

Handläggare:  
Ulf Åkesson

Landstingsstyrelsens  
produktionsutskott

## **Svar på Landstingsrevisorernas rapport 13/2009 Landstingsstyrelsens hantering av omstrukturerings- åtgärder åren 2006 - 2009**

### **Ärendet**

Landstingsrevisorernas har i sin Projektrapport 13/2009 lämnat vissa förbättringsförslag. Landstingsrevisorerna föreslår att redovisningsrutinerna förbättras genom att bättre underlag för gjorda reserveringar tas fram och att avsättningar sker på ett sätt som bättre överensstämmer med god redovisningssed. Landstingsrevisorerna föreslår även en bättre uppföljning av effekterna av omstruktureringsåtgärderna, samt att systematiska kontroller införs för att säkerställa att personer som erhållit ersättning från landstinget vid en omställning inte anställs utan att avräkning av tidigare ersättning görs. Landstingsrevisorerna förslag biläggs i sin helhet, bilaga 1.

### **Förslag till beslut**

Produktionsutskottet föreslår landstingsstyrelsen besluta

*att* avge yttrande till landstingsrevisorerna enligt landstingsdirektörens utlåtande.

### **Förvaltningens synpunkter**

#### **Det arbetsrättsliga regelverket**

Omställningsarbetet inom Stockholms läns landsting samt av landstinget ägda bolag (landstingskoncernen) bedrivs enligt gällande Regler och rutiner för omställningsmedel i samband med strukturförändringar 2009 (LS 0902-0158). Utgångspunkten för detta arbete är att omställningsmedel först ska användas efter det att möjligheten till fortsatt anställning i landstingskoncernen är uttömd. Det arbetsrättsliga regelverk som finns i

såväl lag som kollektivavtal ställer också stora krav på omplaceringsåtgärder.

Behovet av omställning uppkommer i landstingskoncernen oftast efter att viss verksamhet övergått till en annan huvudman. Med hänsyn till det arbetsrättsliga regelverk som finns är det i förväg mycket svårbedömt hur omfattande omställningsbehovet kan bli. I anställningsskyddslagen finns en reglering som ger den anställda rätt att följa med till den nya huvudmannen men även en möjlighet att tacka nej. De arbetstagare som tackar nej har då en möjlighet att stanna kvar i landstinget med de rättigheter som finns i anställningsskyddslagen och kollektivavtal. Behovet av omställningsåtgärder när en verksamhet övergår till en ny huvudman är därför beroende av hur många arbetstagare som inte väljer att följa med till den nya arbetsgivaren. Anställningsskyddslagens turordningsregler ger även den som tackar nej till övergång ett skydd, och det behöver därför inte vara den som tackar nej till att gå över till en ny arbetsgivare som ska anses övertalig.

Den åtgärd som utlöser behovet av omställning beslutas ofta lång tid innan den faktiska omställningssituationen uppkommer. Behovet och omfattningen av omställningsåtgärder blir, som redogjorts för ovan, beroende av hur de anställda ställer sig till att följa med till en ny huvudman vid en verksamhetsövergång. De individuella ställningstaganden som då i praktiken styr omställningsbehovet är inte kända vid tidpunkten för beslut om en viss åtgärd. Den situationen kan då uppkomma att beslut om till exempel en försäljning fattas ett år men med hänsyn till det arbetsrättsliga regelverket kan det först senare klarläggas vem eller vilka anställda som kommer att beröras av omställningsåtgärder.

### **Beslutade avsättningar**

Landstingsrevisorerna har även tidigare år framfört de rekommendationer av redovisningsteknisk natur som nu görs. Från förvaltningen har då anförts att gjorda avsättningar är öppet redovisade och de har även tydligt särskilts genom så kallade att-satser i beslutsprocessen.

### **Omställningsarbetet**

Huvudregeln – att nytt arbete i landstingskoncernen först ska erbjudas – har förtydligats i riktlinjerna för omställningsarbetet, LS 0902-0158. Det bör nämnas att riktlinjerna i formell mening endast gäller användningen av de i bokslutet reserverade omstruktureringsmedlen. Men i praktiken har de blivit normerande för omställningsarbetet i stort inom landstingskoncernen. Inte minst därför att omplacering och nytt arbete i den mån

sådant finns tillgängligt hos arbetsgivaren också är den huvudregel som anställningsskyddslagen bygger på.

Processerna runt uppföljning och utvärdering av omställningsarbetet har även förbättrats och återrapportering har fortlöpande skett till såväl det strategiska utskottet som produktionsutskottet i enlighet med gällande regelverk. Förvaltningen bedömer att nuvarande ordning tillgodoser kraven på återrapportering.

Vad gäller möjligheten till ny anställning i landstingskoncernen efter att en anställd tagit del av omställningsåtgärder kan följande sägas. Enligt de riktlinjer som gäller för särskild avtalspension ska en tidigare anställd inte kunna få både lön och pension samtidigt från landstingskoncernen. Landstingsdirektören har i en skrivelse daterad 2007-11-07 ställt till förvaltningschefer, bolagsdirektörer och personalansvariga tydliggjort detta ställningstagande. I de överenskommelser om särskild avtalspension som träffas anges uttryckligen att samordning ska ske med alla inkomster som arbetstagaren kan komma att få från landstingskoncernen samt för förvärvsinkomster från annan arbetsgivare överstigande 3 prisbasbelopp. Den som fått särskild avtalspension ska anmäla detta till KPA som betalar ut pensionen. Anmäls inte förvärvsinkomst har pension utbetalats på felaktiga grunder och återbetalning av felaktigt utbetalt belopp kan bli aktuellt.

En medarbetare som samtycker till att få avgångsvederlag ska också enligt det regelverk som finns förbinda sig att inte arbeta i landstingskoncernen under dubbla den tid som avgångsvederlaget avser. Detta kan kontrolleras genom att det noteras att avgångsvederlag utbetalas i det personaladministrativa systemet.

Det finns således en avtalsreglering som medför att dubbla ersättningar inte ska komma ifråga efter det att en medarbetare har beviljats särskild avtalspension eller avgångsvederlag. Vad gäller den särskilda avtalspensionen tillämpas den ordningen att den tidigare anställde till KPA får intyga att han eller hon inte uppbär någon förvärvsinkomst som skulle reducera pensionen. Lämnas inte korrekta upplysningar kan den som på felaktiga grunder fått pension utbetald bli återbetalningsskyldig. Det är KPA som i egenskap av utbetalare har möjlighet att återkräva beloppet, efter att ha konsulterat Stockholms läns landsting i frågan.

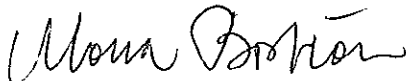
Utbetalning av avgångsvederlag noteras i det personaladministrativa systemet och innan anställning ingås kan kontroll genomföras och

därigenom kan det säkerställas att en person inte samtidigt erhåller avgångsvederlag och blir anställd på nytt i landstinget. Förvaltningen instämmer i att sådana kontroller bör göras inför nyanställning.

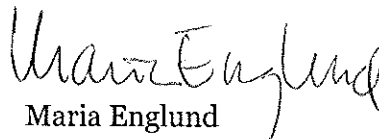
Det kan nämnas att i något fall har medarbetare som fått avgångsvederlag/pension utfört arbete under begränsad tid åt landstinget. I de fallen har det uppstått ett behov som inte kunnat förutses i samband med omställningsarbetet. Landstinget måste i varje enskilt fall ta ställning till under vilka förutsättningar som arbete då utförs åt landstinget.

*Miljökonsekvenser av beslutet*

Beslutet har inte några konsekvenser för miljön.



Mona Boström  
Landstingsdirektör



Maria Englund  
Personaldirektör