



Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen
Dato: 19.03.2015
Tidspunkt: 09:30

Eventuelt forfall må meldes Servicekontoret snarest på tlf. 75 68 20 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Vedlegg	Arkivsaksnr
PS 1/15	Evalueringsplan av seniorordning 2014	1-8	2014/128

Rognan, 13.03.15

Finn-Obert Bentsen
Ordfører



Saksfremlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalg	3/14	10.06.2014
Administrasjonsutvalg	1/15	19.03.2015
Kommunestyre		

Sign.	Eksp. til:
-------	------------

Evaluering av seniorordning 2014

Foreliggende dokumenter:

- Årsbudsjett 2014. Økonomiplan 2014 – 2017.Kom.st.sak 55/13
- Plan for seniormedarbeidere i Saltdal kommune. Kom.st.sak 12/07
- Evaluering av seniorpolitisk plan og forslag til tiltak. Kom.st.sak 52/11
- Høringsdokument – Evaluering av kommunal seniorordning 2014 og forslag til tiltak.
- Høringsuttalelse fra Utdanningsforbundet i Saltdal, Klubben ved Røklund skole, Klubben ved Rognan barneskole, Styrerne i barnehagene v/enhetsleder, Helsestasjonen v/ledende helsesøster, Delta og fra sesntraladministrasjonen.

Sakens bakgrunn

I forbindelse med budsjettvedtaket for 2014 fattet Kommunestyret følgende vedtak i sak 55/13 pkt 8: «*I forkant av neste økonomiplanperiode skal følgende områder utredes og fremmes for politisk behandling.*» Under strekpunkt f) heter det: «*Evaluering av seniorordning innen 1. halvår 2014 for politisk behandling.*»

Fordeling av utredningsoppgaver ble foretatt på enhetsledermøte 18.12.2013, og som overordnet oppgave fikk sentraladministrasjonen ansvar for å foreta utredningen knyttet til kommunens seniorordning. I likhet med tidligere evaluering ble det satt ned en arbeidsgruppe for å utføre oppgaven. Denne består av:

- Lars Skjelstad, personalsjef
- Mary-Ann Meisler, ass.rådmann
- Anne Marie Nordnes, enhetsleder
- Åge Kristoffersen, enhetsleder
- Ellen Fridtjofsen, tillitsvalgt Fagforbundet
- Lill Nybakk, Utdanningsforbundet

Seniorpolitisk plan ble først vedtatt i 2007. I 2009 ble det foretatt en del avklaringer og rutiner knyttet til planen. I 2011 ble planen evaluert, Kom.st.vedtak 52/11:

«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 seniorennes 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.) Fornyning av senioravtaler skjer etter de nye reglene.

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

Seniorpolitisk plan av 2007 ble videreført med en del endringer skissert i vedtaket. Skjema for avtale om seniortiltak ble endret i henhold til vedtaket, men selve planen ble ikke oppjustert. Dagens seniorordning går i korthet ut på at ansatte fra 62 år kan ta ut 10 % tjenestefri med lønn eller 7% bonuslønn, dette som et alternativ til uttak av helt eller delvis AFP-pensjon. Når det nå er et nytt budsjettvedtak knyttet til ordningen, så oppfattes det slik at en vil se på om det kan være en mulighet til å få ned driftsutgiftene knyttet til ordningen. Dog må en hele tiden være klar over at kommunen har utgifter enten ansatte er på kommunens lønningslister eller de tar ut pensjon.

Avklaring av oppgaven.

Formålet med ordningen var å øke den reelle pensjoneringsalderen i Saltdal kommune, dette i henhold til gjeldende Hovedtariffavtale: «Kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging i arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende.»

Seniorpolitisk plan ble gjort gjeldende fra 01.08.2008 og en har nå et erfaringsgrunnlag på nærmere 6 år. I henhold til pkt 5 i kommunestyrets vedtak så oppfattet arbeidsgruppa at det etterspørres en del vurderinger knyttet til ordningen, herunder også økonomi. Arbeidsgruppa

valgt å ta utgangspunkt i erfaringer fra de siste årene med ordningen. Samtidig vil arbeidsgruppa se på hvor mange som i de nærmeste årene framover kan benytte seg av kommunal seniorordning eller ta ut pensjon, herunder vurdere økonomiske konsekvenser. Arbeidsgruppa var også interessert i å søke informasjon fra andre kommuner om praktisering av virkemidler for å motivere til å stå lenger i arbeid.

Vurdering

Utjevningsordning – selvassurandørordning

For å finansiere AFP-ordningen kan kommunen velge mellom utjevningsordning eller selvassurandørordning, benevnt også som selvriskoordning. Saltdal kommune har i dag valgt utjevningsordning som betyr at vi betaler en fast sum for å være med uansett om vi har en ansatt som tar ut AFP eller om det er tjue eller femti som tar ut AFP.

Når det gjelder selvassurandørordningen så betaler kommunen en sum for hver ansatt som tar ut AFP, ca 190 000 kr pr person pr år. Hvis vi hadde hatt selvrisiko, og hvis de 38 personene som i dag har seniorordning i stedet hadde tatt ut AFP, så ville kostnadene for kommunen blitt vel 7 mill (190 000 kr x 38). Hadde halvparten av disse gått av med AFP på en selvriskoordning så ville utgiftene blitt ca 3,5 mill.

For 2013 var det 38 personer, tilsvarer 31 årsverk, som benyttet kommunal seniorordning. Av disse er det tre personer som har valgt bonuslønn, tilsvarende 2,6 årsverk.

Fra KLP har vi fått disse opplysningene for Saltdal kommune knyttet til forholdet utjevning eller selvrisiko:

2010 utjevning 1 475 237,- selvrisiko 1 786 986,-

2011 utjevning 1 562 948,- selvrisiko 1 627 469,-

2012 utjevning 1 672 402,- selvrisiko 1 748 943,-

2013 utjevning 1 675 273,-

Med andre ord så er det en klar besparelse for kommune med å være med i en utjevningsordning. Dog vet vi ikke hvor lenge vi kan være på denne ordningen.

85-årsregelen

Den såkalte 85-årsregelen tillater ansatte i staten og kommunene å gå av med alderspensjon i tjenstepensjonsordningen opptil 3 år før aldersgrensen for stillingen når summen av alder og tjenestetid er minst 85 år. I kommunesektoren er det særaldersgrenser for grupper som helsepersonell, hjemmehjelpere, renholdere og brannmenn. Om lag halvparten av alle kommuneansatte har i dag særaldersgrense, og de aller fleste av disse har en aldersgrense på 65 år. I Saltdal er det mange som kan gå av etter 85-årsregel

Dersom kommunal seniorordning reduseres i forhold til dagens ordning, så må en nok regne med at flere tar ut pensjon ved fylte 62 år i stedet for ved 65 år. I de aller fleste tilfeller må medarbeideren erstattes av ny medarbeider. Pensjon er ikke gratis for kommunen, og i tillegg til ny medarbeiders lønn må kommunen ved full opptjening betale 66 % av pensjonene for avgått medarbeider. Med andre ord så vil det være lønnsomt for kommunen at ansatte innenfor denne gruppen utsetter uttak av pensjon. Når flere velger å stå lenger i jobb og benytte seg av kommunens seniorordning, så er det et ledd i å beholde og utnytte kompetansen og samtidig spare pensjonskostnader.

Undervisningspersonalet

Undervisningspersonalet har over lang tid hatt sentral seniorordning, en rett til å redusere/omfordele undervisningstiden inntil 5,8% fra 55 år og inntil 12,5% fra 60 år. Av årsverket til undervisningspersonell så er 1262,5 timer bundet til arbeidsplassen og 425 timer er sjølstendig tid.

I Saltdal har undervisningspersonalet i tillegg til denne sentrale avtalen også kommunal ordning fra 62 år. Ingen andre yrkesgrupper har slik sentral avtale, og arbeidsgruppen stiller spørsmål om det framover bør være slik at en yrkesgruppe skal kunne benytte begge ordningene samtidig, dette ut fra likeverdighet i arbeidsgiverpolitiske tiltak. Arbeidsgruppen har undersøkt hvordan andre kommuner har forholdt seg til undervisningspersonalet som har sentral avtale. Her er det en del variasjoner, men de fleste kommuner har i tillegg til sentral avtale også lokal avtale, helt eller delvis.

Arbeidsgruppen ser for seg to alternative løsninger for undervisningspersonell ved 62 år:

1. Sentral avtale beholdes og i tillegg gis et visst antall dager fri uten trekk i lønn, men med færre dager enn dagens kommunale ordning som tilsvarer 10 % fri uten trekk i lønn.
2. Kommunal ordning ses i sammenheng med sentral ordning, dvs. en viss del av sentral 12,5 % undervisningsreduksjon tas ut som fri uten trekk i lønn.

I forhold til pkt 1 så foreslår rådmannen at undervisningspersonell gis årlig 5 dager fri uten trekk i lønn i tillegg til sentral ordning.

I forhold til pkt 2 så åpner KS for at sentral og kommunal seniorordning kan ses i sammenheng. Her foreslår rådmannen at fra 62 år kan undervisningspersonell av sentral 12,5% undervisningsreduksjon, ta 10 % fri uten trekk i lønn, dvs. at bare 2,5 % bindes til arbeidsplassen.

Oversikt over antall ansatte i Saltdal som fyller 62 år i 2014, 2015 og 2016.

2014, født 1952: 20 personer

2015, født 1953: 21 personer

2016, født 1954: 28 personer

Disse personene har blitt forespurt om hva de pr i dag tenker i forhold til de tre alternativene: AFP, seniorordning eller «vet ikke». Svarene viser følgende:

	Kom. seniorordning	AFP	AFP delvis	«Vet ikke»	
Undervisning	6	1	2	4	
Barnehage		1		2	
Teknisk	2	3	1		
Sentral/pol.	2	1	2	1	
NAV			1		
Helse	2			1	
Omsorg	13	8		16	
Tils.	25	14	6	24	

I oversikten viser det seg at de som er født i 1954 som først om to år har mulighet til å velge, er den gruppen som pr i dag er mest usikker, har ikke bestemt seg ennå. Vi registrerer også at det er noen som tenker delvis AFP ei tid. Likeledes vil dette resultatet være basert på en

seniorordning lik dagens, men resultatet kunne blitt noe annet dersom det ble forespeilet en reduksjon i kommunens seniorordning. Det ville nok da vært flere som ville valgt AFP.

Seniortiltak i andre kommuner

Arbeidsgruppen har vært i kontakt med andre kommuner som har en eller annen form for seniorordning, dette i henhold til gjeldende Hovedtariffavtale.

Kommune	Senior samtale	Tjenestefri u. trekk i lønn	Annet
Sørfold	årlig fra 55 år	62 år 10% fri u trekk i lønn 63 år 15% fri u trekk i lønn 64 år 20% fri u trekk i lønn	
Fauske	årlig fra 55 år	62 år 5 dager/år	
Bodø	årlig fra 55 år	60 år 1 fridag/mnd 62 år 2 fridager/mnd 64 år 3 fridager/mnd	
Hemnes		Fra 62 år: kr. 14.000 årlig inntil 10% stillingsred. uten lønnsreduksjon	
Beiarn		62 - 65 år 5 dager 66 og eldre 10 dager	
Alstahaug		62 og 63 år 5 dager 64 år 7 dager 65 og eldre 9 dager	
Nordland Fylkeskomm.	Fra 65 år	Fra 58 år seniorkurs Fra 55 år betalt trening i arbeidstid 62 år: 20% fri u trekk i lønn	

Som det framgår her så varierer ordningene fra kommune til kommune. Noen kommuner har begrenset dette til antall fridager pr år og noen har prosentvis fri uten trekk i lønn. Noen har også prosentvis økning med alderen, eks 10 % fri uten trekk i lønn ved 62 år og 20 % fri uten trekk i lønn ved 64 år. Arbeidsgruppa er av den oppfatning at prosentvis fri skal være det samme fra 62 år og oppover, dvs. ikke økning med alderen.

Sammenlignet med seniorordninger i andre kommuner så ser en at noen har dårligere ordning enn Saltdal og noen har bedre ordninger.

Bonuslønn

I Saltdal er det bare tre personer som har valgt bonuslønn, dette ut fra at det i enkelte spesielle stillinger vil være vanskelig å kunne ta ut fridager. De aller fleste innen for denne aldersgruppen vil nok heller velge fri uten trekk i lønn i stedet for bonuslønn. Dog mener arbeidsgruppen at bonuslønn fortsatt bør opprettholdes, dette ut fra at alle ansatte må kunne få mulighet til å benytte seg av en eller annen form for seniortiltak.

Kostnader

For å vurdere kostnadene og en eventuell mulighet for å spare så må en vurdere de to hovedalternativer, AFP kontra kommunal seniorordning. Samtidig må kommunen i henhold til

HTA ha en eller annen form for å øke den reelle pensjoneringsalderen. Som nevnt tidligere er kommunens utgift for 2013 til AFP 1 675 273 kr, foreløpig uansett hvor mange som tar ut AFP. For 2013 er det 9 personer i Saltdal som tar ut AFP, 7,36 stilling, dvs. kommunens utgift for de som tar ut AFP vil utgjøre 228 000 kr pr stilling pr år. For de aller fleste som i dag har AFP, så har en vært nødt til å ansette ny person slik at kostnadene for kommunen blir pensjonskostnader pluss lønn til ny medarbeider.

Saltdal kommune er i en situasjon der en skal redusere driftsnivået. I den sammenheng er det naturlig å tenke at dersom en reduserer den kommunale seniorordningen, så vil kanskje flere ta ut AFP i stedet for seniorordning. Økonomisk så ville det på kort sikt være en enkel løsning dersom det var mulig å ikke ansette ny medarbeider. Foreløpig ved selvriskoering vil en ikke få økning i pensjonskostnadene for de som tar ut AFP, og i tillegg kan lønnskostnadene reduseres hvis en ikke ansetter ny medarbeider. Men på en annen side så er vi i den situasjonen at ansatte i Saltdal kommune har høy gjennomsnittsalder og i nær framtid vil vi få stort behov for å rekruttere.

I 2013 var det 38 personer i kommunen som hadde senioravtale som i årsverk utgjorde tilnærmet 29 årsverk. 10 % reduksjon i henhold til senioravtale utgjør 2,9 årsverk. Dersom en beregner en gjennomsnittlig årslønn inkludert sosiale utgifter på ca 460 000 kr, så utgjør dette fritaket ca 1,33 mill. pr år. I tillegg kommer utgifter der det må tas inn vikar for dette fritaket. Etter som det over tid har vært praksis at en ikke tar inn vikar uten at det er helt nødvendig, så prøver en å unngå vikarinntak der det er reduksjoner. Dog må en noen steder ta inn vikar, men det er ikke i stort omfang, og det har heller ikke vært mulig å tallfeste omfanget. Det er kun tre personer som har valgt bonuslønn, dette mest sannsynlig i stillinger der det har vært problematisk å ta ut fridager.

I høringsdokumentet var det skissert to forslag til framtidig seniorordning i kommunen fra 62 år med de vurderinger som er skissert ovenfor:

Alternativ A:

Dagens seniorordning opprettholdes som før med 10 % fri uten trekk i lønn eller 7 % bonuslønn.

For undervisningspersonell:

Alternativ 1: Sentral avtale beholdes og i tillegg gis årlig 5 dager fri uten trekk i lønn.

Alternativ 2: Sentral avtale samordnes med kommunal ordning. Av sentral avtale, 12,5 % undervisningsreduksjon, gis 10 % fri uten trekk i lønn. 2,5 % bindes til arbeidsplassen.

Alternativ B:

Kommunal seniorordning reduseres til 5 % fri uten trekk i lønn eller 3,5 % bonuslønn.

For undervisningpersonell:

Alternativ 1: Sentral avtale beholdes og i tillegg gis årlig 3 dager fri uten trekk i lønn:

Alternativ 2: Sentral avtale samordnes med kommunal ordning. Av sentralavtale, 12,5 % undervisningsreduksjon, gis 5 % fri. 7,5 % bindes til arbeidsplassen.

Resultat av høringsrunden:

Forståelig nok er det ingen av innkomne høringsuttalelser som støtter alternativ B med reduksjon i forhold til dagens seniorordning

Samtlige høringsuttalelser gir sin tilslutning til første del av alternativ A, dvs. 10 % fri uten trekk i lønn eller 7 % bonuslønn.

I forhold til del 2 av alternativ A er det fra klubbene ved skolene og fra Utdanningsforbundet gitt uttrykk for at sentral avtale for undervisningspersonell beholdes slik den er, og i tillegg ønsker de å opprettholde dagens kommunale seniorordning.

Andre uttalelser støtter alternativ 1 for undervisningspersonell med årlig 5 dager fri uten trekk i lønn i tillegg til sentral avtale.

Rådmannens innstilling

Dagens seniorordning opprettholdes fra 62 år som før med 10 % fri uten trekk i lønn eller 7 % bonuslønn.

For undervisningspersonell beholdes sentral avtale og i tillegg gis det fra 62 år, årlig 5 dager fri uten trekk i lønn.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalg - 10.06.2014

Behandling:

Bjørnar Brændmo foreslo å utsette saken.

Bjørnar Brændmos forslag ble enstemmig vedtatt.

Enstemmig vedtak:

Saken utsettes.

Det vises til vedlagte notat vedr. avtale knyttet til undervisningspersonell.

På bakgrunn av nevnte notat, legger rådmann frem sin innstilling med følgende korrigering:

- Dagens seniorordning opprettholdes fra 62 år som før med 10% fri uten trekk i lønn eller 7% bonuslønn.
- Særskilt for undervisningspersonell:
Det vises til inngått sentral avtale. I tillegg til redusert undervisningstid, gis det årlig 5 dager fri uten trekk eller 7% bonuslønn.
- Hver enkel ansatt inngår årlig en personlig avtale med kommunen om seniorordning med fastsatt betingelse (fri eller bonus).