



Handläggare: Christer Ståhl
Tfn: 508 03 055

Till
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Remiss rörande "Utvecklingsavtal för anställda i Stockholm stad".

Stadsdelsnämnden i Spånga-Tensta har fått uppdraget att yttra sig över ett förslag till utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad. Utvecklingsavtalet föreslås bli ersätta det trygghetsavtal som funnits i staden sedan 1986.

Förslag till beslut

Stadsdelsnämnden godkänner och överlämnar tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Jack Kindberg
Stadsdelsdirektör

Christer Ståhl
Personalchef

Ärendets beredning

Remissen har beretts inom personalavdelningen. De lokala fackliga företrädarna i förvaltningen har inbjudits till ett möte om förslaget 2003-09-04. På mötet deltog SACO och SKTF.

Ärendet har också behandlats på förvaltningsgrupp 2003-09-09.

Bakgrund

Stockholms stad tillämpar sedan 1986 ett trygghetsavtal som träffats mellan staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer. Avtalet innebär att tillsvidareanställd personal, vars anställningsvillkor då reglerades av renodlat kommunala avtal, garanteras en långtgående anställningstrygghet.

Under 1996 genomfördes, på kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens uppdrag, en utvärdering av stadens trygghetsavtal.

Utvärderingen gav vid handen att trygghetsavtalet 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 mer negativ attityd mot övertaliga p.g a. att 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 kunnat erbjudas hos en annan arbetsgivare
- bidragit till att stadens verksamheter vid neddragningar kommit att behålla fel kompetens.

Under 2001 beslutade kommunfullmäktige att en del av det personalpolitiska arbetet ska ägnas åt utveckling av ett alternativ till dagens trygghetsavtal. Ett projektarbete startades med deltagare från stadens förvaltningar och bolag samt från de fackliga organisationerna.

I juni 2003 presenterade projektgruppen sitt förslag, som innebär att det nuvarande trygghetsavtalet avvecklas och ersätts med ett s k utvecklingsavtal.

Detta nya kollektivavtal föreslås tecknas för en från början fastställd tid av fem år och med en ömsesidig uppsägningstid av ett år.

För att omfattas av avtalet krävs att den anställda är tillsvidareanställd i staden, gäller ej bolag och stiftelser.

Innehållet i avtalet föreslås följa en principiell tvåvägsmodell med därtill hörande konkreta tillämpningsregler.

Förslagets princip är att den som konstateras övertalig vid en överläggning på den egna förvaltningen ska erbjudas följande alternativ för att gå vidare till ett nytt arbete:

A. Genom stadens försorg omplaceras till ett ledigt arbete någon annanstans i staden.

eller

B. 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.

Till resp alternativ föreslås följande konkreta tillämpningsregler.

Alternativ A.

- en central omplaceringsenhet bildas som gör omplaceringsutredning och som har befogenhet att besluta om stadsövergripande omplaceringar
- under den tid central handläggning pågår kvarstår vederbörande i sin anställning på förvaltningen.
- omplaceringsperioden är maximalt fyra månader
- den enskilde ska skriftligen erbjudas nytt arbete
- erbjudandet om nytt arbete ska vara skäligt, dvs grundat på ett antal samverkande faktorer som tydliggjorts genom rikhaltig praxis från Arbetsdomstolen.
- erbjudande om nödvändig kompetensutveckling på den nya arbetet.

Alternativ B.

- en personlig coach utses
- staden betalar ut ersättning motsvarande den tidigare lönen tills vederbörande hittat nytt arbete eller maximalt upp till 12 månader
- om vederbörande inte bedöms anställningsbar utan ytterligare utbildningsinsatser erbjuds ersättning motsvarande 75% av tidigare lön under högst 18 månader samt betalda utbildningskostnader.
- varit tillsvidareanställd minst 36 månader i staden när man konstateras övertalig
- gäller normalt ej om vederbörande genomgår rehabilitering

Förvaltningens förslag

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 personalpolitik.

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 inlåsningseffekterna 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. Alla beslut ska självklart föregås av medbestämmande enligt lag och avtal.

Alternativ A.

Förvaltningen tillstyrker bildandet av en central omplaceringsenhet enligt 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.

SLUT