

**Saksfremlegg**

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	4/11	14.06.2011
Kommunestyre	52/11	23.06.2011

Sign.	Eksp. til: Resultatenhetene, øk.avdeling. revisjon
-------	---

Evaluering av seniorpolitisk plan og forslag til videre tiltak.**Foreliggende dokumenter:**

- "Plan for seniormedarbeidere i Saltdal kommune", vedtatt 08.05.07 i kommunestyret.
- Saksframlegg og vedtak for kommunestyret sak 12/07
- Notat av 06.01.09: noen avklaringer og rutiner for seniorpolitiske tiltak.
- HTA kap 3 pkt 3.2.3
- Evaluering av seniorpolitisk plan i Saltdal.
- Oppslag i "Kommunal Rapport" om seniortiltak og arbeidsgiverpolitikk.

Sakens bakgrunn

Saltdal kommune innførte fra 01.01.08 "seniorpolitiskplan" med virkemidler som skulle gjøre det mer attraktivt å stå fortsatt i jobb, framfor å ta ut tidlig pensjon. Ordningene har nå virket i tre år og vi har samlet erfaringer som legges fram i vedlagte evaluering.

Vurdering

Tiltakene som er innført i seniorpolitisk plan har virket etter hensikten. Kostnadene for kommunen som arbeidsgiver har ikke blitt større enn forutsett. Ordningen med økende grad av seniorfri med økende alder, slik vi har praktisert til nå, er bedre enn det som praktiseres i mange andre kommuner. Viser her til evalueringsrapporten. Vi har gjort en del erfaringer underveis som det er viktig å ta hensyn til i fortsettelsen. De forskjellige virkemidlene har blitt brukt i noe forskjellig grad.

En god arbeidsgiverpolitikk.

Fortsatt vil en god arbeidsgiverpolitikk være det viktigste seniorpolitiske tiltaket. De ansatte skal ha en utvikling i arbeidet der det gis utfordringer og gjøres tilpasninger ut fra den enkeltes alder og forutsetninger. I Saltdal kommune skal en slik arbeidsgiverpolitikk basere seg på systematiske medarbeidersamtaler, innholdet skal tilpasses stillingens utfordringer og den ansattes forutsetninger. (Se vedlegg fra "Kommunal Rapport".)

I henhold til seniorpolitisk planer det tre ordninger som skal kunne brukes for ansatte som har fylt 62 år og har mer enn 50% stilling. Vi finner det også naturlig at ansatte som skal kunne få

del i seniorpolitiske virkemidler må kvalifisere seg gjennom en viss tjenestetid i Saltdal kommune.(Her foreslås det 3 år sammenhengende tjenestetid.)

Virkemiddelet ”tilretteleggingstilskudd på arbeidsplassen”

Dette virkemidlet er ikke brukt i denne sammenhengen i perioden, det er to grunner til dette:

- Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven uansett seniorplan eller ikke en utstrakt plikt til tilrettelegging for den ansatte på arbeidsplassen innenfor rimelige grenser.
- IA avtalen har gitt arbeidsplassene tilgang på kompetanse og ressurser for tilrettelegging.

Vi foreslår at dette virkemidlet tas ut av seniorpolitisk plan, da det synes unødvendig.

Virkemiddelet ”Tjenestefri med lønn” har vært det mest brukte tiltaket og oppfattes av de berørte ansatte som attraktivt. Ytelsen har hatt en innebygget ”trapp” der ytelsen økes fra 10% fri fra 62, 15% fra 63 og 20 % fri fra 64 år og videre.

Kostnadene i denne ordningen er knyttet til at det må settes inn vikar for mange ansatte innen enkelte områder som omsorg og barnehage. Tjenestefri for ansatte i administrative stillinger er stort sett ikke erstattet med vikar. Med redusert tjenestetid vil dette gå ut over tilstedeværelsen, og produktiviteten. Dette er et forhold som flere ledere tar opp som en ulempe med ordningen. *Rådmannens vurdering basert på erfaringene er at vi bør fortsette en ordning med tjenestefri med lønn, men med en presisering av de regler og med begrensningene som må gjelde hva gjelder opptjening og uttak. Kostnadene ved ordningen er ikke ubetydelige, og det er grunnlag for å foreslå å begrense utgiftene noe. Kostnadene for kommunen er imidlertid på ca 0,4% av lønnsmassen, og dette er lite sammenlignet med betydningen for måloppnåelsen. Det foreslås en begrensning gjennom å fjerne ”trappa” i ordningen tjenestefri med lønn, slik at det for framtiden bare kan tas ut 10% tjenestefri fra 62 år og eldre. Dette vil begrense kommunens utgifter og det vil også begrense tapet av arbeidskapasitet i tjenestene der det ikke kan tas inn vikar. Sammenligner vi med andre kommuner vil fortsatt vår ordning være god, og rådmannen vurderer at virkemiddelet fortsatt vil tjene måloppnåelsen.*

Lærerne, har ordninger i sine sentrale avtaler som skal sikre lettelse i undervisningstiden, etter fylte 58 år og videre etter fylte 60 år. Ordningen ”tjenestefri med lønn” kan bare brukes av lærere dersom tjenestefri tas ut forholdsmessig av de forskjellige typene arbeidstid som lærerårsverket består av.

Virkemiddelet ” bonuslønn” som har vært på kr;1.000,- pr mnd. for hel stilling. (kr;12.000,-pr år utgjør 3% av en årslønn på kr;400.000,-) Beløpet har ikke vært regulert i perioden. Ordningen har vært lite brukt, kun av tre personer i 2010. Dette er en ordning som er enkel å administrere og som vil kunne benyttes med fordel der alternativet er fravær uten vikar og at arbeidet dermed hopper seg opp. Ytelsen har til nå hatt en ubetydelig verdi sammenlignet med alternativet ”tjenestefri med lønn”. *Sett fra arbeidsgivers ståsted vil ansatte med god helse fortsatt kunne tilbys en slik ordning. Beløpet bør reguleres opp noe. Rådmannen vil foreslå 7% av årslønn som bonus lønn. For bonuslønn kostnaden utgjøre det utbetalte beløpet pluss arbeidsgiveravgift og feriepengene.*

Rådmannens innstilling

1. Evalueringen av seniorpolitisk plan tas til orientering.

Seniorpolitisk plan videreføres med følgende justeringer :

- 2: *Det skal føres en arbeidsgiverpolitikk som motiverer ansatte til å stå lenge i jobb. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres med seniorenes arbeid som tema etter fylte 58 år.*
3. *Et av følgende virkemidler kan avtales for et år av gangen mellom arbeidsgiver og ansatt fylt 62 år, som har mer enn 50% stilling og som har vært i tjeneste for Saltdal Kommune i minst 50% stilling i de siste 3 år sammenhengende. Det inngås avtale om*

og hvordan seniortiltaket skal praktiseres for et år av gangen, det lages en årsplan for ” tjenestefri med lønn ”, ved uenighet er det arbeidsgiver som bestemmer.

- A. **Bonus lønn**, ansatte som kvalifiserer til seniortiltak kan få 7% bonuslønn etter 1. i måneden etter fylte 62 år.. Bonuslønn utbetales etterskuddsvis, årlig og beregnes ut fra den tiden den ansatte er i aktiv tjeneste. Bonuslønn er ikke pensjonsgivende jmf HTA kap 2.3 og 3.7. Det utbetales ikke bonuslønn for perioder der den ansatte er sykemeldt, har ferie eller er i permisjon. Ordningen kan heller ikke kombineres med ytelser fra tjenstepensjonsordningen(delvis AFP). Avtale om bonuslønn inngås for et år av gangen, underskrives av ansatte og leder og kopi sendes lønnsavdelingen.
- B. **Tjenestefri med lønn**, 10% fra den første i måneden etter fylte 62. Tjenestefri med lønn tas ut i henhold til avtale med leder etter en årsplan. Tjenestefri med lønn kan ikke tas ut forskuddsvis, og opptjening av seniorfri skjer ut fra aktiv tjeneste, ikke i ferie, under sykemelding eller permisjon. Seniorfri som faller på helligdager eller som ikke kan avvikles på grunn av sykdom eller permisjon anses som avviklet. Det utbetales ikke ubekvemhetstillegg for vakter der den ansatte har avviklet seniorfri. Ordningen kan ikke kombineres med uttak av delvis pensjon fra tjenstepensjonsordningen.
4. Endringene i seniorpolitisk plan iverksettes fra og med kommunestyrets vedtak. Nye senioravtaler inngås etter de nye reglene. Inngåtte avtaler gjelder fram til de løper ut. (Ingen avtaler skal være inngått for mer enn et år om gangen.) Fornying av senioravtaler skjer etter de nye reglene.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 14.06.2011

Behandling:

Ole Sundby foreslo følgende endring av pkt. B: 10% fra den første i måneden etter fylte 62, tilsvarende 15% fra fylt 63, og 20% fra fylt 65.

Punktene 1, 2, 3, A og 4 ble enstemmig vedtatt.

Pkt. B Rådmannens innstilling ble vedtatt med 5 mot 3 stemmer (som ble avgitt for Ole Sundbys forslag).

Administrasjonsutvalgets innstilling:

Rådmannens innstilling – se ovenfor.

Saksprotokoll i Kommunestyre - 23.06.2011

Behandling:

Anders Krane fratradte som innhabil.

Siv Mossleth foreslo følgende nytt pkt.5:

5. Ved neste evaluering skal virkningene av seniorpolitisk plan sees på i et helhetlig arbeidsgiverperspektiv.

Anne Britt Sletteng foreslo følgende nytt pkt. 6:

6. Kommunestyret ber rådmannen utrede og legge fram konsekvenser ved innføring av sydentur til de som står i jobb ved fylte 65 år.

Formannskapet innstilling ble enstemmig vedtatt.

Siv Mossleths tilleggsforslag ble enstemmig vedtatt.

Anne Britt Slettengs tilleggsforslag falt med 16 mot 7 stemmer.

Enstemmig vedtak i Saltdal kommunestyre:

<p>1. Evalueringen av seniorpolitisk plan tas til orientering. <i>Seniorpolitisk plan videreføres med følgende justeringer :</i></p> <p>2: <i>Det skal føres en arbeidsgiverpolitikk som motiverer ansatte til å stå lenge i jobb.</i></p>	
	<p><i>Medarbeidersamtaler skal gjennomføres med seniorennes arbeid som tema etter fylte 58 år.</i></p>
<p>3. <i>Et av følgende virkemidler kan avtales for et år av gangen mellom arbeidsgiver og ansatt fylt 62 år, som har mer enn 50% stilling og som har vært i tjeneste for Saltdal Kommune i minst 50% stilling i de siste 3 år sammenhengende. Det inngås avtale om og hvordan seniortiltaket skal praktiseres for et år av gangen, det lages en årsplan for "tjenestefri med lønn", ved uenighet er det arbeidsgiver som bestemmer.</i></p> <p>A. Bonus lønn, ansatte som kvalifiserer til seniortiltak kan få 7% bonuslønn etter 1. i måneden etter fylte 62 år.. Bonuslønn utbetales etterskuddsvis, årlig og beregnes ut fra den tiden den ansatte er i aktiv tjeneste. Bonuslønn er ikke pensjonsgivende jmf HTA kap 2.3 og 3.7. Det utbetales ikke bonuslønn for perioder der den ansatte er sykemeldt, har ferie eller er i permisjon. Ordningen kan heller ikke kombineres med ytelser fra tjenstepensjonsordningen (delvis AFP). Avtale om bonuslønn inngås for et år av gangen, underskrives av ansatte og leder og kopi sendes lønnsavdelingen.</p> <p>B. Tjenestefri med lønn, 10% fra den første i måneden etter fylte 62. Tjenestefri med lønn tas ut i henhold til avtale med leder etter en årsplan. Tjenestefri med lønn kan ikke tas ut forskuddsvis, og opptjening av seniorfri skjer ut fra aktiv tjeneste, ikke i ferie, under sykemelding eller permisjon. Seniorfri som faller på helligdager eller som ikke kan avvikles på grunn av sykdom eller permisjon anses som avviklet. Det utbetales ikke ubekvemhetstillegg for vakter der den ansatte har avviklet seniorfri. Ordningen kan ikke kombineres med uttak av delvis pensjon fra tjenstepensjonsordningen.</p>	
<p>4. Endringene i seniorpolitisk plan iverksettes fra og med kommunestyrets vedtak. Nye senioravtaler inngås etter de nye reglene. Inngåtte avtaler gjelder fram til de løper ut. (Ingen avtaler skal være inngått for mer enn et år om gangen.) Fornyning av senioravtaler skjer etter de nye reglene.</p> <p>5. Ved neste evaluering skal virkningene av seniorpolitisk plan sees på i et helhetlig arbeidsgiverperspektiv.</p>	