

SENIORPOLITISK PLAN

For Balsfjord kommune

Vedtatt k-styre 16.6.2010
Gjeldende fra 1.1.2011

1. Innledning

Med tanke på en sterk økning i antall eldre og framtidige arbeidskraftbehov, er det fra svært mange hold påpekt et behov for å øke gjennomsnittsalderen for pensjonering.

Dette kommer også fram gjennom lov- og regelverket i Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og Arbeidsmiljøloven. I tillegg har en avtale om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) både en mal om å øke den reelle pensjonsalder - dvs den gjennomsnittelige avgangsalderen for arbeidslivet - og en påpeking av arbeidsgivers ansvar for å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere.

Mange eldre arbeidstakere slutter i jobben før de når pensjonsalderen. Overgangen til uførepensjon og avtalefestet pensjon (AFP) har de siste årene alene ført til at mellom 30.000 og 40.000 personer årlig har gått ut av arbeidsmarkedet.

Arbeidsstyrken består i hovedsak av personer i alderen 20 - 66 år. Befolkningen i denne aldersgruppen øker med rundt 20.000 i året og det er særlig gruppen 55+ som vokser. For å skaffe nok arbeidskraft er det viktig å redusere omfanget av tidlig pensjonering i gruppen 55+.

Det er viktig for Balsfjord kommune å gi alle arbeidstakere muligheter til tilrettelegging og fleksibilitet innenfor de rammer vi har mulighet for på alle arbeidsplasser. Vi håper disse tiltakene kan være med på å skaffe arbeidstakere bedre fleksibilitet, trivsel og helse på arbeidsplassene.

2. Definisjoner

- Tilrettelegging av arbeidsplassen/inkludering som følge av endret arbeidsevne, tilhører IA-arbeidet og er uavhengig av alder og seniorpolitisk plan.
- Planen inneholder kun tiltak utover sentrale ordninger og som kommunen selv kan organisere.
- Generell arbeidsvilje og -motivasjon skal stimuleres kontinuerlig for alle ansatte og er ikke aldersbestemt.
- Man har ikke ytterligere vurdert de ordninger som allerede eksisterer gjennom delvis AFP (AvtaleFesta Pensjon)

Tiltakene skal ikke være i strid med lover eller regler, eller andre vedtatte ordninger i arbeidslivet.

Det er svært viktig å understreke at seniorpolitisk plan ikke berører forholdet til AFP-ordningen. Det er helt vesentlig at AFP-ordningen kan gi nødvendige muligheter for pensjon til de ansatte som føler at de, av fysiske eller andre grunner, ikke lenger kan fortsette i jobb i samme grad som før. Seniortiltakene skal ses på som et supplement til eller som alternativ til pensjon gjennom AFP-ordningen.

3. Hvem omhandles av seniorpolitisk plan

Seniorer i Balsfjord kommune defineres som alle ansatte fra fylte 55 år og eldre.

Tiltakene knyttet til planen vil variere i omfang avhengig av alder. Fram til 62 år vil tiltakene være orientert rundt informasjon, planlegging og motivasjon til fortsatt yrkeskarriere etter 62 år. Fra fylte 62 år vil planen også inneholde konkrete økonomiske fordeler.

Ordningen omfatter alle ansatte uavhengig av stillingsbrøk og lønnsnivå. Ordningen kommer i tillegg til endringer og tilrettelegging som er en konsekvens av kommunens HMS-(helse, miljø og sikkerhet) og IA (inkluderende arbeidsliv)-arbeid.

4. Pensjonering

I forbindelse med tidligpensjonering har det vært mye fokus på AFP, og dette er et viktig forhold til at det ligger store kostnader i hvert enkelt tilfelle. En gjennomsnittelig AFP-pensjonist koster kommunen ca 200 000,- pr år. Men det er klart at alle tidligpensjoneringer koster Balsfjord kommune penger, men disse blir ikke like synlig fordi disse finansieres gjennom fellesskap vi har i de forskjellige pensjonsordningene.

I tillegg til AFP, har vi uførepensjonister (dette inneholder rehabilitering, attføring, tidsbegrensede ytelser og permanente uførepensjonister) og tidligpensjonering for de ansatte som har særaldersgrense.

Hvis en arbeidstaker ikke har 30 års opptjeningstid for tjenstepensjon ved fylte 62 år, vil hvert år en jobber lenger, gi mer pensjon etter 67 år. Dette kan dreie seg om flere tusen kroner for hvert år en jobber etter 62.

5. Antall personer i aldersgruppen 63 - 67 år for perioden 2010 - 2018

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
62 år	20	16	14	9	16	16	8
63 år	17	20	16	14	9	16	16
64 år	5	17	20	16	14	6	16
65 år	3	5	17	20	16	14	6
66 år	4	3	5	17	20	16	14
67 år	2	4	3	5	17	20	16
Sum	51	65	75	81	92	88	76

6. Kostnader

Det er en kjennsgjerning at AFP-ordningen er svært kostbar for arbeidsgiver. Som eksempel betaler Balsfjord kommune årlig ca Kr. 2 mill i utjevningsspremie til KLP./SPK.

Det vil være mulighet for omdisponering av store beløp til seniorpolitiske tiltak hvis disse tiltakene vil medføre en årlig reduksjon i antall ansatte som velger AFP.

Det finnes ingen garantier for hvilken økonomisk effekt seniortiltakene vil gi for arbeidsgiver. Dette er helt avhengig av hvor attraktive tiltakene oppfattes og om omfanget er tilstrekkelig til at ansatte velger disse tiltakene framfor AFP.

Kommunen må også forvente en betydelig kostnad ved nyansettelser, skolering etc. for erstatningsressurser for de som velger AFP. Det finnes ingen konkrete regneeksempler på dette.

7. Aktuell modell

Man foreslår å definere ansatte som seniorer fra fylte 55 år. Det vil derfor være fornuftig å dele seniorpolitikken inn i 2 faser.

1. 55 - 62 år
2. Etter fylte 62 år

Perioden fra fylte 55 år

For perioden fra fylte 55 år vil tiltakene være preget av informasjon og tilrettelegging/motivasjon for en yrkeskarriere også etter fylte 62 år.

På området informasjon vil tiltakene omfatte:

- a) Informasjon om rettigheter og plikter framover
- b) Beregning av pensjonsrettigheter
- c) Alternativer fra fylte 62 år

Innen området tilrettelegging/motivasjon skal det spesielt ses på:

- a) Egen tilpasset medarbeidersamtale
- b) Spesiell vekt på kompetansetiltak
- c) Vurdering av arbeidsoppgaver, evt spesialisering. Vurdere mulighet for avlastning av spesifikke oppgaver
- d) Tilpasning av arbeidstid og -sted

Tiltakene i denne perioden skal falle inn som en naturlig del av kommunens personalpolitiske tiltak og legge forholdene til rette for at den ansatte skal kunne velge en yrkeskarriere også etter fylte 62 år.

Etter fylte 62 år

I denne perioden utvides tiltakene fra perioden 55 - 62 år med personlige virkemidler. De spesifikke virkemidler velges individuelt. Modellen har følgende hovedprofil og skiller mellom deltidsansatte og heltidsansatte:

Deltidsansatte:

1. Ansatte med deltidsstilling får to valgmuligheter:
 - a) disponerer en "gavesjekk" med høyeste beløp kr 15.000,- (gjelder for stillingsstørrelse mellom 50% - 90% og Kr. 7.500,- for stillingsstørrelser under 50%)
Pakkens økonomiske størrelse er ikke avhengig av lønsplassering. Ordningen skal benyttes det året ordningen gjelder for. Ordningen er ikke feriepenge- eller pensjons-Berettiget, men ordinært skattepliktig/oppgavepliktig.
 - b) Andre virkemidler som:
 - a) Ferie/fridager - hvor en fridag har en Verdi på kr. 2.000,-
 - b) Redusere ukentlig arbeidstid med en timeverdi på kr. 250,-.
 - c) Vikarbruk for å avlaste for ikke ønskede arbeidsoppgaver tilhørende stillingen (Ikke IA-relaterte tiltak)
 - d) Kurs/konferanserKombinasjon av virkemidler kan velges.

Heltidsansatte:

2. Ansatte med heltidsstilling kan ikke velge gavesjekk, kun øvrige virkemidler:
 - c) Andre virkemidler som:
 - a) Ferie/fridager - hvor en fridag har en Verdi på kr. 2.000,-
 - b) Redusere ukentlig arbeidstid med en timeverdi på kr. 250,-.
 - c) Vikarbruk for å avlaste for ikke ønskede arbeidsoppgaver tilhørende stillingen (Ikke IA-relaterte tiltak)
 - d) Kurs/konferanserKombinasjon av virkemidler kan Velges.

Forutsetning for utløsning av gavesjekk/virkemidler er at den ansatte velger å være fullt yrkesaktiv i Balsfjord kommune i ytterligere ett år.

Tas AFP helt eller delvis, faller ordningen bort.

Det kan ikke foretas oppsparing av gavesjekk og virkemidler for flere år.

Planen gjøres gjeldende fra 1.1.2011 og evalueres hvert annet år.