



Handläggare: Gunilla Schedin Hahn  
Tfn: 08-508 09 015

Till Norrmalms stadsdelsförvaltning

## **Utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad - yttrande till stadsledningskontoret**

### **Förslag till beslut**

Remissen besvaras med stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande.

Ylva Tengblad  
stadsdelsdirektör

Lotta Halling  
personalchef

### **Sammanfattning**

Stadsledningskontoret har begärt stadsdelsnämndens yttrande med anledning av förslag till utvecklingsavtal för stadens anställda. Förslaget är tänkt att ersätta nuvarande trygghetsavtal och utgöra grund för ett kollektivavtal mellan staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer. Utvecklingsavtalet innehåller dels förslag till hantering av övertalighet dels förslag till olika insatser för att göra Stockholms stad till en mera attraktiv arbetsgivare.

Stadsdelsförvaltningen är positiv till förslaget och delar i allt väsentligt de synpunkter och konkreta förslag till åtgärder som lagts fram. Vissa förslag behöver dock tydliggöras.

### **Ärendets beredning**

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom stadsmiljö- och planeringsavdelningen i samråd med personalavdelningen.

### **Bakgrund**

Kommunfullmäktige beslutade i mars 2001 att ett alternativ till dagens trygghetsavtal skulle tas fram. Den projektgrupp som haft i uppdrag att utreda frågan har nu avgivit en rapport som remitterats till stadens samtliga nämnder samt till de kollektivavtalsbundna fackliga organisationerna för yttrande.

### ***Sammanfattning av rapporten***

Rapporten innehåller dels förslag till framtida hantering av övertalighet, dels förslag på åtgärder för att staden ska bli en mera attraktiv arbetsgivare. Förslagen är tänkta att utgöra grund för ett avtal mellan staden och dess kollektivavtalsbundna fackliga organisationer.

Syftet med det nya avtalet är att bidra till att:

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

### ***Effekter av trygghetsavtalet***

Det trygghetsavtal som staden träffade 1986 byggde på tanken att uppsägningar skulle kunna undvikas genom att skapa förutsättningar för en hög intern rörlighet. Den utvärdering av avtalet som genomfördes i slutet av 1990-talet visade dock att staden varken haft organisation, verktyg eller ekonomiska resurser för att förverkliga avtalets intentioner, varför avtalet istället kommit att få betydande ”inlåsningseffekter”.

Konsekvenserna av detta har ofta blivit att övertalig personal placerats i pooler eller på arbetsuppgifter, där de egentligen inte varit efterfrågande, utan som inrättats för att ge den övertalige arbete.

Även konkurrensutsättningen och övergång av verksamheter till andra arbetsgivare har resulterat i en övertalighet i staden. Anställda som upplevt sig ha svag kompetens, varit sjuka eller befunnit sig i rehabilitering har valt att stanna i staden istället för att gå över till en ny arbetsgivare. Den i samband med konkurrensutsättningen erbjudna återgångsrätten har resulterat i att staden fått tillbaka tidigare anställda som inte alltid kunnat beredas ordinarie arbetsuppgifter. Den goodwill som trygghetsavtalet givit staden har således inte alltid motsvarats av de verkliga förhållandena.

Innan en arbetsgivare har rätt att överväga uppsägning på grund av arbetsbrist, har

denne en enligt lag långtgående skyldighet att genom omplacering söka bereda den övertalige annat arbete. Enligt arbetsrättslig lagstiftning och praxis ska då samtliga lediga tillsvidareanställningar stå till förfogande. Detta bör enligt projektgruppens mening, generellt sett och även utan trygghetsavtalet, innebära en långtgående anställningstrygghet hos en så stor arbetsgivare som Stockholms stad.

### ***FÖRSLAG TILL FRAMTIDA HANTERING AV ÖVERTALIGHET***

Projektgruppen föreslår att den som konstaterats övertalig ska erbjudas följande alternativ:

1. Genom stadens försorg omplaceras till ledigt arbete någon annanstans i staden.
2. Genom att säga upp sig få tillgång till ett individuellt stöd (coach) för att under trygga ekonomiska förhållanden hitta ett nytt arbete i staden eller hos annan arbetsgivare.

Som villkor föreslås krävas att den anställda ska vara tillsvidareanställd i staden sedan minst tre år tillbaka.

Grundförutsättningarna för att den anställda ska erbjudas dessa valmöjligheter är att:

- förvaltningarna har tillgång till de anställdas sammanlagda anställningstid i staden
- en central omplaceringsenhet inrättas med rätt att, i sista hand även mot den mottagande förvaltningens önskemål, omplacera övertaliga över förvaltningsgränserna
- den centrala omplaceringsenheten har omedelbar tillgång till alla lediga arbeten, både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar, och att förvaltningarna ålägga skyldighet att rapportera in dessa till staden centralt

#### *Urvalet – turordning inom arbetsenheten*

För att undvika att staden i samband med varje organisationsförändring / neddragning av verksamhet ska behöva turordna anställda med hela förvaltningen som turordningskrets, föreslår projektgruppen att övertaligheten fastställs på den aktuella arbetsenheten / resultatenheten. Urvalet, d.v.s. vem / vilka som ska behöva flyttas i samband med en organisatorisk förändring ska fastställas med utgångspunkt från anställningstid i staden.

#### *Omplacering till ett ledigt arbete i den "egna" förvaltningen*

När en tillsvidareanställd på en arbetsenhet inte längre kan ha kvar sina tidigare arbetsuppgifter ska förvaltningen i första hand utreda och ta ställning till huruvida en omplacering kan ske till annan lämplig tillsvidareanställning. Den anställda behöver inte acceptera erbjudanden som ligger utanför anställningsavtalets ram.

Om en tillsvidareanställning inte kan erbjudas föreslås förvaltningen i andra hand utreda om det finns någon ledig tidsbegränsad anställning. Om den övertalige accepterar en tidsbegränsad anställning föreslås att han / hon, när den tidsbegränsade anställningen upphör, erbjuds en förnyad omplaceringsutredning till en lämplig tillsvidareanställning i den "egna" förvaltningen.

*Överläggning med den fackliga organisationen för att "konstateras" övertalig*

I det fall förvaltningen inte kan erbjuda något ledigt arbete föreslås förvaltningen kalla den anställdes fackliga organisation till överläggning. Om parterna konstaterar att det inte finns något ledigt arbete ska den anställda konstateras övertalig. I anslutning till att den anställda konstaterats övertalig föreslås förvaltningen översända ett skriftligt besked till den anställda med följande handlingar:

- protokoll från överläggningen
- information angående de två alternativa valmöjligheterna
- svarshandling
- uppsägningshandling

Projektgruppen föreslår att den anställda inom fyra veckor ska lämna skriftligt besked om huruvida han / hon önskar bli omplacerad genom stadens försorg eller genom att säga upp sig få tillgång till individuellt stöd för att hitta annat arbete. Den anställdes val föreslås vara definitivt.

***Alternativ 1 - Central omplacering genom stadens försorg***

Projektgruppen föreslår att en central enhet inom stadsledningskontoret inrättas med behörighet att omplacera övertaliga till annat arbete, i sista hand även mot den mottagande förvaltningens vilja.

I de fall den övertalige väljer att bli omplacerad genom stadens försorg ska förvaltningen vända sig till den centrala omplaceringsenheten med begäran om en stadsövergripande omplaceringsutredning. Under den tid den centrala omplaceringsenheten handlägger ärendet kvarstår vederbörande i sin anställning.

*Den centrala enhetens uppbyggnad och uppgifter*

Projektgruppen föreslår att den centrala omplaceringsenhetens primära uppgift ska vara att genomföra förvaltningsövergripande omplaceringsutredningar samt fatta beslut i omplaceringsärenden. Enheten föreslås även svara för utbildning samt ge råd och information i övertalighetsfrågor. Verksamheten föreslås finansieras centralt.

*Central omplaceringsutredning upp till fyra månader*

Omplaceringsperioden föreslås omfatta upp till fyra månader. En omplacering till en tidsbegränsad anställning utgör inte ett skäligt erbjudande. Staden som arbetsgivare och den anställda kan givetvis träffa en överenskommelse om en tidsbegränsad anställning.

### *Omplaceringserbjudandet*

Anställda med mera specialiserade arbetsuppgifter, och som väljer alternativet med en central omplacering, kan som ett skäligt erbjudande och för att behålla sin anställning i staden behöva acceptera erbjudanden som ligger utanför anställningsavtalets ram. Om den anställda 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.

### *Skriftligt erbjudande om ett nytt arbete*

Ett formellt omplaceringserbjudande innebär att omplaceringsenheten skriftligen lämnar den anställda ett erbjudande om nytt arbete. Den anställda underrättas samtidigt om att han / hon riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist om erbjudandet inte accepteras.

### ***Alternativ 2 – frivillig uppsägning från sin anställning för att med goda villkor kunna gå vidare till ett nytt arbete***

Projektgruppen föreslår att den övertalige erbjuds möjlighet att säga upp sig från sin anställning med omedelbar verkan mot att staden betalar ut en ersättning motsvarande den tidigare lönen tills vederbörande hittat ett nytt arbete eller maximalt upp till tolv månader.

Vidare föreslås att den tidigare anställda erbjuds en individuell stödperson (coach) för att lättare hitta ett nytt arbete inom eller utanför staden. Om den övertalige inte bedöms anställningsbar utan utbildningsinsatser föreslås att han / hon under en utbildningstid på högst arton månader erbjuds ersättning motsvarande 75 % av sin tidigare månadslön samt betalda utbildningskostnader. I det fall ”coachen” bedömer att den tidigare anställda bör anta ett erbjudande om arbete men inte gör det eller om han / hon utan godtagbara skäl underlåter att vidta de åtgärder man kommit överens om ska ersättningen kunna dras in.

Som villkor för att få ta del av ovan nämnda erbjudanden föreslås att den övertalige haft en tillsvidareanställning i staden sedan minst tre år tillbaka.

En förutsättning för att kunna erbjuda ”coaching” är att staden bygger upp en egen organisation eller köper dessa tjänster. Projektgruppen föreslår att staden inledningsvis köper tjänster eftersom behovet av ”coaching” bedöms kunna växla avsevärt över tiden. ”Coachingfunktionen” och de föreslagna ekonomiska ersättningarna föreslås finansieras centralt.

Vad gäller anställda som genomgår rehabilitering och som konstaterats övertaliga föreslår projektgruppen att de inte bör få välja den lösning som innebär att han / hon säger upp sig från sin anställning.

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

### *Nedsättning av arbetstiden genom möjlighet till arbetsbefrielse på ekonomiskt fördelaktiga villkor*

Den som fyllt 61 år har möjlighet att sluta sin anställning genom förtida uttag av allmän- och tjänstepension, en möjlighet som utnyttjas av alltfler. Konsekvensen av förtida uttag är dock att pensionsbeloppet blir avsevärt mycket lägre. Projektgruppen utgår från att det i åldersgruppen över 61 år finns ett inte försumbart antal personer som både skulle vilja och orka arbeta kvar om de erbjöds att trappa ner sin arbetstid under ekonomiskt fördelaktiga villkor.

Projektgruppen föreslår att staden, efter individuell prövning och inom bristyrkesområdena, erbjuder anställda, att efter fyllda 61 år, möjlighet att gå ner i arbetstid och att kostnaderna för arbetstidsminskningen delas upp i två delar, en med löneavdrag och en utan.

Som villkor för att få ta del av erbjudandet föreslås en pensionsgrundande anställningstid i staden på 10 år och med en lägsta sysselsättningsgrad på 40% av en heltidsanställning.

### *Extra individuell pensionsavsättning*

Projektgruppen föreslår vidare att anställda eller potentiella sådana inom bristyrkesområdena, som sent kommit till Sverige eller sent ut i arbetslivet och som uppnått 61 års ålder ska erbjudas en extra premie, att utbetalas mellan 67 och 72 års ålder, om de stannar kvar i arbete.

### *Avgångspension vid övertalighet i särskilda fall*

Önskemål har framförts om att inom ramen för projektgruppens arbete se över den särskilda ålderspensionslösning staden idag använder sig av för att direkt eller indirekt lösa frågan om övertalighet. De fackliga organisationerna har ställt krav på att staden, då övertalighet uppstår, i vissa fall ska kunna erbjuda äldre arbetstagare med lång anställningstid i staden en bra och förutsägbar pensionslösning.

Projektgruppen har därför lagt fram ett förslag till avgångspension som utgår från den lön och de fasta tillägg den anställda uppbär i december året före avgångstillfället och som innebär att den anställda erbjuds en kompensation med 70-75 % i samband med hel avgångsersättning och med 75-80 % vid partiell avgång. Som villkor föreslås en pensionsgrundande anställningstid i staden på minst 10 år.

Avgångspensionen bör användas företrädesvis för äldre anställda, förslagsvis från 60-61 års ålder och utbetalas från den månad den anställda "friställs" till och med den månad vederbörande fyller 65 år. Avgångspensionen föreslås utformas så att den anställda stimuleras att välja en partiell avgångspension i kombination med omplacering istället

för hel avgångspension.

#### *Löneväxling mot pension*

Projektgruppen föreslår att stadens anställda oavsett lönenivå ges möjlighet att mot ett bruttolöneavdrag växla lön mot pension med en månatlig avsättning med ett fast krontalsbelopp motsvarande ca tio % av lönen.

#### *Bindande utfästelse om betald utbildning*

Projektgruppen föreslår att staden avsätter medel för att i det individuella anställningsavtalet ge personer som nyanställs inom vård eller omsorg en bindande utfästelse om betald grundutbildning till vårdbiträde / undersköterska eller vårdare. Utfästelsen föreslås villkoras av ett års anställning med goda vitsord inom vård- eller omsorgsarbete i staden. Projektgruppen föreslår att staden avsätter centrala medel för ett preciserat antal erbjudanden om betald utbildning samt lön under det inledande anställningsåret.

#### **Förvaltningens synpunkter**

Att vara en attraktiv arbetsgivare och rekrytera och behålla medarbetare är givetvis en förutsättning för att kunna hålla en hög kvalitet i de verksamheter staden ansvarar för. Förvaltningen välkomnar det förslag till utvecklingsavtal som presenterats och delar i allt väsentligt de synpunkter och förslag till åtgärder som lagts fram.

Förslaget innebär att en central omplaceringsenhet inrättas. För att omplaceringsenheten 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. Vidare föreslås att den övertalige, sedan en tidsbegränsad anställning avslutats ska ”konstateras övertalig för att härigenom få del av stadens två alternativa erbjudanden i samband med övertalighet”. Hur kan den som redan är övertalig konstaterats övertalig? 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, i det fall den tidigare anställde accepterat erbjudandet om individuell coach, ska kunna dras in om ett erbjudande om lämpligt arbete inte antas. Detta kan tolkas som att det bara är i de fall den tidigare anställde antagit erbjudandet om individuell stödperson som det ställs krav på vederbörande att, efter en "frivillig uppsägning", försöka hitta annat arbete för att få behålla sin ersättning. Även i detta fall bör innebörden av förslaget tydliggöras.

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.

## **Bilaga**

Rapport angående utvecklingsavtal för anställda i Stockholms stad