



Vaksdal kommune

MØTEINNKALLING ADMINISTRASJONSUTVALET

Møtedato: 30.09.2020
Møtested: Kommunestyresalen
Møtetid: 09:00 - 12:00

Eventuelle forfall / melding om møtande varamedlem må meldast på [møteportalen](#) eller til Lin Tove Thomassen epost lin.tove.thomassen@vaksdal.kommune.no

Orientering

Einingsleiar Sigrunn Stamnes Vik vil orientera om årshjul i helse og omsorgssektoren.

SAKSLISTE

SAKSNR	TITTEL
06/2020	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
07/2020	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL
08/2020	OM ARBEIDSMILJØUTVALET
09/2020	SENIORPOLITIKK

24. september 2020

Hege Eide Vik
Leiar



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
06/2020	Administrasjonsutvalet	PS	30.09.2020

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	20/1334

GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
07/2020	Administrasjonsutvalet	PS	30.09.2020

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen	FE-033	20/1334

GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL

Vedlegg:

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 10.06.2020

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.



MØTEPROTOKOLL ADMINISTRASJONSUTVALET

Møtedato: 10.06.2020
Møtestad: Heradshuset, Dale
Møtetid: 09:00 - 11:30

Orienteringar

Gjennomgang av helse og omsorgstenesta.

I samsvar med kommunestyrevedtak 74/2019 vart Administrasjonsutvalet invitert til oppstartsmøte i prosjektet. På grunn av situasjonen knytt til korona-pandemien, vart møtet avlyst.

Leverandør Agenda Kaupang vil i dette møtet orientere om arbeidet.

Møtedeltakarar:

Medlemmer	Parti	Rolle
Hege Eide Vik	SP	Utvalsleiar
Kjartan Haugsnes	SV	Nestleiar
Boris Groth	FRP	Medlem
Amalie Johnsen Lunde	H	Medlem
Erlend Hesjedal-Johannessen	H	Medlem
Thor Andersen	AP	Medlem
Heidi Rongved	AP	Medlem
Lillian Seim		Arbeidstakarrepr.
Magne Hestad		Arbeidstakarrepr.
Marit Midtun		Arbeidstakarrepr.

Andre møtande:

Rådmann Atle Fasteland,
Assisterande rådmann Åse Elin Myking,
Politisk sekretær Lin Tove Thomassen



Saksliste

SAKSNR	TITTEL
03/2020	GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
04/2020	GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL
05/2020	REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR VELFERDSPERMISJONAR



03/2020: GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

Administrasjonsutvalet 10.06.2020

Behandling:

Samrøystes vedtak

ADM - sak 03/2020 Vedtak/Tilråding:

Innkalling og saksliste vert godkjent.

04/2020: GODKJENNING AV MØTEPROTOKOLL

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Protokollen vert godkjent slik han ligg føre.

Administrasjonsutvalet 10.06.2020

Behandling:

Magne Hestad (Arbeidstakarrepr.) hadde merknad til møteprotokollen:

I administrasjonsutvalet er Magne Hestad valt inn som arbeidstakarrepresentant og ikkje i kraft av sitt verv som politiskar. Under behandling i protokollen er det oppført som at han representerer partiet AP.

Protokoll med merknad vart samrøystes godkjend.

ADM - sak 04/2020 Vedtak/Tilråding:

Protokollen vert godkjent med merknad om at Magne Hestad stiller som arbeidstakarrepresentant i utvalet.



05/2020: REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR VELFERDSPERMISJONAR

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Reviderte retningslinjer for velferdspermisjonar vert godkjent.

Forslag til vedtak, Thor Andersen, Ap

Ap foreslår å videreføre gjeldende reglement for korte velferdspermisjoner.

Utsetjingsforslag - Kjartan Haugsnes (SV)

Saka vert utsett og administrasjonsutvalet ber om at administrasjonen og dei tilsette sine organisasjonar tek ein ny gjennomgang og arbeider ut forslag til handsaming.

Felles protokollmerknad frå Administrasjonsutvalet

Til neste møte i administrasjonsutvalet ber ein om at reglement for velferdspermisjonar og reglement for tillitsvalde sine permisjonar vert handsama.

Administrasjonsutvalet 10.06.2020

Behandling:

Administrasjonsutvalet drøfta saka.

Thor Andersen (AP) la fram forslag til vedtak:

Ap foreslår å videreføre gjeldende reglement for korte velferdspermisjoner.

Kjartan Haugsnes (SV) la fram følgjande utsetjingsforslag:

Saka vert utsett og administrasjonsutvalet ber om at administrasjonen og dei tilsette sine organisasjonar tek ein ny gjennomgang og arbeider ut forslag til handsaming.

Kjartan Haugsnes (SV) la fram følgjande protokollmerknad frå møtelyden:

Til neste møte i administrasjonsutvalet ber ein om at reglement for velferdspermisjonar og reglement for tillitsvalde sine permisjonar vert handsama.

Arbeidarpartiet trakk tilbake sitt framlegg til vedtak.

Det vart røysta over utsetjingsforslaget som vart samrøystes vedteke.

Det vart deretter røysta over protokollmerknaden som vart samrøystes vedteke.

ADM - sak 05/2020 Vedtak/Tilråding:



Vaksdal kommune

Saka vert utsett og administrasjonsutvalet ber om at administrasjonen og dei tilsette sine organisasjonar tek ein ny gjennomgang og arbeider ut forslag til handsaming.

Protokollmerknad: Til neste møte i administrasjonsutvalet ber ein om at reglement for velferdspermisjonar og reglement for tillitsvalde sine permisjonar vert handsama.



ORIENTERINGAR

Prosjektleder Rune Holbæk frå Agenda Kaupang orienterte om status og framdrift i prosjekt "Gjennomgang av helse og omsorgstenestene" i Vaksdal kommune.

Assisterande rådmann Åse Elin Myking orienterte om sjukefråvær i kommunen.

SPØRSMÅL

Magne Hestad (Arbeidstakarrepr.) stilte to spørsmål:

1. Kommunen manglar ein kommuneplanleggjar og frist for å ferdigstille planstrategien er 31.12.20. Korleis vert dette løyst i Vaksdal kommune?
2. Er det lagt opp til eit evalueringsarbeid i samband med Covid 19 og det arbeidet som er blitt gjort? Burde t.d. tillitsvalde ha vore representert i KKL?

Rådmannen svarte.

Lillian Seim (Arbeidstakarrepr.) ønskjer at rådmannen ser på samhandlinga mellom tillitsvalde og einingane, ved evaluering av arbeidet under korona- pandemien.



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
08/2020	Administrasjonsutvalet	PS	30.09.2020

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Åse Elin Myking	FE-033	20/747

OM ARBEIDSMILJØUTVALET

Vedlegg:

Lovtolking frå Kommunal- og Moderniseringsdepartementet 01.07.20

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saka vert sendt til ombudsutvalet for vurdering av korleis kommunen skal kome i samsvar med kommunelova når det gjeld representantar til arbeidsmiljøutvalet . Ombudsutvalet innstiller til vedtak i kommunestyret.

Saksopplysningar:

Thor Andersen, AP har sendt inn følgende førespurnad/forslag til behandling i administrasjonsutvalet.

Reglement for Arbeidsmiljøutvalget

Oppnevnelse av arbeidsmiljøutvalg og dets plikter og oppgaver omtales i Arbeidsmiljølovens kapittel 7. sammen med forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

Men hvordan gjøres dette i praksis i Vaksdal kommune?

Vaksdal kommune har valgt å ha representanter for politisk nivå i utvalget, som en klassisk organisering på et 3-partsamarbeid med administrasjon, politisk og arbeidstaker sammensetting.

Hvordan blir politisk valgte representanter ivaretatt i forhold til innkalling til møtene?

På dette spørsmålet blir det svart fra administrasjonsledelsen at AMU er et administrativt møte organisert etter arbeidsmiljøloven, og ikke et politisk møte etter kommuneloven, og dermed blir ikke møteportalen benyttet (<https://mote.sing.no/vaksdal>) til innkalling og sakliste.

Om det er slik at AMU blir organisert etter arbeidsmiljøloven ber Ap om at reglement for utvalget blir gjort kjent og lagt fram og politisk behandlet.

Referater fra møtene i utvalget bør være tilgjengelige for alle, eller det bør på annen måte sørges for informasjon til alle om utvalgets arbeid.

Det sendes ut sakspapirer med nødvendige dokumenter på forhånd. Og det skrives referater fra møtene. Det skal føres tydelig opp hva som er blitt besluttet og hvem som har ansvaret for å

gjennomføre tiltaket.

Samandrag/konklusjon (kort om saka)

Arbeidarpartiet har stilt spørsmål om arbeidsmiljøutvalet og har tatt inn forslag til reglement for utvalet. I saka er det gjort greie for arbeidsmiljøutvalet som administrativt organ etter arbeidsmiljølova og kva føringar det har for arbeidet i utvalet og val av representantar.

Bakgrunn for saka

Innspelet frå Arbeiderpartiet stiller fleire spørsmål om arbeidsmiljøutvalet:

- Er utvalet eit politisk utval eller eit administrativt organ?
- Opne møter, offentlege sakspapir og referat
- Reglement for utvalet og politisk behandling av dette

Politisk eller administrativt organ?

I NOU 2016: 4 Ny kommunelov er dette med folkevalde og administrative organ nærare vurdert:

«Utvalget mener det fortsatt bør være to hovedtyper av organer i kommunene: de folkevalgte og de administrative. De folkevalgte organene er opprettet etter reglene for disse(...)»

De administrative organene settes sammen av kommunedirektøren. Kommunedirektøren står fritt til å organisere sin stab slik han eller hun vil, og dermed også til å etablere ulike arbeidsgrupper eller andre typer administrative organer. (...)»

Dette er lagt til grunn i kommunelova og klargjort ytterlegare. I kml §5-1 er alle folkevalde organ lista opp og i §5-2 er andre kommunale organ definert. Arbeidsmiljøutvalet er ikkje tatt i kommunelova her og er dermed ikkje definert som eit folkevald utval.

Videre i kml §13-1 er det slått fast at kommunedirektøren er øvste leiar av den kommunale administrasjon og har det løpande personalansvaret.

Etter arbeidsmiljølova § 7-1 har alle større verksemdar plikt til å opprette arbeidsmiljøutval. Lova skil ikkje mellom private eller offentlege verksemdar. Alle arbeidsmiljøutval, også i offentlege verksemdar, er oppretta etter arbeidsmiljølova kap. 7 og er definert som eit organinternt/ administrativt organ. Utvalet sine oppgåver følgjer av arbeidsmiljølova § 7-2, der det blant anna framgår at utvalet skal virke for gjennomføring av eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø i verksemda.

Departementet har nyleg vurdert dette spørsmålet, og har også tidlegare konkludert slik på grunnlag av tidlegare kommunelov. Som følgje av at arbeidsmiljøutvalet er definert som eit administrativt organ i kommunane har departementet konkludert med at det er kommunedirektøren som skal velje representantar til organet.

«På bakgrunn av dette antar departementet at det er kommunedirektøren som skal peke ut arbeidsgiverens representantar til arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget er et administrativt organ, og kommunestyret skal ikke velge medlemmene».

KS har lagt dette til grunn i sine råd til kommunane i samband med kommuneval, noko rådmann tok med i grunnlaget og saka til valutvalet etter sist kommuneval. I samband med opplæringa i ny kommunelov for politikarar og administrasjon er dette også presentert.

Opne møter, offentlege sakspapir og referat

Møter i administrative organ er ikkje opne og dokumenter er ikkje offentlege. Medlemmene i arbeidsmiljøutvalet har teieplikt. Dette er viktig for at arbeidsmiljøutvalet skal kunne utøve sitt

mandat på ein god måte. Rådmann rapporterer til kommunestyret tre gangar årleg gjennom tertialrapportar og årsmelding. I dette inngår informasjon om organisasjons- og personalmessige forhold som sjukefråvær, medarbeidarundersøkingar, HMT arbeid og andre arbeidsmiljømessige forhold.

Reglement for utvalet og politisk behandling av dette

Utvalet sitt arbeid er regulert i kap 7 i arbeidsmiljølova. Arbeidsgjevar og arbeidstakar skal vera representert med like mange representantar. Ulike grupper innan kommunen bør vera representert.

Arbeidsgjevar vel sine representantar til AMU, ein representant frå øvste leiing skal alltid vera med

Representantar for arbeidstakar vert normalt valt med fleirtalsval. Hovudverneombod skal vera ein av representantane for dei tilsette. Alle tilsette unntatt øvste leiing har stemmerett og er valbare. Leiar skal veljast for 1 år og vert valt vekselvis blant arbeidsgjevar eller arbeidstakar sine representantar. Bedriftshelsetenesta skal vera representert i AMU. Bedriftshelsetenesta er eit rådgivande og uavhengig organ. Bedriftshelsetenesta har ikkje stemmerett i utvalet.

Rådmann har ansvar for møte- og saksbehandling for utvalet. Medlemane i AMU har teieplikt om personlege forhold og opplysningar som kan utnyttast av andre til næringsverksemd. Utvalet har ein årsplan over faste saker til behandling.

Utvalet fylgjer retningslinjene i aml og har ikkje sett behov for eige reglement. Vedtak blir fylgt opp og informert om internt til dei det gjeld. Informasjon av generell karakter vert informert om i ulike interne kanalar og møter, t.d leiarmøter og personalmøter.

Formelt grunnlag

Arbeidsmiljølova (aml)

Kommunelova (kml) og departementet sin lovtolking

Vurdering og konsekvensar

Departementet har nyleg vurdert spørsmål som omhandlar dette tema, dette er lagt ved saka. KS har gitt tilsvarende tolking og råd om utvalet etter ny kommunelov og val av representantar. Forslaga frå Arbeiderpartiet er ikkje i tråd med kommunelova slik dette er belyst og vurdert.

Vaksdal sin praksis for val av representantar til arbeidsmiljøutvalet er ikkje i samsvar med kommunelova etter departementet sin lovtolking og konklusjon av 01.07.20. Kommunen bør organisere seg etter kommunelova. Rådmann vil tilrå at saka vert sendt til ombudsutvalet for vurdering og innstilling til kommunestyret.



Regjeringen.no

Spørsmål om valg av medlemmer til arbeidsmiljøutvalget

Tolkningsuttalelse | Dato: 11.09.2020

Mottager: Fred Eliassen

Vår referanse: 20/741-1

Om det er kommunestyret som velger arbeidsgivers representanter eller om det er kommunedirektøren som har myndighet til å utpeke disse representantene.

Brevdato: 1. juli 2020

Svar på spørsmål om valg av medlemmer til arbeidsmiljøutvalget

Vi viser til telefonsamtale 5. februar 2020. Du stilte spørsmål om tolkningen av reglene som regulerer kommunens valg av arbeidsgiverrepresentanter til arbeidsmiljøutvalget. Mer konkret gjaldt spørsmålet om kommunestyret kan velge arbeidsgivers representanter eller om det er kommunedirektøren som har myndighet til å utpeke disse representantene.

Departementet beklager at det har tatt lang tid å svare på henvendelsen. Dette skyldes at departementet i denne perioden har hatt mange andre høyt prioriterte arbeidsoppgaver.

Rettslig utgangspunkter

Ifølge arbeidsmiljøloven § 7-1 har nærmere bestemte virksomheter plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg. Det står ikke noe i lovteksten om hvem som skal eller kan representere arbeidsgiveren. I lovforarbeidene er det en viss utdypning, jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 310:

"Arbeidsgiver skal som hovedregel være representert personlig, men hvis det er tale om større virksomheter vil det likevel være tilstrekkelig at minst en fra den øverste ledelsen deltar. Poenget er at de som treffer avgjørende beslutninger på vegne av virksomheten også skal delta i arbeidsmiljø samarbeidet."

Utvalgets oppgaver følger av arbeidsmiljøloven § 7-2, hvor det blant annet fremgår at utvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.

Kommuneloven har bestemmelser om både folkevalgte organer (kap. 5) og kommunens administrasjon (kap. 13). I § 5-1 er de folkevalgte organene ramset opp og i § 5-2 er andre kommunale organer listet opp. I § 13-1 slås det fast at kommunedirektøren er øverste leder av kommunens administrasjon, og han eller hun skal lede administrasjonen med de unntak som følger av lov, og innenfor de instruks, retningslinjer eller pålegg som kommunestyret gir. Bestemmelsens sjuende ledd gir kommunedirektøren ansvaret for det løpende personalansvaret.

Vurdering

Som utgangspunkt for vurderingen mener departementet at man må se hen til hvilken type organ arbeidsmiljøutvalget er. Den nye kommuneloven av 2018 tydeliggjør i enda større grad skillet mellom administrasjon og folkevalgte organer. Vi viser her til NOU 2016: 4 Ny kommunelov side 94, hvor det blant annet heter:

"Utvalget mener det fortsatt bør være to hovedtyper av organer i kommunene: de folkevalgte og de administrative. De folkevalgte organene er opprettet etter reglene for disse(...).

De administrative organene settes sammen av kommunedirektøren. Kommunedirektøren står fritt til å organisere sin stab slik han eller hun vil, og dermed også til å etablere ulike arbeidsgrupper eller andre typer administrative organer. (...)

Som beskrevet foran foreslår utvalget å lovfeste at kommuneloven, og eventuelt særlover, uttømmende regulerer adgangen til å opprette folkevalgte organer. Dette vil tydeliggjøre skillet mellom folkevalgte og administrative organer, og det vil klargjøre de reglene som gjelder for folkevalgte organer."

Disse uttalelsene bygget departementet på under utarbeidelsen av Prop. 46 L (2017–2018). Forslaget som kommunelovutvalget i det ovenstående peker på, ble videreført i departementets forslag til § 5-1.

Departementet har tidligere, på grunnlag av den gamle kommuneloven av 1992, vurdert hvilken type organ arbeidsmiljøutvalget er. Departementet la i sak 93/3686 til grunn at arbeidsmiljøutvalget ikke er et folkevalgt organ, siden organet ikke gjelder kommunene spesielt, men alle virksomheter av en viss størrelse.

Den nye kommuneloven gir ikke grunnlag for å endre denne vurderingen. Kommuneloven § 5-1 andre ledd ramser opp hvilke organer som er å anse som folkevalgte organer. Arbeidsmiljøutvalget er ikke nevnt i oppstillingen. Vi tilføyer for ordens skyld at alternativet i § 5-1 andre ledd bokstav k) heller ikke kommer til anvendelse, siden bestemmelsen gjelder kommunalt folkevalgt organ hjemlet i særlov. Arbeidsmiljøutvalget gjelder som nevnt ikke bare for kommuner, men for alle virksomheter av en viss størrelse.

Departementet legger til grunn at dersom kommunestyret skal ha kompetanse til å velge medlemmene til et organ må utvalget enten være et folkevalgt organ etter kommuneloven § 5-1, et kommunalt organ etter § 5-2 eller et organ hvor det av oppnevningsgrunnlaget kan utledes at kommunestyret har kompetanse til å velge.

Arbeidsmiljøutvalget er ikke å anse som et folkevalgt organ etter § 5-1, jf. ovenfor. Det er heller ikke omfattet av opplistingen over andre kommunale organer i § 5-2. Da gjenstår spørsmålet om arbeidsmiljøutvalget er en type organ hvor det av oppnevningsgrunnlaget, altså arbeidsmiljøloven kapittel 7, kan utledes at kommunestyret har kompetanse til å velge medlemmene. Kommunal- og moderniseringsdepartementet er på generelt grunnlag forsiktig med å tolke lover som andre departementer har ansvar for. Det er Arbeids- og sosialdepartementet som har ansvaret for arbeidsmiljøloven. Med dette forbeholdet vil Kommunal- og moderniseringsdepartementet likevel anta at arbeidsmiljøloven ikke hjemler en rett for kommunestyret til å velge medlemmene i arbeidsmiljøutvalget. Så vidt departementet kan se, kan en slik rett neppe utledes av verken lovteksten eller forarbeidene. Departementet antar på denne bakgrunnen at arbeidsmiljøutvalget ikke er en type organ som kommunestyret har kompetanse til å velge medlemmene til. Det følger av dette at arbeidsmiljøutvalget er å anse som et administrativt organ. Det ligger dermed til kommunedirektørens kompetanse etter kommuneloven § 13-1 å utpeke arbeidsgiverens representanter.

Konklusjon

På bakgrunn av dette antar departementet at det er kommunedirektøren som skal peke ut arbeidsgiverens representanter til arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget er et administrativt organ, og kommunestyret skal ikke velge medlemmene.

Med hilsen

Ragnhild Spigseth (e.f.)
kst. avdelingsdirektør

Erland Aamodt
utredningsleder

TEMA

Kommunalrett og kommunal inndeling



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
09/2020	Administrasjonsutvalet	PS	30.09.2020

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Åse Elin Myking	FE-033	20/747

SENIORPOLITIKK

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet støttar forslaget om meir aktiv informasjon om kommunen sin seniorpolitikk.

Saksopplysningar:

Samandrag/konklusjon (kort om saka)

Fagforbundet har spørsmål og forslag til meir aktiv informasjon om kommunen sin seniorpolitikk. Relativt få tilsette tar ut AFP ved 62 år, fleire ved 65 år. Tala har vore stabile over tid. Seniorpolitikken vert revidert som del av oppdatert arbeidsgjevarpolitikk.

Bakgrunn for saka

Fagforbundet har sendt inn spørsmål om seniorpolitikk til administrasjonsutvalet. Vaksdal Kommune har gjeldande seniorpolitikk vedteken 01.11.2007. Fagforbundet Vaksdal har fått melding frå medlemar som nærmar seg/er i aktuell alder for senior tiltak. Fleire får ikkje informasjon frå leiarane om kva for moglegheiter dei har. Fagforbundet meiner det er viktig at retningslinjer og rutinar blir gjort kjend og følgd opp av leiarane, for å sikre at flest mogleg står i arbeid ut over 62 år.

I Vaksdal Kommune sin arbeidsgjevarpolitikk står følgjande;

Eit av måla for Vaksdal kommune frametter er at arbeidstakarane skal vera i arbeid fram til ordinær pensjonsalder. Dette handlar om å gjera seg nytte av eldre medarbeidarar sin kunnskap og erfaring, samtidig som arbeidstakarar skal sikrast moglegheit for fagleg fornying og utvikling. Det er viktig å nytta den solide erfaringa som eldre arbeidstakarar har på ein måte som fører til verdifull læring for yngre tilsette. Gjennom medarbeidarsamtalen vil arbeidsgjevar kunne leggje til rette for arbeidsoppgåver tilpassa den enkelte.

I tråd med dette ynskjer Fagforbundet at Vaksdal Kommune vert meir aktiv ovanfor seniorane, for å ivareta og betre utnytte verdifull kompetanse. Me ber om at seniortiltak blir ein del av medarbeidarsamtalen for alle som er 60 år og eldre.

Me ber administrasjonen leggje fram følgjande:

- Oversikt over kor mange som årleg går av med AFP.
- Kva kostar det kommunen årleg med AFP pensjonistar?

Vaksdal sin seniorpolitikk er frå 2007 og skulle etter planen vore revidert i samanheng med arbeidsgjevarpolitikken. Mykje har endra seg på desse åra og det kan veran behov for å justere tiltaka. Rådmann vil setje i gang arbeid med revisjon av seniorpolitikken som del av arbeidsgjevarpolitikken så raskt som mogeleg.

Svar på spørsmål 1: Oversikt over kor mange som årleg går av med AFP: Ein tredjedel av våre tilsette var i aldersgruppa 55 år og over i fjor. Relativt få går av med AFP i aldersgruppa 62-64, litt fleire frå 65 år. Det varierer litt med årskulla, men er elles liten forskjell dei siste åra. Vaksdal skiller seg ikkje ut samanlikna med andre kommunar. Ny offentlig pensjonsordning slår først inn om 6-7 år, når 1963-kullet blir 62 år.

2019:

I 2019 var det 20 personar som fekk utbetalt seniorbonus. .

AFP 62 – 64 år (KLP): Det er 4 personar som har tatt ut full AFP i 2019

AFP 65 – 66 år (KLP): Det er 2 personar som har tatt ut full AFP i 2019

AFP 62 – 67 år (SPK) : Det er 3 personar som gjekk frå delvis til full AFP i 2019

2018

I 2018 var det 31 personar som har mottatt seniorbonus.

AFP 62-64 (KLP): Det er 3 personar som har tatt ut full AFP i 2018.

AFP 65-66 (KLP): Det er 6 personar som har tatt ut full AFP i denne aldersgruppa i 2018.

AFP 62-67 (SPK): Det er 3 personar som har tatt ut AFP i 2018.

2 som gjekk frå delvis AFP til full AFP, 1 som gjekk ut i full AFP.

Spørsmålet om kostnader ved uttak av AFP må undersøkjast litt nærare og vert lagt fram i møtet. Sidan vi ligg på snittet har vi valt å vere med i utjamninga i pensjonsordninga.

Vurdering og konsekvensar

Rådmann er samd med Fagforbundet i at det er viktig å ivareta og nytte seniorar med verdifull kompetanse og støttar oppmodinga om meir aktiv informasjon til målgruppa om seniortiltak.