

RE KOMMUNE	
23 JAN 2007	11/11
07/511	

23.01.2007 Interpellasjon til kommunestyret ved ordføreren

Seniorpolitiske tiltak

Re kommune har mange mennesker i sin tjeneste, mennesker som står på for at innbyggerne skal få den hjelp de har krav på og føle seg trygge på at deres behov blir ivaretatt.

Som arbeidsgiver har kommunen en meget viktig funksjon. Den skal legge til rette for at de ansatte skal kunne utføre sine oppgaver på en tilfredsstillende måte.

Som IA-bedrift har man også tilkjennegitt et ansvar for å tilrettelegge arbeidsoppgaver for de arbeidstakere som sliter av ulike årsaker, det være seg sykdom, utbrenthet, alder m.m.

I hovedtariffavtalen for tariffperioden 01.05.2006 – 30.04.2008 står det om seniorpolitiske tiltak, § 3.2.3.:

”Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.” (sitat slutt)

Kommunen har mange arbeidstakere i aldersgruppen fra ca. 58 år og oppover, mennesker som har jobbet lenge i kommunen og har stor kompetanse og erfaring.

Hva er Re kommunes politikk når det gjelder seniorpolitiske tiltak?

Hvilke virkemidler har kommunen brukt for å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid?

Har dette gitt merkbare resultat for de ansatte?

Solveig B. Myrstad
Gerd-Eva Holtung.
Re Venstre.

SVAR PÅ INTERPELLASJON OM SENIORPOLITISKE TILTAK.

En rekke kommuner har innført egne seniorpolitiske tiltak, bl.a. redusert arbeidstid med bibehold av lønn. De fleste av disse kommunene har egen pensjonskasse eller har 100 % selvrisko ved at de har en privat pensjonsleverandør, dvs. at de må ta alle AFP-utgiftene selv. Re har valgt 100 % utjevning via KLP, dvs at kommunen betaler pensjonspremie i forhold til totalt antall AFP-pensjonister uavhengig av hvor mange i Re som velger denne ordningen.

Det ble nedsatt en egen arbeidsgruppe i Re for å komme fram til aktuelle seniorpolitiske tiltak. Egen sak om seniorpolitikk ble lagt fram for Administrasjonsutvalget i møte 06.06.2006 hvor de anbefalte tiltakene fra arbeidsgruppa ble lagt fram.

Forslagene som ble fremmet av arbeidsgruppa gikk bl.a. ut på valg mellom redusert arbeidstid med opprettholdelse av lønn eller bonus på kr. 10.000,- for å bli i stillingen. I tillegg anså arbeidsgruppa at det var det viktig å gi et tilskudd til direkte til arbeidsplassen pr. ansatt over 62 år for tilretteleggig av arbeidet/arbeidsplassen.

I forbindelse med budsjettarbeidet for 2007 ble det klart at kommunen sto foran store utfordringer økonomisk. Samtidig ble det gitt signaler fra arbeidstakerorganisasjonene om at det viktigste momentet både for å hindre sykefravær og for å få ansatte til å stå lenger i jobben, er å øke grunnbemanninga slik at det daglige arbeidet blir mindre slitsomt og stressende. Ut fra økonomi og med disse signalene som bakgrunn foreslo rådmannen å ta ut tiltaket fra økonomiplanen om kr. 100.000,- til særskilte seniorpolitiske tiltak og i stedet fokusere på opprettholde eller helst øke grunnbemanningen i de kommunale tjenestene. Kommunestyret sluttet seg til dette slik jeg tolker budsjettbehandlingen før jul.

Hovedårsaken til rådmannens forslag ligger i usikkerheten omkring økonomien. Noe av kostnadene ved tiltakene skulle finansieres ved lavere arbeidsgiveravgift for ansatte over 62 år (10,2 % kontra 14,2%). Dette utgjorde ca. 300.000,- for Re kommune. I statsbudsjettet for 2007 ble denne ordningen strøket, slik at det er lik arbeidsgiveravgift for alle ansatte uavhengig av alder.

I HTA §3.2.3 som interpellanten refererer til står det også;

”Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.”

Dette er satt på dagsorden i rådmannens månedlige møter med de tillitsvalgte. Resultatene vil bli lagt fram for administrasjonsutvalget.

For øvrig arbeides det aktivt med HMS-arbeid og atferingsarbeid for i så stor grad som mulig tilrettelegge for at ansatte kan fortsette i hele eller deler av sin stilling. Videreutvikling av systemer innenfor dette sammen med fokus på å øke grunnbemanninga vil være hovedfokus i Re kommunens generelle personalpolitikk.

Revetal, 24. januar 2007

Thorvald Hillestad