

**Nr 108. Interpellation av Erik Pel-
ling (S) om utköp platsar i kommu-
nens personalpolitik
KSN-2013-0684**

Kommunfullmäktige

Interpellation

Under de senaste månaderna har Uppsala kommuns användning av möjligheten att köpa ut anställda diskuterats och granskats i media. En uppgörelse där den anställde och arbetsgivaren, vid sidan av turordningsreglerna, kommer överens om att avsluta anställningen mot någon form av ekonomisk ersättning behöver inte vara fel. Men om det sker i en omfattning utöver det vanliga kan det vara en varningssignal om allvarliga brister i personalpolitiken.

Och frågan är om inte utköpen i Uppsala kommun har nått den omfattningen att de bör ses som en varningssignal. Enligt en granskning¹ i Upsala Nya Tidning betalade Uppsala kommun under 2012 ut avgångsvederlag på 18 miljoner kronor till sammanlagt 119 personer. Motsvarande belopp 2011 för de 109 anställda som då köptes ut var också 18 miljoner kronor. Enligt en sammanställning av tidningen Vision är det ett relativt stort belopp sett till Uppsalas storlek och i jämförelse med Sveriges andra och tredje största stad. Under 2011 spenderade Göteborg 35 miljoner på utköp. Malmö betalade 34 miljoner Lunds kommun som medvetet försöker begränsa utköpen betalade endast ut 3,7 miljoner kronor totalt under 2011.

En uppsägning är till syvende och sist ett nederlag. Kommunen är en stor arbetsgivare och har goda möjligheter att vidareutbilda sin personal, att rehabilitera arbetsskadade eller sjuka och borde för det mesta kunna hitta nya uppgifter för den som behöver omplaceras. Att använda skattepengar för att betala någon för att inte arbeta måste vara en metod som används med sparsamhet.

Att använda sig av utköp istället för att försöka hitta omplaceringsmöjligheter kan inte bara ifrågasättas ur ett ekonomiskt perspektiv. För frågan är vilka signaler ett flitigt användande av utköpsmöjligheten sänder till kommunens medarbetare?

Ger det de "medskapande medarbetare" som "tar egna initiativ, framför synpunkter och är engagerade för att utveckla verksamheten" som Uppsala kommun strävar efter enligt sin egen arbetsgivarpolicy²? Eller skapar det, om än oavsiktligt, osäkerhet och rentav rädsla hos medarbetarna?

Även i de fall utköp används vid övertalighet kan metoden ifrågasättas. I Uppsala kommuns arbetsgivarpolitik sätts likabehandling och rättssäkerhet i främsta rummet. Lagen om anställningsskydd (LAS) är väl känd och även om det finns partier som har synpunkter på turordningsreglerna är det en metod att hantera övertalighet som garanterar både likabehandling och rättssäkerhet. När det gäller utköp är bilden en annan. Hur noga man som arbetsgivare än är när ett utköp ska förhandlas fram är det svårt att undkomma ett visst mått av godtycke. Faktum är att bara misstanken om godtycke riskerar att skapa osäkerhet bland medarbetarna.

Mina frågor till kommunstyrelsens ordförande Fredrik Ahlstedt (M) är därför:

- Hur många utköp har det slutits avtal om hittills under 2013, till vilken totalkostnad och av vilken orsak?
- Sett till åtminstone år 2011 och 2012 sticker Uppsala kommun ut genom att, relativt ofta, och till stora kostnader, använda sig av utköp vid uppsägningar. En metod som öppnar upp för godtycke och som riskerar att skapa osäkerhet bland kommunens medarbetare. Anser du att det är en bra personalpolitik?

¹ Se UNT 2012-12-16 *Anställda köps ut för miljoner* samt UNT 2013-01-22 *Personal har köpts ut för 18 miljoner*.

² Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan (Antagen av kommunfullmäktige den 27 februari 2012): http://www.uppsala.se/Upload/Dokumentarkiv/Extern/Dokument/Om_kommunen/Styrdokument/Arbetsgivarpolicy_för_medarbetarskap_ledarskap_samt_arbetsmiljö_och_samverkan.pdf

- Om inte, avser du att ta initiativ till en ändring där användningen av kostsamma utköp minimeras till förmån för en mer rättssäker och transparent hantering av uppsägningar enligt lagen om anställningsskydd (LAS)?

Uppsala 19 mars 2013

Erik Pelling
Kommunalråd (S)