



## ULRICEHAMNS KOMMUN

### **Riktlinjer för hantering av övertalighet/arbetsbrist**

Kommunen skall som förutseende och ansvarsfull arbetsgivare sträva efter att ge samtliga tillsvidareanställda bästa möjliga anställningstrygghet även vid eventuella neddragningar av kommunens verksamheter. Detta dokument är ett uttryck för kommunens ambitioner att förena ekonomisk verklighet med god personalpolitik.

Övertalighet kan uppstå på grund av ekonomiska orsaker, men också vid strukturella förändringar. Kommunens ambition är att i möjligaste mån undvika uppsägningar av tillsvidareanställda medarbetare, men uppsägning av personal på grund av arbetsbrist kan komma att bli aktuellt i vissa situationer.

Det är av stor vikt att klargöra orsaken till arbetsbrist. Grunden för all förändring av verksamheten är tidig information till alla anställda och fackliga organisationer.

### **Aktiva åtgärder för undvikande av uppsägning på grund av arbetsbrist**

Innan arbetsrättsliga åtgärder påbörjas skall olika alternativa övervägas, åtgärder som skall prövas innan uppsägning på grund av arbetsbrist sker:

#### **Inventera förväntade och tänkbara avgångar**

För att minimera antalet medarbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist skall förväntade och tänkbara avgångar inventeras, det gäller främst pensionsavgångar. Särskild avtalspension kan erbjudas till de personer som uppfyller kriterierna i kommunens antagna pensionspolicy för särskild avtalspension. Annan möjlig rörlighet kan också vara aktuell att inventera, för att få en klar bild över personalsituationen.

#### **Tjänstledighet för att öka möjligheten till rörlighet**

Ökad personalrörlighet är en möjlighet att lösa en övertalighetssituation. En generös inställning till tjänstledigheter kan vara ett sätt att öka rörligheten. Ledigheten bör beviljas oavsett anledning, om det inte medför avsevärd olägenhet för kommunens verksamhet. Tjänstledighet kan beviljas både del- och heltid och som längst ett år.

#### **Förflyttning av medarbetare till annan verksamhet eller enhet där behov finns av den övertaliga yrkesgruppen**

Uppstår övertalighet på en enhet eller verksamhet så skall behovet av yrkesgruppen på andra enheter och verksamheter kartläggas. Finns behov av personal på annan enhet eller verksamhet så skall den personalgrupp där övertaligheten finns erbjuds möjlighet att byta arbetsplats i första hand, i andra hand placerar arbetsgivaren medarbetarna på annan enhet eller verksamhet.

### **Förflyttning av medarbetare till annan verksamhet eller enhet där behov finns av personal och där medarbetarens kompetens är tillräcklig**

Uppstår övertalighet och det inte kan lösas genom förflyttning till andra enheter eller verksamheter med samma yrkesgrupper så skall medarbetarna i personalgruppen som berörs av övertalighet tillsammans med närmsta chef kartlägga medarbetarens kompetens. Kompetensinventeringen matchas sedan mot behov av personal på andra enheter och verksamheter (annonserade tjänster), matchar kompetensen behovet så erbjuds medarbetaren tjänsten.

### **Arbetsrättslig hantering vid arbetsbrist**

Detaljer kring det praktiska tillvägagångssättet beskrivs inte i riktlinjer då det förutsätts att personalchef och personalfunktionen på Konsult och Support finns med i processen och stöttar i detta.

### **MBL förhandling**

Första steget i den arbetsrättsliga hanteringen av arbetsbrist är förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL). Som tidigare nämnts är grunden för all förändring av verksamheten är tidig information till alla anställda och fackliga organisationer.

### **Omplacering**

Omplacerings möjligheter skall prövas. Omplaceringen omfattar alla lediga arbeten hos arbetsgivaren som bedöms som skäliga där medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer. Arbetsgivaren är endast skyldig att erbjuda ett omplaceringsalternativ. Arbetstagare som avböjer skäligt omplaceringserbjudande betraktas som övertalig.

### **Uppsägning**

När arbetsgivaren har fullgjort sin omplaceringsskyldighet utan att man kunnat erbjuda annat arbete vidtar uppsägning. Turordningen görs utifrån de förutsättningar som ges i lag och avtal. Uppsägningstiden är olika lång beroende på anställningstid och ålder.

### **Företrädesrätt**

Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädes rätt till återanställning under förutsättning att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten är tidsbegränsad till uppsägningstiden samt nio månader därefter.

### **Avgångsförmåner**

Arbetstagare som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist har under vissa förutsättningar rätt till avgångsförmåner enligt AGF-KL fram till och med 2011-12-31. Från och med 2012-01-01 gäller Omställningsavtalet som syftar till att erbjuda aktiv omställning och ekonomisk trygghet för de som sägs upp på grund av arbetsbrist under förutsättning att de bland annat har en anställning enligt AB sedan minst ett år tillbaka och på minst 40 %.