

Vedlegg D - Informasjon om seniorordning

Ikkje fornying av senioravtale er eit av mange tiltak. Ordninga er ein kostnad, men ordninga kan også ha ein kostnadsdempande effekt - det siste er imidlertid ikkje mulig å dokumentere gjennom tal.

Tiltaket vil altså frå administrasjonen si side vere å ikkje fornye senioravtalane etter kvart som desse løpe ut. I praksis vil dette seie at ordninga vert «fryst» inn til vidare. Under finn de meir informasjon om ordninga.

Seniorordninga er heimla i Lønspolitisk plan pkt 10.

Planen vart sist revidert av kommunestyret 27.10.14, K-sak 46/14

Målet for seniortiltaka:

Stimulere flest mogleg av kommunen sine tilsette til å stå i arbeid lengst mogleg.

Alternative tiltak frå fylte 62-67 år

Tiltaka er ingen rett for den enkelte, men kan nyttast som verkemiddel ved behov i det einkilde tilfelle – etter drøfting og semje mellom den tilsette og vedkomande sin leiar. Ved semje vert det skrivne senioravtale (fastlagt skjema) for eitt år om gongen, der ein kan velja alternativt:

- 1. Redusert arbeidstid med full løn, inntil 10 % i form av redusert arbeidstid pr dag eller veke, eller fridagar fordelt over arbeidsåret.
Intensjonen med tiltaket er redusert arbeidsbelastning, og kan ikkje takast ut som samanhengande fri.*
- 2. Kontantutbetaling/bonus på kr 15 000 årleg for dei som er i jobb frå 62 -67 år.*

Formålet med ordninga var m.a. å gjera det attraktivt å stå i jobb framfor å ta ut tidleg-pensjon, som er ei kostbar ordning for arbeidsgjevar.

Tenkinga om seniorane i arbeidslivet har dei seinare åra endra seg noko, i retning av at denne gruppa er like ueinsarta som andre aldersgrupper i forhold til kva tiltak som må til for å behalda.

Som IA-bedrift pliktar vi å arbeida for å auka avgangsalderen, dvs leggja til rette for at våre tilsette vert ståande lenger i jobb.

Dette er forhold som må vurderast nærmare når Lønspolitisk plan skal gjennomgåast på nytt.

Når det gjeld praksis i forhold til inngåing av avtalar er mitt inntrykk at arbeidsgjevar i liten grad har brukt styringsretten – det ar nærmast vorte praktisert som ein rett arbeidstakar har.

Omfang

Pr oktober 2018: 16 senioravtalar – av desse 3 med kontantutbetaling, resten 10 % fri m/løn.

Dette er status etter ei kartlegging pr i dag, talet endrar seg fortløpande, i takt med endringar i personalet, storleiken på årskulla og anna. Senioravtalar vert inngått for eitt år om gongen.