

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler: Per Erik Lyngstad

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Arbeidsmiljøutvalget - Ørland kommune	
	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	
	Kommunestyret - Ørland kommune	

**Arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune og evaluering av seniorpolitiske retningslinjer**

Vedlegg:

- 1 Arbeidsgiverpolitikk Ørland kommune - forslag
- 2 Seniorpolitiske retningslinjer - forslag til reviderte retningslinjer
- 3 Gjeldende Seniorpolitiske retningslinjer fra 01.01.07.
- 4 Fagforbundet høringsuttalelse
- 5 Utdanningsforbundet - uttalelse til høringsutkast
- 6 Uttalelse ifm. gjennomgang/endring av arbeidsgiverpolitikk og seniorpolitiske tiltak - NITO Ørland
- 7 Fysioterapiforbundet - uttalelse til høringsutkast
- 8 Norsk Ergoterapeutforbund Ørland - uttalelse til høringsutkast
- 9 Enhetslederne Eva Tyskø Sivertsen, Sirie E. Skaanes og Liz Raaken - uttalelse til høringsutkast
- 10 Stabsleder servicetorg Ørland - uttalelse til høringsutkast

**Sakens bakgrunn og innhold**

Gjeldende seniorpolitiske retningslinjer for Bjugn og Ørland kommuner ble vedtatt i kommunestyret desember 2006.

Evaluering kommunestyrene mai 2012 med følgende vedtak:

- Seniorpolitiske retningslinjer evalueres og inngår i livsfasepolitiske retningslinjer.
- Det utarbeides livsfasepolitiske retningslinjer som vedtas av kommunestyret i løpet av 2. halvår 2012. Dette ble forskjøvet til august 2013.

I tillegg har Administrasjonsutvalget i Ørland kommune bedt administrasjonen om å utarbeide et forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk. Vi har valgt å se livsfasepolitikk og arbeidsgiverpolitikk under ett.

Både forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk og reviderte seniorpolitiske retningslinjer er sendt på høringsrunde med høringsfrist 28. juni. Mottatte høringsuttalelser er vedlagt. I tillegg til høringsrunde er det avviklet egne temasamlinger den 6. mars i Ørland og 11. mars i Bjugn. Målgruppa på disse samlingene var ledere, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

**Administrasjonens vurdering**

Denne saken består egentlig av to saker:

1. Forslag til overordnet arbeidsgiverpolitikk (Livsfasepolitikk), hvor bl.a. seniorpolitikken er **ett** av **flere** tiltaksområder  
**og**
2. Revisjon av gjeldende seniorpolitiske retningslinjer

Den saken som er mest kontroversiell er revidering av seniorpolitiske retningslinjer. Det gjenspeiler også høringsuttalelsene. Dette fordi det i høringsutkastet reises spørsmål om dagens seniorpolitiske goder skal videreføres helt, delvis eller utgå. Det er en kjensgjerning at kommunenes økonomiske situasjon tvinger fram en slik diskusjon.

### **Forslag til arbeidsgiverpolitikk**

Livsfasepolitikken skal omhandle hele livsløpet som ansatt i kommunen. Fra rekruttering/tilsetting fram til den ansatte slutter. Dvs. Livsfasepolitikken er **hele** spekteret av personalpolitiske retningslinjer og virkemidler. Livsfasepolitikken utgjør derfor kommunens samlede personalpolitikk eller **arbeidsgiverpolitikk** som også er et begrep for det samme. Når disse begrepene er sammenfallende så velger vi ett felles begrep som beskriver området. Vårt forslag vil være å benytte arbeidsgiverpolitikk som et samlebegrep.

Forslaget er lagt opp slik at dokumentet drøftes **årlig** i ledergrupper, med tillitsvalgte og med politisk ledelse. Dvs. vi håper arbeidsgiverpolitikken kan bli dynamisk og hvor vi kan:

- Ta utgangspunkt i det vi faktisk har
- Bygge stein på stein

Det har siden 2007 vært avviklet 8 dialogmøter og temasamlinger hvor ansatte, tillitsvalgte og ledere har hatt anledning til å komme med innspill på en framtidig arbeidsgiverpolitikk:

- Fokuset på dialogen - det å se ansatte og gi ansatte arbeidsoppgaver som opplevelse av å bety noe og gir mestring
- Tydelig og kompetente ledere
- Fleksible løsninger i de ulike livsfasene

Vår oppgave blir å gjøre målene og arbeidsoppgavene kjent for ansatte. Ha gode rutiner på opplæring og kompetansebygging. Samt evne og være raus og individuell for å løse de komplekse oppgavene.

### **Revisjon av seniorpolitiske retningslinjer**

Kommunene Bjugn og Ørland har pr. i dag gode seniorpolitiske tiltak. De kostnadskrevende delene av ordninger er:

- Årlig utbetalt bonus fra fylte 62 til 67 år på ca. kr. 37 000  
+
- 10 ekstra fridager (seniordager). Det er mulig å omgjøre bonusen til fridager. Dvs. hvis bonusutbetaling kuttes ut kan seniormedarbeideren totalt ta ut 25 seniordager.

De fleste velger løsningen med fridager kombinert med bonus. Men noen, spesielt innen pleie- og omsorg prioriterer fridager. Status seniorpolitikk hos de andre Fosen-kommunene:

- Rissa: Ingen fridager eller bonusordninger
- Åfjord: 5 ekstra fridager fra 62 år.
- Roan: Ingen fridager eller bonusordninger
- Osen: 1 ekstra feriedag fra 61 år, 1 ekstraferieuke fra 62 år og kr. 30 000,- i lønnstillegg fra 64 år (forutsatt at ansatt står i jobb til fylte 65 år)

### **Kostnader ved dagens ordning:**

Med dagens satser koster seniorpakken ca. kr. 59 000,- pr. år pr. år pr. ansatt i aldergruppa 62 til 67 år (Beregnet ut fra minstelønnsstige for fagarbeider).

Hvis dagens ordning videreføres, vil kostnadene til seniorpolitiske tiltak mer enn fordobles i løpet av få år, dette pga. at de store etterkrigskullene når pensjonsalder.

### **Framskrevet kostnadsanslag (presentert i temasamlinger mars 2013):**

Bonus kr. 40 700,- inkl. arbeidsgiveravgift

10 fridager – basert på årslønn fagarbeider minstelønnsstige kr. 18 300 inkl. sos.utgifter

#### Ørland

- 2013 kr. 1.200.000,- – 30 ansatte
- 2017 kr. **2.900.000,-** – **72 ansatte**. Reduser med 25 % fordi noen går av med pensjon i stedet for bruk av seniortiltak. Allikevel **kostnad på 2.1 til 2,3 mill.**

#### Bjugn

- 2013 kr. 1.800.000,- - 49 ansatte
- 2017 kr. **3.500.000,-** – **86 ansatte**. Reduser med 25 % fordi noen går av med pensjon i stedet for bruk av seniortiltak. Allikevel **kostnad på 2.6 mill.**

### **Lønner det seg?**

Kommunen pådrar seg store pensjonsutgifter for de som tar ut AFP-pensjon fra **KLP** i aldergruppa 62 år til 64 år. Denne kostnaden får vi ikke for undervisningspersonell, da de er medlemmer i Statens pensjonskasse (SPK). Kommunen får heller ikke direkte pensjonskostnader pr. pensjonist fra fylte 65 år. Noen kommuner har derfor valgt å kun bruke seniortiltakene på ansatte i aldergruppa 62 til 64 år som er medlemmer i KLP.

Ørland har i dag 100 % sjølrisiko på AFP-pensjon 62 til 64 år. Dette fordi de har hatt så få som har gått av med AFP-pensjon i denne aldergruppa de siste årene - se tabell fra KLP. Ved 100 % sjølrisiko betaler kommunen hele pensjonen til pensjonisten fram til fylte 65 år. Kostnaden blir mellom 60 til 70 % den ansattes pensjongivende lønn ved fratreden. Tar vi utgangspunkt i minstelønn fagarbeider 100 % stilling, vil den årlige kostnaden pr. AFP-pensjonist utgjøre mellom kr. 217 000 til 253 000.

I stedet for 100 eller 50 % sjølrisiko, kan kommunene inngå avtale om 100 % utjamning med KLP. Dvs. vi betaler ett beløp uavhengig hvor mange som velger å ta ut AFP-pensjon 62 til 64 år. I beregninger fra KLP vil en 100 % utjamning årlig koste ca. 1 150 000,- i Ørland og kr. 1 270 000,- i Bjugn.

### **Ørland - Utvikling Pensjonister KLP (fellesordningen og sykepleiere - dvs. ikke lærere SPK)**

	<b>01.01.07.</b>	<b>31.12.12</b>
85 års regelen	<b>2</b>	<b>2</b>
AFP 62-64 år	<b>5</b>	<b>1</b>
AFP 65-66 år	<b>6</b>	<b>0</b>
Alderspensjon	<b>69</b>	<b>108</b>
<b>Uførepensjon</b>	<b>32</b>	<b>52</b>

## **Bjugn - Utvikling Pensjonister KLP (fellesordningen og sykepleiere - dvs. ikke lærere SPK)**

	<b>01.01.07.</b>	<b>31.12.12</b>
85 års regelen	<b>0</b>	<b>0</b>
AFP 62-64 år	<b>7</b>	<b>4</b>
AFP 65-66 år	<b>10</b>	<b>2</b>
Alderspensjon	<b>84</b>	<b>118</b>
<b>Uførepensjon</b>	<b>47</b>	<b>84</b>

**Tusenkroners spørsmålet er; ville vi hatt tilnærmet samme utvikling uten de seniorpolitiske tiltakene?**

- **Hva er det som motiverer for å stå i arbeid?**
- **Hva er det som virker for en ansatt som er utslitt? Bonus på kr. 37 000,- eller mere fritid eller er det andre tiltak?**
- **Ligger det nok økonomiske insitament i pensjonssystemet allerede? Eks. Ved å gå av med pensjon vil du med full pensjonsopptjening få redusert inntekta med ca. 34 %. For en fagarbeider i minstelønnsstigen vil bruttoinntekta bli redusert med ca. kr. 123 000,-. Er en bonus på kr. 37 000,- da avgjørende for om den ansatte velger å fortsette eller slutte?**
- **Er det slik at ansatte har mere helseproblemer som 62-åring enn en 40-åring eller 50 åring?**

Det har vært forsket en del på dette. Vi kan kort nevne:

**Undersøkelse framlagt av NAV arbeidslivssenter i workshop 2012 for Bjugn og Ørland kommune. Spørsmålet hva motiverer for å stå i arbeid?**

- 61 %: Bli sett og verdsatt av nærmeste leder.
- 54 %: Klare signaler fra etaten om at jeg er ønsket.
- 34 %: Utvikling av kompetanse.
- 34 %: Fleksibel arbeidstid

Lønn, herunder bonus kommer langt ned på listen. Hovedkonklusjonen er at det er den indre motivasjon som er viktigst. Kilden til motivasjonen ligger i selve arbeidsoppgaven – at oppgavene oppleves som morsomme, interessante og meningsfylte.

Vi bør allikevel vær klar over at bortfall av et innarbeidet gode, kan virke demotiverende på den indre motivasjonen. Det å fjerne et innarbeidet gode vil virke sterkere enn å la være å innføre et gode. Det å lønne seniorer ekstra oppleves som rettferdig lønnspolitikk av mange, jfr. erfaringer fra lokale lønnsforhandlinger

**Andre forskningsrapporter, jfr. FAFO-rapport 2013 "Seniorpolitikk under skiftende forhold" - Noen utdrag**

- ..... kanskje ikke enkelttiltakene som gir gode resultater, men en helhetlig satsning på god personalpolitikk og god arbeidsgiverpolitikk. Seniortiltak som redusert arbeidstid eller økt lønn kan være "det lille ekstra"
- Om man lykkes med seniorpolitikken bør også ses i sammenheng med graden av uføretrygding; det hjelper lite at man når dem som fyller 62 år, dersom mange allerede har sluttet med uføretrygd før den tid.
- I en artikkel som studerer effekten av seniortiltak i norske kommuner finner forfatterne at seniortiltak ikke øker sannsynligheten for at en 62-åring skal fortsette i arbeid og ikke ta ut pensjon (Midtsundstad, Nielsen og Hermansen, 2012).
- I kommuner med seniortiltak er sannsynligheten for å fortsette i arbeid som 62-åring ikke større enn i kommuner uten slike tiltak.
- Er det god ledelse og arbeidsmiljø heller enn seniorgodene som gir effekt?

- Det er også påpekt at selv om man skulle finne at flere eldre arbeidstakere står lenger i arbeid, behøver ikke seniorpolitikken være den direkte eller eneste årsaken. Levealderen har økt og helsetilstanden hos befolkningen bedres, også blant eldre arbeidstakere.

### **Kan arbeidsgiver endre retningslinjene for seniorpolitikken?**

Flere av organisasjonene viser til "Ørstaddommen" fra mars 2013 som i korthet innebar at Ørsta kommune ikke kunne si opp senioravtalene som allerede var inngått med den enkelte ansatte. Vi har forspurt KS om dette innebærer at heller ikke vi kan endre vilkårene i de seniorpolitiske retningslinjene? De svarer følgende:

*Ørsta-saken var det spørsmål om*

- 1) var det inngått avtaler, eller var dette helt ensidig gitte tiltak fra arbeidsgivers side
- 2) hvis det var avtaler, var det avtalt oppsigelsesadgang, eller var avtalene tidsbegrenset.

*Retten kom til at det var inngått avtaler som forpliktet begge parter og at disse ikke kunne sies opp. Det var der ikke tatt inn noe om varighet eller oppsigelsesadgang.*

*Siden dere har inngått avtaler for ett år om gangen tenker jeg dette stiller seg annerledes enn i Ørsta. Men det forutsetter at dere også har praktisert dette med årlige fornyelser.*

*Jeg vil, ut fra det du har sendt meg og forutsatt at det ikke er noen som kan vise til at disse aldri har blitt fornyet, men at man har fortsatt å praktisere dette uten fornyelse av avtalene, si at dere kan si opp tiltakene.*

*Siden det er tatt inn uttrykkelig varighetstid i avtalene, vil jeg likestille dette med midlertidige arbeidsavtaler når det gjelder oppsigelsestiden; det bør kunne sies opp med rimelig varsel, f.eks. 1- 2 måneder .*

*Det vil nok også kunne bli påberopt av Fagforbundet at dette må gjøres som endringsoppsigelser siden det er snakk om lønns- og arbeidstid og siden ordningen ser ut til å ha vart så lenge som siden 2006 (men sikkert ikke for alle de det er snakk om) . Dette er jeg ikke enig i, siden det er satt en særskilt varighet i avtaledokumentet.*

Uansett juridiske betraktninger rundt dette, hvis Ørstaddommen allikevel blir førende for kommunen, er vi ikke forpliktet til å inngå **nye avtaler med nye 62 åringer**. Skulle det vise seg at noen av våre individuelle avtaler ikke kan sies opp får de løpe fram til den ansatte fyller 67 år eller slutter.

### **Rådmannens hovedkonklusjon:**

Rådmannen tilrår at de den overordnede arbeidsgiverpolitikken vedtas og viser til at arbeidsgiverpolitikken årlig drøftes **årlig** i ledergrupper, med tillitsvalgte og med politisk ledelse (administrasjonsutvalg). Dvs. vi håper arbeidsgiverpolitikken kan bli dynamisk og hvor vi kan:

- Ta utgangspunkt i det vi faktisk har
- Bygge stein på stein

Rådmannen tilrår at de lokalt vedtatte seniorpolitiske tiltakene fra 62 til 67 år opphører. Dvs. bonusutbetaling og ekstra fridager. Rådmannen foreslår at de som allerede har avtale beholder vilkårene ut 31.12.13 men at ansatte som blir 62 år i tidsrommet 01.09.13 til 31.12.13 ikke får avtale.

Rådmannen har full forståelse for at arbeidstakerorganisasjonene ønsker å beholde et godt innarbeidet gode for våre seniorer fra 62 år. Rådmannen er klar over de positive sidene ved

dagens retningslinjer, spesielt den forebyggende effekten ekstra fridager gir for ansatte med helseproblemer. Rådmannen er også klar over at et opphør av en ordning vi har hatt siden 2007 vil kunne virke demotiverende for våre eldste arbeidstakere. Rådmannen velger allikevel å foreslå denne endringen fordi:

- Vi må ta hensyn til kommunens økonomiske situasjon. I forhold til de fleste andre kommuner har vi for tiden en særskilt dårlig økonomi. Forutsatt at vi klarer å holde årets budsjetttrammer må vi ytterligere ned med driftsbudsjettet i 2014 med ca. 4-5 millioner. Dette kommer i tillegg til de kutt som er foretatt i 2013 og som må videreføres neste år. Dersom vi må kutte i bemanninga for å opprettholde seniorgodene, vil dette ytterligere øke trykket på de som skal levere de daglige kommunale tjenestene.
- Dersom ordningen videreføres vil kostnadene øke betraktelig på grunn av de store etterkrigskullene som i de kommende årene når 62 år (stipulert økning fra 30 ansatte i 2013 til 72 i 2017).

Selv uten den nåværende tiltakspakken for seniorer i aldergruppa 62 til 67 år, kan vi fortsatt utøve en seniorpolitikk. Lønn for å beholde ønsket seniorkompetanse kan gis i de lokale lønnsforhandlingene. Leder og ansatt skal fortsatt drøfte tiltak hvis den ansatte senioren har behov for tilrettelegging i arbeidssituasjonen for fortsatt å kunne stå i arbeid. Dette på lik linje med andre ansatte med helseproblemer.

Dersom kommunestyret ønsker å videreføre deler av den seniorpolitiske tiltakspakken vi har i dag, vil rådmannen anbefale at de prioriterer fritid. Dette med bakgrunn i flere av de innspill vi har fått i høringsrunden men også fordi dette kan ha en forebyggende effekt. Videreføring av hele 25 ekstra fridager vil derimot bli utfordrende for enhetenes vikarbudsjett. Tas det ikke inn vikar kan trykket på de øvrige ansatte bli stort.

### **Rådmannens innstilling**

1. Vedlagte forslag til arbeidsgiverpolitikk for Ørland kommune vedtas.
2. Vedlagte forslag til reviderte seniorpolitiske retningslinjer vedtas.
3. Ordningen med utbetaling av bonus og ekstra fridager, jfr. nåværende seniorpolitiske retningslinjer, opphører fra 01.01.14 for ansatte som har senioravtale i dag. Det inngås ikke senioravtale med nye ansatte som fyller 62 år i den resterende del av kalleråret.