Sjöstedt m fl* (fp) till förmån för följande.

Att nämnden skulle överlämna ärendet utan eget ställningstagande.

*Reservation* anfördes av *Birgitta Holm m fl* (m) enligt följande.

Vi anser att nämnden skulle ha beslutat att lämna förvaltningens förslag utan eget ställningstagande samt att därutöver anföras.

Det är angeläget att Stockholms stad än mer utvecklas till att vara en modern arbetsgivare som framstår som attraktiv att arbeta inom. Under förra mandatperioden bedrevs ett omfattande utvecklingsarbete inom Stockholms stad med etablerande av friskolor, alternativa driftsformer inom barnomsorg och förskola. Även arbetsmarknaden inom äldreomsorgen utvecklades genom att privata entreprenörer gavs möjlighet att ansvara för driften av olika äldreboende.

Möjligheten för arbetstagare att välja mellan olika arbetsgivare eller starta eget företag har en positiv inverkan på arbetsmarknaden som är angelägen att tillvarata. Genom den konkurrens som uppstår när flera arbetsgivare är verksamma inom den verksamhet där kommunen av tradition har haft monopol utvecklas också den kommunalt drivna verksamheten.

*Reservation* anfördes av *Bertil Fredriksson* (kd) till förmån för följande.

Att nämnden skulle överlämna ärendet utan eget ställningstagande.

**Farsta stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 3 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig i huvudsak positiv till projektgruppens förslag. Förvaltningens erfarenhet av det trygghetsavtal som gäller i dag är i stort överensstämmande med den utvärdering som genomförts på uppdrag av kommunstyrelsen. Erfarenheterna är både positiva och negativa.

Den tidsbegränsning och de utvärderingar som föreslås är mycket bra. Det kan förhoppningsvis leda till att avtalet omprövas och anpassas under avtalsperioden i stället för att bli en statisk lösning på övertalighetsproblematiken.

Projektgruppen föreslår att insatser som beslutas av den centrala omplaceringsenheten ska direktfinansieras av centrala medel. Detta är, som förvaltningen bedömer, en förutsättning för att förslaget ska kunna genomföras. Detsamma gäller de pensionsförslag som föreslås.

I projektgruppens förslag nämns att konkurrensutsättning och övergång av verksamheter till andra arbetsgivare har resulterat i en övertalighet i staden. I Farsta stadsdelsförvaltning har detta skett både vid konkurrensutsättning av äldreboenden och vid avknoppning av förskolor. De anställda har upplevt att en övergång skulle innebära en otrygghet eftersom man känt till och förlitat sig på trygghetsavtalet.

För stadens förvaltningar har detta varit ett stort problem men projektgruppen väljer att bara nämna det utan att särskilt avhandla hur staden ska ställa sig om många anställda vid en konkurrensutsatt verksamhet väljer att ha kvar sin anställning i staden. Samtliga anställda har ju rätt, vid en verksamhetsövergång att med bibehållna förmåner "följa med" över till den nya arbetsgivaren. Om den anställda stannar kvar i staden innebär ju det i praktiken att den anställda själv gör sig övertalig. Med de valmöjligheter som erbjuds i förslaget kan det bli lönsamt för den anställda att välja övertalighet i stället för att byta arbetsgivare.

Förslaget slår också fast att det är ett skäligt erbjudande som gäller vilket är klargörande både för arbetsgivare och arbetstagare.

Förvaltningen är som sagt positiv till mycket i projektgruppens förslag men ser också svagheter.

Projektet föreslår att anställda som genomgår rehabilitering och som konstaterats övertaliga på förvaltningen inte bör få välja den frivilliga lösning som förutsätter att den övertalige säger upp sig. Förvaltningen anser att det är fel och vi anser det på goda grunder. Flera av våra långvariga rehabiliteringsärenden har valt att säga upp sig med överkommelse om avgångsvederlag som man investerat i utbildning som sedan lett till anställning i annat yrke. I flera fall har vi samarbetat med försäkringskassan som också på olika sätt kunnat stötta personen ekonomiskt.

Rekrytering är i dag ett arbete som har hög prioritet inom förvaltningen, "rätt person på rätt plats" är viktigt. Att arbetsgruppen får vara med i rekryteringsprocessen ser vi som viktigt, dokumenterade kvalifikationer är inte alltid det enda avgörande vid en tillsättning av en tillsvidareanställning. De farhågor förvaltningen känner inför en

central enhet som kan avgöra vilken person som ska anställas är att många hamnar fel med stora problem på den enskilda arbetsplatsen som följd.

**Hägerstens stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att lämna stadsdelsförvaltningens förslag utan eget ställningstagande.

*Reservation* anfördes av *Ylva Wahlström* (mp) till förmån för eget tilläggsförslag enligt följande.

I stort godkänner vi förvaltningens remissyttrande men anför följande:

Att när man talar om möjlighet till uppsägning vid arbetsbrist och den övertalige inte kan erbjudas en lämplig tjänst är risken stor att arbetsgivaren tar allt för lätt på sin uppgift att omplacera. Därför bör det finnas tydliga regler för detta, för att undvika godtycke från arbetsgivarens sida.

Att redan vid 60 års ålder är det önskvärt att få ekonomisk hjälp till arbetstidsbefrielse på ekonomiskt fördelaktiga villkor. Då är det önskvärt att man riktar in sig på 4-6 timmar per dag.

Att staden bör arbeta på att man kan "ta med sig" intjänad lön från annan del av världen. Detta bör utredas vidare till lika situation med löneväxling mot pension.

Att staden aktivt bör arbeta med att vård och omsorg inte blir en avstjälningsplats för svårplacerade personer, utan att man höjer status och kvaliteten i dessa yrkesgrupper. Detta skall göras genom förkortad arbetstid och ständigt kompetenshöjande åtgärder. Flerspråkighet är en tillgång i vården.

*Särskilt uttalande* gjordes av *Margareta Cederfelt m.fl.* (m) samt *Iriz Gustavsson* (kd) enligt följande.

Det är angeläget att Stockholms stad än mer utvecklas till att vara en modern arbetsgivare som framstår som attraktiv att arbeta inom. Under förra mandatperioden bedrevs ett omfattande utvecklingsarbete inom Stockholms stad med etablerande av friskolor, alternativa driftsformer inom barnomsorg och förskola. Även arbetsmarknaden inom äldreomsorgen utvecklades genom att privata entreprenörer gavs möjlighet att ansvara för driften av olika äldreboende.

Möjligheten för arbetstagare att välja mellan olika arbetsgivare eller starta eget företag har en positiv inverkan på arbetsmarknaden som är angelägen att tillvarata. Genom den konkurrens som uppstår när flera arbetsgivare är verksamma inom den verksamhet där kommunen av tradition har haft monopol utvecklas också den kommunalt drivna verksamheten.



**Hägerstens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 15 augusti 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser det som mycket positivt att ett utvecklingsavtal tagits fram som överensstämmer med dagens personalpolitik och blir enhetligt för stadens samtliga anställda. Förvaltningen ser avtalet som ett bra förslag som får legitimitet av ha tagits fram i nära samarbete med stadens fackliga organisationer.

Utvecklingsavtalet täcker in flera områden och några förslag behöver vidareutvecklas och kostnadsberäknas ytterligare.

Förvaltningens tycker det är angeläget att arbetet med utvecklingsavtalet fullföljs och tas i bruk så fort som möjligt.

Det är positivt med ett förslag som fokuserar på medarbetarnas möjligheter till utveckling och tydligt visar att man vill ta tillvara och utveckla kompetensen hos stadens medarbetare.

Förvaltningen anser vidare att förslaget till avtal kunde föreslå ytterligare insatser för att utveckla medarbetarnas anställningsbarhet och kompetens.

Ett stort antal åtgärder ryms för närvarande inom Kompetensfonden, vars insatser är tidsbegränsade till att gälla till år 2006. Utvecklingsavtalets livslängd förutsätts vara betydligt längre.

Förslaget till ny avgångspension för övertaliga över 60 år är bra och betydligt mer rättvis än den nuvarande "Särskilda ålderspensionen" vars kompensationsnivå är alltför varierande och oförutsägbar.

Avgörande för avtalets framgång är hur avtalet implementeras och hur omplaceringsenheten organiseras samt hur väl stadens förvaltningar sluter upp kring avtalet. Förvaltningen vill därför trycka extra på att den centrala omplaceringsenheten skall ha hög bemanningsgrad och mycket hög kompetens inom såväl arbetsrätt som beteendevetenskap. Enheten måste ha en hög integritet och bör inte vara underordnad andra förvaltningar i staden.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd** beslutade den 23 september 2003 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Särskilt uttalande* gjordes av *Dennis Brinkeback* (kd), ledamot *Catharina Hillerström m fl* (m) och ledamot *Helen Jäderlund Eckardt m fl* (fp) enligt följande.

Vi överlämnar remissen utan eget ställningstagande.

**Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 12 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förslaget innebär att det nu gällande trygghetsavtalet får den verkan som var tanken när avtalet tecknades, d v s att staden betraktas som en arbetsgivare i övertalighetssammanhang. En förutsättning för att övertalighetsarbetet ska fungera i praktiken är nämligen att det, som i det nya förslaget till utvecklingsavtal, tillsätts en central funktion med behörighet att verksställa stadsövergripande omplaceringar.

Den dragningskraft och goodwill som trygghetsavtalet var tänkt att ha på ny och befintlig personal i staden kan betraktas som mycket begränsad, eftersom föreställningen om att inneha en slags "livstidsanställning" i dag är förlegad.

I processen som föregår en "konstaterad" övertalighet anpassas reglerna till hur övertaligheten praktiskt har handlagts i förvaltningarna. Det har sällan eller aldrig hänt att någon övertalig fått ett formellt erbjudande om omplacering som ligger utanför ramen för anställningen. Detta är en bra anpassning till verkligheten.

Vid Alternativ 1 får den övertalige under en period av fyra månader ta ställning till ett eller flera erbjudanden om omplacering. Man kan diskutera tidsperiodens längd och den övertaliges placering under denna tid, men det är viktigt att det måste finnas en fastställd period inom vilket ett beslut ska fattas.

Utbildningsinsatserna i Alternativ 2 bör förtydligas för skapa rätt förväntningar.

Gruppen "Övertaliga som konstaterats övertaliga och som genomgår rehabilitering" i Alternativ 2 bör ej särbehandlas. Det behövs ingen särskild hänsyn till den som är sjukskriven, utan de bör själva kunna bedöma om de ska välja den frivilliga lösningen som förutsätter att de säger upp sig från sin anställning.

Beträffande avsnittet "Gör staden till en mer attraktiv arbetsgivare – särskilt inom dagens bristyrkesområden" anser förvaltningen att erbjudandet om nedsättning av arbetstiden borde gälla alla yrkesområden – efter en individuell prövning. Vilka yrkesområden som betraktas om bristyrkesområden förändras över tid.

Inom samma avsnitt föreslås en extra individuell pensionsavsättning. Förvaltningen anser inte att det är arbetsgivarens ansvar att stötta dessa grupper på detta sätt för att de ska stanna i arbete efter 61 års ålder.

Förslaget om avgångspension är bra och ger individen möjlighet till en egen lösning.

Förslaget om löneväxling mot pension, som ger även det den anställda en möjlighet att själv välja, är också bra.

Förslaget om bindande utfästelse om betald utbildning kan vara ett bra förslag, men det finns risk att det riktar sig till fel grupper och kan komma att ge samma resultat som t.ex. arbetsmarknadsutbildning. Istället bör satsning ske på redan befintlig personal som en gång valt staden som arbetsgivare och utbilda dem.

**Katarina-Sofia stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Reservation* anfördes *Ann Mari Engel m fl* (v), *Margareta Björk m fl* (m) och *Birger Albrechtsson* (mp) till förmån för eget yrkande enligt följande.

Tjänsteutlåtandet utgör i huvudsak svar på remissen med undantag av avsnittet Förvaltningens synpunkter, stycke 2, där följande utgår: "Förvaltningen anser dock att det är olyckligt .....aktuellt."

Samt att därutöver tillägga: Förvaltningen förutsätter att compensation kommer att utgå till stadsdelsnämnderna för de extra ekonomiska kostnader, t ex för att arbetstagare går i avtalspension eller får förkortad arbetstid, som kan bli följden av det nya avtalet.

**Katarina-Sofia stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 2 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

#### *Framtida hantering av övertalighet*

Förvaltningens erfarenheter av nuvarande trygghetsavtal stämmer väl överens med de synpunkter som kommit fram vid utvärderingen av avtalet. Bland de negativa följderna vill förvaltningen särskilt peka på den övertalighet som uppstått när arbetsuppgifter, i samband med upphandlingar, övergått till annan arbetsgivare. Förvaltningen ser därför positivt på att utveckla och arbeta utifrån en modell som befrämjar en ökad rörlighet och samtidigt sätter tydliga tidsgränser vid omplacering och ~~Gedoninsatser~~ gemensam, centralt placerad, arbetsenhet för övertalighetsfrågor skulle staden säkra en likvärdig handläggning för anställda som berörs av framtida omorganisationer och förändringar på arbetsplatserna. Förvaltningen anser dock att det är olyckligt att omplacera medarbetare mot den mottagande förvaltningens vilja, en mjukare linje vore att föredra. Eftersom staden ur arbetsrättslig synpunkt betraktas som en arbetsgivare, måste ändå den hårda omplaceringsskyldighet som LAS föreskriver efterlevas, innan uppsägning på grund av arbetsbrist kan bli aktuellt.

Även den som väljer att säga upp sig frivilligt erbjuds en individuell stödperson (coach) för att lättare kunna hitta ett nytt arbete i eller utanför staden.

Förvaltningen ser positivt på denna möjlighet till professionell rådgivning och instämmer i förslaget att inledningsvis köpa in denna tjänst.

#### *Attraktiv arbetsgivare*

Förslaget om nedsättning av arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor är efterfrågat av anställda. Det finns redan inom staten och kan jämföras med den tidigare delpension, som fanns med fördelaktiga villkor.

Den extra individuella pensionsavsättningen för de som kommer sent ut i yrkeslivet liksom lönevaxling mot pension är båda alternativ till privata former av

pensionssparande. Löneväxling mot pension, dvs möjlighet att mot ett bruttolöneavdrag växla lön mot pension har inte lockat så många anställda där det erbjudits, t ex i Västra Götalandsregionen. Förvaltningen ställer sig ändå bakom dessa förslag då de inte beräknas medföra några direkta kostnader för arbetsgivaren.

Både för arbetsgivaren och för anställda med lång anställningstid i staden, som blir övertaliga från ca 60 år och uppåt, är det viktigt med en bra och förutsägbar pensionslösning. Utfallet i dagens särskilda ålderspension har varierat kraftigt för olika medarbetare. Positivt är också att kunna erbjuda en framtida avgångspension både som hel eller partiell.

Slutligen föreslår projektgruppen bindande utfästelser om betald grundutbildning för i första hand vårdbiträden/undersköterskor efter ett års anställning med goda vitsord. För att kunna konkurrera om den framtida arbetskraften och behålla en god kvalitet i vård och omsorg är detta förslag viktigt.

Kostnadsberäkningar måste emellertid göras årligen för att avsätta kommuncentrala medel i tillräcklig omfattning. Denna form av utfästelse måste anpassas efter arbetsmarknadens svängningar och stadens ekonomi.

**Kista stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av *Birgitta Wahlman m.fl.* (m), *Lotta Gravenius m.fl.* (fp) och *Carina Andersdotter-Sommar m.fl.* (kd) till förmån för följande.

Att stadsdelsnämnden överlämnar remissen utan eget ställningstagande.

**Kista stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 8 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Kista Stadsdelsförvaltningen är positiv till det förslag till utvecklingsavtal som föreslås i rapporten.

Förvaltningen tycker även att det är positivt att ansvarsfördelningen för stödet till den övertaliga förtydligas enligt förslaget samt att en central omplaceringsenhet inrättas. Möjligen skulle ansvarsfördelningen mellan de olika aktörerna på arbetsgivarsidan ytterligare belysas för att undvika att den centrala omplaceringsenheten i praktiken får bära hela ansvaret för omplaceringen. Den övertaliges kontakter med tidigare arbetsgivarföreträdare fram till dess att ny arbetsgivarföreträdare tar över anställningsavtalet får inte underskattas.

Vidare stöder förvaltningen förslaget att arbetsenhet/resultatenhet i detta sammanhang definieras som en organisatorisk enhet med eget budgetansvar.

Ett förtydligande vad den anställda ska vara placerad och vilka arbetsuppgifter den övertalige ska ha från den tidpunkt då han/hon blir övertalighetsförklarad och fram till dess ny placering har tillträtts vore önskvärt.

Vad gäller kompetensutveckling när man accepterat nytt arbete står det inte klart uttryckt vem som bekostar denna kompetensutveckling och frågan är om även denna kompetensutveckling direktfinansieras av centrala medel eller om det är mottagande förvaltning som får stå för hela kostnaden.

Ytterligare en fråga som bör förtydligas i rapporten är i vilket skede ersättningen motsvarande max 12 månader med tidigare lön (till den som frivilligt sagt upp sig) övergår till max 18 månader med 75% av tidigare lön – finns det med andra ord någon tidsrymd för coach att göra en bedömning på anställningsbarheten.

Slutligen kan det, enligt förvaltningens mening, finnas en begränsning i att coachen ska kunna dra in ersättningen om den arbetssökande inte antar ett erbjudande utan godtagbara skäl, då den anställda har sagt upp sig.

Vad gäller förslagen på åtgärder för att staden skall bli en mer attraktiv arbetsgivare så är förvaltningen överlag positiv till de förslag som finns i rapporten. Dock skulle vi gärna sett att det fanns något mer som skulle kunna attrahera fler unga medarbetare. Vi vill också något tveksamma till att den bindande utfästelsen om betald utbildning enbart avser grundutbildning till vårdbiträde/undersköterska eller skötare. Konstruktionen i sig anser vi vara värt att pröva men helst skulle vi se att detta erbjudande inte är så begränsat till utbildade inom just dessa tre kategorier.

Slutligen stöder förvaltningen att projektgruppens förslag med att teckna ett kollektivavtal på fem år med ömsesidig uppsägningstid av ett år.

**Kungsholmens stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att överlämna ärendet utan eget ställningstagande.

*Reservation* anfördes av *Jari Visshed m.fl.* (s) med hänvisning till sitt yrkande enligt följande.

Att nämnden skulle besluta enligt förvaltningens förslag.

**Kungsholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 10 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ser i huvudsak positivt på många av utredningens förslag. På några punkter vill förvaltningen dock ifrågasätta och kommentera förslagen:

#### *Omplacering till ledigt arbete inom egna förvaltningen*

Utredningen föreslår att förvaltningen vid behov av omplacering ska omplacera till ledig tillsvidareanställning och om sådan inte finns till tidsbegränsad anställning. När den tidsbegränsade anställningen upphör ska ny omplaceringsutredning ske och endast avse lediga tillsvidareanställningar. Om någon ledig tillsvidareanställning inte kan erbjudas ska förhandling om övertalighet ske.

Konsekvensen av förslaget blir att övertaliga inte, som för närvarande, kommer att placeras på upprepade vikariat. Erfarenheten vid uppkommen övertalighet är dock att det är svårt att finna lediga tillsvidareanställningar och sannolikt kommer en mycket stor del av de övertaliga att överlämnas till den centrala omplaceringsenheten. Det innefattar även yrkesgrupper inom vilka det finns behov av vikarier. Även de kommer att kunna välja att säga upp sig trots att förvaltningen behöver rekrytera personal inom dessa yrkesgrupper.

#### *Frivillig uppsägning för samtliga*

Förvaltningen anser inte att frivillig uppsägning ska vara ett alternativ för samtliga övertaliga. Erbjudandet bör endast riktas till dem som staden inte kan antas ha ett behov av i verksamheten. Förvaltningen anser att det ska finnas möjlighet att individuellt eller gruppvis pröva vilka som ska överlämnas till den centrala omplaceringsgruppen

#### *Övertaliga som genomgår rehabilitering*

Förvaltningen anser att övertaliga som är sjukskrivna ska kunna välja att frivilligt säga upp sig enligt samma villkor som övriga och ser inte att det finns anledning att särbehandla denna grupp.

#### *Staden som attraktiv arbetsgivare*

Förvaltningen anser att åtgärderna som gör det möjligt för äldre arbetskraft att arbeta längre är sympatiska. Det är dock viktigt att kostnaderna för dessa åtgärder är försvarbara.

Förvaltningen konstaterar att fyra av fem åtgärder syftar till att behålla anställda över 60 år. För att attrahera yngre människor behövs ytterligare åtgärder av annat slag såsom erbjudandet om grundutbildning för vårdbiträden. Förvaltningen ser positivt på att anställda inom vård/omsorg erbjuds grundutbildning då detta förslag underlättar nyrekrytering och sannolikt innebär en kvalitetshöjning inom verksamheten.

För närvarande är äldreomsorgen dock inte något bristyrkesområde inom Kungsholmens stadsdelsförvaltning. Insatser med erbjudande om grundläggande utbildning behövs snarare inom förskolan. Förvaltningen anser att stadsdelsförvaltningarna ska stå för lönekostnaden under första anställningsåret medan centrala medel ska användas till utbildning och vikariekostnad under utbildningstiden.

#### *Övrigt*

Kostnaden för insatserna är svåra att beräkna men uppgår sannolikt till stora belopp. Förvaltningen vill poängtera att kostnaderna inte får påverka resurstilldelningen till ordinarie verksamheter.

Förvaltningen anser att det är positivt med en central grupp som har överblick över staden med ansvar för omplaceringsutredningar. Det är dock tveksamt att i förväg bygga upp en stor administration för detta. Det behov som kommer att uppstå bör styra gruppens bemanning och resurser och innan behovet är klarlagt bör den centrala gruppen inrymmas inom personalpolitiska avdelningens ordinarie verksamhet.

**Liljeholmens stadsdelsnämnd** beslutade den 6 november 2003 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Reservation* anfördes av *Magnus Hellström* (m), *Anne Wompa* (m), *Daniel Somos* (m), *Mats Ifvarsson* (fp), *Karin Berggren* (fp) samt *Andreas Sturesson* (kd) till förmån för förvaltningens förslag enligt följande.

Att stadsdelsnämnden beslutar att överlämna tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

**Liljeholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 15 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelsförvaltningen är i huvudsak positiv till föreslagna förändringar.

#### *Framtida hantering av övertalighet*

Förvaltningen delar helt uppfattningen att trygghetsavtalet behöver förändras.

Förvaltningen ställer stora förhoppningar att projektgruppens förslag att inrätta ett centralt omställningskansli kommer att lösa dessa problem. Omplaceringar mellan förvaltningar bör dock lösas på frivillig väg.

Det kommer att vara svårt att uppfylla; att den centrala omplaceringsfunktionen har omedelbar tillgång till *samtliga* lediga arbeten.

Förvaltningen instämmer i projektgruppens tankar att neddragningen och övertaligheten begränsas till arbetsplatser där övertalighet uppstår. Så har övertalighet hanterats framgångsrikt enligt trygghetsavtalet.

Projektgruppen föreslår en avsevärd försämring för arbetsgivaren då det gäller erbjudande om nytt arbete. Det fastslås på flera ställen att enligt arbetsrätten kan den anställda kräva att bli erbjuden en annan tillsvidareanställning och att erbjudande om tidsbegränsade anställningar förutsätter den anställdes acceptering.

Vid hanterande av övertalighet enligt trygghetsavtalet har under alla år även erbjudits tidsbegränsade anställningar. Den övertalige har i samband med detta informerats att ett icke acceptering kan leda till att uppsägning på grund av arbetsbrist övervägs. Det har i det formella erbjudandet framgått att trots tidsbegränsningen behålles tillsvidareanställningen. Liljeholmens stadsdelsförvaltning hoppas att denna försämring inte finns med i det slutgiltiga förslaget.

Att den centrala omplaceringsenheten inom fyra månader ska kunna erbjuda ett nytt arbete är positivt. Det är också viktigt att nämna att ett skäligt anställningserbjudande i vissa fall kan vara utanför anställningsavtalets ram.

I vissa fall kan det krävas av arbetsgivaren att nödvändig kompetensutveckling erbjuds. Förvaltningen vill påpeka att många gånger är en god introduktion en viktig förutsättning för framgång i omställningsarbetet.

Alternativ 2 innebär frivillig uppsägning med möjlighet till såväl coaching som utbildningsinsatser. Här erbjuds enligt projektgruppen ersättning med lön tills vederbörande hittat nytt arbete eller maximalt i 12 månader.

I detta alternativ är det väsentligt att staden inte gör sig av med kompetens som i en snar framtid behövs.

Förvaltningen uppskattar förslaget att coachen ges möjlighet att dra in ersättningen då den övertalige tackar nej till ett erbjudande om arbete denne borde accepterat.

Förvaltningen delar inte projektgruppens idéer att övertaliga som genomgår rehabilitering inte ska kunna välja den frivilliga lösningen som förutsätter uppsägning. Denna möjlighet borde kunna erbjudas efter ingående diskussioner mellan den enskilde, arbetsgivaren och den fackliga organisationen.

Att den centrala omplaceringsenheten förutom arbetet med övertalighet även ska erbjuda sina tjänster i samband med omplaceringsutredning inför en uppsägning av personliga skäl är utmärkt.

#### *Attraktiv arbetsgivare*

Förslaget om nedsättning av arbetstiden på ekonomiskt fördelaktiga villkor är efterfrågat av stadens anställda. Det finns redan inom staten och kan jämföras med den tidigare delpension, som innehöll fördelaktiga villkor.

Den extra individuella pensionsavsättningen för de som kommer sent ut i yrkeslivet liksom löneväxling mot pension är båda alternativ till privata former av pensionssparande.

Förvaltningen ställer sig ändå bakom dessa förslag då de inte beräknas medföra några direkta kostnader för arbetsgivaren.

Både för arbetsgivaren och för anställda med lång anställningstid i staden, som blir övertaliga från ca 60 år och uppåt, är det viktigt med en bra och förutsägbar pensionslösning. Positivt är också att kunna erbjuda en framtida avgångspension både som hel eller partiell.

Slutligen föreslår projektgruppen bindande utfästelser om betald grundutbildning för i första hand vårdbiträden/undersköterskor efter ett års anställning med goda vitsord. Kostnadsberäkningar bör göras årligen för att avsätta kommuncentrala medel i tillräcklig omfattning. Denna form av utfästelse måste anpassas efter arbetsmarknadens svängningar och stadens ekonomi.

**Maria-Gamla stans stadsdelsnämnd** beslutade den 23 oktober 2003 att som svar på remissen överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.



*Reservation anfördes Pär Hommerberg (fp), Maj-Britt Åkesson (fp), Michael Schartau (m), Gunnel Laufke (m), Sonja Gräns (m) samt Torbjörn Andring (kd) till förmån för förvaltningens förslag enligt följande.*

Att som svar på remissen från stadsledningskontoret överlämnar nämnden förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

**Maria-Gamla stans stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 6 oktober 2003, har i huvudsak följande lydelse.

- ? Positivt att det finns ett vägval vid konstaterad övertalighet. Den övertalige ges också en tydligare bild av vad som är möjligt och att det finns en "bortre" gräns för processen.
- ? Relevant att turordningen ligger inom arbetsenheten, då enheter som ej är föremål för neddragningar ej behöver påverkas (dominoeffekt). Förhandlingsarbetet underlättas av att turordningskretsen initialt är fastställd i avtalet.
- ? Den centrala resursen för omplaceringsarbete kan bli en nyckel till ett framgångsrikt övertalighetsarbete. Förvaltningars respektive central omplaceringsenhets ansvar måste vara mycket tydligt, likaså vilka spelregler som gäller. Viktigt med mandat att "tvinga" förvaltningar att ta emot övertaliga. Sanktioner bör övervägas mot förvaltningar som inte aktivt medverkar till detta.
- ? Övertaliga som genomgår rehabilitering ska ha möjlighet att välja den frivilliga lösning som innebär att säga upp sin anställning.
- ? Under de fyra månader den centrala omplaceringsenheten arbetar med den enskilde; var befinner sig då personen rent fysiskt?
- ? Viktigt att trycka på den enskildes ansvar för sin egen situation.
- ? Avtalet beskriver på ett tydligt sätt vem som ska göra vad, och på vilken nivå.
- ? Värdefullt att stadens förvaltningar får flera verktyg att arbeta med, till exempel coaching, pensionslösningar, utbildningsinsatser och konsult hjälp.
- ? Avtalet är lättåskådligt, och läsaren följer utan svårighet resonemangen i avtalets olika delar.
- ? En tidsbegränsning av avtalet och att det finns möjlighet till omförhandling ger möjligheter till utveckling och förändring vid behov.
- ? Allmänt kan sägas att avtalet tydligt talar om vad som är arbetsgivarens respektive arbetstagarens ansvar, till exempel vad gäller LAS och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.
- ? Nedsättning av arbetstid med fördelaktiga ekonomiska villkor; för varje år efter 61 års ålder som den anställda stannar kvar i arbete, kostar det mindre för denne att sänka sysselsättningsgraden. Här kan man som arbetsgivare både behålla kompetens och rekrytera nya medarbetare.

- ? En bred och aktiv projektorganisation och facklig medverkan för att ta fram avtalet, tror vi har varit gynnsamt för den slutliga utformningen av detsamma.
- ? Vem har det ekonomiska ansvaret för kompetensutveckling när man accepterar ett nytt arbete (sid 17)?
- ? Vad som menas med specialiserade arbetsuppgifter bör förtydligas (sid 16).
- ? Från och med vilket datum räknas 12 respektive 18 månader vid frivillig uppsägning (sid 18)? Önskvärt med ett förtydligande.
- ? Angående tidsbegränsad anställning (sid 13). Förtydligande bör ske avseende vilken tidsperiod som är rimlig.
- ? Under den period den centrala omplaceringsenheten har ansvaret för den enskildes övertalighetssituation, bör samma enhet också ha det ekonomiska ansvaret.
- ? Efter det att den enskilde har varit föremål för insatser från omplaceringsenheten, och ingen lösning uppnåtts, bör processen leda fram till uppsägning på grund av arbetsbrist.

Sammanfattningsvis kan sägas att förvaltningen ställer sig positiv till det nya utvecklingsavtalet. Förvaltningen vill särskilt trycka på följande punkter; ett vägval för den enskilde vid konstaterad övertalighet är fördelaktigt. Den enskildes ansvar för sin situation betonas, vilket är positivt. Turordningen kommer som sig bör att ligga inom arbetsenheten, så att enheter som ej är föremål för neddragningar påverkas.

En central omplaceringsenhet kan bli en nyckel till framgångsrikt övertalighetsarbete. Förvaltningars respektive central omplaceringsenhets ansvar måste vara mycket tydligt, likaså vilka spelregler som gäller. Förvaltningar bör "tvingas" att ta emot övertaliga, och sanktioner bör övervägas om inte aktiv medverkan till detta sker.

Avtalet beskriver på ett tydligt sätt vem som ska göra vad och på vilken nivå. Att avtalet är framtaget i en bred och aktiv projektorganisation med facklig samverkan har varit gynnsamt för den slutliga utformningen.

**Norrmalms stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att ärendet överlämnas utan eget ställningstagande.

*Reservation* anfördes av *Jan Valeskog m.fl.* (s) och *Ulla Dahl* (mp) enligt följande.

Att som var på remissen överlämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

**Norrmalms stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 28 augusti 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen välkomnar det förslag till utvecklingsavtal som presenterats och delar i allt väsentligt de synpunkter och förslag till åtgärder som lagts fram.

För att omplaceringsenheten som föreslås ska kunna bli ett effektivt instrument i arbetet med att minska övertaligheten måste inrapportering av samtliga lediga anställningar i staden fungera. Omplaceringsenheten måste då kunna bedöma om den anställda har tillräckliga kvalifikationer. Förvaltningen är tveksam till om detta är möjligt.

Förvaltningen är klart positiv till att turordningskretsen, i samband med avveckling / neddragning av en viss verksamhet, föreslås omfatta endast den arbetsenhet som direkt berörs av förändringen och inte hela förvaltningen.

Vad gäller den "egna" förvaltningens ansvar för att bereda den som konstaterats övertalig annat arbete finns vissa oklarheter i förslaget. (sid. 12 och 13) Förslaget tycks innebära att två omplaceringsutredningar ska göras i det fall den övertalige till en början accepterat ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning. Resonemanget bör här klargöras.

Vad gäller alternativet "frivillig uppsägning" föreslås att staden i det fallet ska kunna betala ut ersättning motsvarande den tidigare lönen tills den tidigare anställda fått nytt arbete eller maximalt upp till tolv månader. Vederbörande föreslås samtidigt erbjudas en individuell stödperson (coach) för att lättare hitta ett nytt arbete och kan i vissa fall även få utbildningskostnader betalda samt 75 % av den tidigare lönen under utbildningstiden. Vidare framgår att ersättningen ska kunna dras in om ett erbjudande om lämpligt arbete inte antas. Innebörden av förslaget tydliggörs.

Förvaltningen är klart positiv till de förslag till nedsättning av arbetstiden som presenterats och de olika möjligheter till ekonomisk kompensation som föreslås. Förslagen avser dock endast anställda inom stadens bristyrkesområden och frågan är hur många som i realiteten kommer att utnyttja möjligheten att reducera sin arbetstid.

För den som annars skulle ha slutat sin anställning och göra ett förtida pensionsuttag är givetvis detta ett alternativ som kan underlätta personalförsörjningen i staden. Flertalet anställda inom bristyrkesområdena är dock lågavlönade och sett ur den anställdes perspektiv är det tveksamt om förslaget uppfattas som en förmån då flertalet sannolikt inte kommer att anse sig "ha råd" att utnyttja möjligheten till reducerad arbetstid.

Som projektgruppen framhåller är det viktigt att, i det fall kollektivavtal tecknas i enlighet med förslaget till utvecklingsavtal, en grundlig utvärdering görs i anslutning till avtalstidens utgång. Det är också viktigt att avtalet kontinuerligt följs upp och att förslaget om årlig avstämning skrivs in i avtalet.

**Rinkeby stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att godkänna förvaltningens yttrande som svar på remissen.

**Rinkeby stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 5 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ger sitt stöd till de föreslagna alternativen som framtagits av projektgruppen vad gäller övertalighetsarbetet genom att inrätta en central stadsövergripande omplaceringsenhet:

- 1) att genom stadens försorg – med beaktande av arbetsrättslig lagstiftning och praxis – omplaceras till ett ledigt arbete någon annanstans i staden,

eller

- 2) genom att säga upp sig få tillgång till ett individuellt stöd för att under trygga ekonomiska förhållanden hitta ett nytt arbete i staden eller hos annan arbetsgivare. Som villkor förslås krävas att den anställda – när han/hon konstateras övertalig – ska vara tillsvidareanställd i staden sedan minst 36 månader tillbaka.

När det gäller övertaliga som genomgår rehabilitering föreslås att endast alternativ ska gälla. Förvaltningen anser att de även bör kunna erbjudas alternativ 2. Givetvis efter ingående diskussioner med berörda parter.

När det gäller uppsägning av personliga skäl bör det som ett första steg hanteras/handläggas lokalt på förvaltningen om det är möjligt med hänsyn till den arbetsrättsliga lagstiftningen. Eftersom en uppsägning av personliga skäl kräver en större kännedom om personen och om mottagande arbetsplats vid omplacering.

De övriga delarna om att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare anser vi ska vara ett separat avtal och ej kopplas ihop med övertalighet.

Förvaltningen är positiv till nedsättning av arbetstiden för anställda som fyllt 61 år inom bristyrkesområden. Det är också positivt att kunna ge avgångspension vid övertalighet i särskilda fall.

Förvaltningen har inga synpunkter på extra individuell pensionsavsättning och till lönevaxling mot pension då ett ställningstagande inom dessa områden kräver en mer ingående kunskap.

Förvaltningen är positiv till förslaget om bindande utfästelse om betald utbildning inom vård och omsorg och att det villkoras av ett års anställning med goda vitsord.

**Skarpnäcks stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt svar på remissen.

*Reservation* anfördes av *Henrik Wallgren m.fl.* (m) till förmån för följande.

Att lämna ärendet utan eget ställningstagande.

**Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 15 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Stadsdelförvaltningen tycker att de presenterade förslagen är bra och ser det som en anpassning till dagens arbetsförhållanden och ett starkare stöd i övertalighetsarbetet.

#### *Hantering av övertalighet*

Kommer samtliga yrkeskategorier att omfattas av utvecklingsavtalet? Idag är skolledare och lärare inom skolväsendet samt vissa personliga assistenter undantagna.

Förslaget om en central omplaceringsenhet är bra. Vill poängtera vikten av krav på hög kompetens, professionalitet, etik och moral.

Turordning föreslås gälla inom arbetsenheten dvs. den aktuella organisatoriska enheten med eget sammanhållet budgetansvar.

Konstaterad övertalighet på den egna förvaltningen och som ej kan lösas inom den egna förvaltningen villkorar att få ta del av stadens två alternativa erbjudanden vid övertalighet. Egen medverkan till lösning av övertaligheten bör starkt betonas.

Vid förvaltningens överlämnande av personalärendet ska en skriftlig begäran inlämnas till den centrala omplaceringsenheten. Det kräver både *skriftlig och muntlig* redovisning av de bakomliggande faktorerna till behovet av omplacering där "alla kort måste läggas på bordet". Omplaceringsbehov utifrån arbetsbrist eller personliga skäl måste anges. Frågor kring medicinska begränsningar bör finnas med. Den centrala omplaceringsenheten föreslås arbeta i nära kontakt med den övertalige. Här krävs även att kontakt upprätthållas med avlämnande förvaltning som fortfarande har den övertalige "i tjänst". Förslaget om finansieringen med centrala medel är bra.

Omplaceringserbjudandet – i texten sidan 16 stycke 7 står "...kan flera erbjudanden behöva presenteras". Förtydligande krävs då det ej stämmer överens med nästa punkt.

Vid skriftligt erbjudande föreslås att enbart ett skäligt skriftligt erbjudande ska lämnas till den övertalige. Vad är synen på skäligt – gäller det arbetsinnehåll, övriga faktorer såsom lång resväg, schemaläggning, dag/nattarbete? Förvaltningen anser att enbart ett skriftligt erbjudande ska gälla.

Vid nödvändig kompetensutveckling uppstår frågan om vem som betalar för det. Om den mottagande förvaltningen slipper denna kostnad underlättar det sannolikt mottagandet. Centrala medel bör finansiera detta.

Om den övertalige avböjer eller något arbete inte finns att erbjuda ska den egna förvaltningen ansvara för uppsägningen. Arbetsskyldighet föreligger under uppsägningen men om den gamla arbetsplatsen inte finns kvar – bör framgå vem som ansvarar för att ny tillfällig arbetsplats under uppsägningstid ordnas.

Vid frivillig uppsägning med omedelbar verkan föreslås att den anställda erhåller en engångsersättning som finansieras med centrala medel. Det bör tydligare framgå vilka ersättningar som ska räknas in i den ersättningen. Det framgår enbart att övertidsersättning ej ska ingå.

Att staden ska erbjuda coaching är bra.

*Åtgärder för att bli en mer attraktiv arbetsgivare*

Förslagen till arbetsbefrielse på fördelaktiga villkor, extra pensionsavsättning, avgångspension och löneväxling till pension är bra incitament för en attraktiv arbetsgivare.

Förslaget om att genom en bindande utfästelse om betald grundutbildning i det enskilda anställningsavtalet ska kunna locka "ny" arbetskraft till vård- och omsorgsarbete i Stockholms stad bör genomföras.

I övrigt bör påpekas att förslagen har för ensidigt fokus på att behålla och i viss utsträckning rekrytera anställda som närmar sig eller har uppnått pensionsålder. Bör inte vissa insatser också rikta in sig på att rekrytera och behålla yngre arbetskraft? Ett sätt att motverka en framtida personalbrist är att försöka få de anställda att stanna kvar, men denna insats bör också kompletteras med ansträngningar till att få in nya anställda i organisationen.

**Skärholmens stadsdelsnämnd** beslutade den 30 oktober 2003 att som svar lämna remissen utan eget ställningstagande.

*Reservation* anfördes av *Jan Jönsson* (fp), *Gustav Åkerblom* (fp), *Mikael Nordstedt* (kd), *Britt-Mari Lagerqvist* (m), *Eva Linde* (m) samt *Sven Andersson* (m) till förmån för följande.

Att som svar på remissen överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Skärholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 22 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i att nuvarande trygghetsavtal många gånger lett till en inlåsningseffekt istället för att leda till en ökad rörlighet. För detta ansvar har inte gemensamma former och mandat funnits, vilket föreliggande rapport ger bra och tydliga förslag till i en framtida hantering.

*I två steg/nivåer, först i den egna förvaltningen, därefter då det är aktuellt i en centralt inrättad omplaceringsenhet. Protokoll där övertaligheten fastställs.*

Det är här viktigt att skapa kriterier för när den egna förvaltningen uttömt sina möjligheter att hitta ett arbete och övergång sker till den centrala omplaceringsenheten.

*Skäligt erbjudande*

Här måste man också vara mycket tydlig med att klargöra definitionen av skäligt erbjudande.

#### *När den tidsbegränsade anställningen upphör*

I första hand ska en ledig tillsvidareanställning i egen förvaltning eftersökas, i andra hand föreslås förvaltningen utreda om det finns någon ledig tidsbegränsad anställning för vilken vederbörande har kvalifikationer. När den tidsbegränsade anställningen upphör, föreslås utöver vad arbetsrätten kräver, att den anställda erbjuds en förnyad omplaceringsutredning till en lämplig tillsvidareanställning i den egna förvaltningen.

Här bör tydliggöras, vad är arbetsrätt och vad är stadens goda vilja.

#### *Den centrala enheten föreslås att i sista hand även mot den mottagande förvaltningens vilja ha möjlighet att omplacera övertaliga till lediga arbeten.*

Förvaltningen är positiv till inrättandet av en central omplaceringsenhet. Här krävs tydliga mandat och hög kompetens inom området och goda kunskaper om stadens verksamheter. En god tillgång till samtliga lediga arbeten i staden krävs.

För det behöver ett tydligt system utvecklas, inom förvaltningarna och sedan gentemot staden.

#### *En individuell stödperson/coach*

Metodiken har utvecklats i Skärholmen, både på Jobbcentrum och i projekt Personalkraft. Det är fullt möjligt att använda sig av arbetssättet både vid omplaceringsarbete i den egna stadsdelen likväl som vid den centrala omplaceringsenheten. I utvecklingsavtalet nämns detta stöd endast för den som väljer att säga upp sig. Stödet kan också ges redan i omplaceringsarbetet, i stadsdelen och centrala enheten. Anställda som genomgår rehabilitering och som konstaterats övertaliga bör inte få välja den frivilliga lösningen som förutsätter att den övertalige säger upp sig.

Det är positivt att förslaget här intar en mycket försiktig hållning. Här anges att en sådan lösning bara skulle kunna vara aktuell efter att först ingående ha diskuterats mellan den enskilde, företrädare för den egna förvaltningen och den fackliga organisationen. Det anges vidare att lämpligen bör också en coacher kopplas in för att göra en bedömning av personens möjligheter att trots sitt sjukdomstillstånd kunna hitta ett nytt arbete.

En uppsägning från anställningen kan ske antingen på grund av arbetsbrist eller av s.k. personliga skäl. Kraven på arbetsgivaren att uttömma samtliga till buds stående möjligheter till en omplacering gör sig således lika starkt gällande oberoende av vilket skäl som ligger till grund för en begäran om en stadsövergripande omplaceringsutredning. Eftersom de rättsliga kraven således är desamma föreslås omplaceringsenheten hantera personalärenden av båda slag.

Är den centrala omplaceringsenhetens uppdrag bredare än personalärenden vad gäller övertalighet vid omstrukturering av verksamhet, även övrig omplaceringsverksamhet på grund av personliga skäl? Rapporten är inte här i sin beskrivning tillräckligt tydlig. En fördel är naturligtvis även här att staden ges möjligheter att agera som en arbetsgivare.

Förvaltningen tar inte här ställning till de förslag som tas upp, utan ser förslagen som ett första steg i att koppla ett utvecklingsavtal till attraktiva åtgärder. Att rapporten särskilt lyfter fram anställda över 60 år med en lång anställningstid i staden är positivt där vi naturligt har ett särskilt långtgående ansvar.

*Särskilt uttalande gjordes av Abdo Goriya (s), Jonas Ljungstedt (v), Folke Nässla (mp), Eva Andersson-Ney (s), Rune Olofsson (s), Nils Thulén (s) samt Agneta Åberg (s) enligt följande.*

Vi anser det mycket viktigt att det nya "utvecklingsavtalet" får tillräckliga resurser och mandat för att kunna förverkliga målen."

Ur det material som remitterats har förvaltningen haft stora svårigheter att härleda vem som omfattas av förslaget, vad som är bakgrundsresonemang och vad som utgör konkreta förslag, vad ska kollektivavtalsregleras och vad är arbetsgivarens pers. Vår uppfattning är att ett nytt utvecklingsavtal, i form av ett kollektivavtal, enbart ska avse hanteringen av övertalighet i staden. Det som är ensidiga utfästelser för att staden ska bli en mer attraktiv arbetsgivare vill vi hänföra till arbetsgivarens personalpolitik – och ska inte ingå i ett kollektivavtal.

Vår uppfattning är vidare att en personalpolitik och -strategi som ska göra staden mer attraktiv bör innehålla fler komponenter och anlägga ett bredare perspektiv. Här bör en vidareutveckling av projektgruppens arbete komma till stånd.



En av de viktiga grundpelarna när trygghetsavtalet från 1986 tecknades var att dra nytta av staden som en stor arbetsgivare och genom aktiv personalrörlighet kunna lösa övertalighetssituationer. Förvaltningens uppfattning är att detta i praktiken inte fungerat.

Vi håller med den beskrivning som lämnas i projektrapporten om erfarenheterna av nuvarande trygghetsavtal. Framför allt vill vi lyfta fram de beskrivna inläsningseffekterna och att verksamheterna lätt kommit att behålla fel kompetens vid strukturförändringar och neddragningar.

Enligt förvaltningens bedömning är en av orsakerna till att syftet med trygghetsavtalet inte uppnåtts att det saknats en samlad solidaritet i staden att ta emot övertaliga till lediga tillsvidareanställningar. Ett alternativ till detta skulle kunnat vara en aktiv centralt placerad funktion med stadsövergripande överblick och klart uttalat mandat. Förvaltningen ställer sig bakom den tvåvägsmodell som presenteras i det remitterade förslaget. Vi menar att grundbultarna för att klara övertalighet i staden handlar om kompetensutveckling och aktiv personalrörlighet. I förslaget finns förutsättningarna för att detta kan hanteras på ett sätt som både tillgodoser verksamhetens behov och personalpolitikens ambitioner.

När det gäller de mer konkreta tillämpningarna vill vi lyfta fram följande:

Enligt avtalsförslaget (bl. a. sid. 11 och 12) är det nämnden och förvaltningsgruppen som "lägger fast" övertaligheten. Vi föreslår i stället formuleringen att det är arbetsgivaren som fastställer övertaligheten.

Därmed kan varje förvaltning organisera sitt arbete så effektivt som möjligt. Det innebär att nämnden kan besluta om neddragningar av viss verksamhet men också att enskild ansvarig chef kan anpassa organisationen efter verksamhetens behov och ekonomiska ramar.

#### Alternativ A.

Förvaltningen tillstyrker bildandet av en central omplaceringsenhet enl. förslaget. Det är dock viktigt att särskilt understryka att för att kunna få till en positiv atmosfär runt omplaceringsverksamheten måste omplaceringsenheten arbeta i mycket nära samverkan med både den enskilde, avlämnande förvaltning och mottagande förvaltning.

#### Alternativ B.

Förslaget med en personlig coach tycker förvaltningen är utmärkt. Det är dock viktigt att framhålla att coachens uppgift är att stödja personen så att denne själv hittar ett nytt jobb. Det är den övertalige som ska vara aktiv under omplaceringsperioden. Annars är det lätt att vi etablerar en central arbetsförmedling i staden.

Det är vidare viktigt att lägga fast att staden centralt tar kostnaden för såväl omplaceringsenheten, coachingfunktionen som de ekonomiska ersättningarna – och detta för hela avtalsperioden.

**Vantörs stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att lämna stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

**Vantörs stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 4 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

I stort sett instämmer förvaltningen i de förslag som rapporten presenterar, när det gäller hanteringen av övertalighet. Det nuvarande Trygghetsavtalets intention att staden skulle kompetensutveckla sina anställda för att dessa vid övertalighet skulle kunna förflyttas till andra arbeten, har inte alltid uppfyllts. Ett av problemen har varit att förvaltningarna saknar behörighet att placera övertaliga över förvaltningsgränserna. Den rörlighet som förvaltningen hoppats på har uteblivit.

Förslaget med inrättande av en central funktion ger enligt förvaltningens uppfattning förutsättning för att staden i framtiden ska kunna hantera övertaligheten på ett mer effektivt sätt. Förvaltningen ställer sig positiv till en central coachingfunktion där den anställd kan få stöd och råd för att finna ett nytt jobb.

I första hand ansvarar respektive chef för att lösa sin övertalighet. I andra hand lämnas ärendet till den centrala coachingfunktionen som bl.a. har befogenheten att placera anställda över förvaltningsgränserna.

Förvaltningen anser att de personalpolitiska frågorna är betydelsefulla och att det är av stor vikt hur staden agerar som arbetsgivare för anställda och för blivande medarbetare. Förvaltningen instämmer i de förslag som rapporten redovisat men anser också att ytterligare förslag för att göra Stockholms stad till en attraktivare arbetsgivare krävs.

Sammanfattningsvis kan förvaltningen konstatera att projektgruppens förslag överensstämmer med Vantörs personalpolitiska inriktning.

**Älvsjö stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att som svar till kommunstyrelsen överlämna förvaltningens förslag till remissyttrande.

*Reservation* anfördes av *Olle Andretzky m fl* (m) samt *Kenneth Persson* (v) enligt följande.

Att som svar på remissen lämna den utan eget ställningstagande.

**Älvsjö stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 22 augusti 2003, har i huvudsak följande lydelse.

*Förslag till en framtida hantering av övertalighet*

Konstruktionen med två alternativa ”utgångar” för övertalighetsförklarad är en lovvärd anpassning till medarbetares olika förutsättningar att hitta ny anställning och är

samtidigt ett sätt att komma till rätta med den inlåsningsseffekt som följt med trygghetsavtalet.

Det är positivt att nämnden föreslås fastställa övertaligheten till den arbetsenhet där neddragningarna ska ske d v s att ”turordningskretsen” begränsas till ifrågavarande enhet.

När det gäller hantering av omplacering inom förvaltningen d v s den hantering som ska föregå eventuell övertalighetsförklaring och senare central hantering finns det dock anledning understryka risken för att dessa omplaceringar kan komma att bli s a s summariskt behandlade. Det är därför viktigt att det avkrävs förvaltningarna att göra en strikt tillämpning av föreslaget förfarande, så att det inte uppstår en övervältringseffekt.

#### Alternativ 1

Föreslagen central funktion med behörighet att genomföra sådana omplacering kan fungera som en garanti. Denna centrala funktion måste dock besitta en hög kompetens för att föreslaget förfarande ska kunna fungera på ett för den övertalighetsförklarade korrekt sätt och med det tempo som är en förutsättning för att detta alternativ ska bli trovärdigt.

#### Alternativ 2

Uppsägning som ett alternativ för övertalighetsförklarad måste mot bakgrund av gällande legalt anställningsskydd bygga på frivillighet. Det som då blir kvar att ta ställning till är föreslagna villkor. Det är rimligt att som föreslås för detta alternativ kräva kvalificering med tre års tillsvidareanställning i staden.

Villkoren – coaching/individuellt stöd i förening med ekonomisk ersättning på två nivåer – är tämligen väl avvägda, men förutsätter dock kommuncentral finansiering.

#### *Förslag till att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare*

Samtliga föreslag för att befrämja rekryteringen till vård, omsorg och skola och motivera redan anställda att vilja arbeta kvar är intressanta och värda att överväga.

Det går dock inte att utläsa vilka kostnaderna kan bli för staden av lagda förslag. Det kan därför bli nödvändigt att välja endast något av dessa förslag.

#### *Nedsättning av arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor*

Detta förslag att ge anställda inom bristyrkesområdena möjlighet att minska sin arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor kan antas vara det för berörda anställda mest lockande förslaget. Samtidigt kan det visa sig vara det mest kostsamma och därför inte möjligt att genomföra.

#### *Extra individuell pensionsavsättning*

Förslaget om extra individuell pensionsavsättning som separat och fristående försäkring till det kommunala pensionsavtalet(PFA) kan säkert vara attraktivt för avsedd målgrupp.

Det finnas dock anledning tro att ett fåtal skulle acceptera ett sådant erbjudande och därmed skulle det annars kostsamma alternativet bli möjligt att genomföra.

#### *Avgångspension vid övertalighet i särskilda fall*

Förslaget om en särskild avgångspension för den med minst 10 års pensionsgrundande anställningstid i staden är ett välkommet förslag. Förslaget behöver dock kompletteras med ett krav om att den enskilde tillika ska ha uppnått t ex 60 års ålder för att kunna komma ifråga för en sådan avgångspension. I och med att avgång med sådan pension föreslås kunna ske på såväl hel som partiell nivå blir detta förslag sannolikt än mer attraktivt och kan därmed bli möjligt att finansiera.

#### *Löneväxling mot pension*

Detta förslag är ett i teknisk mening svårbedömt förslag både vad gäller stadens kostnader som förtjänsterna för den enskilde anställde.

#### *Bindande utfästelse om betald utbildning*

Detta förslag, att vid nyanställning inom vård och omsorg lämna ett preciserat antal erbjudanden om betald utbildning till de som fullgjort ett års väl vitsordad tjänstgöring inom vård och omsorgsarbete i staden, får antas vara ett mycket attraktivt erbjudande.

**Östermalms stadsdelsnämnd** beslutade den 25 september 2003 att överlämna stadsdelsförvaltningens tjänstutlåtande utan eget ställningstagande.

**Östermalms stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 11 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen delar projektgruppens bedömning att trygghetsavtalet har inneburit inlåsningseffekter, dock inte avtalet i sig så mycket som i den tillämpning av avtalet som kommit att råda. Ur ett arbetsgivarperspektiv ser vi att staden, främst vid konkurrensutsättning och övergång av verksamheter till andra arbetsgivare, kommit att få anställda med yrken eller kompetenser som inte efterfrågas inom stadens verksamheter. Detta har inneburit ett problem med övertalighet som är svåra att hantera för den enskilda förvaltningen.

Förvaltningen ser positivt på ett nytt arbetssätt med såväl övertalighet som att öka stadens attraktivitet som arbetsgivare och vill påpeka följande inför ett slutligt förslag till nytt kollektivavtal:

- Förvaltningen har idag inte tillgång till de anställdas sammanlagda anställningstid i staden i något register utan måste räkna tid manuellt, vilket är mycket personal- och tidskrävande, varför vi förutsätter att om förslaget till utvecklingsavtal blir verklighet detta kommer att lösas med något för staden gemensamt system som vi får tillgång till.

- Förslaget kring praktisk hantering av övertalighet innebär enligt förslaget att en omplaceringsenhet central i staden ska byggas upp. Förvaltningen anser att det är viktigt att detta sker inom ramen för den nuvarande centrala personalpolitiska avdelningen och inte blir en sidoordnad organisation till denna. Övertalighet innebär ofta starka känslor gentemot arbetsgivaren. Genom att använda en organisation utanför den egna förvaltningen, men inom staden, finns mindre utrymme att fokusera bakåt i tiden och ett framåtriktat arbete underlättas. Dock är det viktigt att enhetens kompetens blir mycket hög och att den erbjuder en hög bemanningsgrad under hela året.
- Förvaltningen är tveksam till att den centrala omplaceringsenheten ska kunna omplacera mot den mottagande förvaltningens vilja. Dock ska skälen för en mottagande förvaltning att säga nej vara både välgrundade och välmotiverade.
- I arbetet med att profilera staden som en attraktiv arbetsgivare delar förvaltningen projektgruppens uppfattning om vikten av att staden avsätter ekonomiska resurser för utbildning/vidareutbildning inom bristyrkesområdena. Förvaltningen anser det nödvändigt för staden centralt att tilldela stadsdelförvaltningarna öronmärkta kompetensutvecklingspengar för att kunna göra utfästelser om betald grundutbildning i det enskilda anställningsavtalet inom vård- och omsorgsarbete men också för att den anställde ska få förutsättningar att utföra nya arbetsuppgifter på ny placering, inte bara med nödvändiga kvalifikationer utan på ett så bra sätt som möjligt.
- I förslaget saknas förslag om hur arbetsgivaren kan lösa omplaceringsskyldigheten för dem som av medicinska skäl behöver omplacering, eller där en omplacering blir nödvändig som del i en rehabiliteringsplan utan att en övertalighetssituation föreligger. Förvaltningen ser de nödvändigt att detta tas med i ett slutligt förslag.

#### *Facknämnder*

**Brand- och räddningsnämnden** beslutade den 4 september 2003 att överlämna remissen utan eget ställningstagande.

**Brandförsvarets** tjänsteutlåtande, daterat den 4 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Vi ställer oss positiva till intentionerna i ovan rubricerat förslag med nedan angivna synpunkter.

Enligt gällande pensionsavtal har anställda i uttryckningsstyrka, under vissa förutsättningar, möjlighet att lämna sin anställning med särskild ålderspension från 58 års ålder. (PFA § 18). Om inget annat beslutas faller denna möjlighet vid omplacering till annat arbete. För att underlätta omplaceringar enligt ovan önskar Stockholms Brandförsvär en skrivning motsvarande den som fanns i kollektivavtal om pensioner

för arbetstagare i Stockholms stad (PA-KL). Där gavs arbetstagare i uttryckningsstyrkan möjlighet att, under vissa förutsättningar, bibehålla sin lägre pensionsålder vid omplacering till annat arbete inom staden.

**Gatu- och fastighetsnämnden** beslutade den 25 september 2003 att som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna kontorets tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

*Särskilt uttalande* gjordes av *Roger Mogert* (s), *Karin Hanqvist* (s), *Margarita Pulido* (s) samt de tjänstgörande ersättarna *Jimmy Lindgren* (s) och *Olivia Hasahya* (s) enligt följande.

Stockholms stad är en av landets största och viktigaste arbetsgivare. Staden har ett stort inflytande såväl på en stor mängd enskilda människors vardagliga arbetssituation som på situationen för löntagarkollektivet inom regionen i stort. Stadens mål på området kan därför inte vara annat än att fungera som mönsterarbetsgivare på den regionala arbetsmarknaden. Detta måste vara den överordnade principen när diskussionen nu förs kring en omförhandling av trygghetsavtalet.

Staden skall ta ett långsiktigt ansvar för de anställdas arbetssituation. Det åligger en arbetsgivare av stadens storlek att trygga en anställds situation på arbetsmarknaden. Detta kan ske genom att erbjuda ny anställning, omskolning eller vidareutbildning vid omstruktureringar inom den egna verksamheten. Utöver detta bör staden sträva efter att alltid erbjuda samtliga anställda en kontinuerlig fortbildning som är knuten till tjänsten.

Det är likaledes viktigt att en förändring av trygghetsavtalet sker i nära dialog och i samförstånd med de fackliga organisationerna. Vid en förändring av ett så stort och etablerat avtal är det viktigt att det finns en bred acceptans för eventuella förändringar.

*Särskilt uttalande* gjordes av *Per Bolund* (mp) enligt följande.

Stockholms stad ska vara en professionell arbetsgivare som tar ansvar för arbetssituationen och de anställda på stadens alla arbetsplatser. Dialog med arbetstagarorganisationer och ett framsynt planerande och genomförande av vidareutbildning och vid behov hjälp till omskolning är en del av den professionella rollen.

**Gatu- och fastighetskontorets** tjänsteutlåtande, daterat den 8 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Gatu- och fastighetskontoret, som varit företrätt i utredningen och kunnat lämna synpunkter under arbetets gång, ställer sig i huvudsak bakom förslaget till utvecklingsavtal för anställda inom Stockholm stad.

Förslaget innehåller dels framtida hantering av övertalighet, dels åtgärder som ska göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare. Denna kombination ger enligt kontorets uppfattning större förutsättningar att möta dagens arbetsmarknadssituation än det nu gällande trygghetsavtalet.

Det nuvarande trygghetsavtalet bygger på tanken att uppsägningar skulle kunna undvikas genom att förutsättningar skapas för hög intern rörlighet. Samtidigt har det, som framgår av den utvärdering som gjordes i slutet av 90-talet, i stället fått betydande inläsningseffekter och bidragit till en negativ attityd till de övertaliga.

Dessa effekter av trygghetsavtalet stämmer väl överens med de erfarenheter som kontoret har från hanteringen av den övertalighet som uppstod 1993 vid omstruktureringen av de tekniska förvaltningarna.

År 2000 var fortfarande ca 100 personer i den sk resursgruppen hos gatu- och fastighetskontoret övertaliga. Med särskilda insatser i ett specifikt projekt har denna grupp nu avsevärt minskat. Med de föreslagna anpassningarna i utvecklingsavtalet hade arbetet att lösa situationen troligen underlättats.

Också i samband med konkurrensutsättning av vissa verksamheter har trygghetsavtalet medfört att anställda valt att stanna i staden i stället för att följa med till den nya arbetsgivaren. Eftersom arbetsuppgifterna försvunnit från staden har detta medfört svårigheter att omplacera arbetstagarna.

#### *Förslag till framtida hantering av övertalighet i Stockholm stad.*

Förslaget till nytt utvecklingsavtal ger enligt gatu- och fastighetskontoret större förutsättningar att kunna arbeta med de här frågorna på ett sätt som både gynnar verksamheten i stort och de övertaliga personligen. En viktig förbättring är att en central funktion skapas med behörighet att verkställa omplacering över förvaltningsgränserna och att hanteringen begränsas tidsmässigt.

Övertaligheten ska vara tydligt definierad och protokollförd. Erbjudanden om omplacering, liksom svaren, ska alltid vara skriftliga.

Den omplaceringsutredning som genomförs vid den centrala omplaceringsenheten ska enligt förslaget få ta högst fyra månader. Någon motsvarande tidsgräns för den inledande hanteringen vid den egna förvaltningen föreslås dock inte. Kontoret förordar det, förslagsvis samma som inom den centrala omplaceringsenheten. Kontoret anser även att utvecklingsavtalet bör understryka vikten av att arbetstagaren medverkar aktivt till att lösa sin situation.

Vid urvalet av de övertaliga förordas i förslaget att turordningen fastställs med utgångspunkt från anställningstid i staden (enl LAS 3 och 22§§, dvs sist in först ut). Kontoret har förståelse för att utredningen velat åstadkomma enkla och tydliga regler samt en likformig hantering över hela staden men vill ändå peka på riskerna för att en sådan strikt tillämpning av LAS kan komma att medföra en åldersstruktur som inte gagnar verksamheten och som inte heller alltid är bra för personalen. Kontoret förordar därför att man i enlighet med det nuvarande trygghetsavtalet har möjlighet att komma överens med de lokala parterna om ett annat urval och att först därefter, om man inte kommer överens, tillämpar LAS.

*Förslag att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare – särskilt inom dagens bristyrkesområden*

Kontoret har inget att erinra mot förslaget i dess huvuddrag men har svårt att bedöma i vilken utsträckning föreslagna åtgärder skulle bidra till att locka till sig ny arbetskraft och behålla den befintliga. Det är heller inte belyst i förslaget vilka kostnaderna skulle bli och hur finansieringen ska ske.

Förslagen har fokus på dagens bristyrkesområden, vård, omsorg, skola. Kontoret förordar här en viss flexibilitet vad gäller att definiera bristyrken, eftersom det även inom andra sektorer av stadens verksamhet finns strategiskt viktiga yrkesgrupper där det är svårt att rekrytera och behålla medarbetare. Detta gäller även inom gatu- och fastighetskontoret. Vi har också liksom många andra förvaltningar en hög medelålder och stora pensionsavgångar om några år, vilket kommer att medföra rekryteringsbehov för viss strategiska grupper.

**Idrottsnämnden** beslutade den 23 september 2003 att lämna ärendet utan eget ställningstagande.

**Idrottsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 1 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till utredningen och tycker att de förslag som redovisas är bra och väl genomtänkta.

Förvaltningen tycker det är bra med en central omplaceringsenhet som är centralt finansierad och som har rätt att efter det att förvaltningen misslyckats med omplacering inom den egna förvaltningen omplacera övertaliga över förvaltningsgränserna. Det är svårt för en liten förvaltning att inom den egna förvaltningen hitta arbetsuppgifter för en bra omplacering. Här vill dock förvaltningen understryka att det är viktigt att den centrala omplaceringsenheten inte bara besitter hög kompetens och kunskap i arbetsrätt utan också är kunnig angående arbetsvillkoren vid stadens olika verksamheter.

Förvaltningen är också positiv till de förslag som utredningen föreslår för att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen tycker dock att förslaget om en nedsättning av arbetstiden för äldre anställda från åldrarna 60-61 år bör omfatta alla, inte bara anställda inom det som staden definierat som bristyrken d.v.s. anställda inom vård skola och omsorg. Inom förvaltningens verksamhet finns tunga och slitsamma arbetsuppgifter med schemalagd tid på sena kvällar och lördag /söndag, där en minskad arbetstid skulle kunna bidra till mindre sjukskrivningar och förtida pension.

Förvaltningen tycker också det är bra med en möjlighet att bevilja avgångspension i speciella fall. Förvaltningen är också positiv till förslaget om att avgångspensionen kan utformas så att den kan stimulera den anställda att välja en partiell avgångspension i kombination med en omplacering i stället för hel avgångspension. Detta för att



uppmuntra att anställda staden har intresse av att behålla i verksamheterna i varje fall till en del arbetar kvar.

**Integrationsnämnden** beslutade den 23 september 2003 att lämna remissen utan ställningstagande.

**Integrationsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 5 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Kommunfullmäktige beslutade i mars 2001 om att inleda ett förändringsarbete där utveckling av ett alternativ till dagens s.k. trygghetsavtal skulle arbetas fram. Förvaltningen har tagit del av förslagen i remissmaterialet och konstaterar att komplexiteten i det förslag till utvecklingsavtal som presenteras är mycket stor. I flera av de detaljer som förslaget till utvecklingsavtal redovisar saknas inom förvaltningen den arbetsrättsliga kompetensen för att penetrera förslaget och alla de konsekvenser som förslaget förefaller medföra. Förvaltningen saknar exempelvis en "egen" personalavdelning utan köper den tjänsten av Maria-Gamla stans stadsdelsförvaltning.

Förvaltningen förelår därför att integrationsnämnden lämnar remisen utan eget ställningstagande.

**Kulturnämnden** beslutade den 23 september 2003 överlämna ärendet utan eget ställningstagande.

**Kulturförvaltningens och stadsarkivets** tjänsteutlåtande, daterat den 25 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningarna tror att det är viktigt att i beskrivningen av vad som gör en arbetsgivare attraktiv framhålla den trygghet som arbetsgivaren kan erbjuda i form av anställningstrygghet och trygghet i organisation och arbetsuppgifter.

För såväl staden som förvaltningarna är det önskvärt med en ny och tydlig strategi vid övertalighetssituationer. Vi har upplevt det som att skyldigheten till egna initiativ från den övertalige lätt glömts bort från bägge parter. I dessa situationer har parterna "under en övergångsperiod" skapat tillfälliga arbetsuppgifter som sedan utökats och till slut blivit permanentade. Den från början avsedda vinsten med indragning av en anställning har på så sätt uteblivit.

Förslaget om *central omplacering genom stadens försorg* innebär för den enskilda förvaltningen en bättre kännedom om stadens övergripande rekryteringsbehov. Det positiva med en central styrning är att förvaltningar med rekryteringsbehov inte genom externrekrytering kan kringgå övertalighet i annan del av staden.

Det finns dock uppenbara risker med förslaget som noga måste övervägas. Förutsättningarna för någon att fungera väl på sin nya arbetsplats minskar naturligtvis

rejält om varken den anställda eller rekryterande chef ser positivt på placeringen. För verksamhetsansvarig chef innebär det ju också att dennes möjligheter att genom en optimal bemanning säkerställa att verksamheten skall uppnå fastlagda mål minskas.

Den centrala omplaceringen får inte innebära att någon förvaltning får ta emot fler personer placerade på detta sätt än vad som motsvaras av förvaltningens storlek och möjligheter i övrigt. Vid Stadsarkivet finns idag en enhet för arbetsträning – SHD Resurs. Den verksamhet som där bedrivs gör inte att förvaltningen i övrigt har större möjligheter än andra verksamheter av motsvarande storlek att ta emot omplacerade från andra förvaltningar.

Stadsarkivets erfarenhet bl.a. från verksamheten vid SHD Resurs säger oss också att det behövs en betydligt klarare policy för när en anställd skall skiljas från anställningen. Vi menar att det hos en arbetsgivare av Stockholm stads storlek finns och kommer att finnas personer som utvecklats i en sådan riktning att de inte längre är attraktiva för en anställning vid någon verksamhet inom staden. Vi anser att central omplacering i dessa fall snarare skapar än löser problem, och att åtgärder som uppsägning eller övergång till personligt anpassade arbetsuppgifter här kan behövas. Rapporten ger inte förslag till någon tydlig strategi i dessa frågor.

Förvaltningarna ser positivt på förslaget om kompetensutveckling vilket kan innebära att den övertalige kan åta sig nya och kanske mer kvalificerade arbetsuppgifter. Vi förutsätter dock att sådan kompetensutveckling inte skall finansieras av mottagande förvaltning.

Förslaget om *frivillig uppsägning från sin anställning för att med goda villkor kunna gå vidare till nytt arbete* är utformat så att det sannolikt i första hand tilltalar yngre medarbetare med lång tid kvar i sin yrkeskarriär. Att staden, under maximalt en tolv månadersperiod, står för ersättning motsvarande medeltalet av de fyra sista månadslönerna kan vara en extra stimulans. Även denna del av förslaget är kopplat till en kompetensutvecklingsmöjlighet med utmärkta ekonomiska förmåner.

Vad gäller förslaget om möjlighet om löneväxling till pension anser vi att till de konsekvenser av detta som redovisas bör läggas antagandet att fler av stadens anställda kommer att pensionera sig tidigare. Det finns naturligtvis en motsättning mellan detta förslag och stadens förmodade behov av att kunna behålla de anställda i tjänst längre än vad som idag är fallet.

**Kyrkogårdsnämnden** beslutade den 23 september 2003 att till personal- och demokratiroteln utan eget ställningstagande överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande över av stadsledningskontoret framtaget "Förslag till utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad".

**Kyrkogårdsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 16 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

I huvudsak stöder förvaltningen förslaget till utvecklingsavtal.

Behovet av en förändring av dagens Trygghetsavtal delas därför fullt ut av förvaltningen.

Av de redovisade negativa effekter som framkom vid den utvärdering av trygghetsavtalet som gjorts av Bohlin&Strömberg, är det också kyrkogårdsförvaltningens uppfattning att vissa effekter av trygghetsavtalet har varit särskilt negativa.

Kyrkogårdsförvaltningens erfarenhet är att övertaliga anställda, som enligt trygghetsavtalet har kvar sin anställning i staden, hamnat utanför samhällets övriga arbetsmarknadspolitiska åtgärder, med hänvisning till att de har en anställning i Stockholms stad. Detta har medfört att övertaliga har hamnat i en för dem ofördelaktig situation som inte upplevts som rättvis ur ett medborgerligt perspektiv.

Förvaltningen anser det mycket positivt att den övertalige själv ska kunna göra ett aktivt val mellan de båda alternativen. Alternativ 2 ger den anställda betydligt bättre villkor än vad som har kunnat erhållas i dag. Positivt - och en nödvändig förutsättning - är också att förslaget innebär en central finansiering av åtgärderna. Förtydligande behövs dock om alternativen gäller alla "nivåer". Ska de föreslagna reglerna gälla även för förvaltningschefer, avdelningschefer osv ?

En ytterligare fråga att besvara är var maxbeloppet bör ligga för av staden betalda utbildningskostnader, enligt alternativ 2.

Alternativ 1 bör kompletteras med erbjudande om individuellt stöd (coach) utanför den egna förvaltningen och staden.

Kvalificeringstiden på 3 års anställning i staden, för att kunna välja alternativ 2, är delvis omotiverad. En bättre konstruktion är att alla övertaliga har rätt att välja alternativ och att staden istället differentierar "förmåspaketet" utifrån anställningstidens längd. Det kan inte ligga i verksamheternas intresse att ta emot övertaliga som inte själva önskat en placering, när grunden för placeringen utgörs av att den övertalige inte har kvalificerat sig för att kunna välja alternativ 2. Bristande motivation i arbetet är en trolig konsekvens.

Det föreslås vidare (om än med en viss reservation) att anställda som genomgår rehabilitering och som konstaterats övertaliga på förvaltningen, inte bör få välja den frivilliga lösning som förutsätter att den övertalige säger upp sin anställning. Kyrkogårdsförvaltningen anser att de självklart ska ha samma rätt som de övriga. Vad som istället behövs är ett ytterligare förstärkt individuellt stöd, innan slutgiltigt beslut fattas av den anställde.

Förvaltningens uppfattning bygger på erfarenheten att det för många anställda som genomgår rehabilitering, snarare utgör en möjlighet för återgång i arbete, att med individuellt stöd hitta annat arbete på den öppna marknaden.

En uppenbar risk (som man vid en sammanvägning får acceptera) är ändå att yngre, välutbildad och attraktiv arbetskraft väljer alternativ 2 och staden därmed

förlorar anställda, som så väl behövs i framtiden. Äldre, lågutbildad arbetskraft som har svårt att konkurrera på den öppna arbetsmarknaden, har inte samma reella valmöjlighet.

Den praktiska hanteringen av de båda alternativen enligt förslaget, bygger på en kraftig uppgradering av både enskilda förvaltningars och den centrala personalfunktionens (centrala omplaceringsenhetens) roll och mandat, som är om än nödvändig, dock inte helt konfliktfri.

Risken är uppenbar för att det kommer att råda motsättningar mellan verksamhetsansvarigas kravprofil över ny personal och mellan den lokala och/eller centrala personalfunktionens mandat att "beordra" placeringar.

#### *Förslagen till att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare*

Rapporten fokuserar starkt på förslag till åtgärder för att attrahera främst personal till bristyrkesområdena vård, omsorg och skola. Det är naturligtvis helt nödvändigt men bör därmed inte utesluta andra kategorier. Förvaltningen vill främst framhålla möjligheten för äldre arbetskraft, att på ekonomiskt fördelaktiga villkor, kunna ges möjlighet att successivt minska sin arbetstid. Det skulle både staden som helhet och den enskilda individen tjäna på. Troligtvis skulle även sjukfrånvaron reduceras.

Innehållet i förslagen till *extra individuell pensionsavsättning, avgångspension vid övertalighet i särskilda fall samt löneväxling mot pension* är framåtsyftande och stöds av kyrkogårdsförvaltningen fullt ut. Särskilt välkomnas förslaget att kunna erbjuda en partiell avgångspension i kombination med en omplacering, istället för hel avgångspension. Detta bör kunna erbjudas även om den anställda inte är förklarad övertalig utan även när förvaltningen av andra skäl finner det vara en bra personalpolitisk lösning som gagnar verksamheten.

En brist i förslagen till olika pensionslösningar är att det saknas uppgift om finansieringen.

Kyrkogårdsförvaltningens uppfattning är att även pensionslösningarna bör ha en av staden gemensam finansiering.

**Miljö- och hälsoskyddsnämnden** beslutade den 23 september 2003 tillstyrka remissen under åberopande av miljöförvaltningens särskilda synpunkter.

*Reservation* anfördes av *Jakob Forssmed* (kd), *Björn Ljung* (fp) samt *Gustav Åkerblom* (fp) med hänvisning till eget yrkande med följande lydelse.

Miljö- och hälsoskyddsnämnde ska besluta att:

1. i huvudsak tillstyrka remissen under åberopande av miljöförvaltningens särskilda synpunkter samt
2. därutöver anför följande.

Det är ytterligt angeläget att staden utvecklas som arbetsgivare, inte minst för att kunna rekrytera personer i bristyrken – vilket, som mycket riktigt förvaltningens anför, inte är ett statiskt begrepp, utan varierar över tid. Vi anser därför att de flesta nuvarande förslag som presenteras för att öka stadens attraktionskraft som arbetsgivare för nuvarande och blivande anställda är bra. Vi vill emellertid flagga för faran med att låta personer över 61 minska arbetstid utan löneavdrag. I ett dokument som förväntas bidra till att minska bristen i bristyrkena förefaller det vara en kontraproduktiv åtgärd.

**Miljöförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 25 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Vår uppfattning är att det nuvarande trygghetsavtalet har upplevts som positivt bland medarbetarna. Särskilt har det minskat deras ängslan vid neddragningar. Trygghetsavtalets negativa konsekvenser som redovisas i rapporten stämmer i hög grad överens med vår uppfattning hur arbetet med övertalighet fungerat.

Förslagen till ett nytt avtal ser vi som positiva. Hanteringen av övertaligheten blir tydligare och att en central enhet bildas och att individuella stödpersoner utses är nödvändigt.

Miljö- och hälsoskyddsinspektörer finns bara på vår förvaltning. De särskilda synpunkter som Miljöförvaltningen vill framföra är hur vår specialiserade personal kan få hjälp till omplacering till ett annat ledigt arbete i staden med bibehållandet av kravet på ”likvärdiga arbetsuppgifter” eller om det kravet ska ges en vidare mening. Vi vill gärna ha ett förtydligande av vad våra inspektörer kan förvänta sig i praktiken vid en eventuell övertalighet.

När det gäller bristyrken eller fokus på bristyrken är det viktigt att det tydliggörs vilka yrkeskategorier det gäller och om dessa kan växla med tiden. Vem avgör om det är ett bristyrke och när upphör det att vara ett bristyrke är frågeställningar som behöver klaras ut.

Det finns många specialister på Miljöförvaltningen. För att rekrytera, behålla och utveckla personalen behöver förvaltningen också få möjlighet till de erbjudanden som gör förvaltningen till en attraktiv arbetsplats.

**Näringslivsnämnden** beslutade den 23 september 2003 att överlämna och åberopa näringslivskontorets tjänsteutlåtande som svar på remissen.

*Reservation* anfördes av *Mikael Söderlund m.fl.* (m) samt *Petter Odmark m.fl.* (fp) enligt följande.

Att överlämna remissen utan eget ställningstagande.

**Näringslivskontorets** tjänsteutlåtande, daterat den 23 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Näringslivskontoret tillstyrker förslaget till ett nytt utvecklingsavtal för staden. Stockholms stad är en stor arbetsgivare och tillsammans med arbetsrättslig lagstiftning innebär det en långtgående anställningstrygghet för den anställde.

Kontoret tillstyrker förslaget att inrätta en central omplaceringsenhet i staden som har tillgång till de anställdas sammanlagda anställningstid i staden, som har omedelbar tillgång till alla lediga arbeten och till vilken förvaltningarna åläggs skyldighet att rapportera in lediga arbeten.

Däremot avstyrker näringslivskontoret förslaget att den centrala omplaceringsenheten ska ha rätt att mot förvaltningens vilja omplacera övertalig över förvaltningsgränserna. Beslutet att ta emot en övertalig eller ej bör ligga kvar på förvaltningen dels för att förvaltningen ska kunna ta emot en övertalig på bästa sätt och dels för att kostnaden kommer att belasta förvaltningen.

Näringslivskontoret föreslår att den centrala omplaceringsenheten arbetar med omplacering dels via ekonomiskt stöd dels med möjlighet för förvaltningen att pröva en övertalig under en begränsad period.

Kontoret tillstyrker också förslaget att vid organisationsförändring/ neddragning så definieras arbetsenhet/resultatenhet som organisatorisk enhet med sammanhållet budgetansvar. Detta för att undvika att staden vid varje organisationsförändring/neddragning ska behöva turordna anställda med förvaltningen som turordningskrets.

Parterna har haft förberedande kontakter vad gäller kompetens- och omställningsavtal. Behov finns av att frikoppla bestämmelser i AGF-KL (avtalsgruppförsäkring kommuner/landsting) som är kopplade till pensionsavtalet PA-KL, eftersom dessa inte kan anpassas till det nya pensionsavtalet PFA. Utredningen om omställningsavtal (SOU 2002:59) visar att omställningsavtal för kommunala sektorn bör bygga på stimulans för intern rörlighet med möjlighet att via kompetenshöjande insatser verka för att personal stannar kvar inom arbetsgivarens verksamhet. Projektgruppen har undersökt möjligheterna för staden att öka sin attraktion som arbetsgivare med fokus på bristyrkesområden inom vård, omsorg och skola.

Näringslivskontoret tar inte ställning till projektgruppens förslag på konkreta åtgärder för att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Svårigheterna med att lösa personalförsörjningen inom vård, skola och omsorg kräver sannolikt en rad olika åtgärder. Näringslivskontoret framhåller särskilt behovet av utveckling i den kommunala verksamheten avseende framför allt arbetsorganisation och ledning.

**Renhållningsnämnden** beslutade den 24 september 2003 lämna ärendet utan eget ställningstagande.

**Renhållningsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 4 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

#### *Utvecklingsavtal*

Förvaltningen är positiv till förslaget om en central omplaceringsenhet och en centralt finansierad coachingfunktion som tar vid i de fall omplacering inte kan göras inom den egna förvaltningen. Detta kan påskynda handläggningen samt ge en mer professionell och objektiv hantering då den omplacerade inte har någon tidigare arbetsrelation till denna enhet/funktion.

Förvaltningen ser också fördelar med de generösare villkoren i samband med frivillig uppsägning i samband med övertalighet. De kräver ett aktivt arbetssökande från den övertalige och stöd från arbetsgivaren/coachen. Detta kombinerat med eventuella utbildningsinsatser ökar möjligheterna till att erhålla en ny tjänst som passar den arbetssökande bättre än en placering i staden med mer eller mindre efterfrågade arbetsuppgifter och nödlösningar som ofta sker idag.

Förvaltningen förespråkar dock inte att omplaceringsenheten ska kunna omplacera anställda utan den mottagande förvaltningens medgivande. I en liten organisation, som Renhållningsförvaltningen, där man är hänvisad till en liten grupp av medarbetare där arbetsuppgifterna på ett eller annat sätt är knutna till varandra, är det svårt att ta emot anställda som inte kan erbjudas en naturlig roll i organisationen.

Vidare ser förvaltningen problem med turordningsregeln som innebär att övertaligheten fastställs på den aktuella enheten. Respektive enhet på Renhållningsförvaltningen består av två till åtta medarbetare med varierande utbildningsbakgrund, kompetens och arbetsuppgifter. Det är svårt att likställa tjänsterna inom respektive enhet men också inom förvaltningen i sin helhet.

#### *Staden som mer attraktiv arbetsgivare*

Rapporten har också tagit fram förslag på hur man ska göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare, detta främst inom bristyrkesområdena. Syftet har varit att locka till sig anställda men också att bibehålla äldre arbetskraft genom ekonomiskt fördelaktiga villkor vid minskning av arbetstiden samt extra individuell pensionsavsättning.

Förvaltningen är inte direkt berörd av den problematik som finns inom bristyrkesområdena och avstår därför att kommentera rapporten i denna del.

**Revisorskollegiet** beslutade den 23 september 2003 att som svar på remissen överlämna och åberopa revisionskontorets tjänsteutlåtande 2003-09-23.

**Revisorskollegiets administrativa förvaltnings** tjänsteutlåtande, daterat den 23 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Förslagen i den remitterade rapporten har stor betydelse för såväl nuvarande som kommande personal i staden. Det borde därför vara ett oeftergivligt krav att de förslag

som presenteras är lättförståeliga och att innebörden framstår som helt tydlig. Mot den bakgrunden måste revisionskontoret redan inledningsvis konstatera att det är svårt att av rapporten få en klar bild av vad förslaget innebär. Revisionskontoret anser därför att beslutsunderlaget till de förtroendevalda måste kompletteras med en tydlig jämförelse mellan förslagen i rapporten och vad som gäller för närvarande. Av denna jämförelse måste framgå vilka förändringar som föreslås och motiven för dem, liksom en analys av effekterna (såväl fördelar som nackdelar).

#### *Hantering av övertalighet*

I den konsultrapport som redovisas som bakgrund till förslaget uppges följande nackdelar som trygghetsavtalet anges ha bidragit till

- att staden inte i ökad utsträckning arbetat med kompetenshöjande insatser
- en alltmer negativ attityd mot övertaliga p.g.a. att begreppet kommit att dölja subjektiva urvalskriterier som inte haft med övertalighet att göra
- inläsningseffekter då anställda valt att stanna kvar i staden oberoende av om relevanta arbetsuppgifter kunnat erbjudas hos annan arbetsgivare, t.ex. i samband med övergång av verksamhet
- att stadens verksamheter vid neddragningar kommit att behålla fel kompetens.

Revisionskontoret konstaterar att de två första punkterna innebär kritik mot hur staden arbetat med övertalighet, men att trygghetsavtalet inte på något sätt utgjort ett hinder. Kontoret vill samtidigt betona att det är angeläget att staden bättre hanterar dessa frågor. Något som är en viktig uppgift för personalpolitiska avdelningen att ta tag i.

Vad gäller de båda andra punkterna så saknas i rapporten klartext om vad som är avsikten med det föreslagna utvecklingsavtalet. Ska anställda vid framtida försäljningar av verksamhet eller övergång till entreprenad drift tvingas välja mellan arbetslöshet och en osäker anställning, kanske till och med innebärande försämrade anställningsvillkor. Ska staden vidare i fortsättningen säga upp de som efter neddragningar har "fel kompetens"?

Revisionskontoret ställer sig frågande till hur detta i så fall ska kunna kombineras med de fördelar som redovisas att trygghetsavtalet medfört, nämligen att

- underlätta organisationsförändringar där nedskärningar av antalet anställda är aktuellt
- bidra till ett gott samarbete och förhandlingsklimat
- minska de anställdas oro.

Är detta något som bedöms som mindre angeläget vid kommande förändringar? I så fall borde det redovisas och analyseras i rapporten. Om det är andra lösningar som utredningen tänkt sig för att behålla fördelarna så bör dessa lösningar redovisas i ärendet inför beslut.

Utredningen hänvisar till att även utan trygghetsavtalet bör gällande regler innebära en långtgående anställningstrygghet hos en så stor arbetsgivare som Stockholms stad. Det tycks som om man vill ge bilden av att ett avskaffande av trygghetsavtalet i realiteten inte innebär någon väsentlig förändring.



Om det är så, varför då avskaffa trygghetsavtalet? Vad är det staden vill kunna genomföra och som trygghetsavtalet är ett hinder för, men utvecklingsavtalet är tänkt att skapa förutsättningar för? Detta framgår inte av rapporten. Dessutom saknas ordentlig analys och redovisning av motiven för det förslag som remitterats. Revisionskontoret anser att beslutsunderlaget måste kompletteras i dessa avseenden innan det tas upp till de förtroendevalda för beslut.

Revisionskontoret kan dessutom konstatera att den redovisning av effekter av trygghetsavtalet som finns i rapporten (sid. 6) huvudsakligen pekar på bristande hantering, inte trygghetsavtalet i sig. Att staden vare sig haft organisation, verktyg eller avsatt ekonomiska resurser för att förverkliga avtalets intentioner kan revisionskontoret till stor del hålla med om. Detta är problem som staden måste ta tag i. Personalpolitiska avdelningen borde här ha viktiga uppgifter. Ett avskaffande av trygghetsavtalet innebär naturligtvis inte att detta arbete underlättas. Tvärtom är det troligt att arbetet skulle försvåras, då avskaffandet av trygghetsavtalet sannolikt skulle försämra samarbetsklimatet och öka de anställdas oro inför förändringar.

Bland effekter av trygghetsavtalet nämns följande i rapporten. "Anställda som upplevt sig ha svag kompetens, varit sjuka eller kanske befinner sig i rehabilitering och av nämnda skäl haft problem att konkurrera på lika villkor, har valt att stanna i staden i stället för att följa med till en ny arbetsgivare". Revisionskontoret vill framhålla att staden har ett ansvar för dessa grupper bland de anställda och att personalpolitiska avdelningen här har ett övergripande ansvar. Avsikten kan väl ändå inte vara att i framtiden "lösa problemet" genom att tvinga över dem till annan arbetsgivare och risk för mer osäkra förhållanden, alternativt att de sägs upp med hänvisning till arbetsbrist. Om det senare skulle vara avsikten är revisionskontoret förvånat över den personalpolitiska inställningen. Det bör även noteras att vid omorganisationer syns tidigare problem tydligare. Dessa är varken orsakade av trygghetsavtalet eller omorganisationen, utan tecken på tidigare misslyckanden i det pers. och politiska arbetet. Revisionskontoret vill dessutom erinra om att staden sedan trygghetsavtalet infördes genomfört ett antal stora omorganisationer, lagt ut omfattande delar av driftverksamheten på entreprenad och även sålt verksamhet. Antalet anställda (motsvarande heltidsanställda) har minskat från ca 55.200 år 1989 till ca 45.900 år 2002. Då har samtidigt stora grupper förts över från landstinget, främst genom den s.k. Ädel-reformen. Dessa stora förändringar har kunnat genomföras i stort sett utan motsättningar och allvarliga protester från personalen. Revisionskontoret anser att trygghetsavtalet och anställningstryggheten haft avgörande betydelse.

I rapporten konstateras att trygghetsavtalet onekligen givit staden goodwill. Revisionskontoret är därför frågande till varför utredningen är beredd att riskera den förlust av goodwill som kan följa om trygghetsavtalet avskaffas. Inte minst tycks detta märkligt mot bakgrund av att man samtidigt måste anstränga sig för att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare. Att den goodwill som avtalet gett inte alltid motsvarats av de verkliga förhållandena beror ju som sagts på hanteringen och inte på avtalet.

Revisionskontoret vill i sammanhanget tillägga att trygghetsavtalet innebär att arbetstagare som inte accepterar ett formellt omplaceringserbjudande bör sägas upp på

grund av arbetsbrist. Att staden valt att inte tillämpa detta är inte ett skäl för att säga upp avtalet. Om önskan är att skärpa tillämpningen för att öka pressen på den anställda att acceptera erbjudanden om omplacering vid övertalighet, så finns redan möjligheten.

I rapporten anges att de fackliga organisationerna varit knutna till arbetet. Vad de anser om förslaget eller om de ännu inte tagit ställning redovisas dock inte. Det är därför lätt att uppfatta rapporten som om de stöder förslaget, eller åtminstone inte har några invändningar. Så är uppenbarligen inte fallet. Enligt vad revisionskontoret erfarit har kommunalarbetsförbundets företrädare vid arbetet med rapporten framfört att de har en avvikande uppfattning. Även kommunaltjänstemannaförbundets företrädare är enligt uppgifter tveksamma. Detta borde enligt revisionskontorets mening klart ha redovisats för remissinstanserna. Eftersom förslaget direkt rör all personal borde detta vara en viktig information. En komplettering är således nödvändig. Att uppgiften saknas i den remitterade rapporten har medfört att remissinstanser dragit den felaktiga slutsatsen att de fackliga organisationerna är med om förslaget. Något som även påverkat remissyttranden.

Revisionskontoret går här inte in på detaljerna i förslaget, men vill ändå kommentera följande. Oberoende av hur de framtida reglerna kommer att utformas är det inte rimligt att en övertalig inte ska kunna acceptera ett vikariat och samtidigt stå kvar som tillsvidareanställd i staden. En sådan ordning begränsar i onödan möjligheten att placera övertaliga på angelägna arbetsuppgifter. Nuvarande trygghetsavtal innebär inte någon sådan begränsning. Revisionskontoret kan därför inte förstå hänvisningarna till arbetsrätten och skrivningarna i rapporten angående detta.

Dessutom är revisionskontoret negativt till att de kommunala bolagen själva ska få avgöra om de vill ansluta sig till de regler som ska gälla för resten av stadens organisation. Det ligger ett stort värde i att stadens övergripande personalpolitik och villkoren för de anställda är lika. Något som tidigare också framhållits av stadens ledning. Stockholms stad är ytterst arbetsgivare för alla anställda och det är viktigt med en gemensam personalpolitik som tydliggör att personalen har samma uppdragsgivare och arbetar mot gemensamma mål.

#### *Mer attraktiv arbetsgivare*

Flera av de förslag som redovisas för att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare är svåra att tränga in avseende konsekvenser för såväl staden som den enskilde. Revisionskontoret anser att ytterligare analyser och en tydlig redovisning krävs innan förslagen läggs fram för beslut.

Exempel på sådant som behöver utvecklas är vilken effekt det får på totala tillgången på arbetskraft om anställda stimuleras att minska sin arbetstid. Vägs effekten av att fler kan stanna kvar i arbete upp av att fler minskar sin arbetstid?

Ett annat exempel är att det saknas redovisning av konsekvenserna för den enskilde vid löneväxling mot pension. Är det förmånligt för alla, eller varierar det beroende på inkomst? Hur attraktivt kan det bedömas vara? Erfarenheter från andra delar av landet (Västra Götaland) tyder på att intresset kan vara mycket måttligt.

Fördelarna måste också vägas mot den administration som vissa förslag innebär för arbetsgivaren.

#### *Sammanfattande synpunkter*

Som revisionskontoret förstår det är det remitterade förslaget ett led i att göra staden till en mer attraktiv arbetsgivare. Något som är viktigt, inte minst mot bakgrund av de svårigheter att rekrytera personal inom ett antal yrkesområden som kan förutses i framtiden.

Mot den bakgrunden finner revisionskontoret det utomordentligt förvånande att det förslag som remitterats som sin främsta uppgift tycks ha att försämra anställningstryggheten i staden. Det är revisionskontorets bestämda uppfattning att trygghetsavtalet haft en avgörande betydelse för att de stora förändringar med betydande personalneddragningar som skett inte minst under de senaste 10 åren kunnat ske i relativt gott samförstånd mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det är nog också så att de kostnader som staden haft för s.k. övertaliga varit begränsad jämfört med det stora antal anställda som avvecklats. Detta även om en jämförelse görs med exempelvis de betydande kostnader som andra organisationer och företag haft vid stora strukturförändringar. Revisionskontoret menar alltså att utredningen inte redovisat några bärande skäl för att trygghetsavtalet ska avskaffas. Det borde tvärtom vara så att staden slog vakt om ett system som är nära nog unikt för staden och som visat sig ha stor positiv betydelse vid stora strukturförändringar.

Revisionskontoret delar däremot utredningens uppfattning att staden centralt bör se över såväl sina resurser som insatser vad gäller övertalighetsarbetet. Men som kontoret konstaterar, detta kan inte trygghetsavtalet lastas för.

Vad gäller andra delar i det remitterade förslaget anser kontoret att de bättre måste preciseras och konsekvenserna tydliggöras innan de överhuvudtaget kan ligga till grund för politiska beslut. Frågor som bl.a. måste belysas är om förslagen är positiva för de anställda. Står vidare eventuella positiva effekter för personalen i någon rimlig proportion till den administration som staden påtar sig? Är förslagen gynnsamma för att staden ska kunna rekrytera yngre personer eller är betoningen för hårt knuten till den äldre arbetskraften?

Sammantaget finner revisionskontoret att remitterat förslag inte utgör tillräcklig grund för politiska beslut.

**Saluhallsstyrelsen** beslutade den 24 september 2003 att utan eget ställningstagande överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Saluhallsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 16 september, har i huvudsak följande lydelse.

Saluhallsförvaltningen anser att projektgruppens förslag till utvecklingsavtal innebär att staden även fortsättningsvis tar ett seriöst och långtgående ansvar för sina anställda. Med det nu presenterade förslaget bör övertalighetsfrågorna kunna hanteras på ett mera strukturerat sätt än tidigare. Då förslaget är framtaget i samråd mellan arbetsgivare och de centrala fackliga organisationerna förutsätts förslaget ha en bred förankring inom staden.

Saluhallsförvaltningen uppskattar förslaget om en central enhet som ska kunna ge råd och information i övertalighetsfrågor. Det skulle vara positivt om denna enhet även fick mandat att svara för motsvarande information när det gäller andra arbetsrättsliga frågor.

Förvaltningen har dock invändningar emot att den centrala enheten skulle få mandat att placera övertaliga över förvaltningsgränserna - mot den mottagande förvaltningens önskemål. Visserligen framgår det tydligt av projektgruppens skrivning att detta ska göras i absolut sista hand, men förvaltningen anser att det i vissa fall kan vara en dålig lösning, både för den som blir placerad och för den mottagande förvaltningen, att driva igenom en placering.

För saluhallsförvaltningens del, med endast 23 anställda och en affärsmässig verksamhet som bedrivs på en konkurrensutsatt marknad, är det viktigt att kraven på en nyanställd så långt som möjligt överensstämmer med de krav som efterfrågas.

**Socialtjänstnämnden** beslutade den 4 november 2003 att överlämna ärendet till kommunstyrelsen utan eget ställningstagande.

**Socialtjänstförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 12 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

#### *Hanteringen av övertaligheten*

Förvaltningen är i allt väsentligt positiv till projektgruppens förslag om en framtida hantering av övertaligheten i staden. Som tidigare angivits har förvaltningens personalchef varit en av representanterna i projektgruppen och förvaltningen har mot denna bakgrund varit delaktiga i utformningen av förslaget. De förslag som utarbetats är också väl förankrade hos de fackliga organisationerna.

Förvaltningen delar uppfattningen att det nuvarande trygghetsavtalet inte har bidragit till den interna rörlighet som det var tänkt. De två alternativ för den övertalige – omplacering eller uppsägning – som föreslås förefaller enligt förvaltningens bedömning vara bra och väl genomtänkta. Det är också positivt med de erbjudanden om stöd och hjälp för den enskilde att hitta ett lämpligt arbete alternativt utbildning som anges i förslaget.

Som projektgruppen också anger ligger det även fortsättningsvis ett stort ansvar på respektive förvaltning att i första hand söka lösningar för den övertalige inom det egna ansvarsområdet innan man konstaterar en övertalighet och överlämnar ärendet till den centrala enheten. Det är i detta sammanhang viktigt att frågan om vad som är ett skäligt erbjudande klargörs och preciseras så att det är tydligt såväl för den anställda som för förvaltningen. Det är vidare viktigt att det klart framgår för den övertalige att ett accepterande av en tidsbegränsad anställning arbetsrättsligt innebär ett skiljande från anställningen. Vidare bör frågan om hur långt den egna förvaltningens ansvar sträcker sig när det gäller att hitta en lösning för den övertaliga innan man konstateras övertalig tydliggöras.

Förvaltningen instämmer i förslaget om en tidsbegränsad svarstid om fyra veckor för den övertaliga att ta ställning till de två alternativen efter det att man genom en överläggning konstaterats övertalig. Det är också bra att det val av alternativ som den anställda gör är definitivt.

Förvaltningen är positiv till förslaget om inrättande av en central omplaceringsenhet. Förvaltningens uppfattning är att bemanningen på enheten bör kunna variera beroende på behoven samt ha en hög kompetens inom området och goda kunskaper om stadens verksamheter.

Förslaget om en tidsbegränsad utredningstid för den centrala enheten på fyra månader är positivt, inte minst för den övertalige.

Förvaltningen anser att det individuella stöd i form av en coach som enligt förslaget ska erbjudas i det fall en övertalig väljer frivillig uppsägning är bra. Vidare delar förvaltningen projektgruppens uppfattning att det individuella stödet blir gemensamt för hela staden, av hög kvalitet och finansieras med centrala medel. Det är också angeläget att den information, de uppsägningshandlingar och de avtal som träffas med den enskilde utformas gemensamt för hela staden.

#### *Gör staden till en mer attraktiv arbetsgivare*

Förvaltningen kan konstatera att de flesta av förslagen riktar sig till anställda över 60 år med lång anställningstid i staden, exempelvis nedsättning av arbetstid, individuell pensionsavsättning och avgångspension vid övertalighet. Ett av förslagen riktar sig till nyanställda inom vård och omsorg – bindande utfästelse om betald utbildning.

Förvaltningen delar uppfattningen att staden vid övertalighet ska ta ett särskilt ansvar för anställda över 60 år som har en lång anställningstid i staden. De olika förslagen för denna målgrupp förefaller därför, så vitt förvaltningen kan bedöma, vara bra och väl genomtänkta. Dock bör de olika alternativen vid ett genomförande tydliggöras ytterligare för stadens anställda så att det klart framgår vad som erbjuds.

Enligt förslaget ska erbjudandena omfatta de bristyrkesområden som definierats, dvs vård, omsorg och skola. Enligt förvaltningens uppfattning bör målgruppen för dessa erbjudanden utökas till att även omfatta specialistutbildad personal som arbetat länge i staden. De stora personalgrupperna inom förvaltningen är socialsekreterare och behandlingsassistenter och många av dem har lång anställningstid i staden. De

erbjudanden som föreslås i rapporten skulle enligt förvaltningens bedömning kunna vara attraktiva även inom dessa yrken.

Förslaget om bindande utfästelse om betald utbildning för personer som antar erbjudande om anställning inom vård eller omsorg är bra, även här att erbjudandena bör omfatta fler yrkesgrupper än vårdbiträden, undersköterskor och skötare.

Som angivits ovan riktar sig projektgruppens förslag i denna fråga nästan enbart till anställda över 60 år. Det är enligt förvaltningens uppfattning angeläget att staden även utarbetar ett program för hur staden ska ta tillvara och behålla de som idag arbetar inom olika verksamheter och som är mitt i karriären, dvs. inte över 60 år. Förvaltningens uppfattning är också att staden bör ta fram konkreta åtgärder för hur staden ska få unga människor att uppfatta Stockholms stad som en attraktiv arbetsgivare inom alla verksamhetsområden, såväl vård och omsorg som administrativa yrken.

**Stadsbyggnadsnämnden** beslutade den 25 september 2003 att överlämna ärendet utan eget ställningstagande.

**Stadsbyggnadskontorets** tjänsteutlåtande, daterat den 9 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

#### *Allmänt*

Genom att titta på bristerna i nuvarande trygghetsavtal och fokusera på att genom det nya avtalet försöka förverkliga intentionerna kring ökad rörlighet, kompetensutveckling och attraktivitet som arbetsgivare, så har projektgruppen gjort ett bra arbete. Rapporten i sig är ganska svår att läsa och överblicka. En noggrann genomgång visar dock på många vettiga grepp.

#### *Förslag rörande hanteringen av övertaligheten*

Förslaget verkar väl genomtänkt, genom att projektgruppen utförligt har gått igenom lagtexter och funderat på hela gången från organisationsförändring till konstaterad övertalighet samt hur den centrala organisationen och hanteringen av övertaligheten bör se ut. Det är bra att det finns två alternativ, central omplaceringsutredning och frivillig uppsägning med goda villkor, och att dessa är avgränsade avtalsmässigt, ekonomiskt och i tid.

Det viktiga här är att det verkligen blir en central organisation som kan arbeta på det sätt som projektgruppen beskriver. Bl.a. att individerna får det stöd som krävs i samband med förändringar av verksamheter och som är en förutsättning för att de beskrivna intentionerna ska kunna bli verklighet. Detta för att motverka de effekter som sammanfattas av projektgruppen enligt följande: ”Den goodwill som trygghetsavtalet onekligen givit staden har således inte alltid motsvarats av de verkliga förhållandena”.

Det är också viktigt att förvaltningarna kan få stöd i sitt arbete, att det finns kompetent personal att rådfråga när det uppstår omplaceringsbehov etc.

### *Förslag på åtgärder för att bli en mer attraktiv arbetsgivare*

Förslaget är genomtänkt och genomarbetat. Det finns med ekonomiska uträkningar för de olika pensions- och arbetsbefrielsevillkoren. Det intressanta blir ju i ett senare skede, då faktiska personers villkor ska beräknas. Materialet i detta avseende är tämligen komplicerat.

### *Organisationsfrågor*

Som tidigare poängterats är en klar förutsättning för att allt detta ska fungera att det finns en central funktion med behörighet att verkställa stadsövergripande omplaceringar, som har de ekonomiska medlen och som kan ge stöd till förvaltningarna. Dessutom är det bra att man tänker sig att den centrala omplaceringsutredningen har en maxtid (här satt till 4 mån), för att få kraft i arbetet.

### *Kollektivavtalet*

Det är bra att man vill teckna avtalet på en begränsad tid, med tanken att sedan grundligt utvärdera avtalet.

### *Slutligen*

Det är viktigt att utvecklingsavtalet när det är klart blir mer överblickbart och förståeligt, att det kan användas som ett enkelt verktyg för behoven att öka rörligheten och kompetensutvecklingen i staden.

Man kan slutligen konstatera att förslaget innebär att kostnaderna för övertalighetshanteringen kommer att öka. Kontoret delar projektgruppens mening att dessa kostnader så långt möjligt bör finansieras centralt.

**Utrednings- och statistikkontorets tjänsteutlåtande, daterat den 4 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.**

Utrednings- och statistikkontoret tillstyrker i huvudsak förslagen i utredningen. Ansatsen att använda olika verktyg för att så snabbt som möjligt lösa övertalighetssituationer är betydelsefull. Särskilt positiv är öppningen för att en övertalig skall kunna säga upp sig och få stöd från staden för att finna ett nytt jobb hos annan arbetsgivare. Därmed kan fokus ske på att finna lösningar som gagnar såväl staden som den enskilde medarbetaren.

Kontoret instämmer, efter moget övervägande, i förslaget att inrätta en central omplaceringsenhet som finansieras av kommunstyrelsen. Det är oerhört viktigt att varje förvaltning tar ett huvudansvar för sina övertaliga, att ansvaret inte kan lämnas över till en central funktion. Den centrala funktionen bör inte inträda förrän ansvarig nämnd uttömt alla sina möjligheter att ordna en ny placering åt den övertalige. Kontoret noterar att den förvaltning som har övertalighet har kostnadsansvar tills ny placering godkänts av mottagande förvaltning. Det utgör ett viktigt incitament för

avlämnande förvaltning att arbeta aktivt med att snabbt finna en lösning. Däremot synes den centrala enheten sakna motsvarande incitament att göra ett effektivt arbete. Sådana bör övervägas. Kontoret ställer sig också bakom förslaget att den centrala enheten ska kunna fatta beslut om placering av övertalig mot mottagande förvaltnings vilja. Kontoret förutsätter att sådan placering endast kan göras på vakanta/ utlysta befintliga tjänster. Enligt kontorets mening bör endast denna möjlighet användas när synnerliga skäl föreligger. Kontoret förutsätter också att rätten endast omfattar personer som är övertaliga på grund av arbetsbrist. Det måste understrykas att tvångsplacerade personer ska ha tillräckliga kvalifikationer och kompetens för att utföra arbetet i den utlysta tjänsten. Kontoret anser vidare att det inte är rimligt att mottagande förvaltning i sådant läge ska få fullt kostnadsansvar för placeringen.

Det är bra att det föreslagna utvecklingsavtalet så tydligt redovisar vilka möjligheter som den anställde har och vilka krav som ställs på den som blir övertalig.

Förslag till åtgärder för att bli en mer attraktiv arbetsgivare vänder sig främst till de förvaltningar som har personal inom bristyrkesområdena vård, omsorg och skola. Avsnittet om löneväxling och underlag för avtalspension avser även övrig personal. Detta erbjudande ställer sig kontoret positivt till. Det är ett erbjudande som andra stora arbetsgivare redan erbjuder sina anställda, varför det vore ett viktigt konkurrensmedel för staden.

När det gäller andra förslag i ärendet, befarar kontoret att det kan bli kostsamt för en förvaltning med utrednings- och statistikkontorets profil; relativt få anställda, relativt liten budget och en stor andel av de anställda som redan är över 55 år. Därför bör övervägas om erbjudandena ska vara tvingande för samtliga förvaltningar, eller om varje förvaltning/nämnd ska få avgöra vilka erbjudanden som ska ges till de egna medarbetarna.

**Stadsmuseinämnden** beslutade den 25 september att överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande.

**Stadsmuseiförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 9 september 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Stadsmuseiförvaltningen ställer sig frågande inför valet att sammanföra två så skilda områden som hantering av övertalighet och riktade insatser för att behålla arbetskraft inom bristyrkesområden och behandla dem i ett gemensamt "utvecklingsavtal". Omställnings- och trygghetsavtal har naturligt karaktären av kollektivavtal, medan av arbetsgivaren beslutade erbjudanden och insatser för att behålla vissa personalkategorier har en helt annan karaktär. Förvaltningen ställer sig också tveksam till om begreppet utvecklingsavtal kan associeras till någon av dessa frågor.

Bortsett från invändning ovan är stadsmuseiförvaltningen positiv till i stort sett alla synpunkter och förslag som kan utläsas av rapporten. Både vad gäller övertalighetshantering och insatser för att behålla arbetskraft längre i bristyrken.



### *Hantering av övertalighet*

Det gamla trygghetsavtalet sägs ha underlättat organisationsförändringar genom att det bidragit till minskad oro och ett gott samarbets- och förhandlingsklimat, men också medfört nackdelar eftersom rörligheten hämmats och t.o.m. inneburit att betydande inläsningseffekter uppkommit. Stadsmuseiförvaltningen uppfattar att projektgruppen inte föreslår någon större förändring i grunden av det gamla trygghetsavtalet, utan istället tydliggör en hanteringsordning och försöker hitta bot mot problemen med den dåliga rörligheten.

Stadsmuseiförvaltningen anser att projektgruppen på ett konkret sätt redovisat sina alternativ. Det är bra att man betonar vikten av likartad hantering och tydliggör vilket ansvar som gäller i olika skeden, samt ställer krav på att åtgärder och erbjudande redovisas systematiskt. Förvaltningen håller också med om att resurser måste till i form av en central funktion för gemensam tillämpning och tillsyn av avtalet, liksom för avgångspensioner, utbildningsinsatser och konsultier för individuellt stöd. Annars går det inte att leva upp till avtalets intentioner. Förvaltningen vill dock understryka att den centrala funktionens befogenheter måste användas med varsamhet och balanseras mot olika verksamhetskrav ute i förvaltningarna. Det blir ex. fel om en bred rekrytering påbörjas för att sedan behöva avbrytas.

En mening kan behövas förtydligas på sidan 17. "...om något arbete inte kan erbjudas... uppsägningsförfarande på grund av arbetsbrist ska inledas". Förvaltningen utgår från att detta är en sista åtgärd som vidtas först efter det att övriga misslyckats.

Stadsmuseiförvaltningen välkomnar om staden kunde skapa förutsägbarhet och långsiktighet kring frågorna om avgångspension vid övertalighet. Förslaget redovisas under avsnittet attraktiv arbetsgivare. Uppgörelse om avgångspension kan i många fall vara den bästa lösningen för såväl staden som den enskilde vid övertalighet.

Stadsmuseiförvaltningen saknar direktiv om att undersöka möjligheten att tillskapa ett begränsat antal arbetsplatser, inom lämpliga verksamheter i staden. Stadsarkivet har ett väl fungerande projekt, Historiska databasen. Stadsmuseiförvaltningen har lagt fram ett förslag till personalpolitiska avdelningen om ett motsvarande projekt för att digitalisera stadsmuseets omfattande fotoarkiv. Förvaltningen tror att sådana platser kan fylla en roll under pågående omställning, och rätt skött, underlätta för en rörlig intern arbetsmarknad. Det behövs platser för placering av dem som inte kan få andra erbjudanden. Alla kan inte rehabiliteras till 100% och en stor arbetsgivare bör kunna ta ansvar även för de som ex. har fått funktionshinder.

### *Attraktiv arbetsgivare*

Eftersom det ligger utanför verksamhetsområdet har stadsmuseiförvaltningen inga kommentarer till vilka insatser som behöver göras för att behålla personal inom dagens bristyrkesområden. De förslag som rapporten tagit fram är minskad arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor och extra pensionsinsättning efter 61 års ålder. Minskad arbetstid skulle kunna vara ett bra alternativ och attraktivt erbjudande även för andra viktiga funktioner inom andra yrkesområden.

Rapporten för också fram ett förslag om löneväxling till pension. Förslaget är kostnadsneutralt och borde därför vara attraktivt för alla parter. Ett erbjudande kallat "Stockholmsmodell" förslår projektgruppen gå ut till samtliga anställda.

**Utbildningsnämnden** beslutade den 23 oktober 2003 att som svar på remissen överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande utan eget ställningstagande.

**Utbildningsförvaltningens** tjänsteutlåtande, daterat den 6 oktober 2003, har i huvudsak följande lydelse.

Utbildningsförvaltningen ställer sig positiv till att ett utvecklingsavtal träffas mellan staden och berörda fackliga organisationer i enlighet med det förslag som presenterats i rapporten. Att staden centralt ska kunna fatta beslut om placering av övertalig arbetstagare mellan förvaltningarna är något som Utbildningsförvaltningen länge efterfrågat.

I rapporten nämns att en förutsättning för den centrala omplaceringsfunktionens arbete är att förvaltningarna rapporterar in alla lediga arbeten. Förvaltningen menar att det borde räcka att förvaltningarna följer skyldigheten att annonsera lediga anställningar, såväl tillsvidareanställningar som visstidsanställningar, i stadens interna annonsorgan "Jobb i stan". Den centrala omplaceringsfunktionen bör kunna hämta uppgifter därifrån.

En förutsättning för att den anställda skall kunna ta del av stadens två alternativ är att den övertalige konstaterats övertalig vid den egna förvaltningen. Av rapporten framgår att vid en sammanläggning av en verksamhet ska organisationsplanen förhandlas enligt § 11 MBL. Förvaltningen vill påpeka att för de förvaltningar som har samverkansavtal kan organisationsplanen i stället tas upp inom samverkanssystemet.

"Om den övertalige kan erbjudas en tidsbegränsad anställning och han/hon accepterar föreslås *staden* – utöver vad arbetsrätten kräver och när den tidsbegränsade anställningen upphör – erbjuda den övertalige en "förnyad" omplaceringsutredning till en lämplig tillsvidareanställning i den egna förvaltningen". Denna mening är otydlig. Då den övertalige ännu inte "konstaterats" övertalig borde det vara förvaltningen som erbjuder en förnyad omplaceringsutredning med syfte att kunna placera den övertalige på en tillsvidareanställning. Enligt utbildningsförvaltningens uppfattning bör endast ett begrepp - övertalig - användas.

Förvaltningen menar även att den lokala omplaceringsutredningen kommer att ligga till grund för den utredning som den centrala omplaceringsfunktionen ska genomföra, i det fall den anställda väljer alternativet att omplaceras inom staden, skulle det underlätta om de lokala omplaceringsutredningarna kunde formaliseras.

Skrivningen i rapporten om att den övertalige ska kunna ställa höga krav på skäligheten borde kunna utgå.

Förvaltningen anser att det bör framgå att den tid (4 veckor) som den anställda har på sig för att ta ställning till omplacering via stadens försorg respektive uppsägning

och individuellt stöd börjar löpa från det besked och handlingar finns tillgängliga på posten. För övrigt anser förvaltningen att det är tillräckligt att den anställda anger vilket alternativ denne önskar. Förvaltningens bedömning är att det är angeläget att det i ett kommande avtal framgår på samma sätt som i rapporten att valet den anställda gör är definitivt.

Eftersom arbetet med omplacering av övertaliga lärare för Utbildningsförvaltningens del kulminerar inför läsårsstart är det angeläget att det finns bemanning på centrala omplaceringsenheten, även under sommaren. Det är en förutsättning att verksamheten kan finansieras med centrala medel.

Förvaltningen anser att det borde framgå var ansvaret ligger i det fall en tvist uppkommer då staden och den anställda kommit överens om en tidsbegränsad anställning och då denna anställning tar slut. Det framgår av rapporten att i det fall en tvist uppkommer om skäligheten i ett erbjudande har staden bevisbördan. Det är viktigt att slå fast huruvida förvaltningen eller staden centralt bär lönekostnaden till dess en sådan tvist är löst.

Förvaltningen menar att avsnittet om att flera erbjudanden om ny placering kan bli aktuellt borde utgå. Huvudprincipen borde var *ett* skäligt erbjudande. Ambitionen borde vara att den övertalige ska erhålla ny placering så snart som möjligt efter det att ärendet överlämnats till den centrala omplaceringsfunktionen dock *senast* inom fyra månader.

Då den övertalige accepterat erbjudande om ny anställning i staden ska denne erbjudas "nödvändig kompetensutveckling" på det nya arbetet. Förvaltningen menar att begreppet lämnar utrymme för tolkningar och därför behöver förtydligas.

Av rapporten framgår att om den övertalige avböjer ett skäligt erbjudande eller om någon ny placering inte kan erbjudas bör ärendet återgå till avlämnande förvaltning för en sista kontroll av om något omplaceringserbjudande kan göras. Är det inte heller denna gång möjligt att ge något skäligt erbjudande måste förvaltningen vara fri att gå till uppsägning. Att i detta skede genomföra ett samråd mellan omplaceringsenhet, förvaltning och arbetsrättsjurist menar förvaltningen vara en överlappsgärning då den centrala omplaceringsenheten redan gjort bedömningen att det erbjudande som givits är skäligt alternativt att inget skäligt erbjudande kan göras.

Då den övertalige väljer att säga upp sin anställning i staden borde det redan vid det tillfället vara klart huruvida denne behöver ytterligare utbildningsinsatser för att bli anställningsbar. Detta för att stadens förpliktelser ska kunna upphöra så snart som möjligt dvs det bör vara klart när överenskommelsen görs om den omfattar 12 eller 18 månader.

Det är viktigt att det av det individuella avtalet med den övertalige framgår av vilka skäl ersättningen ska kunna dras in. Att ett skäl skulle kunna vara att den övertalige inte antagit ett lämpligt erbjudande rimmar inte med skrivningen att det är den anställda som bär ansvaret för att hitta ett nytt arbete under den föreskrivna tiden. Av delegationsordningen bör framgå vem som har delegation att fatta beslutet. Om den individuella stödpersonen ska fungera som "den arbetssökandes bästa vän" borde

delegationen ligga på ansvarig för den centrala omplaceringsfunktionen snarare än på stödpersonen.

Förvaltningen delar inte projektgruppens ställningstagande att övertalig som genomgår rehabilitering inte skulle få samma möjligheter som andra övertaliga att välja mellan de två alternativen. Det är i vissa fall möjligt att alternativet uppsägning med stödinsatser skulle kunna underlätta för den övertalige att återgå i arbete när staden inte kunnat hitta en lösning på den anställdes situation.

Förvaltningen ser positivt på förslaget att den centrala omplaceringsfunktionen ska kunna engageras vid såväl övertalighet p g a arbetsbrist som inför uppsägning p g a personliga skäl.

Det är angeläget att betona vikten av att förvaltningarna alltid redovisar de bakomliggande förhållandena inför en omplacering. Representanter för rektorsgruppen vid Utbildningsförvaltningen har uttryckt en oro över att kunna tvingas att ta emot övertaliga från en annan förvaltning. Oron gäller främst beträffande placering av övertalig lärare där man anser att olika arbetsformer kan vara ett hinder för en lyckad omplacering. Förvaltningen föreslår därför att det kan vara lämpligt att i förekommande fall överenskomma om en ömsesidig provotid innan placeringen blir permanent. Det är dessutom angeläget att en placering över förvaltningsgränserna alltid sker i dialog med mottande enhet.

I ett kommande avtal är det viktigt att utveckla avsnittet om omplacering p g a personliga skäl. Det är ju naturligt att omplaceringsenheten kan komma att stöta på ett större motstånd från förvaltningarna vad gäller att ta emot en omplacering av personliga skäl än en p g a arbetsbrist.

Förutom ovan angivna synpunkter stöder utbildningsförvaltningen förslaget till utvecklingsavtal.

**Överförmyndarnämnden** beslutade den 26 september 2003 att inte yttra sig över remissen.

*Bolagen*

### **Stockholms Stadshus AB**

I ärendet konstateras att stadens bolag och stiftelser utgör egna juridiska personer och utvecklingsavtalet därför inte automatiskt kan tillämpas på dessa. Varje bolag måste därför utifrån sin egen situation avgöra huruvida man ska teckna någon form av hängavtal till utvecklingsavtalet. Vidare påpekas att då bolagen redan genom sin tillhörighet till en annan arbetsgivarorganisation omfattas av olika former av trygghetslösningar ( t ex inom KFS och KFO) bör ett ställningstagande ske i det enskilda bolaget och i samråd med respektive arbetsgivarorganisation.

### *Koncernledningens synpunkter*

Koncernledningen delar i allt väsentligt dotterbolagens positiva synpunkter på förslaget till utvecklingsavtal. Att utredningen genomförts som ett kommunövergripande projekt talar också för en god förankring av förslagen och därmed bättre förutsättningar för den praktiska tillämpningen.

Förslagen om framtida hantering av övertalighet innebär sannolikt att många av trygghetsavtalets fördelar finns kvar samtidigt som trygghetsavtalets nackdelar och otydlighet försvinner. Hanteringsordningen förefaller mycket tydlig och handlingsinriktad. Det framgår klart vad som förväntas såväl av den enskilde medarbetaren som av arbetsgivaren. Att i en övertalighetssituation ha möjlighet att välja mellan att vara kvar i staden eller sluta frivilligt och få coaching till ett nytt arbete kommer sannolikt att upplevas som positivt av den enskilde.

Den föreslagna centrala omplaceringsenhet, som ska ge stöd åt både den enskilde medarbetaren och åt en enskild förvaltning, kommer sannolikt göra övertalighetsprocessen både snabbare och smidigare.

Utvecklingsavtalet innehåller flera förslag som ska göra anställning inom vård, skola och omsorg mer attraktiva. Flera av dotterbolagen finner dessa förslag intressanta för egen del. Koncernledningen instämmer i att olika sätt att stimulera yrkesverksamhet i högre åldrar, löneväxling mot pension, betald utbildning är exempel på verktyg som mycket väl kan passa bolagen.

Dotterbolagen är egna juridiska personer och utvecklingsavtalet kan därför inte automatiskt tillämpas på dem. Koncernledningen instämmer i projektgruppens slutsats att ett eventuellt ställningstagande om hängavtal bör fattas i det enskilda bolaget. Dotterbolagens remissvar stödjer också detta synsätt. Några av bolagen efterlyser mer precisering av innehållet i ett hängavtal.

### *Underremisser*

Dotterbolagen inom koncernen Stockholms Stadshus AB har givits möjlighet att lämna synpunkter på rapporten. Av underremiserna framgår sammanfattningsvis följande.

### **Svenska Bostäder**

Svenska Bostäder är medlem i arbetsgivarorganisationen Fastigo. Eftersom ärendet i huvudsak belyser kollektivavtal mellan staden och dess kollektivanslutande parter finner Svenska Bostäder det svårt att ha synpunkter på innehållet i förslaget till utvecklingsavtal.

Svenska Bostäders grundinställning är att alltid ha ett gott samarbete med staden och anamma policies och regelverk så länge de inte står i strid med bolagets egna kollektivavtal.

### **Familjebostäder**

Familjebostäder ser mycket positivt på det framlagda förslaget som ger uttryck för en ambition att på ett handlingskraftigt och framåtriktat sätt hantera frågor om t ex övertalighet.

Familjebostäder tillhör en annan arbetsgivarorganisation, med andra avtal. Bolaget har inte nu gjort någon utvärdering av hur dessa relaterar till det framlagda förslaget och har därmed inte kunnat utvärdera möjligheterna och omfattningen av ett hängavtal.

Familjebostäder finner de två alternativa vägarna för hantering av övertalighet genomtänkta och klara. Bolaget föreslår att man eventuellt skulle kunna gå längre vad gäller tidsbegränsade anställningar i syfte att fylla vakanser t ex inom bristyrken.

Bolaget konstaterar att möjligheterna för bolagen att ingå i den centrala omplacerings-funktionen inte diskuteras i rapporten. Dock framhålls att bolagen är egna juridiska personer och bör hanteras som sådana.

Familjebostäder befinner sig för närvarande inte i en bristsituation vad gäller arbetskraft, men finner det ändå värdefullt med lämpliga ”verktyg” för att stimulera till yrkesverksamhet i de högre åldrarna.

### **Stockholmshem**

Stockholmshem framhåller att man genom sin arbetsgivarorganisation Fastigo är ansluten till Trygghetsrådet och Trygghetsfonden och härigenom får professionellt stöd vid eventuell övertalighet. Bolaget har hittills inte haft några övertalighetsproblem utan har internt kunnat lösa behov av omdisponeringar av personal. Även eventuella framtida övertalighetsproblem bedömer bolaget kunna lösa internt.

Stockholmshem stödjer förslaget till utvecklingsavtal; t ex de två huvudalternativen vid hantering av övertalighet, uppmuntran till yrkesverksamhet i högre åldrar, avgångspension och betald utbildning. En central omplaceringsenhet anser bolaget vara en bra lösning, men menar att denna enhet inte ska ges möjlighet att utan bolagets medgivande omplacera övertaliga till Stockholmshem. Vidare påpekar Stockholmshem att möjligheten att teckna hängavtal bör preciseras med hänsyn till bolagets ställning som egen juridisk person.

### **Bostadsförmedlingen**

Bostadsförmedlingen har en mycket omfattande erfarenhet av övertalighetshantering såväl under tiden som förvaltning 1992-1999 som under tiden som bolag fr.o.m. 1999. Under tiden som förvaltning minskade antalet övertaliga med ca 50 anställda och under tiden som bolag har ca 25 anställda utnyttjat möjligheten till återgång till staden.

Mot bakgrund av dessa erfarenheter välkomnar Bostadsförmedlingen en central funktion med behörighet att verkställa stadsövergripande omplaceringar. Bolaget är så långt möjligt beredd att på sitt sätt bidra till avvecklingen av stadens övertalighet genom att ta emot personal från förvaltningar. Även förslaget om en ”coachingfunktion” finner Bostadsförmedlingen vara välbehövlig.

Förslagen om avgångspension och löneväxling mot pension finner Bostadsförmedlingen vara väl avvägda och borde kunna gälla även för stadens bolag och stiftelser.

### **SISAB**

SISAB ställer sig bakom rapporten i stort. Det som ser mest intressant ut för SISAB:s del återfinns i delprojektet ” Attraktiv arbetsgivare”, i synnerhet förslaget om löneväxling mot pension.

Då SISAB tillhör en annan arbetsgivareorganisation (KFS) ska bolaget i samråd med densamma noga se över vilka delar av stadens utvecklingsavtal som eventuellt kan vara aktuella för ett påhängsavtal.

### **Stockholm Vatten**

Stockholm Vatten har under arbetet med ”Effektiv va-verksamhet”, åren 1999-2002 följt stadens intentioner genom att verka i trygghetsavtalet anda, vilket i korthet inneburit att ingen tillsvidareanställd har sagts upp på grund av arbetsbrist. Trygghetsavtalet har haft stor personalpolitisk betydelse.

Stockholm Vatten tillhör dock en annan arbetsgivarorganisation (KFS) än stadens förvaltningar, vilket innebär att frågan om liknande avtal bör hänskjutas till KFS.

KFS har sedan 1993 tecknat en trygghetsöverenskommelse mellan de kollektivavtalsslutna parterna.

Stockholm Vatten betonar att bolaget i tillämpliga delar kommer att följa ”Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad”.

### **Stockholms Hamnar**

Stockholms Hamn påpekar att bolaget i rättslig mening inte är bundet vid nuvarande trygghetsavtal, men i samband med personalminskningar har man ändå verkat i dess anda. I förslaget till utvecklingsavtal finns många av trygghetsavtalets fördelar kvar.

Mot den bakgrunden tillstyrker Stockholms Hamn förslaget till utvecklingsavtal. Det ger medarbetaren en möjlighet att välja väg i en övertalighetssituation. Det är också positivt att det förutsätter att medarbetaren aktivt medverkar. Det framgår tydligt i utvecklingsavtalet att om ingen omplaceringsmöjlighet hittas blir man uppsagd. Bolaget finner att utvecklingsavtalet ger större möjlighet till tydlighet och mer flexibel tillämpning.

### **Stockholm Parkering**

Stockholm Parkering ser positivt på de förslag som redovisas. De ger större möjligheter både för den anställda och för arbetsgivare. Möjligheten att ”välja” att vara kvar i staden alternativt frivilligt sluta och få coaching till nytt arbete ger en positiv valmöjlighet i en känslig situation.

Stockholm Parkering ställer frågan om även bolagen vid behov kommer att ges möjlighet att utnyttja de centrala resurserna vid omplaceringsenheten.

Bolaget konstaterar att det är angeläget att staden gör extra satsningar inom bristyrkesområdena och påpekar samtidigt att flera av de förslag som ges är redskap

som definitivt även är intressanta för alla yrkesgrupper. Till exempel skulle nedsättning av arbetstid bidra till en smidig övergång till pension och samtidigt möjliggöra inskolning av ny arbetskraft.

### **S:t Erik Försäkring**

S:t Eriks Försäkring lämnar enbart försäkringsmässiga synpunkter på rapporten t ex vad gäller pensionspremier, hantering av kollektivavtalsreglerade försäkringar samt nuvarande pensionsavsättning.

### *Fackliga organisationer*

### **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

Nuvarande trygghetsavtal innebär att anställda i staden har en anställningstrygghet i samband med att övertalighet uppstår. Avtalet tryggar anställningen men inte befattningen. Avtalet innebär vidare att staden ska erbjuda den "övertalige" en ny befattning och vid behov vidta kompetenshöjande åtgärder för att underlätta omplaceringen av den "övertalige".

Kommunal anser att arbetsgivaren inte har tillämpat avtalet på det sätt som var tänkt vilket inneburit att; alla "övertaliga" inte har erbjudits andra befattningar, man har inte kompetensutvecklat övertaliga i den utsträckning som skulle behövts, det har saknats en övergripande organisation som samordnat och verkställt placering av de "övertaliga" över förvaltningsgränserna och många anställda har tillåtits kvarstå som "övertaliga" trots att de fått skäligen erbjudanden om andra befattningar.

Kommunals uppfattning är att om man tillämpar nuvarande trygghetsavtal och de intentioner som fanns när det tecknades skulle övertaligheten i staden inte vara av någon större omfattning.

En förändring som dock bör genomföras är att inrätta en central omplaceringsenhet i likhet med den som föreslås i det nya avtalet. Detta har Kommunal framfört till staden vid ett flertal tillfällen allt sedan trygghetsavtalet tecknades.

Kommunal kan inte teckna ett kollektivavtal där arbetsgivaren ges rätt att fritt välja att enbart anställda på en viss enhet ska bli övertaliga utan att i kollektivavtal erbjuda någon annan motprestation än den som lagen om anställningsskydd, LAS, föreskriver. Då anser vi att det är bättre att låta lagens regler få verka fullt ut dvs; att den lokala fackliga organisationen kan begära utökat turordningsområde i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist, §§ 22 och 29, att staden har en omplaceringsskyldighet i hela staden innan uppsägning sker, § 7, samt att de uppsagda har företräde till återanställning, § 25.

Kommunal kommer givetvis att medverka i fortsatta diskussioner om ett trygghetsavtal i staden som innehåller kollektivavtalade förmåner/rättigheter för de anställda som förklaras övertaliga.



## SACO-förbunden

### *Civilingenjörsförbundet/Civilekonomerna*

Möjligheten för den centrala omplaceringsenheten att komma med ett så bra erbjudande som möjligt inom fyra månader kan bli svårt. T ex lärarnas arbetsmarknad, dvs. då de kan byta arbete är i praktiken under sommaren. När väl höstterminen startat är det få tjänster lediga. Blir man övertalig i juni och inte får någon tjänst i augusti så kan det gå över 12 månader innan man har chansen att söka nästa gång.

Konjunkturkänsligt - Blir man övertalig som it-tekniker av något slag, samtidigt som Ericsson har stora personalminskningar så påverkar det rörligheten bland befintlig personal inom Staden och därmed också möjligheten att finna ett omplaceringsförslag till den övertalige.

Det tidigare Trygghetsavtalet har genom praxis gett en garanterad ekonomisk trygghet fram till pensionen. Detta argument har arbetsgivaren framhållit som ett skäl till att löneutvecklingen inte varit lika gynnsam som inom den privata sektorn. Om det nya föreslagna utvecklingsavtalet förändrar denna praxis bör Stadens anställda kompenseras för den löneförlust de åsamkats genom åren.

Äldre arbetstagare samt de med lång anställningstid bör ha ett förstärkt skydd mot uppsägning och ett nytt avtal bör träda i kraft under en övergångsperiod på några år.

Vi förutsätter att skäligt erbjudande också innebär bibehållen lön med möjlighet till löneutveckling.

Alternativet "frivillig uppsägning" måste formuleras så det framgår att det är en arbetsbristsituation och att det är arbetsgivarens som säger upp mot ett avgångsvederlag på X månader. Om individen inte skulle lyckas med att finna ett nytt arbete inom denna tid så skall möjligheten till a-kassa och ev ytterligare ekonomisk ersättning via inkomstförsäkringar (som en del förbund erbjuder sina medlemmar) ändå finnas kvar.

Vad händer med de som redan idag är övertaliga? Vilka hänsyn kommer man att ta till dessa som kan ha sökt lediga tjänster inom staden och där de trots tillräckliga kvalifikationer ej erhållit jobbet eftersom förvaltningen med den vakanta tjänsten valt annan (icke-övertalig) sökande?

Vad händer vid övertalighet i samband med att en hel enhet, t ex en gymnasieskola, läggs ner? Ett stort antal lärare skall då omplaceras i första hand inom den egna förvaltningen. Risken finns att staden förlorar kompetens och bra lärare för att det just då inte finns några lämpliga jobb att erbjuda.

Arbetstidsminskningen (sid. 26 i rapporten) bör kompletteras med uppgifter på annan tidsminskning än 50 %. Vad innebär förslaget om man vill gå ner till 80 %?

Det bör också utredas huruvida AB:s regler rörande arbetsbrist inom förvaltning enligt § 14 moment 6 kan anpassas för att staden skall tillförsäkra alla, oavsett yrkesbeteckning/tjänstebenenämning får en omplaceringsmöjlighet inom hela staden.

CF förutsätter att förslaget till nytt "Utvecklingsavtal för anställda i Stockholm stad" blir föremål för förhandling – förbundsvis – under hösten.

Gällande förslag till löneväxling är vi initialt positiva, men ber att få återkomma.

### *Sveriges Skolledarförbund*

1. Sveriges Skolledarförbund är mycket positiv till att en central omplaceringsenhet inrättas med befogenheter att placera övertaliga över stadsdelsgränserna.
2. Sveriges Skolledarförbund i Stockholm välkomnar ett avtal som berör medlemmarna.
3. Vi delar utredningens åsikt att trygghetsavtalet givit vissa låsningseffekter.
4. Staden borde ytterligare se över sitt rekryteringsarbete vad beträffar tillsättning av skolledare. Det är idag anmärkningsvärt att så många rekryteras från andra delar av landet.
5. Vi välkomnar ett avtal som förhindrar "Fia med knuff effekten".
6. Oklart om hur avtalet påverkar skolledare som snart går i pension.
7. Vem står i tur att övertalighetsförklaras om t.ex. en skola läggs ner i en stadsdel?
8. Vem betalar kompetensutveckling för en övertalig person som blir omplacerad?
9. Kan man tillämpa alternativ 2 (sid. 10 i avtalet) ifall man tackar nej till omplaceringstjänst?
10. Ett förtydligande av formuleringen på sid. 16 "det är också staden som arbetsgivare som i en eventuell tvist har bevisbördan..."
11. Kan man övertalighetsförklara samma person anställd i staden mer än en gång?
12. På sidan 17 bör betonas att förutom arbetsrättsjurist skall den övertaligas fackliga organisation medverka.

### **Vårdförbundet**

Vårdförbundet har deltagit i processen och vi är mycket nöjda med den utformning det fått.

Vi anser att utvecklingsavtalet ger:

- ? större möjlighet för den enskilde att aktivt välja hur framtiden ska se ut, vilken väg man ska välja.
- ? den enskilde möjligheten att med den kompetens man har få hjälp att bli attraktiv på arbetsmarknadens alla arenor, inte bara den kommunala
- ? större tillfredsställelse för den enskilde genom att den så laddade påtvingade. "omplaceringen till i bästa fall likvärdigt arbete" byts till eget initiativ med olika valmöjligheter.
- ? en annan och bättre syn på de som blir övertaliga.
- ? bättre rutiner runt själva övertalighetsprocessen och att det sker under lika former över hela staden.

Vårdförbundet ser med tillfredsställelse på den funktion som den centrala omplaceringsenheten kommer att ha i staden och det faktum att förvaltningarna måste redovisa alla lediga arbeten, tillsvidare och tidsbegränsade, kommer att underlätta för såväl arbetsgivare som arbetstagare och fackliga organisationer i hantering av såväl övertaliga som rekrytering av personal, detta har Vårdförbundet efterlyst i många år.

I Utvecklingsavtalet står också att staden i samband med neddragning i verksamheterna även ska belysa arbetsmiljömässiga konsekvenser av dessa och det är också en av Vårdförbundets krav vid stora organisationsförändringar och neddragning av personal.

## **Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund SKTF**

Med anledning av remisshanteringen av stadens rapport om ett utvecklingsavtal, avsett att ersätta dagens Trygghetsavtal, vill SKTF upplysa om följande:

Vi har deltagit i den fackliga referensgruppen som tillsattes för att följa projektet med att se över Trygghetsavtalet.

Vi har framfört synpunkter till arbetsgivaren genom denna referensgrupp.

Den rapport som arbetsgivaren tagit fram med förslag till utgångspunkter till fortsatt hantering, är inte en partsgemensam produkt utan arbetsgivarens egna förslag.

SKTF har för avsikt att lämna ett eget remissyttrande inom utsatt tid.

Vi tycker att det är olyckligt att övriga remissinstanser givits uppfattningen att rapporten är en partsgemensam produkt. Vi vet att det har påverkat remissyttrandena.

### **Remissvar SKTF**

#### **Central omplaceringsfunktion**

SKTF Stockholms Stad har under en längre tid framfört att stadens hantering av övertaliga lämnar mycket övrigt att önska.

Vi konstaterar att Trygghetsavtalet fått ett icke sanningsenligt rykte att ge "livstidsanställning" i Stockholms Stad. Detta beror på att övertaliga inte erbjudits nya jobb som de kunnat tacka ja eller nej till. Vi välkomnar att staden nu är beredd att inrätta en central omplaceringsfunktion med resurser och kompetens för att göra fullgoda omplaceringsutredningar, för att kunna ge erbjudanden om nya arbeten över förvaltningsgränserna.

SKTF Stockholms Stad anser att en central omplaceringsfunktion med hög och bred kompetens inom arbetsrätt och beteendevetenskap, ska inrättas skyndsamt. Ett konkret förslag och konsekvensbeskrivning vad gäller resurser och delegation samt nya rutiner i staden bör utformas. Vi menar att arbetet med att ta fram ett sådant förslag kan och bör ske partsgemensamt.

### Snabb och korrekt övertalighetshantering

Stadens ambition att ge en snabb och korrekt övertalighetshantering förutsätter att den centrala omplaceringsenheten är på plats och fungerar enligt avsikten. Det förutsätter också höjd kompetens och större beredskap på förvaltningarna att ta emot övertaliga utanför den enhet där organisationsförändringen sker, än vad som är fallet idag.

Staden föreslår att de skrivningar som hittills funnits i Trygghetsavtalet, om att ett så "likvärdigt arbete som möjligt" ska erbjudas, ersätts med begreppet "skäligt erbjudande". Vi förutsätter att detta inte innebär någon förändring i dagens praxis, och att avsikten inte är att öka pressen på de övertaliga.

Staden föreslår att det löneskydd som Trygghetsavtalet ger övertaliga tas bort. Detta är omöjligt för oss att acceptera.

Det är oklart för oss hur det fackliga inflytandet i bemanningsarbetet vid arbetsbrist på förvaltningarna föreslås att se ut. Vi ser behov av fackligt inflytande även under perioden från att MBL-förhandlingen om organisationsförändring skett, fram till överläggningen om övertalighet. Vi avser inte att frångå oss möjligheten att begära sammanläggning av turordningskretsar.

Staden föreslår att övertaliga ska omplaceras inom 4 månader. Om en omplacering inte kan ske ska ett uppsägningsförfarande inledas. Om en övertalig tackar nej till ett (1) erbjudande som anses skäligt, inleds uppsägning. För att kunna avgöra om det då föreligger saklig grund för uppsägning krävs att alla parter har tillgång till beslutsunderlaget.

Vi anser dock att skyddet för de övertaliga som inte väljer att självmant säga upp sig, utan som är i behov av sin anställningstrygghet, här knappt överstiger det skydd som LAS ger. LAS är en skyddslagstiftning. Om staden vill sluta ett nytt kollektivavtal på området, krävs en beredskap till ansvarstagande för medarbetare som inte är omedelbart gångbara på extern arbetsmarknad.

SKTF har många medlemmar i administrativa yrken som ständigt utsätts för rationaliseringar och teknikförändringar. En hög grad av anställningstrygghet och adekvat kompetensutveckling för dessa grupper skulle göra det möjligt för staden att behålla arbetskraft. Staden har avsevärda rekryteringsproblem framför sig.

Staden bör satsa på att behålla personal genom kompetensutveckling och en effektiv intern arbetsmarknad. Ett kollektivavtal som ger bra villkor för dem som vill vara kvar i staden borde vara en god investering.

SKTF Stockholms Stad anser sammantaget att arbetsgivaren i ambitionen att till skapa en snabb övertalighetshantering i alltför liten utsträckning sett till sitt ansvar för anställda som inte självmant säger upp sig, och även underskattat behovet av att slå vakt om befintlig personal i det rekryteringsläge man snart kommer att befinna sig i.

### Avveckling på attraktiva villkor – Individuell jobbmötening med bibehållen lön

Erbjudandet om att få behålla sin lön i 12-18 månader, mot att man säger upp sin anställning i staden och tar emot mötening mot ett nytt jobb, alternativ kompetensutveckling för att bli "anställningsbar", ser vid första anblicken generöst och attraktivt ut.

Det som framförallt måste redas ut är vilken arbetsrättslig status deltagarna i "coaching-programmen" kommer att ha. Är de arbetstagare i staden som erhåller uppsägningslön? Är de arbetslösa som erhåller en ersättning i nivå med lön, utan sociala avgifter?

Vi frågar oss också varför staden ställer krav på uppsägning för att övertaliga ska kunna komma i åtnjutande av "coaching-programmet". I de fall en övertalig inte kan omplaceras i staden borde "coaching" eller kompetensutveckling till "anställningsbarhet" vara ett mer ansvarsfullt erbjudande än uppsägning.

SKTF Stockholms Stad anser att de ekonomiska och sociala konsekvenserna för dem som deltar i "coaching-programmen" behöver klargöras för att stödja förslaget om individuell jobb-matchning för dem som säger upp sig självmant.

Nya erbjudanden om pensionslösningar – Ingen avtalsbunden rätt till kompetensutveckling

Staden presenterar en rad förslag till nya pensionslösningar och möjlighet till deltidsarbete för äldre arbetstagare. Vi kan inte se annat att dessa förslag är bättre än dagens erbjudanden.

Vi ser dock en fara i arbetsgivarens ovilja att avtalsbinda rätten till dessa lösningar. Detta gäller även rätten till kompetensutveckling för att kunna erhålla ett nytt arbete i staden.

Det är viktigt för oss som facklig organisation som företräder flera tusen medlemmar, att kunna ta ställning till en helhet. Om delar i förslaget kan dras bort ensidigt, innebär detta att förutsättningarna för den bindande delen ändras.

Sammanfattning:

Staden har ett politiskt uppdrag att se över dagen Trygghetsavtal. Att dagens Trygghetsavtal inte fungerar enligt intentionerna beror till stor del på bristande ansvarstagande på kommunövergripande nivå.

Staden avser att åtgärda detta genom inrättandet av en central omplaceringsfunktion. Detta är helt nödvändigt och måste ske skyndsamt. Denna funktion måste ges makt, resurser och kompetens.

De förslag i övrigt som återfinns i rapporten om ett Utvecklingsavtal har brister och lever inte upp till stadens ambition att vara en attraktiv arbetsgivare. Det finns en klar obalans mellan erbjudandet om 12 månadslöner till den som självmant säger upp sig och rätten till en 4 månaders omplaceringsutredning för den som inte gör det. Man kan få uppfattningen att arbetsgivaren vill att så många som möjligt ska säga upp sin anställning i staden självmant vid förväntade nedskärningar och upphandlingar. Man är uppenbarligen beredd att betala en slant för detta.

Det finns också en rad försämringar i förslaget vad gäller övertaligas rättigheter och det fackliga utrymmet att förhandlingsvägen medverka till bra lösningar för våra medlemmar, jämfört med dagens situation. Dessa försämringar kan inte motiveras med brister i Trygghetsavtalet.

Staden borde ha intresse av att ge övertaliga bra villkor och slå vakt om personalen då ett besvärligt rekryteringsläge väntar.

*SKTF Stockholms Stad anser att de brister som vidlåder stadens förslag måste åtgärdas för att förhandlingar om ett nytt kollektivavtal ska vara meningsfulla.*

*SKTF Stockholms Stad vill omedelbart inleda samverkan kring inrättandet av en central omplaceringsfunktion*

## **Lärarnas riksförbund**

Vi vill inledningsvis påminna om att lärarna inte omfattas av Stockholms stads trygghetsavtal, Lärarnas Riksförbund har tyvärr inte givits möjlighet att teckna kollektivavtal i denna fråga, och att våra kunskaper och erfarenheter om hur just avtalet har fungerat därför är tämligen begränsade. Vi har dock relativt omfattande erfarenhet från övertalighetshantering och har dessvärre sett stora svagheter i arbetsgivarens arbete med detta.

Det är inte något egentligt remissvar vi här lämnar. Lärarnas Riksförbund i Stockholm har deltagit aktivt i projektet genom den fackliga referensgruppen. Vi har där beretts möjlighet att framföra våra synpunkter och tycker att det har funnits en lyhördhet för dessa. Vi räknar med att våra synpunkter finns tillgodosedda i ett kommande förslag till kollektivavtal.

Ett par saker, vi kan kalla det förutsättningar, vill vi dock gärna särskilt peka på. Den centrala omplaceringsenhet som nämns i rapporten och som vi är mycket positiva till, måste absolut ges den förvaltningsövergripande behörighet som föreslås.

Förslagen till ensidiga arbetsgivarutrustelser gentemot stadens anställda menar vi är synnerligen viktiga för den framtida personalförsörjningen. Det är nödvändigt att på dessa och andra sätt öka attraktionen för Stockholms stad som arbetsgivare.

## **Läraryrket**

Inledningsvis konstaterar vi att de synpunkter vi haft har framförts i referensgruppen under arbetets gång och att dessa beaktats vid utformningen av det slutgiltiga förslaget. De synpunkter vi fått in är också övervägande positiva till innehållet i förslaget. Förslaget har sänts till våra sektioner inom Staden och några synpunkter har kommit från dessa. Vi vill ändå understryka vissa punkter i förslaget:

Många känner, grundat på tidigare erfarenheter, en viss skepsis över om den centrala omplaceringsenheten kommer att fungera. Vi delar uppfattningen som den framförs i förslaget att det är av yttersta vikt att denna centrala funktion får mandatet att "peka med hela handen".

Många av de som arbetat med trygghetsavtalet vill också att man förstärker skrivningarna på sid. 12 "de tankar och den hantering..." med frivilliga lösningar.

Slutligen vill vi framföra att det även inom våra verksamheter är mycket stor brist på utbildad personal, framför allt förskollärare. Därför önskar vi att även andra grupper ska få del av det erbjudande som finns på sid. 37 om betald utbildning.

## **Ledarna**

Förbundet Ledarna har tagit del av förslaget om Utvecklingsavtal för anställda i Stockholm stad. Kan med vissa undantag biträda förslagets huvudinriktning. Med kännedom om stadens tidigare svårigheter att erbjuda övertalig personal omplacering till likvärdiga tillsvidareanställningar ifrågasätter vi om en tid på fyra månader är realistiskt att tro att det är möjligt för det stora flertalet att omplacering har skett. Vi föreslår att den aktuella tiden utökas till 6 månader. Idag har vi personer som varit övertaliga i minst 6 år utan att de blivit erbjudna ny tillsvidarejänst. Dessutom bör någon form av provtjänstgöring inarbetas utan att det påverkar den enskildes vidare möjligheter att få erbjudande om fast tillsvidareanställning.

I det fall den övertalige väljer att frivilligt säga upp sig från staden är erbjudandet tilltaget i underkant. I dag är det i många fall möjligt att få en ersättning motsvarande 18 månader, som är vårt förslag i detta avseende. Likaså bör ersättningen vara mer lockande för de som behöver stödutbildning. Erbjudandet bör vara 24 månader och 80 % av tidigare lön.

*Bilaga*

ABCDE

*Stadsledningskontoret*

U T V E C K L I N G S A V T A L

F Ö R   A N S T Ä L L D A

I   S T O C K H O L M S   S T A D



## **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

**Inledning.....**

**FÖRSLAG TILL EN FRAMTIDA HANTERING AV ÖVERTALIGHET I  
STOCKHOLMS STAD .....**

**Central omplaceringsutredning genom stadens försorg .....**

**Frivillig uppsägning från sin anställning för att med  
goda villkor kunna gå vidare till ett nytt arbete .....**

**GÖR STADEN TILL EN MER ATTRAKTIV ARBETSGIVARE –  
SÄRSKILT INOM DAGENS BRISTYRKESOMRÅDEN .....**

- I.      Nedsättning av arbetstiden genom möjlighet till arbetsbefrielse  
         på ekonomiskt fördelaktiga villkor .....**
- II.     Extra individuell pensionsavsättning.....**
- III.    Avgångspension vid övertalighet i särskilda fall.....**
- IV.    Löneväxling mot pension.....**
- V.      Bindande utfästelse om betald utbildning.....**

**Bilaga 1: Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt lagen om  
anställningsskydd (LAS)**

**Bilaga 2: Turordning vid uppsägelse p.g.a. arbetsbrist enligt lag och avtal  
(lagturlista)**

**Bilaga 3: Beskattning av personalförmåner vid personalavveckling**

A

*Stadsledningskontoret*

2003 06 18

B

C

D

E

## **Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad**

### **Inledning**

Denna rapport innehåller dels förslag rörande en framtida hantering av övertalighet i Stockholms stad, dels förslag på åtgärder för att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Förslagen är tänkta att utgöra grund för ett kollektivavtal mellan staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer.

Kollektivavtalet föreslås inledas med ensidiga utfästelser gentemot stadens anställda eller blivande sådana. Detta mot bakgrund av de förslag som projektet lägger för att staden ska bli en mer attraktiv arbetsgivare. Därefter föreslås stadens förslag till framtida övertalighetshantering regleras genom kollektivavtal mellan staden och de fackliga organisationerna.

## Bakgrund

Stockholms stad tillämpar sedan den 1 september 1986 ett trygghetsavtal som träffats mellan staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer. Avtalet innebär att tillsvidareanställd personal, vars anställningsvillkor regleras av renodlat kommunala avtal, garanteras en långtgående anställningstrygghet. Sedermera har också stadens bolag och stiftelser – som inte omfattas av avtalet i rättslig mening – genom ensidiga utfästelser kommit att, i samband med vissa personalinskränkningar, verka i ”trygghets-avtalets anda”.

Den 9 september 1996 uppdrog kommunfullmäktige åt kommunstyrelsen att genomföra en utvärdering av stadens trygghetsavtal. Kommunstyrelsen gav konsultföretaget Bohlin & Strömberg i uppdrag att genomföra denna utvärdering. I en slutrapport den 19 augusti 1998 presenterades resultaten. Av dessa kan bl.a. följande slutsatser dras beträffande avtalets för- och nackdelar. Avtalet har

- ? underlättat organisationsförändringar där nedskärningar av antalet anställda varit aktuella men fungerat sämre i situationer som inneburit stora organisatoriska förändringar
- ? bidragit till ett gott samarbete och förhandlingsklimat
- ? minskat de anställdas förväntade oro vid förändringar då uppsägningar inte förekommit
- ? i förlängningen bidragit till att staden inte arbetat i önskad utsträckning med att öka de anställdas anställningsbarhet genom kompetenshöjande insatser
- ? bidragit till en alltmer negativ attityd mot övertaliga p.g.a. begreppet kommit att dölja subjektiva urvalskriterier som inte haft med övertaligheten att göra
- ? bidragit till inlåsningseffekter då anställda valt att stanna kvar i staden oberoende av om relevanta arbetsuppgifter (t.ex. i samband med övergång av verksamhet jämlikt 6 b § LAS) kunnat erbjudas hos en annan arbetsgivare
- ? bidragit till att stadens verksamheter vid neddragningar kommit att behålla fel kompetens.

## Projektorganisation

I samband med att kommunfullmäktige den 5 mars 2001 beslutade om stadens arbete med en ny personalpolitik beslutades också att ”staden ska inleda ett förändringsarbete där utvecklingen av ett alternativ till dagens trygghetsavtal är den centrala beståndsdel”.

Ansvarig för projektets genomförande har varit stadsdelsdirektör - sedan november 2002 biträdande stadsdirektör - Inger Båvner och som projektledare har stadens arbetsrättschef Karin Lindgren fungerat. Till projektledningen har varit knuten chefen för Landstingsförbundets arbetsrättsenhet Gunnar Bergström. Denne har bidragit med viktiga erfarenheter från det landstingskommunala området och har tillsammans med stadens arbetsrättsjurist svarat för belysning av rättsliga frågor som aktualiserats i samband med arbetet.

Till projektarbetet har ett antal personalchefer/ansvariga från stadens förvaltningar och bolag varit knutna. De som deltagit i arbetet har varit:

Ann Gustrin, Liljeholmens stadsdelsförvaltning  
Monica Josefsson, gatu- och fastighetskontoret  
Pia Lindahl, stadsledningskontoret  
Anders Lindström, Maria–Gamla stans stadsdelsförvaltning  
Rose Melin, Stockholms Hamn AB  
Ulf Montenius, socialtjänstförvaltningen  
Roland Nell, stadsbyggnadskontoret  
Astrid Norderfeldt, Hägerstens stadsdelsförvaltning  
Inga-Britt Valfridsson, utbildningsförvaltningen  
Christina Vestlund, Katarina-Sofia stadsdelsförvaltning

Till arbetet har stadens kollektivavtalsbundna fackliga organisationer varit knutna. De fackliga organisationerna har företrätt av:

Gunnar Buhre och Bo Sandholm, Svenska Kommunalarbetareförbundet  
Katarina Baines och Rolf Norberg, SACO-förbunden  
Ann-Marie Östberg, Vårdförbundet  
Bert Eriksson och Annica Gyllfors, Sveriges Kommunal tjänstemannaförbund (SKTF)  
Bo Jansson, Lärarnas Riksförbund  
Göran Hansson, Lärarförbundet  
Dick Larsson, Ledarna

### **Externa kontakter**

De fackliga företrädarna har inbjudits till de studiebesök som anordnats och intresset att delta har varit stort. Studiebesök för hela projektgruppen inklusive stadens fackliga organisationer har anordnats i region Västra Götaland, Göteborgs stad, Posten/Futurum, Scania, Telia och Trygghetsstiftelsen. Därutöver har de olika delprojekten tagit vissa kontakter beroende på delprojektets särskilda utvärderingsområde. Projektledningen har under arbetets gång inhämtat värdefulla synpunkter från huvudsekreteraren i ”utredningen om omställningsavtal” (SOU 2002:59). Betänkandet och tankarna bakom detta har även redovisats för de fackliga organisationerna.

Projektets förslag rörande verktyg för avveckling och för att motivera anställda inom bristyrkesområdena vård, omsorg och skola att arbeta kvar i staden upp mot 67 års ålder har utarbetats i samarbete med bl.a. SPP Livförsäkring AB.

### **Hearing**

Det gemensamma projektarbetet inleddes med att projektledningen kallade företrädare för de fackliga organisationerna och inblandade personalchefer/-ansvariga till en hearing. De frågor som ställdes till berörda var

1. Min organisations/mina erfarenheter av dagens trygghetsavtal. Vilka för- respektive nackdelar finns?
2. Min organisations/min uppfattning och önskemål beträffande ett nytt avtal.

De uppfattningar stadens fackliga organisationer uttryckte var bl.a. följande:

Kommunal underströk vikten av att staden i samband med övertalighet tar ett långtgående ansvar för den äldre arbetskraften som har en lång anställningstid i staden. Kommunal pekade också på behovet av satsningar inom vård och omsorg. SKTF menade att trygghetsavtalet hade kunnat fungera väl och enligt intentionerna om staden bl.a. haft en organisation som motsvarade de krav avtalet en gång förutsatte. Flertalet fack efterlyste en central funktion med behörighet att verkställa omplaceringar över förvaltningsgränserna. Detta skulle öka rörligheten och minska antalet övertaliga utan ordinarie arbetsuppgifter menade man. Trygghetsavtalets intention, att staden skulle kompetensutveckla sina anställda för att dessa vid övertalighet skulle kunna förflyttas till andra arbeten, hade oftast gått om intet på grund av att staden inte arbetat konkret och förebyggande med kompetensutveckling och dessutom saknat behörighet att placera över förvaltningsgränserna. SACO och lärarförbunden framhöll särskilt behovet av ökad kompetensutveckling och att staden - i samband med organisationsförändringar - särskilt ser till den äldre arbetskraftens behov av trygghet. ~~Lösningarna~~ underströk facken vikten av att staden blir bättre på att leva upp till, som man tyckte, självklara krav på öppenhet och förutsebarhet gentemot sina anställda i samband med organisationsförändringar.

Även de personalansvariga underströk vikten av ökad rörlighet och kompetensutveckling. Man menade att den bristande rörligheten i förlängningen fått till konsekvens att "inflödet" av anställda med andra erfarenheter varit alltför begränsat. För att åstadkomma den ökade rörligheten men även för att kunna säga upp menade man att en central funktion som arbetar förvaltningsövergripande är av avgörande betydelse. Innan en central omplaceringsenhet tar sig an personalärendet bör dock - menade man - den egna förvaltningen åläggas förstahandsansvaret att omplacera till ett ledigt arbete.

### **Projektplan och projektorganisation**

Som ett resultat av kontakterna med stadens fackliga organisationer och personalcheferna lade projektledningen en plattform för det fortsatta arbetet. Det nya avtalet ska enligt projektplanen bidra till att

- ? attrahera och behålla arbetskraft
- ? utbilda och utveckla redan anställda
- ? konsekvenserna av en förändrad arbetsorganisation hanteras på ett likformigt sätt
- ? skapa en väl fungerande intern arbetsmarknad
- ? utveckla samarbete med andra aktörer
- ? ge anställda ökade möjligheter till avveckling på bra villkor.

Arbetet delades upp i fyra delprojekt:

*Delprojekt 1* – ”Attraktiv arbetsgivare” under ledning av Astrid Norderfeldt, Hägerstens stadsdelsförvaltning.

*Delprojekt 2* – ”En förutsebar och likformig hantering vid övertalighet” under ledning av Karin Lindgren, stadsledningskontoret.

*Delprojekt 3* – ”Central och stadsövergripande funktion” - för omplacering och individuellt stöd att gå vidare till ett nytt arbete under ledning av Inga-Britt Valfridsson, utbildningsförvaltningen.

*Delprojekt 4* – ”Avveckling på bra villkor” under ledning av Rose Melin, Stockholms Hamn AB.

För delprojekten 1 och 4 beslutades att arbetet skulle inriktas främst på utvecklingsförslag inom områdena vård, omsorg och skola.

För ytterligare information hänvisas till projektplanen ”Utveckling för trygghet och ökad effektivitet i Stockholms stad” som var föremål för förhandlingar i stadens centrala samverkansorgan (CESAM) den 4 december 2001.

### **Omställningsavtal och trygghetsråd**

Omställnings- eller trygghetsavtal är kollektivavtal, som på arbetsmarknaden har syftet att ge arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist stöd i omställning till ett nytt arbete. Detta sker genom ett aktivt omställningsarbete som vanligen påbörjas vid uppsägningstillfället och ibland redan på det stadium man förutser att arbetsbrist kommer att uppstå på en arbetsplats.

Avtalen ger, för det fall vissa förutsättningar är uppfyllda, ekonomisk ersättning som komplement till den allmänna arbetslöshetsersättningen på lönedelar över det så kallade a-kassetaket. En tidsbegränsad kompensation för lönemellanskillnad vid övergång till ett lägre betalt arbete kan i vissa fall ges. Verksamheten finansieras genom att de arbetsgivare som omfattas betalar avgift som beräknas som en procentuell andel av lönesumman.

Omställningsarbetet genomförs i samverkan med de uppsagda av de trygghetsråd som inrättats av de parter som träffat omställningsavtalen. Kännetecknande för arbetsformerna är en hög grad av individ- och situationsanpassning till den uppsagdes förutsättningar och intressen och till den aktuella arbetsmarknaden. Individen förutsätts aktivt medverka i arbetet.

Omställningsstödet kan vara av olika slag. Normalt ingår startaktiviteter i form av rådgivning, vägledning och nyorientering. Därefter sätts vid behov in ytterligare åtgärder i form av stöd för att söka arbeten, utbildning, praktik eller stöd att starta eget företag. Trygghetsråden har en självständig ställning i förhållande till de lokala parterna och har heller inte några myndighetsutövande funktioner.

Omställningsavtal finns framförallt på det privata tjänstemannaområdet och för statsanställda. Förhandlingar pågår för närvarande om ett omställningsavtal mellan LO och Svenskt Näringsliv för det privata LO-kollektivet. Antalet arbetstagare som idag omfattas av omställningsavtal uppgår till knappt 1 miljon.

Omställningsavtal saknas emellertid för hela den kommunala och landstingskommunala sektorn.

### **Förhandlingar om ett kommunalt kompetens- och omställningsavtal**

Mot bakgrund av att de bestämmelser i AGF-KL som är kopplade till pensionsavtalet PA-KL (periodisk avgångsersättning) inte kan anpassas till det nya pensionsavtalet PFA 98 finns ett behov av att frikoppla bestämmelserna om avgångsförmåner från de kommunala pensionsbestämmelserna. I samband med förberedande partskontakter inför förändringar i AGF-KL har parterna konstaterat att förhandlingarna kan komma att påverkas av

? Utredningen om individuellt kompetenssparande

? Utredningen om omställningsavtal

Regeringen har under hösten 2002 lagt fram en kompletterande proposition med ett lagförslag om individuell kompetensutveckling. Den nya lagen var beräknad träda i kraft den 1 juli 2003, men det är i skrivande stund ovisst när en eventuell lagstiftning kan komma att förverkligas.

Utredningen om omställningsavtal (SOU 2002:59) har under våren 2002 lagt fram sitt betänkande. Utredningen konstaterade bl.a. att ett alternativ till ett traditionellt omställningsavtal för den kommunala sektorn bör skilja sig från andra sektorer av arbetsmarknaden i den meningen att det bör bygga på stimulans för intern rörlighet med möjlighet att via kompetenshöjande åtgärder verka för att personal, som annars skulle riskera att bli övertaliga, kan stanna kvar inom arbetsgivarens verksamhet om än med andra arbetsuppgifter än förut. Mot denna bakgrund har Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet inlett ett arbete med att ta fram förslag till riktlinjer för en modell för ett kompetens- och omställningsavtal.

### **Effekter av trygghetsavtalet**

Det trygghetsavtal som staden träffade 1986 byggde på tanken att uppsägningar skulle kunna undvikas genom att förutsättningar skapades för en hög intern rörlighet. Som redan framgått av den utvärdering som Bohlin & Strömberg genomfört, samt de uppfattningar som arbetstagarorganisationer och personalchefer givit uttryck för, har den förväntade rörligheten inte blivit verklighet.

I stället har avtalet kommit att få betydande inläsnings effekter.

Detta har bland annat haft sin grund i att staden vare sig haft organisation, verktyg eller avsatt ekonomiska resurser för att förverkliga avtalets intentioner. Följderna av detta kan vid ett ytligt betraktelsesätt ge sken av en långtgående anställningstrygghet. I verkligheten har dock konsekvensen ofta blivit att övertalig personal placerats i pooler eller på arbetsuppgifter där de egentligen inte varit efterfrågade, utan som inrättats för att ge den övertalige ett arbete. Och inte sällan har följden blivit att den som en gång hamnat i övertalighet haft svårt att ta sig ur denna.

Även konkurrensutsättning och övergång av verksamheter till andra arbetsgivare har resulterat i en övertalighet i staden. Anställda som upplevt sig ha svag kompetens, varit sjuka eller kanske befinner sig i rehabilitering och av nämnda skäl haft problem att konkurrera på lika villkor, har valt att stanna i staden i stället för att följa med till en ny arbetsgivare.

Också den i samband med konkurrensutsättning erbjudna återgångsrätten har resulterat i att staden fått ta tillbaka tidigare anställda som staden sedan inte alltid kunnat bereda ordinarie arbetsuppgifter. Detta på grund av att den verksamhet personen tidigare arbetade i i samband med konkurrensutsättning övergått till en ny arbetsgivare. Den goodwill som trygghetsavtalet onekligen givit staden har således inte alltid motsvarats av de verkliga förhållandena.

Innan en arbetsgivare har rätt att överväga en uppsägning på grund av arbetsbrist, har denne en enligt lag långtgående skyldighet att genom omplacering söka bereda den övertalige ett annat arbete hos sig. Till förfogande ska då, enligt arbetsrättslig lagstiftning och praxis, stå samtliga lediga tillsvidareanställningar.

Detta bör enligt projektgruppens mening, generellt sett och även utan trygghetsavtalet, innebära en långtgående anställningstrygghet hos en så stor arbetsgivare som Stockholms stad.



### **Kollektivavtalet**

Projektgruppen föreslår att kollektivavtalet tecknas för en från början fastställd tid av fem år och med en ömsesidig uppsägningstid av ett år. Detta innebär att någon möjlighet till automatisk förlängning efter avtalstiden inte finns.

Denna ordning förordar projektet för att ge möjlighet för staden och de kollektivavtalsbundna fackliga organisationerna att i anslutning till avtalstidens utgång genomföra en grundlig utvärdering av avtalet. I detta sammanhang får då parterna ta ställning till om avtalet behöver förändras för att även fortsättningsvis fylla sin funktion inom stadens övertalighetshantering.

Projektet föreslår också att en årlig möjlighet till "avstämning" skrivs in i avtalet.

Detta föreslås innebära att staden och de fackliga organisationerna - inom ramen för det tecknade avtalet - ska kunna komma överens om hanteringsmässiga förändringar för att hindra eventuella negativa konsekvenser, t.ex. uppenbart missbruk. Nämda avstämning föreslås äga rum inom ramen för den partsammansatta arbetsgruppens arbete.

### **Arbetsgrupp**

Projektgruppen föreslår också att - när ett politiskt beslut fattas och parterna kommit överens om ett nytt kollektivavtal - en partssammansatt arbetsgrupp med permanenta företrädare från arbetsgivaren och de fackliga organisationerna inrättas.

De företrädare som deltagit i projektarbetet föreslås under ett inledande skede representera parterna i arbetet. Detta för att åstadkomma den kontinuitet som en övergång till en hantering enligt utvecklingsavtalet kräver.

### **Stadens bolag**

Stadens bolag och stiftelser utgör egna juridiska personer och utvecklingsavtalet kan bl.a. av nämnda skäl inte automatiskt tillämpas på dessa.

Varje bolag måste därför utifrån sin egen situation avgöra huruvida man ska teckna någon form av hängavtal till utvecklingsavtalet.

Då vissa av stadens bolag redan genom sin tillhörighet till en annan arbetsgivarorganisation omfattas av olika former av trygghetslösningar (t.ex. inom KFS och KFO) bör ett ställningstagande ske i det enskilda bolaget och i samråd med respektive arbetsgivarorganisation.

### **Organisationsfrågor**

Stadens fackliga organisationer har i arbetet med att ta fram en ny ordning för hantering av övertalighet betonat att den organisation som ska handha dessa viktiga frågor måste ha en hög kompetens.

Projektgruppen föreslår att en projektledare snarast tillsätts för att påbörja arbetet.

### **Staden som attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare**

Stockholms stad vill ta ett stort ansvar för sina anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Staden har inte minst genom sin storlek unika möjligheter att, genom en god och framåtsyftande personalpolitik, behålla men även attrahera ny arbetskraft till stadens verksamheter. Genom de stora pensionsavgångar som väntar inom de närmaste åren kommer frågan om stadens attraktion som arbetsgivare att bli avgörande för såväl personalförsörjningen som verksamheternas kvalitet.

Vad innebär det då att vara en attraktiv arbetsgivare?

Frågan rymmer självklart många delar. Bra lön, en för verksamheten väl anpassad organisation, god arbetsmiljö, kunniga chefer, intressanta arbetsuppgifter, möjligheter till inflytande för den anställde, personlig utveckling, kompetensutveckling m.m. Listan kan göras lång.

En i detta sammanhang viktig fråga är givetvis också hur en arbetsgivare behandlar sina anställda i samband med förändringar av verksamheten.

### **ARBETSRÄTTSLIG ORIENTERING**

#### **Omplacering till annat arbete**

Stockholms stad har en enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd (LAS) långtgående skyldighet att, innan man går till uppsägning, utreda samt omplacera den anställde till ett annat ledigt arbete.

Beträffande den rättsliga innebörden av dessa skyldigheter hänvisas till en kortfattad sammanfattning i rapportens *bilaga 1*.

#### **Turordningsreglerna vid tillämpning av LAS och Allmänna bestämmelser (AB 01)**

Turordningsreglerna i LAS innebär i korthet att anställda med längre anställningstid har rätt att i samband med en neddragning få vara kvar framför anställda med kortare anställningstid. Vid lika lång anställningstid har den äldste företräde.

Anställda över 45 års ålder får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid.

Den övertalige kan i turordningsförfarandet - beroende på sina kvalifikationer för de lediga jobben - peta ut en annan anställd med kortare anställningstid d.v.s. en "fia med knuff" - situation kan uppstå. Och innan arbetsgivaren slutligen kan gå till uppsägning ska denne genom en omplaceringsutredning i hela verksamheten undersöka om det inte finns någon ledig tillsvidareanställning att omplacera vederbörande till. Förhållanden kan få till konsekvens att det inte behöver vara den vars arbetsuppgifter försvinner (den övertalige), som slutligen kommer att sägas upp.

För en kortfattad sammanfattning av turordningsreglerna i lag och avtal se rapportens *bilaga 2*.

## FÖRSLAG TILL EN FRAMTIDA HANTERING AV ÖVERTALIGHET I STOCKHOLMS STAD

Den som ”konstaterats” övertalig på sin förvaltning föreslås erbjudas följande

### ALTERNATIV

<b>Omplaceringsutredning och försök att omplacera till ett nytt arbete genom stadens försorg</b>	<b>Frivillig uppsägning från anställningen</b>
<b>Mot</b> ↓	<b>Mot</b> ↓
? Nödvändig kompetensutveckling när den anställda accepterat det erbjudna arbetet	? Individuellt stöd (coacher) för att hitta ett nytt arbete i eller utanför staden  ? Ersättning motsvarande den tidigare lönen under upp till 12 månader  ? 75 procent av den tidigare lönen under upp till 18 månader och betalda utbildningskost- nader för den som bedöms behöva utbildning för att bli anställningsbar på arbets- marknaden

## **Alternativ att välja mellan för den som blir "konstaterad övertalig" i Stockholms stad**

Projektet föreslår att den som konstateras övertalig vid en överläggning på den egna förvaltningen (se mera härom nedan) ska erbjudas följande alternativ för att gå vidare till ett nytt arbete:

- 1. att genom stadens försorg - med beaktande av arbetsrättslig lagstiftning och praxis - omplaceras till ett ledigt arbete någon annanstans i staden**

**eller**

- 2. genom att säga upp sig få tillgång till ett individuellt stöd för att under trygga ekonomiska förhållanden hitta ett nytt arbete i staden eller hos en annan arbetsgivare. Som villkor föreslås krävas att den anställda - när han/hon konstateras övertalig - ska vara tillsvidareanställd i staden sedan minst trettiosex (36) månader tillbaka.**

### **Förutsättningar för den föreslagna hanteringen**

Grundförutsättningar för att staden ska kunna erbjuda sina anställda dessa valmöjligheter är:

- ? att förvaltningarna har tillgång till de anställdas sammanlagda anställningstid i staden
- ? att en central omplaceringsenhet med rätt att - i sista hand även mot den mottagande förvaltningens önskemål i personalärendet - omplacera övertaliga över förvaltningsgränserna inrättas
- ? att den centrala omplaceringsenheten och "coachingfunktionen" (se mera härom nedan) har omedelbar tillgång till alla lediga arbeten - tillsvidare- och tidsbegränsade - och att förvaltningarna åläggs skyldigheten att rapportera in dessa till staden centralt.

### **Organisationsförändring i den egna förvaltningen**

Det är nämnden eller förvaltningsgruppen som efter förhandling eller samverkan enligt MBL fattar ett formellt beslut om en neddragning i en verksamhet. Nämnden eller förvaltningen "lägger" som man brukar säga fast övertaligheten.

När en nämnd/förvaltning beslutat sig för att förändra sin arbetsorganisation så att övertalighet uppstår, ska arbetsgivaren i samband med förhandlingen presentera ett förslag över hur den förändrade organisationen ska se ut. Detta i akt och mening att

definiera den övertalighet som kommer att uppstå och för att kunna planera bemanningen av den nya organisationen.

Noteras bör att staden i samband med neddragningar i verksamheterna även ska belysa de arbetsmiljömässiga konsekvenserna av dessa.

Om en hel verksamhet läggs ned är konsekvensen härav uppenbar. Alla anställda ska omplaceras, i första hand till eventuella lediga arbeten i den egna förvaltningen och därefter - sedan man konstaterats övertalig - enligt de ovan beskrivna alternativen, d.v.s. omplaceras genom stadens försorg eller genom att frivilligt lämna sin anställning få stöd att gå vidare till ett nytt arbete.

Vid en sammanläggning av verksamheter måste i första hand en organisationsplan läggas. Efter det att organisationsplanen har förhandlats enligt 11 § MBL börjar bemanningsarbetet. Detta ska ske med iakttagande av sedvanliga arbetsrättsliga regler på området (se dock under större omstruktureringar i staden)

Vid en neddragning av antalet anställda inom en arbetsenhet ska ett urval ske av vilka som ska omplaceras, i första hand till ett ledigt arbete i den egna förvaltningen.

### **Urvalet - turordning inom arbetsenheten**

För att undvika att staden i samband med varje organisationsförändring/neddragning ska behöva turordna anställda med förvaltningen som turordningskrets, föreslår projektet att staden bygger vidare på de tankar och den hantering som tillämpats inom trygghetsavtalets ram. Detta innebär att nämnden/förvaltningsgruppen "lägger fast" neddragningen och att övertaligheten därefter fastställs på den aktuella arbetsenheten/resultatenheten.

Arbetsenhet/resultatenhet föreslås i detta sammanhang definieras som en organisatorisk enhet med ett eget sammanhållet budgetansvar.

Urvalet, d.v.s. vem/vilka som ska behöva flytta på sig i samband med en neddragning, ska fastställas med utgångspunkt i anställningstid i staden enligt 3 och 22 § i LAS.

Om exempelvis en förskola med fem förskollärare ska dra in två förskollärartjänster ska först alla förskollärare på daghemmet (arbetsenhet/resultatenhet) turordnas efter sin anställningstid i staden. När man gjort denna "turordningslista" ska de två personer som står längst ned på listan och därför har kortast anställningstid i staden "utpekas" som övertaliga.

### **Omplacering till ett ledigt arbete - tillsvidare eller tidsbegränsat - i den egna förvaltningen**

När en eller flera tillsvidareanställda på arbetsenheten inte längre kan ha sina tidigare arbetsuppgifter kvar, ska förvaltningen i första hand utreda samt ta ställning till huruvida en omplacering kan ske till en annan lämplig tillsvidareanställning.

Vad som i första hand enligt arbetsrätten ska eftersökas är en *ledig tillsvidareanställning* för vilken den övertalige har s.k. tillräckliga kvalifikationer. Om det finns ett sådant arbete ska den övertalige i första hand placeras där.

Men om något sådant inte går att erbjuda föreslås att förvaltningen i andra hand - och utöver vad arbetsrätten kräver - utreder om det finns någon ledig tidsbegränsad anställning för vilken vederbörande har nämnda kvalifikationer.

Om den övertalige kan erbjudas en tidsbegränsad anställning och han/hon accepterar föreslås staden - utöver vad arbetsrätten kräver och när den tidsbegränsade anställningen upphör - erbjuda den övertalige en "förnyad" omplaceringsutredning till en lämplig tillsvidareanställning i den egna förvaltningen.

Denna "andra gång" rekommenderar projektet att omplaceringsutredningen enbart ska avse lediga tillsvidareanställningar.

Om någon tillsvidareanställning inte heller denna gång finns att erbjuda föreslås den övertalige - på sätt nedan redovisas - konstateras övertalig för att härigenom få del av stadens två alternativa erbjudanden i samband med övertalighet (se mera härom nedan).

Eftersom en omplacering av en tillsvidareanställd till en tidsbegränsad anställning enligt arbetsrätten i princip innebär ett skiljande från anställningen (jfr. avsked) kan den övertalige inte tvingas acceptera ett erbjudande om en tidsbegränsad anställning.

Detta måste alltid ske på frivillig grund och efter det att samtliga möjligheter att omplacera till en ledig tillsvidareanställning dessförinnan uttömts.

Det ska i detta sammanhang slutligen understrykas att den övertalige på den egna förvaltningen bör kunna ställa höga krav beträffande skäligheten av ett givet erbjudande. Den övertalige ska således inte mot sin vilja behöva acceptera erbjudanden som t.ex. ligger utanför anställningsavtalets ram.

### **Överläggning med den fackliga organisationen för att "konstateras" övertalig**

För det fall förvaltningen kommer fram till att det inte finns något ledigt arbete (jfr. skäligt erbjudande) att erbjuda, föreslås förvaltningen kalla den anställdes fackliga företrädare till en överläggning.

Vid överläggningen föreslås företrädare för förvaltningen redovisa sin omplaceringsutredning och resultatet av denna.

Om parterna vid överläggningen konstaterar att något ledigt arbete (skäligt erbjudande) inte finns att erbjuda, ska den anställda - genom bl.a. ett med anledning av överläggningen upprättat protokoll - konstateras övertalig.

**Att observera är att nämnda "konstaterande" av övertaligheten på den egna förvaltningen utgör ett villkor för att få ta del av stadens två alternativa erbjudanden i samband med övertalighet. Skriftligt besked och svar inom fyra veckor.**

I så nära tidsmässig anslutning som möjligt till överläggningen (där konstaterandet av övertaligheten skedde) föreslås förvaltningen översända ett skriftligt besked med följande handlingar till den anställda:

- ? protokoll från överläggningen
- ? information angående de två alternativa valmöjligheterna
- ? ”svarshandling” (med uppgift när svar ska vara förvaltningen åter tillhanda)
- ? uppsägningshandling

Efter det att den anställda mottagit det aktuella beskedet och handlingarna (vilka översänds i rekommenderad försändelse) föreslås han/hon få fyra (4) veckor på sig för att till förvaltningen återkomma med ett skriftligt besked huruvida denne - kortfattat beskrivet -

1. önskar bli omplacerad genom stadens försorg

eller alternativt

2. genom att säga upp sig få tillgång till individuellt stöd för att hitta ett nytt arbete.

Det val som den anställda gör i det skriftliga beskedet föreslås vara definitivt och någon möjlighet att senare ändra sig kommer inte att erbjudas.

#### Alternativ 1

### **Central omplaceringsutredning genom stadens försorg**

#### **Förvaltningens överlämnande av personalärendet**

Om förvaltningen erhåller ett skriftligt besked om att den anställda önskar bli omplacerad till ett annat arbete, ska förvaltningen vända sig till den centrala omplaceringsenheten med en skriftlig begäran om en stadsövergripande omplaceringsutredning. Förvaltningens begäran - i samband med överlämnandet - för att en så kvalitativt bra utredning i personalärendet som möjligt kommer den centrala enheten till del. Utredningen bör innehålla bl.a. förvaltningens omplaceringsutredning, protokoll från överläggningen med facket, anställningstid i staden, utbildning, övriga kvalifikationer m.m.

Under den tid den centrala omplaceringsenheten handlägger personalärendet kvarstår vederbörande i sin anställning på förvaltningen som också betalar ut lön.

Först när en mottagande förvaltning skriftligen bekräftat en omplacering upphör kostnadsansvaret.

#### **Central funktion med behörighet att verkställa stadsövergripande omplaceringar**

Som tidigare redovisats är varje arbetsgivare enligt LAS - och innan denne har laglig rätt att gå till uppsägning - skyldig att genom en omplaceringsutredning inom i princip hela sitt verksamhetsområde undersöka möjligheterna att omplacera den övertalige till ett nytt arbete.

Mot nämnda bakgrund föreslår projektet att staden inrättar en central enhet inom stadsledningskontoret med behörighet att - i sista hand även mot den mottagande förvaltningens vilja i personalärendet - omplacera övertaliga till andra lediga arbeten.

Nämnda behörighet för den centrala omplaceringsenheten föreslås kommunfullmäktige ta ställning till i samband med att man beslutar om att ersätta trygghetsavtalet med ett utvecklingsavtal.

### **Den centrala funktionens uppbyggnad och uppgifter**

Projektet föreslår att den centrala omplaceringsenhetens primära uppgift ska vara att - på förvaltningarnas uppdrag - genomföra förvaltningsövergripande omplaceringsutredningar samt fatta beslut i omplaceringsärenden.

Detta arbete förutsätts bedrivas i nära kontakt med den övertalige.

Enheten bör bemannas med en kärna med fasta medarbetare med goda kunskaper om stadens verksamheter och interna arbetsmarknad. Dessa behöver även vara väl insatta i den arbetsrättsliga lagstiftning och praxis som "styr" arbetsgivarens skyldigheter i samband med en omplaceringsutredning.

Enheten föreslås också kunna utbilda, ge råd och information i övertalighetsfrågor.

För att på ett tillfredställande sätt kunna fullgöra sina uppgifter ska enheten kunna erbjuda en hög bemanningsgrad under hela året.

Projektet föreslår också att den centrala omplaceringsenhetens verksamhet är kostnadsfri för förvaltningarna, d.v.s. finansieras med centrala medel.

### **Central omplaceringsutredning under upp till fyra månader**

I och med förvaltningens skriftliga överlämnande av personalärendet övertar den centrala enheten ansvaret för att få till stånd en lämplig omplacering.

För att ge "konstaterat" övertaliga som väljer att omplaceras genom stadens försorg en möjlighet till ett så bra erbjudande som möjligt, föreslås att den centrala omplaceringsperioden utsträcks till att omfatta upp till fyra månader.

Under denna tid förutsätts den centrala enheten arbeta aktivt med att få fram ett nytt arbete. Till grund för den centrala enhetens omplaceringsutredning ska bl.a. ligga den utredning som den avlämnande förvaltningen översänt i personalärendet.

Självfallet måste dock den centrala enheten också införskaffa egen kompletterande utredning för att på ett tillfredställande sätt kunna fullgöra sin uppgift.

Att uppmärksamma i detta sammanhang är bl.a. att tillsvidareanställda har arbetsgivaren i en övertalighetssituation - enligt arbetsrätten - enbart skyldighet att söka omplacera till andra lediga tillsvidareanställningar. En omplacering till en tidsbegränsad anställning utgör inte ett s.k. skäligt omplaceringserbjudande inför en uppsägning (jfr ovan dock ang. "omplacering till ledigt arbete på den egna förvaltningen" i staden som arbetsgivare och den anställda - om man så önskar - träffa en frivillig överenskommelse om en tidsbegränsad anställning (t.ex. ett vikariat). I denna situation bör dock såväl staden som den anställda vara medvetna om de arbetsrättsliga konsekvenserna av ett sådant beslut.



Arbetsgivaren anses i rättslig mening inte ha fullgjort sin omplaceringsskyldighet inför en eventuell uppsägning och den anställda har, efter det den tidsbegränsade anställningen avslutats, formellt sett inte längre någon anställning kvar i staden.

### **Omplaceringserbjudandet**

Den centrala enhetens ansträngningar ska inriktas på att så snart som möjligt – inom fyramånadersperioden - kunna erbjuda ett nytt arbete.

Då bedömningen av skäligheten av ett omplaceringserbjudande är beroende av ett antal vid varje tidpunkt samverkande faktorer - som tydliggjorts genom en rikhaltig praxis från Arbetsdomstolen - krävs att enhetens medarbetare är kunskapsmässigt väl "uppdaterade" beträffande praxis på detta område och även har ett nära samarbete med stadens arbetsrättsjurister.

Anställda med mer specialiserade arbetsuppgifter - och som väljer alternativet med en central omplacering - kan som ett skäligt erbjudande behöva acceptera erbjudanden som ligger utanför anställningsavtalets ram. Detta för att kunna behålla en anställning i staden.

Övertaliga med arbetsuppgifter inom verksamhetsområden där utbudet av arbete är större bör däremot - under omplaceringsperioden - ha goda möjligheter till ett förhållandevis jämförbart arbete.

Eftersom omplaceringsperioden sträcker sig över maximalt fyra månader - från det enheten skriftligen mottog begäran om en central omplaceringsutredning - kan flera erbjudanden behöva presenteras. Detta kanske p.g.a. enheten i samråd med den övertalige gör bedömningen att man önskar avvakta ytterligare kanske mer skäliga erbjudanden.

Det är omplaceringsenheten som ansvarar för skäligheten i ett givet omplaceringserbjudande.

Det är också staden som arbetsgivare som i en eventuell tvist har bevisbördan för att ett erbjudande uppfyller de krav som lagstiftning och praxis ställer.

### **Skriftligt erbjudande om ett nytt arbete**

Ett formellt omplaceringserbjudande innebär att omplaceringsenheten skriftligen lämnar ett erbjudande om ett nytt arbete.

För det fall enheten gör bedömningen att erbjudandet uppfyller ställda krav på "skälighet" ska den övertalige i skrivelsen underrättas om att han/hon riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist om han/hon tackar nej.

Staden föreslås - i enlighet med arbetsrättsliga regler på området - inte vara skyldig att ge mer än ett skäligt erbjudande om ett nytt arbete.

### **Den övertalige accepterar erbjudandet**

För det fall den anställda - efter att ha mottagit det skriftliga omplaceringserbjudandet - accepterar detta ska beslut härom snarast delges avlämnande och mottagande förvaltningar.

Den mottagande förvaltningen träffar då ett nytt anställningsavtal eller utfärdar ett nytt anställningsbevis.

Anställningen vid den avlämnande förvaltningen avslutas härmed.

#### **Kompetensutveckling när man accepterat det nya arbetet**

Efter det att den övertalige tackat ja till en ny placering föreslås att denne erbjuds nödvändig kompetensutveckling på det nya arbetet. Detta för att den anställda ska få förutsättningar att utföra de nya arbetsuppgifterna inte bara med "tillräckliga kvalifikationer" utan på ett så bra sätt som möjligt.

När personen ifråga börjat sitt nya arbete föreslås att närmaste chef eller annan lämplig företrädare, i samråd med den anställda planerar de kompetenshøjande insatser som behöver komma till stånd.

#### **Om den övertalige avböjer eller något arbete inte finns att erbjuda**

Om den övertalige avböjer ett skäligt erbjudande eller om något arbete inte kan erbjudas, ska omplaceringsenheten i samråd med förvaltningen ta ställning till om ett uppsägningsförfarande på grund av arbetsbrist ska inledas.

Innan så sker bör företrädare för omplaceringsenheten, förvaltningen och eventuell arbetsrättsjurist samråda angående den fortsatta hanteringen av personalärendet.

Att uppmärksamma är att ställningstagandet i uppsägningsfrågan bör göras i så tidsmässig nära anslutning som möjligt till att vederbörande tackat nej, eller enheten skriftligen meddelat att något lämpligt arbete inte kunnat erbjudas.

#### **Den "egna förvaltningen" ansvarar för uppsägningen**

För det fall beslut träffas om att säga upp p.g.a. arbetsbrist ska förvaltningen före varsel/underrättelse än en gång kontrollera att något arbete på den egna förvaltningen, som personen har kvalifikationer för, inte blivit ledigt.

#### **Alternativ 2**

#### **Frivillig uppsägning från sin anställning för att med goda villkor kunna gå vidare till ett nytt arbete**

##### **Förslag**

Projektet föreslår att den som konstaterats övertalig på sin förvaltning - som ett alternativ till en central omplaceringsutredning genom stadens försorg - erbjuds en möjlighet att säga upp sig med omedelbar verkan från sin anställning, mot att staden betalar ut ersättning motsvarande den tidigare lönen (medeltalet av de fyra sista månadslönerna exklusive övertidsersättning) tills vederbörande hittat ett nytt arbete eller maximalt upp till tolv (12) månader.

Under denna tid föreslås staden - genom en egen eller upphandlad verksamhet - erbjuda den tidigare anställda en individuell stödperson (coach) för att härigenom lättare hitta ett nytt arbete i eller utanför staden.

Om den övertalige av sin coach inte bedöms anställningsbar utan ytterligare utbildningsinsatser, föreslår projektet att han/hon under en utbildningstid på maximalt arton (18) månader erbjuds ersättning motsvarande sjuttiofem (75) procent av sin tidigare månadslön (medeltalet av de fyra sista månadslönerna exklusive övertidsersättning) samt betalda utbildningskostnader.

Det avtal som den övertalige ingår med staden ska utformas så att alla stadens förpliktelser upphör efter den överenskomna tiden, d.v.s. maximalt tolv alternativt arton månader.

### **Villkor för erbjudandena**

Som villkor för att få ta del av ovan nämnda erbjudanden föreslås att den anställda - när denne konstateras övertalig på förvaltningen - ska vara innehavare av en tillsvidareanställning sedan minst trettiosex (36) månader tillbaka.

Om den övertalige inte uppfyller detta villkor ska denne i stället söka omplaceras till annat arbete genom stadens försorg (se ovan under alternativ 1).

### **Individuellt stöd att gå vidare till ett nytt arbete**

Förslaget innebär således att den som väljer att säga upp sig, ska ha rätt till ett professionellt utformat och individuellt inriktat stöd för att gå vidare till ett nytt arbete i staden eller hos en annan arbetsgivare.

Att i samband med övertalighet erbjudas en sådan möjlighet tror projektet kan vara attraktivt för många av stadens anställda. Detta framförallt på grund av att förslaget ger den som konstaterats övertalig på sin förvaltning en möjlighet att på ett aktivt sätt själv kunna påverka sin yrkesmässiga framtid.

Inte sällan är situationen sådan att en övertalig kan vara attraktiv på den övriga arbetsmarknaden.

Coachens (stödpersonens) insatser ska framförallt inriktas på att skapa förutsättningar för den arbetssökande att så snart som möjligt - inom tolv månadersperioden - hitta ett nytt arbete.

Hur det individuellt inriktade stödet ska utformas i det enskilda fallet föreslås jobbsökaren och coachen gemensamt komma fram till. Tanken är dock att jobbsökaren under denna tid ska ägna sig åt kontakter med sin coach, söka jobb, genomgå tester, sammanträffa med potentiella arbetsgivare m.m.

Coachen ska genom sina erfarenheter och kunskaper om arbetsmarknaden vara något av den "arbetssökandes bästa vän". Det är i samarbetet mellan coachen och den arbetssökande som det nya arbetet ska förverkligas.

I det fall coachen bedömer att den arbetssökande bör anta ett erbjudande om ett lämpligt arbete men ändå inte gör detta, eller den arbetssökande utan godtagbara skäl underlåter att vidta de åtgärder man kommit överens om (t.ex. komma till möten,

intervjuer, tester m.m.) ska coachen dock som en yttersta åtgärd kunna dra in ersättningen.

Det ska i detta sammanhang dock understrykas att det är den enskilde som bär det slutliga ansvaret för att hitta ett nytt arbete inom tiden.

### **Ersättning för den som inte bedöms anställningsbar**

Om coachen gör bedömningen att den som konstaterats övertalig på förvaltningen inte är anställningsbar utan ytterligare utbildningsinsatser ska - som ovan nämnts - en ersättning motsvarande sjuttiofem (75) procent av den tidigare lönen (medeltalet av de fyra sista månadslönerna exklusive övertidsersättning) samt utbildningskostnader kunna betalas ut under upp till arton (18) månader.

Utbildningskostnaderna är i dessa fall avgiftsfria för staden och skattebefriade för den enskilde. (Se *bilaga 3* angående beskattning av personalförmåner vid avveckling av personal).

### **Organisation och finansiering**

En förutsättning för att staden ska kunna erbjuda coaching är att staden endera själv bygger upp en organisation för ändamålet eller köper in dessa tjänster från företag, trygghetsråd eller -stiftelser.

Efter ett eventuellt politiskt beslut om utvecklingsavtalet föreslås staden - t.ex. i samband med en upphandling - utreda och ta ställning till hur denna stödfunktion ska utformas samt vilka åtaganden denna ska ha gentemot staden som sin uppdragsgivare.

Projektet föreslår att staden inledningsvis köper in dessa tjänster. Skälet härtill är att behovet bedöms kunna växla avsevärt över tiden.

Detta naturligtvis beroende på hur många och hur stora förändringar staden står inför, men även tillgången på arbete.

När arbetsutbudet är stort kommer många övertaliga måhända att välja den "frivilliga" lösningen och när det råder brist på jobb kommer kanske flertalet att i stället försöka bli omplacerade genom stadens försorg.

"Coachingfunktionen" och de erbjudna ekonomiska ersättningarna föreslås direktfinansieras med centrala medel.

Funktionens direkta koppling till den enskildes tidigare förvaltning skulle på detta sätt kunna undvikas och samarbetet mellan coachen och den arbetssökande på detta sätt stärkas.

### **Vad krävs för att erbjudandena ska bli attraktiva?**

För att dessa alternativa erbjudanden ska ha förutsättningar att bli attraktiva krävs enligt projektet att:

- ? det individuella stöd som staden erbjuder blir gemensamt för hela staden, av hög kvalitet och - som tidigare nämnts - finansieras med centrala medel
- ? information, uppsägningshandling och det avtal som staden träffar med den enskilde utformas gemensamt för hela staden.

### **Särskilda överväganden**

Projektet har fört långa och ingående diskussioner huruvida alla anställda - som konstateras övertaliga på den egna förvaltningen - ska kunna välja alternativet med att frivilligt säga upp sig för att med individuellt stöd gå vidare till ett nytt arbete i eller utanför staden. Alternativt skulle vissa grupper anställda ställas utanför denna valmöjlighet och i stället "tvingas" till en omplacering genom stadens försorg.

Tveksamheten har bland annat rört frågan om staden, genom att erbjuda alla denna möjlighet, riskerar att bli av med värdefull arbetskraft som staden egentligen har behov av t.ex. inom vård och omsorg.

**Projektet har efter långa och ingående diskussioner dock beslutat föreslå frivillig uppsägning som ett alternativ för alla tillsvidareanställda som konstateras övertaliga på den egna förvaltningen och sedan trettiosex månader tillbaka är innehavare av en tillsvidareanställning.**

Till grund för projektgruppens ställningstagande ligger bl.a. följande överväganden:

Det föreligger uppenbara svårigheter att definiera de grupper av anställda som i annat fall skulle ställas utanför.

Inom vård och omsorg finns anställda - bl.a. administrativ personal, specialister av olika slag, anställda i arbetsledande ställning m.m. - som projektgruppen tveklöst anser bör komma i åtnjutande av denna valmöjlighet.

Skulle då staden från möjligheten att frivilligt kunna säga upp sig, kunna utesluta anställda som arbetar direkt i det praktiska vårdarbetet?

När frågan diskuterats utifrån denna utgångspunkt har projektgruppen kommit fram till att en sådan gränsdragning också vållar problem då det inom vård och omsorg kan förekomma att personal utför såväl vårdande som administrativa arbetsuppgifter.

Oftast är ju dessutom situationen den - när en arbetsenhet inom vård och omsorg drabbas av förändringar (t.ex. nedskärningar) - att det praktiskt taget alltid finns möjlighet att erbjuda övertaliga ett nytt arbete inom den egna förvaltningen. Och då blir ju frågan överhuvudtaget aldrig aktuell.

Om ett vårdbiträde som konstaterats övertalig ändå säger upp sig, för att med stöd av en coacher hitta ett nytt arbete - och lämpliga lediga arbeten finns både i staden och hos andra arbetsgivare - kommer vårdbiträdets tidigare erfarenheter att avgöra om han/hon vill fortsätta arbeta i staden eller inte. Och då personen förhoppningsvis har goda erfarenheter, bör förutsättningar ändå finnas för att han/hon väljer staden som arbetsgivare igen.

### **Övertaliga som konstaterats övertaliga och som genomgår rehabilitering**

Övertalighetsförhandlade som är sjukskrivna och på grund härav är föremål för rehabiliteringsåtgärder ska enligt arbetsrätten omplaceras till arbete/-en personen med hänsyn till sitt hälsotillstånd har förutsättningar att kunna utföra.

Projektet föreslår att anställda som genomgår rehabilitering och som konstaterats övertaliga på förvaltningen inte bör få välja den frivilliga lösning som förutsätter att den övertalige säger upp sig från sin anställning.

För att staden eventuellt ska kunna gå med på en sådan lösning ska frågan först ingående ha diskuterats mellan den enskilde, företrädare för den egna förvaltningen och den fackliga organisationen. Lämpligen bör också en coacher kopplas in för att göra en bedömning av personens möjligheter att trots sitt sjukdomstillstånd kunna hitta ett nytt arbete.

### **Större omstruktureringar i staden**

Projektet föreslår att staden även vid stora omstruktureringar (jfr. stadsdelsnämndsreformen) ska hantera övertaligheten på det sätt och enligt de alternativ som här redogjorts för.

Då den rent praktiska hanteringen - framförallt tidsfrister - i en sådan situation kan behöva korrigeras på grund av att det ofta tar tid innan en ny organisation läggs fast föreslår projektet att staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer i denna situation samråder rörande nämnda "anpassning".

### **Förvaltningen skyldig att redovisa skälen**

En uppsägning från anställningen kan ske endera på grund av arbetsbrist eller av s.k. personliga skäl. Enligt arbetsdomstolens definition utgör alla uppsägningar som inte sker på grund av arbetsbrist, uppsägningar av s.k. personliga skäl.

Inför en uppsägning av personliga skäl har arbetsgivaren samma omplaceringsskyldighet som inför en arbetsbristuppsägning.

Kraven på arbetsgivaren att uttömma samtliga till buds stående möjligheter till en omplacering gör sig således lika starkt gällande oberoende av vilket skäl som ligger till grund för en begäran om en stadsövergripande omplaceringsutredning. Eftersom de rättsliga kraven således är desamma föreslås omplaceringsenheten hantera personalärenden av båda slag.

Projektet föreslår att förvaltningen vid ett överlämnande av ett personalärende till den centrala omplaceringsenheten för en stadsövergripande omplacering åläggs att redovisa de bakomliggande förhållandena d.v.s. om det rör sig om en begäran p.g.a. en konstaterad övertalighet eller om det rör sig om mer personliga skäl.

Detta för att en mottagande förvaltning alltid ska ha full insyn i de bakomliggande förhållandena inför en placering.

## **GÖR STADEN TILL EN MER ATTRAKTIV ARBETSGIVARE – SÄRSKILT INOM DAGENS BRISTYRKESOMRÅDEN**

### **Sammanfattning**

Projektet har inom ramen för den presenterade projektplanen i delprojekten 1 och 4 - och med fokus på bristyrkesområdena vård, omsorg och skola - undersökt möjligheterna för staden att öka sin attraktion som arbetsgivare. Detta för att få kvinnor och män med nämnda inriktningar att vilja söka sig till en anställning i Stockholms stad, men också för att motivera redan anställda att vilja arbeta kvar trots att man börjat bli lite äldre. Inriktningen har varit att presentera erbjudanden som projektet bedömer skulle ha förutsättningar ge positiva effekter såväl gentemot potentiella medarbetare som redan anställda.

Projektet lägger bl.a. av nämnda skäl fram ett förslag som innebär att staden ska kunna erbjuda anställda inom bristyrkesområdena, som staden har ett särskilt intresse av att kunna behålla, en möjlighet att minska sin arbetstid på ekonomiskt fördelaktiga villkor.

Som ett medel att attrahera t.ex. invandrare som kommer till Sverige vid mogen ålder och som därför kanske bara kommer att uppbära en garantipension från den allmänna försäkringen bedömer projektet att en extra pensionsinsättning efter 61 års ålder skulle vara värdefull.

För att ovan nämnda erbjudanden ska ha förutsättningar att bli lockande har utgångspunkten varit att den enskildes övriga anställningsförmåner om möjligt inte får försämrats. Bl.a. av nämnda skäl har arbetet inriktats på att hålla förmånerna i de utarbetade förslagen strikt åtskilda från de kollektivavtalsreglerade.

De fackliga organisationerna har i arbetet med ett nytt utvecklingsavtal understrukt vikten av att staden i samband med övertalighet tar ett särskilt ansvar för anställda över 60 år som har en lång anställningstid i staden. Projektet har bl.a. mot nämnda bakgrund arbetat fram ett förslag om en ny avgångspension som föreslås ersätta den särskilda ålderspension (SÅP) som staden i dag tillämpar. Genom detta förslag ska staden kunna erbjuda anställda från 60-61 års ålder och som konstateras övertaliga en attraktiv pensionslösning.

Förslagen till arbetsbefrielse på fördelaktiga villkor, extra pensionsavsättning och avgångspension, har arbetats fram för att kunna tjäna som verktyg för staden som arbetsgivare. Detta innebär att det är staden som utifrån ekonomiska och verksamhetsmässiga överväganden i det individuella fallet ska besluta om pensionen/förmånen.

Projektgruppen för även fram förslag om löneväxling till pension för stadens anställda. Genom ett sådant erbjudande kan staden, på ett i princip kostnadsneutralt sätt, bereda anställda en möjlighet att komplettera sitt privata pensionssparande.

Projektets utgångspunkt har varit att staden så långt som möjligt ska kunna administrera de föreslagna förmånerna. Beträffande förslagen till arbetsbefrielse under ekonomiskt goda villkor samt en ny avgångspension förutsätts stadens pensionsenhet kunna administrera dessa förmåner. För ett eventuellt genomförande av förslagen om

en extra pensionslösning samt löneväxling gör projektet däremot bedömningen att någon eller några olika förvaltare kommer att behöva upphandlas.

I arbetet med att profilera staden som en attraktiv arbetsgivare inom offentlig sektor vill projektet understryka vikten av att staden avsätter ekonomiska resurser för utbildning/vidareutbildningar inom bristyrkesområdena.

Projektet föreslår därför slutligen, som ett komplement till tidigare påbörjade insatser, att staden genom en bindande utfästelse om betald grundutbildning i det enskilda anställningsavtalet ska kunna locka "ny" arbetskraft till vård- och omsorgsarbete i Stockholms stad.

De till rapporten fogade ekonomiska beräkningarna är gjorda utifrån ett beräkningsunderlag bestående av personer (födda 1938-1945) inom de fyra yrkesgrupperna - vårdbiträde, undersköterska, sjuksköterska och lärare - som är eller har varit anställda i Stockholms stad och som år 2001 hade en pensionsgrundande inkomst från anställning i staden. Den pensionsgrundande inkomsten utgörs av den till PFA rapporterade lönen för åren 1997-2001 (2003 års värde).

Någon höjning av löner eller basbelopp ingår inte i de framräknade beloppen.

Projektet har utarbetat vissa av de redovisade förslagen i samarbete med SPP Livförsäkring AB.



## **I. NEDSÄTTNING AV ARBETSTIDEN GENOM MÖJLIGHET TILL ARBETSBEFRIELSE PÅ EKONOMISKT FÖRDELAKTIGA VILLKOR**

### **Sammanfattning**

När en person fyller 61 år har vederbörande möjlighet att avgå från sin anställning med förtida uttag av allmän- och tjänstepension. Denna möjlighet har kommit att nyttjas av alltfler arbetstagare på arbetsmarknaden. Anledningen kan vara att man känner sig trött och utarbetad eller av andra skäl inte önskar arbeta kvar fram till pensionsåldern. Oavsett vilka incitament som ligger bakom ett beslut om förtida uttag har ett sådant långtgående konsekvenser för den enskildes framtida allmänna pension. Pensionen saknar intjänande fram till 67 år samtidigt som denna ska betalas ut under upp till sex år längre tid. Detta får till konsekvens att det pensionsbelopp som betalas ut blir avsevärt mycket lägre än om vederbörande arbetat kvar fram till pension. Tjänstepensionen från PFA påverkas inte i samma mån då den beräknade intjänandetiden inom denna försäkring endast är 65 år. Men givetvis sänker även i detta fall den längre utbetalningstiden pensionsbeloppet.

Projektet har tagit fasta på att det inom dessa åldersgrupper sannolikt finns ett inte försumbart antal personer som både skulle vilja och orka arbeta kvar efter fyllda 61 år, om man erbjöds en möjlighet att trappa ner sin arbetstid under ekonomiskt fördelaktiga villkor.

Projektgruppens förslag är därför att staden - efter individuell prövning och inom bristyrkesområdena - ska kunna erbjuda anställda en möjlighet till minskning av arbetstiden där kostnaderna för arbetstidsminskningen delas upp i två delar, en med löneavdrag (tjänstledighet) och en utan. Genom en differentierad fördelning av kostnaderna över tiden vill staden dessutom öka motivationen för den anställda att arbeta kvar även efter fyllda 61 år.

### **Erbjudandemodell**

#### **Tidigaste pensionsålder**

61 år, d.v.s. från den tidpunkt den anställda har möjlighet till förtida uttag av allmän ålderspension och PFA.

#### **Villkor - viss anställningstid**

Som villkor för att få ta del av erbjudandet föreslås en pensionsgrundande anställningstid i staden på 120 månader.

#### **Arbetstidsminskning**

Projektet föreslår att en lägsta sysselsättningsgrad på 40 procent av en heltidsanställning ska krävas efter arbetstidsminskningen. Motivet är att staden med denna lägsta tillåtna sysselsättningsgrad även bör kunna locka deltidsanställda att stanna kvar i

arbete sam-tidigt som arbetsinsatsen ur ett verksamhetsmässigt perspektiv bör anses acceptabel.

### Förmånsunderlaget

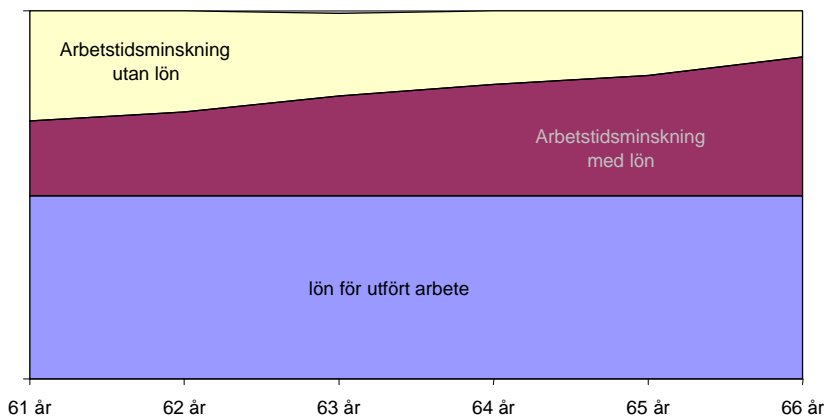
Förmånsunderlaget föreslås utgöras av aktuell lön och fasta tillägg såsom OB, jour och beredskap (d.v.s. inte ersättning för mer- och övertid) vid avgångstidpunkten.

Eftersom anställningen inte ändras utan endast arbetstiden ska någon "historisk" ersättning inte ingå i underlaget.

### Uppdelning av kostnaden för arbetsbefrielsen

Eftersom erbjudandet är avsett att motivera den anställda att arbeta kvar föreslås en differentierad kostnadsfördelning över tiden. För varje år som den anställda stannar kvar i arbete ska det med denna modell kosta mindre att arbeta kvar med lägre sysselsättnings-grad.

Bilden visar kostnadsfördelningen mellan staden och den anställda oavsett tidigare tjänstgöringsgrad.



Tabellen visar samma fördelning samt den anställdes totala inkomst i procent vid heltidstjänst

ålder	Arbetstidsminskning		Inkomst vid 50 % arbete
	Med lön från AG	Utan lön från AG	
61 år	20 %	30 %	70 %
62 år	22,50 %	27,50 %	72,50 %
63 år	27,50 %	22,50 %	77,50 %
64 år	30 %	20 %	80 %
65 år	32,50 %	17,50 %	82,50 %
66 år	37,50 %	12,50 %	87,50 %

### **Administrativ hantering**

Staden registrerar arbetstidsminskningen med löneavdrag som tjänstledighet. Med den-na hantering är det enkelt att åstadkomma en ändring eller tidsmässig omfördelning av ledigheten t.ex. om staden och den enskilde skulle komma överens om en tillfällig arbetstidsökning.

### **Kompensation för minskad ålderspension**

I och med att den kontanta lönen minskar innebär detta att såväl avsättningen till den allmänna pensionen som till PFA minskar. Med PFA kan konsekvensen bli så långtgående att individen förlorar hela sin kompletterande ålderspension på grund av inkomstminskningen. Detta anser projektet självklart inte tillfredsställande om erbjudandet skall ha förutsättningar att bli attraktivt. Projektet föreslår därför att staden genom att anmäla den tidigare lönen till stadens pensionsenhet kompenserar den anställda för denna förlust av PFA.

Det är försäkringsmässigt mer komplicerat att åstadkomma en kompensation för förlust av allmänpension. En möjlighet är att staden erlägger en avgift motsvarande arbetsgivarens andel av pensionsavgiften, d.v.s. 10,7 procent för tjänstledighetsdelen. På så sätt kan staden ersätta sin kostnad gentemot den enskilde. Hur en sådan avgift skulle tillgodogöras den anställda föreslår projektet att staden tar ställning till i samband med ett ev. införande av förmånen.

### **Kostnader**

Enligt de beräkningar som SPP gjort och under förutsättning att tio (10) procent av berörda anställda som är födda 1938-1945 och som arbetade år 2002 inom någon av de fyra aktuella yrkesgrupperna i staden (vårdbiträde, undersköterska, sjuksköterska och lärare) antar erbjudandet och minskar sin arbetstid med femtio (50) procent blir den sammanlagda kostnaden för staden år 2004 cirka 19 miljoner kronor, en kostnad som ökar till cirka 26,5 miljoner år 2007 (beräknat i 2002 års löner).

**Totalkostnad i tkr för arbetsbefrielsemodellen om 10 procent av de anställda utnyttjar möjligheten fr.o.m. 2004-01-01**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
arb.befrielse med lön	11 008	13 505	15 247	15 531	14 217	12 102	9 143
PFA avgift	945	1 127	1 129	1 223	1 044	838	604
PFA kompl åp	809	991	1 136	1 145	1 030	850	619
Allmän pensionsavgift	1 178	1 445	1 631	1 662	1 521	1 295	978
Komp. för all.pension	645	759	754	792	658	522	376
Sociala avgifter	3 800	4 662	5 263	5 361	4 908	4 178	3 156
Särskild löneskatt	528	698	732	767	663	536	388
Summa årlig kostnad	18 966	23 188	25 893	26 480	24 041	20 321	15 265
Antal	204	250	280	253	222	184	141

**Kostnad för en anställd i kr under åldern 61-67 år**

om lönen är 227 678 kr (meddellön för underlaget)

	61	62	63	64	65	66
arb.befrielse med lön	45 536	51 228	62 612	68 303	73 995	85 379
PFA avgift	5 123	5 123	5 123	5 123	5 123	5 123
PFA kompl åp	0	0	0	0	0	0
Allmän pensionsavgift	4 212	4 739	5 739	6 318	6 845	7 898
Komp. för all.pension	3 187	3 643	4 098	3 643	3 187	2 277
Sociala avgifter	15 719	17 684	21 613	23 578	25 543	29 473
Särskild löneskatt	2 016	2 127	2 237	2 127	2 016	1 795
Summa årlig kostnad	75 793	84 542	101 475	109 092	116 710	131 945

## II. EXTRA INDIVIDUELL PENSIONSÄVSÄTTNING

### Förslag till modell

Projektgruppen gör bedömningen att det finns anställda eller potentiella sådana inom bristyrkesområdena som kommit till Sverige eller ut i arbetslivet först i mogen ålder och som därför före pensionsåldern hinner arbeta in bara en blygsam allmän ålderspension.

För att motivera anställda med nämnda bakgrund att vilja arbeta kvar även efter fyllda 61 år föreslår projektet en försäkringslösning som gör det möjligt för staden att erbjuda anställda som uppnått nämnda ålder en extra premie om de stannar kvar i arbete. För en anställd som t.ex. kommer att uppbära enbart en garantipension från den allmänna försäkringen gör projektet bedömningen att en extra pensionsförstärkning av detta slag - att betalas ut mellan 67 och 72 års ålder - kan vara mycket värdefull.

Hur stor en eventuell extra individuell avsättning ska vara beror på hur stora kostnader staden är beredd att ta på sig. Men redan en avsättning på två (2) procent vid 61 års ålder och som ökar med två (2) procent för varje år mellan 62 och 66 år (fyra (4) procent vid 65 år) skulle ge cirka tio (10) procent av lönen i extra pension under åren 67-72 år.

Extra pension per år om avsättning sker till 67 år och utbetalning mellan 67-72 år

Årslön i 2003 års värde	Pension per år om avsättning sker från		
	61	62	63
154 400	15 360	11 255	7 870
193 000	19 200	14 070	9 840
231 600	23 040	16 885	11 810
270 200	26 880	19 700	13 775
308 800	30 720	22 510	15 745

## Kostnad för anställd i kr under åldern 61 –67 år

Om lönen är 227 678 kr (meddellön i underlaget)

ålder	Avsättning per år i kr	Särskild löneskatt	Summa kostnad
61 år	4 554	1 105	5 658
62 år	9 107	2 209	11 317
63 år	13 661	3 314	16 975
64 år	18 214	4 419	22 633
65 år	27 321	6 628	33 950
66 år	31 875	7 733	39 608
	104 732	25 408	130 140

Projektgruppen vill understryka vikten av att den extra pensionsavsättningen behandlas som en separat försäkring som inte i något avseende får sammanblandas med PFA.

### III. AVGÅNGSPENSION VID ÖVERTALIGHET I SÄRSKILDA FALL

#### Sammanfattning

PFA innehåller inte några pensionslösningar före 65 års ålder. Inom de delprojekt som i detta utvecklingsarbete haft till uppdrag att undersöka hur staden, framförallt inom bristyrkesområdena, ska kunna öka sin attraktion har framförts önskemål om att även se över den särskilda ålderspensionslösning som staden idag använder sig av för att direkt eller indirekt lösa en övertalighet.

Till projektet har framförts att avsaknaden av förutsebarhet rörande storleken av den framtida pensionen och en alltför varierande kompensationsnivå har gjort att "SÅP:en" inte fungerat som det ändamålsenliga verktyg som ursprungligen var tänkt.

I arbetet med ett utvecklingsavtal har de fackliga organisationerna också ställt krav på att staden i samband med en övertalighet uppstår i vissa fall ska kunna erbjuda äldre arbetstagare med en lång anställningstid i staden en bra och förutsägbar pensionslösning. En sådan kan t.ex. aktualiseras i en situation där staden gör bedömningen att en hantering enligt de riktlinjer för övertalighetshantering som uppställts i utvecklingsavtalet varken utifrån ett verksamhetsmässigt eller enskilt perspektiv kan anses önskvärd.

Projektet har därför arbetat fram ett förslag till avgångspension som har sin utgångspunkt i den lön och de fasta tillägg som den anställda uppbär i december året före avgångstillfället. Någon historisk ersättning ingår således inte i pensionsunderlaget.

Någon samordning med inkomst från annan arbetsgivare än staden eller dess bolag och stiftelser föreslås heller inte äga rum.

## **FÖRSLAG TILL MODELL**

### **Pensionsgrundande anställningstid**

Som villkor föreslås en pensionsgrundande anställningstid i staden (juridiska personen) på 120 månader. Avgångspensionen bör komma till användning företrädesvis för äldre anställda, förslagsvis från 60-61 års ålder, som uppnått den efterfrågade pensionsgrundande anställningstiden.

Om den anställda inte uppnått nämnda anställningstid och staden i en övertalighetssituation önskar erbjuda den anställda en möjlighet att sluta bör en överenskommelse om en avgångsersättning i stället träffas.

### **Utbetalning**

Pensionen ska betalas ut med början den månad den anställda "friställs" till och med den månad vederbörande fyller 65 år.

### **Pensionsunderlaget**

Pensionsunderlaget föreslås utgöras av den fasta kontanta månadslönen inklusive tillägg såsom OB, jour och beredskapsersättning som den anställda uppbar i december månad året före friställningen. Andra kontanta ersättningar, t.ex. övertidsersättning, ska således inte medräknas i underlaget.

### **Kompensationsnivå - fullständig eller partiell avgång**

Projektet föreslår att avgångspensionen utformas så att den - för det fall staden så vill - stimulerar den anställda att välja en partiell avgångspension i kombination med en omplacering i stället för hel avgångspension. Detta för att uppmuntra att anställda staden har intresse av att behålla i verksamheterna i varje fall till en del arbetar kvar.

Med anledning härav föreslås en kompensation med 70-75 procent i samband med hel avgångsersättning och 75-80 procent vid partiell avgång från anställningen.

### **Andra pensionsförmåner**

De pensionsförmåner som ingår i PFA ska hanteras som om den övertalige blivit beviljad särskild ålderspension.

Någon kompensation p.g.a. minskad ålders- och tjänstepension för dem som avgår före 60-61 års ålder föreslås inte. Detta mot bakgrund av att inkomst från annan arbetsgivare i princip inte föreslås samordnas (se nedan under samordning).

### **Samordning**

Projektet föreslår inte någon annan samordning - mellan avgångspensionen och inkomst från annan arbetsgivare - än från staden, dess bolag och stiftelser.

Vid partiell avgångspension föreslås att lön och pension beräknas oberoende av varandra. Detta för att undvika en minskning av pensionen om den anställdes lön ökar.

### Kostnadsberäkning - avgångspension

Stadens beräknade kostnader för införande av avgångspension är givetvis avhängig av huruvida hel eller partiell avgångsersättning ska betalas ut samt utbetalningstidens längd.

### Totalkostnad för en anställd i kr

om lönen är 231 600 kr

(6 prisbasbelopp)

Nuvärdesberäkning av månadsutbetalningarna med 3 % ränta

Om avgång sker från	Hel avgångsersättning (ersättning <b>70</b> %)	Särskild löneskatt	Summa kostnad
60 år	751 863	182 402	934 265
61 år	610 364	148 074	758 439
62 år	464 561	112 703	577 264
63 år	314 323	76 255	390 578
64 år	159 516	38 699	198 215

Om avgång sker från	Halv avgångsersättning (ersättning <b>75</b> %)	Särskild löneskatt	Summa kostnad
60 år	402 784	97 715	500 499
61 år	326 981	79 362	406 306
62 år	248 872	60 376	309 248
63 år	168 388	40 851	209 238
64 år	85 455	20 731	106 186

## IV. LÖNEVÄXLING MOT PENSION

### Bakgrund

#### Subvention vid löneväxling till pension

Beroende på att pensionsavsättningar beskattas lägre än kontant lön finns, med ett kostnadsneutralt synsätt, utrymme för arbetsgivaren att subventionera löneväxling till pension. Hur stor subventionen blir är beroende av hur stora de ökade administrationskostnaderna av löneväxlingen blir och vilken syn arbetsgivaren lägger på de momentant minskade skatteintäkterna. Subventionens storlek påverkas också av huruvida löneväxlingen ingår i underlaget för avtalspension eller inte.

Den matematiskt högsta möjliga subventionsgraden - utan hänsynstagande till ökade administrativa kostnader och minskade skatteintäkter - blir för olika grupper av anställda och för olika inkomstnivåer följande:



Grupp	Subvention	
	Löneväxling i pensionsunderlag	Löneväxling ej i pensionsunderlag
Arbetstagare (ÖLA-kollektivet) Med lön understigande 7,5 basbelopp	8,2 %	11,8 %
Arbetstagare (HÖK - kollektivet) Med lön understigande 7,5 basbelopp	8,2 %	12,7 %
Arbetstagare med lön överstigande 7,5 basbelopp (ÖLA-kollektivet)	7,2 %	8,3 %

(Beräkningarna är gjorda utifrån i dag gällande skatte- och avgiftsregler och uppgifterna är hämtade ur Landstingsförbundets skrift Löneväxling till pension - en konsekvensanalys, sid. 9)

### Löneväxling och underlag för avtalspension

? *arbetstagare med lön upp till 7,5 basbelopp (cirka 27 500 kronor)*

Om arbetsgivaren gör bedömningen att det finns utrymme för subventionering av avsättningen till frivillig pension påverkas inte den totala avsättningen till tjänstepension av huruvida löneväxlat belopp ingår i underlaget för avtalspension eller inte. Detta under förutsättning att arbetsgivaren anlägger ett kostnadsneutralt synsätt. I så fall blir avsättningen till avtalspension och subventioneringen av den frivilliga avsättningen en form av kommuniserande käril där högre avsättning till avtalspension leder till lägre subvention och tvärtom.

? *arbetstagare med lön överstigande 7,5 basbelopp*

För arbetstagare med lön överstigande 7,5 basbelopp påverkar beräkningen av underlaget för avtalspension i vissa situationer den framtida pensionen. Det gäller arbetstagare som befinner sig inom beräkningsperioden för den förmånsbestämda delen av den kompletterande ålderspensionen. Avtalspensionen blir lägre om löneväxlingen undantas från underlaget under beräkningsperioden, d.v.s. vid pensionsavgång eller när den anställda avgår från sin tjänst.

Även för arbetsgivaren kan pensionskostnaden för arbetstagare med lön överstigande 7,5 basbelopp påverkas av om löneväxling ingår i underlaget för avtalspension eller inte. Kostnaden för avtalspension ökar på grund av samordningsbestämmelser för den arbetsgivare som anställer en person som löneväxlat hos tidigare arbetsgivare under förutsättning att löneväxlat belopp inte ingått i underlaget för pensionsberäkningen hos den första arbetsgivaren.

## **FÖRSLAG TILL "STOCKHOLMSMODELL" FÖR LÖNEVÄXLING**

Projektet föreslår att alla stadens anställda oavsett lönenivå ges en möjlighet att mot ett bruttolöneavdrag växla lön mot pension.

### **Minsta respektive högsta tillåtna belopp**

Projektet föreslår en månatlig avsättning (avdrag på lönen) med ett fast krontalsbelopp. Som lägsta belopp föreslås tvåhundra (200) kronor och som högsta belopp - vilket kan bestämmas efter önskemål - bör en riktlinje vara cirka tio (10) procent av lönen.

### **Privata försäkringsgivare - administrerar och tryggar**

Svenska Kommunförbundet rekommenderar en hantering strikt åtskild från PFA. Kommunförbundets pensionsansvariga är av den uppfattningen att framtida försäkringsmässiga problem kan uppstå om tjänstepensionsförsäkringen "blandas upp" med individuellt pensionssparande. Tjänstepensionsförsäkringen skulle i vissa icke önskade avseenden kunna "smittas" av villkoren som gäller privat pensionsförsäkring.

Projektgruppen rekommenderar därför att staden vid eventuellt införande av en löneväxlingsmöjlighet upphandlar ett antal försäkringsbolag/förvaltare så att någon sammanblandning inte görs med det individuella valet inom PFA.

### **Löneväxlade beloppet föreslås ingå i underlaget för PFA**

Det föreligger enligt Riksskatteverket inte några skattemässiga hinder för en arbetsgivare att låta det löneväxlade beloppet ingå i det rapporterade underlaget för avtalspension. Mot denna bakgrund föreslås att det löneväxlade beloppet ingår i det rapporterade underlaget och att löneväxlingen därför inte kommer att påverka den anställdes framtida tjänstepension.

### **Förmåner relaterade till lag och avtal (dock inte PFA)**

Vad däremot gäller förmåner som utgår enligt lag (allmänna försäkringen, allmän ålderspension) eller avtal (t.ex. kollektivavtal avseende lön och allmänna anställningsvillkor) och där förmånerna är relaterade till utgående lön eller till den sjukpenninggrundande inkomsten kan storleken av dessa förmåner komma att påverkas av löneväxlingen (t.ex. sjuklön, övertidsersättning, sjukpenning, föräldrapenning etc.).

### **Vissa konsekvenser för staden vid införande av löneväxling**

För staden som arbetsgivare får löneväxling till pension följande konsekvenser:

- ? Ev. ökade administrationskostnader.
- ? Minskade momentana skatteintäkter. Vid utbetalning av pensionen får kommunen dock skatteintäkt också på den löneväxlade delen.
- ? Om löneväxling sker med avdrag på lönen och växlingen genomförs endast när det finns lön att göra avdrag från, blir löneväxlingen i princip kostnadsneutral för staden. Undantaget är den subventioneringsdel som staden står för.
- ? Ett informationsansvar till anställda - särskilt för anställda med lägre lön än 7,5 basbelopp - om löneväxlingens konsekvenser med avseende på utgående lön, avtalspension, avtalsrelaterade förmåner och avdrag, allmänpension och ersättningar och förmåner från socialförsäkringen
- ? Utifrån skattelagstiftningens regler är det viktigt att enbart lön eller annan ersättning som inte varit tillgänglig för "lyftning" för arbetstagaren får löneväxlas. I annat fall gäller inte reglerna om löneskatt utan fulla sociala avgifter för arbetsgivaren och heller inte skattebefrielse för arbetstagaren. Således kan t.ex. jourkompensation som intjänats före tidpunkten för överenskommelse med individen om löneväxling inte användas för växling till frivillig pension.

### **Statistik**

Hur löneväxling till pension hanteras statistiskt har betydelse vid lönejämförelser mellan individer eller mellan grupper av anställda, vid beräkningar av löneutvecklingen under en viss tidsperiod, vid beräkningar av förhandlingsutrymmen m.m.

För att vid lönejämförelser erhålla en rättvisande bild av löneläget mellan anställda ska det växlade beloppet ingå i redovisningen av arbetstagarens lön. Risk föreligger annars att löneväxlat belopp efter en tid glöms bort och att jämförelser görs enbart med utgående kontantlön.

## **V. BINDANDE UTFÄSTELSE OM BETALD UTBILDNING**

Projektgruppen föreslår att staden avsätter medel för att i det individuella anställningsavtalet ge personer som antar ett erbjudande om anställning inom vård eller omsorg (d.v.s. nyanställning i staden) en bindande utfästelse om betald grundutbildning till vårdbiträde/undersköterska eller skötare.

Utfästelsen föreslås i anställningsavtalet villkoras av ett års anställning med goda vitsord inom vård- eller omsorgsarbete i Stockholms stad.

Genom en sådan konstruktionen får staden tillgodogöra sig den anställdes tjänster under ett år innan utbildningen tar vid. Tanken är att staden under detta inledande år ska lägga grunden för en önskan om fortsatt arbete även efter utbildningens slut.

Arbetet på förvaltningen ska planeras så att problem i verksamheten inte uppstår när den anställda - efter det inledande året - påbörjar sin utbildning.

Utbildningen ska vid behov kompletteras med möjlighet till studier i svenska språket.

Utfästelsen om betald utbildning föreslås staden använda sig av (t.ex. i massmedia) för att locka till sig arbetskraft inom vård och omsorg.

Anställningsavtalen tecknas på vanligt sätt med staden som arbetsgivare och med placering på viss förvaltning. Under det inledande anställningsåret ska den anställda tjänstgöra inom vård- eller omsorgsarbete på denna förvaltning.

Projektet föreslår mot denna bakgrund att staden avsätter kommuncentrala medel för ett preciserat antal erbjudanden om betald utbildning samt lön under det inledande anställningsåret. Först därefter ska förvaltningen enligt förslaget överta lönekostnaden.

---

## Bilaga 1

### **Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet enligt lagen om anställningsskydd (LAS)**

Saklig grund för uppsägning föreligger inte enligt 7 § andra stycket lagen om anställningsskydd (LAS) om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren ett annat arbete hos sig.

Av Arbetsdomstolens (AD) avgöranden framgår att det i arbetsgivarens skyldighet att bereda arbetstagarna annat arbete också ligger en skyldighet att med tillräcklig noggrannhet utreda vilka möjligheter till omplacering till ett ledigt arbete som står till buds. Om arbetsgivaren underlåter detta och det därför är oklart om det faktiskt funnits möjligheter till en omplacering, blir konsekvensen som regel att arbetsgivaren inte anses ha uppfyllt sina rättsliga skyldigheter. Och följden av detta sannolikt att arbetsgivaren förlorar en eventuell uppsägningstvist i domstol.

Beträffande utredningsskyldighetens omfattning har AD framhållit att det, särskilt när det är fråga om omplacering av ett större antal arbetstagare samt en komplicerad planerings- och beslutsprocess, inte kan ställas lika långtgående krav på utredningen som vid en enklare sådan.

Detta innebär sannolikt att de rättsliga kraven i utrednings- och omplaceringshänseende vid förändringar som omfattar ett stort antal arbetstagare (jfr stadsdelsnämndsreformen) inte kan ställas lika högt som då en mindre övertalighet uppstår på en arbetsenhet och ett fåtal anställda ska omplaceras till nya arbeten.

Av AD:s avgöranden kan även den slutsatsen dras att arbetstagarorganisationen, vid påstående om motsatsen, i vart fall har en viss bevisbörda för ett påstående om att arbetsgivaren haft möjlighet att bereda den övertalige annat arbete hos sig. Detta innebär att för det fall den fackliga organisationen i en tvist påstår att arbetsgivaren inte fullgjort sin utrednings- och omplaceringsskyldighet, måste den fackliga organisationen kunna visa att det funnits lediga arbeten som borde ha erbjudits den som sagts upp.

Som den stora arbetsgivare Stockholms stad är kan man utgå från att höga krav generellt sett kommer att ställas vid en rättslig prövning huruvida staden uppfyllt sin omplaceringsskyldighet (jfr. hemspråkslärardomen).

### **Omfattningen av omplaceringsskyldigheten**

I första hand gäller att omplacering ska ske till arbete på samma arbetsplats eller förvaltning. Arbetsuppgifterna ska vidare vara så likvärdiga som möjligt och ligga inom ramen för anställningen (jfr. prop 1973:129 sid.121). Man talar i rättsliga sammanhang om ett skäligt erbjudande.

Att understryka är att det enbart är lediga arbeten som i rättslig mening ligger till grund för arbetsgivarens omplaceringsskyldighet. Staden har således inte någon skyldighet att inrätta tjänster för att bereda anställda arbete.

Om det inte finns lediga arbeten vid arbetsenheten/förvaltningen är arbetsgivaren skyldig att undersöka om det någon annanstans inom dennes verksamhetsområde finns några lediga arbeten som den övertalige har s.k. tillräckliga kvalifikationer för.

Vad avses då med tillräckliga kvalifikationer? Detta krav anses uppfyllt även om arbetstagaren behöver en viss normal upplärningstid. Någon rätt till omskolning kan dock inte, som man får uppfatta rättsläget, grundas på LAS.

Vilka krav kan arbetsgivaren ställa?

I proposition 1973:129 sid. 165 anförde departementschefen bl.a. följande beträffande tillräckliga kvalifikationer:

"jag vill understryka att tillräckliga kvalifikationer inte bör avse annat än att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om".

Eftersom arbetssökandena normalt får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att arbetsgivaren inte kan vägra placering på den grunden att arbetstagaren från första dagen inte behärskar de nya arbetsuppgifterna. En viss upplärningstid måste godtas.

Arbetsgivaren kan således mot bakgrund av arbetsrättsliga regler och praxis inte ställa krav på bästa kvalifikationer. Om en tvist skulle uppstå är det arbetsgivaren som har bevisbördan för ett påstående om att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetet ifråga.

En omfattande praxis har utarbetats av arbetsdomstolen till ledning rörande vilka krav en arbetsgivare kan ställa på arbetstagarens kvalifikationer.

LAS innehåller inte några regler angående i vilken turordning omplacering enligt 7 § andra stycket LAS ska ske. AD har dock understrukit vikten av att arbetsgivaren i samband med omplacering av arbetstagare till annat arbete agerar sakligt, opartiskt och inte diskriminerande.

## Bilaga 2

### **Turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist enligt lag och avtal (lagturlista)**

Två principiella huvudfrågor uppkommer när man ska bestämma turordningen nämligen:

- ? Kretsen av arbetstagare som kan komma att sägas upp (turordningskretsen).
- ? Den inbördes ordningen mellan dessa arbetstagare (placering i turordningskretsen)

När det gäller den första frågan är det arbetsgivaren som lägger fast grundförutsättningarna. Omfattningen av nedskärningen, vilken förvaltning, vilka avdelningar och enheter som berörs och när neddragningen ska genomföras bestäms av arbetsgivaren efter sedvanliga förhandlingar enligt 11 och eventuellt 14 § MBL.

Även inför själva uppsägningsbeslutet ska arbetsgivaren påkalla förhandlingar enligt 29 § LAS som ska genomföras enligt 11-14 § MBL.

Styrande vid upprättande av turordning vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist är – om kollektivavtal om annat inte träffas - vid tillämpning av LAS och AB:s regler begreppen förvaltning och kollektivavtalsområde och när det gäller frågan vem/vilka som ska sägas upp begreppet "tillräckliga kvalifikationer". Placering i turordningskretsen bestäms utifrån anställningstid och ålder.

Av Allmänna Bestämmelser (AB 01) § 14 Mom. 6 framgår vidare att:

om det i olika arbetstagarorganisationers lönekollektivavtal eller i olika lönekollektivavtal med en och samma arbetstagarorganisation förekommer anställningar, för vilka gäller samma yrkesbeteckning/tjänstebenämning, ska för sådana anställningar inom samma förvaltning gälla en gemensam turordning vid uppsägning. En gemensam turordningslista ska således upprättas.

### **Kollektivavtalsområde**

Med kollektivavtalsområde avses varje lokalt påtecknat kollektivavtal (LOK).

Turordningsreglerna kan innebära att en gemensam turordning ska upprättas för en grupp som består dels av arbetstagarorganisationens egna medlemmar, dels av oorganiserade eller medlemmar i en organisation som saknar kollektivavtal med staden. Avgörande för turordningslistan är om arbetstagarna sysselsätts inom ett och samma avtalsområde.

### **Placering i turordningskrets**

Arbetstagarnas plats i turordningskretsen ska bestämmas enligt 3, 22 och 23 § i LAS.

Anställningstiden beräknas per den kommande uppsägningsdagen som därför måste bestämmas. Detta sker lämpligen i samband med MBL-förhandlingen enligt 29 § LAS.

I samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist bör staden/förvaltningarna – i stället för samverkan (enligt stadens lokala samverkansavtal vid turordning i samband med uppsägning p.g.a. arbetsbrist) lämpligen tillämpa 11 - 14 § medbestämmandelagen (MBL).

Den anställningstid som ska tillgodoräknas är all anställningstid hos arbetsgivaren d.v.s. i staden.

Att uppmärksamma i detta sammanhang är att när turordning ska bestämmas kan även anställningstid hos en tidigare arbetsgivare bli aktuell att tillgodoräkna en anställd i staden.

Det vanligaste förekommande fallet är när arbetstagare kommer tillbaka genom en övergång av verksamhet som omfattas av 6 b § LAS (jfr 3 § 1-3 LAS).

Enligt 3 § LAS gäller som nämnts vid turordningen en förmånligare beräkning av anställningstid för arbetstagare som fyllt 45 år.

Dessa får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat hos arbetsgivaren efter fyllda 45 år (dock får högst 60 extra anställningsmånader tillgodoräknas).

Enbart tillsvidareanställda kan sägas upp p.g.a. arbetsbrist. Detta innebär att visstidsanställda vars anställningar inte kan sägas upp i förtid inte ska tas med på turordningslistan. Tjänstlediga anställda med tillsvidareanställningar ska däremot självfallet tas med.

Den som p.g.a. nedsatt arbetsförmåga beretts särskild sysselsättning har enligt 23 § LAS rätt till fortsatt anställning d.v.s. oberoende av turordningen, om det kan ske utan väsentliga olägenheter för arbetsgivaren.

Ett annat undantag från reglerna om placering i turordningskrets gäller facklig förtroendeman enligt 8 § förtroendemannalagen.

Företrädare till fortsatt anställning gäller om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Regeln syftar således primärt till att skydda den fackliga verksamheten, inte förtroendemannen.

Endast förtroendemen med viktigare löpande arbetsuppgifter, t.ex. avdelningsordförande omfattas av detta undantag. Kan förtroendemannen bara efter omplacering i turordningskretsen beredas fortsatt arbete, gäller på vanligt sätt som förutsättning att personen ifråga har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Regeln tar sikte på deltidsarbetande förtroendemen som behöver omplaceras i en övertalighetssituation.



### Bilaga 3

#### **Beskattning av personalförmåner vid personalavveckling**

Utgångspunkten vid personbeskattning är att alla kontanta ersättningar i form av lön, avgångsvederlag, ersättning för ökade levnadsomkostnader m.m. är skattepliktiga för den enskilde samtidigt som de utgör underlag för arbetsgivaravgifter för arbetsgivaren.

I 11 kap. 17 § inkomstskattelagen (prop. 1995/96:152) finns en specialreglering för utbildning vid omstrukturering:

”förmån i form av utbildning eller annan åtgärd som är av väsentlig betydelse för den skattskyldige skall kunna fortsätta att förvärvsarbeta skall inte tas upp hos den som riskerar att bli arbetslös på grund av omstrukturering, personalavveckling eller liknande i arbetsgivarens verksamhet”.

Två krav ställs således upp för skatte-/avgiftsfriheten:

1. Arbetsgivaren ska ha vidtagit åtgärden i syfte att minska eller omplacera personal. För att bestämmelsen ska bli tillämplig krävs enligt förarbetena inte att den anställda blivit uppsagd. Skattefriheten omfattar även situationer då "arbetsgivaren vidtar en åtgärd som medför att arbetstagaren känner sig tvingad att säga upp sig själv".
2. Åtgärden ska vara av väsentlig betydelse för att den enskilde ska kunna fortsätta att arbeta, d.v.s. på ett påtagligt sätt öka personens möjligheter på arbetsmarknaden.

Utanför regelns tillämpningsområde faller därför enligt förarbetena ”utbildning på ett område där vederbörande utan svårighet redan kan få ett arbete hos en annan arbetsgivare. Regeln bör heller inte omfatta situationer där en person som har en gedigen utbildning inom ett område med tillfällig arbetsbrist, läser in något i avvaktan på att arbetsmarknaden blir gynnsammare inom hans område”

Enligt vad som framgår av förarbetena kan utbildningen såväl påbörjas som avslutas efter anställningens upphörande. Som utbildningskostnad anses bl.a. kurskostnader, terminsavgifter och kurslitteratur.

Beträffande skatteeffekterna vid olika inkomstlägen se bilaga 3