

AB

CD

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 ”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 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 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
- ? 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 utvecklingsområde.

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 me-

nade 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 trygghetslösningar. I diskussionerna 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 inläsningseffekter.

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 partsammansatt 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 anställda, 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 anställda 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.

Nämnda 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*.

**Den som "konstaterats" övertalig på sin förvaltning
föreslås erbjudas följande**

ALTERNATIV

Omplaceringsutredning och försök att omplacera till ett nytt arbete genom stadens försorg	Frivillig uppsägning från anställningen
Mot ↓	Mot ↓
? 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 tidi- gare lönen under upp till 12 måna- der ? 75 procent av den tidigare lönen under upp till 18 månader och be - talda utbildningskostnader 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 där- efter - 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 läg- gas. Efter det att organisationsplanen har förhandlats enligt 11 § MBL börjar beman- ningsarbetet. Detta ska ske med iakttagande av sedvanliga arbetsrättsliga regler på om- rådet (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 trygghetsav- talets 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 an- ställningstid 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 för- valtningen

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 huru- vida en omplacering kan ske till en annan lämplig tillsvidareanställning.

Vad som i första hand enligt arbetsrätten ska eftersökas är en *ledig tillsvidareanställ- ning* för vilken den övertalige har s.k. tillräckliga kvalifikationer. Om det finns ett så- dant 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 anställ- ning 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 över-
sänds 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 omplace-
rad till ett annat arbete, ska förvaltningen vända sig till den centrala omplaceringsenhe-
ten med en skriftlig begäran om en stadsövergripande omplaceringsutredning.

Förvaltningen ansvarar - i samband med överlämnandet - för att en så kvalitativt bra
utredning i personalärendet som möjligt kommer den centrala enheten till del. Utred-
ningen bör innehålla bl.a. förvaltningens omplaceringsutredning, protokoll från över-
läggningen 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 kost-
nadsansvaret.

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 stads-
ledningskontoret med behörighet att - i sista hand även mot den mottagande förvalt-
ningens 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").

Givetvis kan 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 anställde 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 anställde 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 kompetenshöjande 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 tidsmässigt 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 utbildningar/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 samtidigt som arbetsinsatsen ur ett verksamhetsmässigt perspektiv bör anses acceptabel.

Förmånsunderlaget

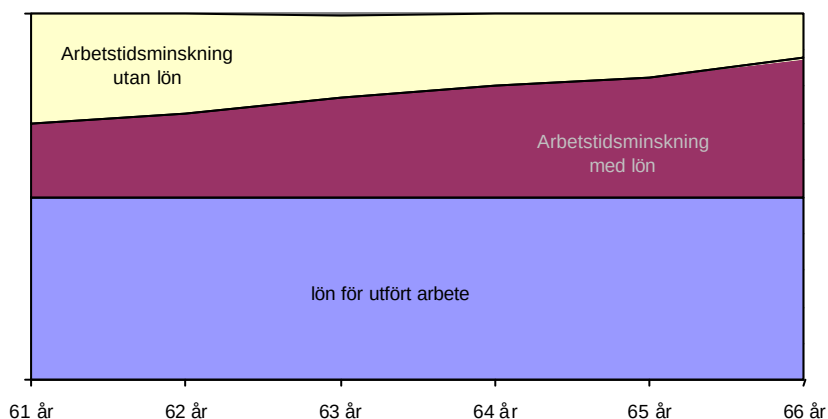
Förmånsunderlaget föreslås utgöras av aktuell lön och fasta tillägg såsom OB, jour och beredskap (d.v.s. inte ersättning för mer- och övertid) vid avgångstidpunkten.

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 sysselsättningsgrad.

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 denna 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 70 %)	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 75 %)	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 kärl 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.

Löneväxlat 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 förmåner 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.
