



Saksliste

Partssammensatt utvalg (PSU)

Sandnes og Forsand

Sted: Gamlaværket, Sandnes kommune

Dato: 05.10.17

Tid: 17.00-19.30

Saker		Tema	Ansvar
		Velkommen	Ordfører Stanley Wirak
PSU 01/17	S	Godkjenning av innkalling og saksliste	Ordfører Stanley Wirak
PSU 02/17	O	Kartlegging innen økonomiområdet (sak FN 05/17)	Rådgiver Linn Christin Rustøen
PSU 03/17	S	Budsjett 2017	Prosjektleder Therese Hauger
PSU 04/17	S	Mandatet for Fellesnemda – tydeliggjøring	Seniorrådgiver Sidsel Haugen
PSU 05/17	S	Møteplan 2018	Prosjektleder Therese Hauger
		Eventuelt	



PSU 02/17
Partssammensatt utvalg
05.10.17

Kartlegging innen økonomiområdet

Bakgrunn

Midlertidig fellesnemnd ba i møte 9. juni 2017 om en kartlegging innen økonomiområdet. Det er i denne saken fokusert på relevante økonomiske nøkkeltall, en oversikt over hvilke administrative systemer kommunene bruker, samt kartlegging og prosess knyttet til pensjonsproblematikk ved sammenslåing.

Saken gjelder

Sentrale økonomiske nøkkeltall

Vedlegg 1 viser de mest relevante nøkkeltallene fra hovedoversiktene for Sandnes og Forsand.

Systemoversikt

Nedenfor følger en oversikt over de administrative systemene i Sandnes:

Type	System	Sandnes
HR	GatTurnus	<u>Ressursstyringssystem</u> Bemanningsplaner Arbeidstidsordninger Timeregistrering Fravær/ferieregistrering Sykefraværsoppfølging Pårørendeinformasjon
HR	Kompis (Dossier)	<u>Medarbeideroppfølging</u> Medarbeidersamtaler Kompetansekartlegging Kompetanseutvikling Funksjonsbeskrivelser / krav Kursadministrasjon Opplæringsplaner og sjekklister
HR	Webcruiter	Rekrutteringsprosess
HR	Kontraktmodul	Maler til alle ansettelses kontrakter Til en hver tid oppdaterte kontrakter
	E-faktor/KS Læring	Kurspåmelding system
HR	Pulsen	Pulsen: Intranet og samarbeidsrom løsning basert på Sharepoint

HR	Visma HRM	Lønssystem Persondata og administrering av ansattdata Forhandlingsmodul Reiseregning Organisasjonsdata Lønnsinformasjon
ØKO	Visma Økonomi	Økonomisystemet har omfattende funksjoner for effektiv styring av hovedbok, reskontro, betalingsprosess og økonomirapportering WEB løsninger med forbedret brukergrensesnitt
ØKO	Visma Budsjett og Rapportering	Her registreres budsjettet for Sandnes kommune
ØKO	Visma eHandel	System for elektronisk handel i kommunen. Sikrer at kommunens enheter kan ta i bruk riktige avtaler til riktige vilkår.
ØKO	Visma Fakturabehandling	System for behandling av inngående faktura
ØKO	Visma Fakturering	System for fakturering av kommunens tjenester Dette omfatter direkte fakturering, tilfeldig faktura, faste oppdrag og kommunale eiendomsgebyr
ØKO	Procasso	Innfordring
ØKO	SAS innkjøpsanalyse	Kontraktsoppfølgingssystem

Forsand bruker også Visma Enterprise på økonomi, HRM, fakturering, fakturabehandling og budsjett. I tillegg bruker de WEB-modulene fakturabehandling, økonomirapportering og ressursstyring.

Den største forskjellen mellom systemene i Sandnes og Forsand er innenfor HR. Sandnes har blant annet egne systemer for ressursstyring (GatTurnus), medarbeideroppfølging (Kompis) og rekruttering (Webcruiter). Forsand har rekruttering og ressursstyring i Visma HRM. I tillegg vil det være forskjellige integrasjoner med fagsystemene i de to kommunene.

Pensjon

Sandnes kommune har de fleste av sine medlemmer i Sandnes kommune pensjonskasse (SKP), mens Forsand kommune har sine ansatte i KLP. Ved sammenslåing av kommunene fra 01.01.2020 vil den nye kommune i teorien ha to mulige alternativer for pensjonsordningen i den nye kommunen:

1. Forsand kommune går inn i SKP og avslutter sin pensjonsordning i KLP. SKP vil da overta de forpliktelsene som allerede er opptjent. Det vil tilfalle en kostnad forbundet med flytting av medlemmer fra KLP.
2. Forsand kommune fortsetter med sin pensjonsordning i KLP for de som er medlem per 31.12.2019. KLP vil da beholde en andel av pensjonsmidlene for å innfri de forpliktelsene som allerede er opptjent. Den nye kommune vil da ha to parallelle pensjonsforpliktelser. Alle nye ansatte vil fra 01.01.2020 bli meldt inn i SKP.

Alternativ 1 synes som den beste løsningen, men det er fellesnemda som tar det endelige valget. Nedenfor argumenteres det for de ulike løsningene.

Det enkleste, og mest ryddige, vil være å flytte alle aktive medlemmer, medlemmer med oppsatt pensjon og pensjonister fra KLP over til SKP. Det er veldig få medlemmer i Forsand sammenlignet med Sandnes. Det vil derfor være lite hensiktsmessig å ha flere parallelle ordninger. Det er heller ikke avgjort om det er lovlig å ha to parallelle ordninger, jfr. notat fra advokat Sven Iver Steen i Arntzen de Besche (se vedlegg 2). Dersom det blir mulig å ha to parallelle ordninger vil dette medføre at den lukkede ordningen i KLP vil bli mye dyrere enn den er per i dag.

Det er en kostnad forbundet med å flytte medlemmer fra KLP, ettersom verdien til Forsand sine medlemmer knyttet til opptjent kapital, kursreguleringsfond og «hold til forfall»-porteføljen¹ ikke blir løst ut. Dette vil føre til at SKP har for lite kapital etter overføringen. Det er beregnet at denne kostnaden vil være om lag kr 14 millioner. Det er ikke beregnet anslag på hvor mye dyrere en parallell ordning vil bli.

For de ansatte i kommunene vil det i praksis ikke medføre endringer dersom medlemmene i KLP flyttes over til SKP da pensjonen er strengt regulert av Hovedtariffavtalen.

Det er ikke et marked for konkurranse på pensjonsområdet. I dette tilfellet vil SKP være det eneste alternativet utenom KLP. Det er ikke blitt utredet kostnader ved å flytte medlemmene fra SKP over til KLP.

Juridisk er det ikke avklart om parallelle ordninger vil bli funnet lovlig. Denne ordningen vil i tillegg føre til mer administrativt arbeid for den nye kommunen. Det mest ryddige vil være å flytte medlemmene i KLP over til SKP. Det er ikke noen vesentlige operasjonelle utfordringer knyttet til å flytte pensjonsmedlemmer fra en ordning til en annen.

Innstilling til vedtak:

Partssammensatt utvalg tar kartleggingen til orientering for videre arbeid. Kartleggingen vil være en del av grunnlaget for beslutningen av systemer til den nye kommunen og valg av ny pensjonsordning.

¹ «Hold tilbake»-portefølje er en obligasjonsportefølje som regnskapsmessig er klassifisert til at man skal holde obligasjonene til forfall.



NOTAT

Til: Foreningen Pensjonskontoret
Fra: Arntzen de Besche Advokatfirma AS
Managing partner, advokat (H) Sven Iver Steen

Oslo, 16. juni 2017
Ansvarlig advokat: Sven Iver Steen
E-post: sis@adeb.no
Vår ref: SIS 6896275.1
116868 /89564

KAN EN SAMMENSLÅTT KOMMUNE VIDEREFØRE FLERE LIKEARTEDE PENSJONSORDNINGER?

1 INNLEDNING

1.1 Oppdraget

I e-post av 21. april 2017 er vi bedt om å utarbeide en juridisk betenkning om en kommune etter sammenslåing med en eller flere andre kommuner, kan videreføre to likeartede pensjonsordninger, dvs. opprettholde kommunal tjenstepensjonsordning både i KLP og i egen kommunal pensjonskasse.

Bakgrunnen for oppdraget er at kommuner som flytter fra KLP kun får med seg egenkapitalinnskudd (beregnet egenkapitalinnskudd) og ikke en andel av opptjent avkastning på egenkapitalen dersom tjenstepensjonsordningen flyttes til en pensjonskasse. Dette kan medføre at det må skytes inn ekstra egenkapital for å opprettholde pensjonskassens risikobærende evne når kommuner flytter fra KLP til pensjonskasser.

I punkt 2 til 7 gjennomgår vi ulike rettskilder som kan ha betydning for spørsmålet.

1.2 Konklusjoner

Vår konklusjon er at en sammenslått kommune kan videreføre to kommunale pensjonsordninger. Det er ingen bestemmelse i lov, forskrift eller tariffavtale som er til hinder for dette. Arbeidsmiljøloven og systemet med parallelle pensjonsordninger i privat sektor gir støtte for en slik løsning. Hensynet til kommunenes økonomi taler også for at en kommune bør ha muligheten for å videreføre to pensjonsordninger. Vi kan ikke se at de ansattes interesser kommer under press ved å åpne for en slik løsning. Konkurransen i kommunal pensjon er mangelfull, og også dette tilsier at det bør et visst handlingsrom mht. hvordan kommunene kan innrette seg i forhold til pensjonsleverandørene.

Den ene pensjonsordningen kan videreføres som en lukket ordning med videre opptjening for de som på sammenslåingstidspunktet var omfattet av denne ordningen. Den andre pensjonsordningen kan videreføres som en aktiv pensjonsordning for alle som var omfattet av denne ordningen på sammenslåingstidspunktet, og dessuten omfatte arbeidstakere som blir tilsatt deretter.

En eventuell videreføring av to aktive generelle ordninger vil være en uvanlig ordning og vil dessuten kunne utfordre finansieringssystemet innen kommunal pensjon, som skal være kjønnsnøytralt og motvirke utstøting av eldre arbeidstakere. En slik ordning bør derfor ikke etableres uten at dette er hjemlet i tariffavtale, eller på annen måte avklart mellom de aktuelle tariffparter. En avklaring i forhold til Finanstilsynet anbefales også.



2 HOVEDTARIFFAVTALEN

2.1 Avtalens kapittel 2

Hovedtariffavtalen (heretter «HTA») for kommuner for perioden 1.5.2016–30.4.2018 har bestemmelser om pensjon i kapittel 2.

I tariffavtalens kapittel 2 er det innledningsvis bestemt at «alle arbeidsgivere skal ha pensjonsordning for sine tilsatte», som skal tilfredsstille nærmere angitte krav. Poenget med denne bestemmelse er å slå fast at alle arbeidsgivere som er omfattet av tariffavtalen, skal ha kommunal pensjonsordning.

I punkt 2.1.1 heter det videre:

«Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte (faste og midlertidige).»

Her brukes ordet «pensjonsordningen», dvs. bestemt entallsform. Det kunne isolert sett tale for at en kommune bare kan ha én pensjonsordning. Det er imidlertid et spørsmål om hvilken vekt det har at det i avtalen er valgt bestemt entallsform her. Det er partene i tariffavtalen som i første omgang må avgjøre hvordan avtalen skal tolkes.

Hovedformålet med bestemmelsen i HTA punkt 2.1.1, er å slå fast kollektivprinsippet om at alle ansatte i utgangspunktet skal være omfattet av kommunal pensjonsordning. En annen side av kollektivprinsippet er at vilkårene i pensjonsordningen skal være like for alle ansatte.

Det er sannsynlig at formuleringen i HTA § 2.1.1 opprinnelig er hentet fra tilsvarende formuleringer i pensjonslovene i privat sektor (foretakspensjonsloven § 3-3, innskuddspensjonsloven § 4-2, og tjenestepensjonsloven § 3-2). I tjenestepensjonsloven § 3-2, første ledd, første punktum, heter det:

«Pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år.»

Som vi vil se nedenfor, er denne formuleringen ikke ment å stenge for at en bedrift kan ha flere pensjonsordninger (parallele eller kombinerte). Dette fremgår direkte av loven.

2.2 TPO-reglene

Som vedlegg 5 til HTA følger «vedtekter for tjenstepensjonsordning» (heretter «TPO-reglene»), Dette er detaljerte regler om kommunal pensjonsordning.

I TPO-reglene § 1-1 er det bestemt:

«Disse vedtekter gjelder tjenstepensjonsordninger avtalt i HTA for kommunal sektor – i det følgende kalt TPO. I denne ordningen fastsettes pensjonene i hovedsak som etter lov om Statens pensjonskasse.»

I § 1-2, første avsnitt, fremgår følgende:

«Avtale om tilslutning

Kommuner, fylkeskommuner, samt foretak, selvstendige virksomheter, institusjoner eller organisasjoner som er bundet av eller følger tariffavtale, skal inngå avtale med forsikringsgiver om medlemskap og om tilslutning til TPO, med mindre arbeidsgiver har egen pensjonskasse. Avtaleforholdet reguleres av avtalen/- forsikringsbeviset, forsikringsvilkårene og disse vedtekter.»

I § 1-4 om regulering av pensjoner fremgår:



«Pensjonene skal reguleres som bestemt i tariffavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.»

Vedtektene i TPO inneholder ingen særlige bestemmelser om sammenslåing av kommuner eller om en kommune etter en sammenslåing med en annen kommune, kan videreføre flere pensjonsordninger.

3 FORSIKRINGSVIRKSOMHETSLOVEN

Loven gjelder for forsikringsforetak og pensjonsforetak. Kapittel 4 har særregler om kommunale pensjonsordninger. I dette kapitlet er det ingen regler om at en kommune kan ha flere parallelle pensjonsordninger, og det er her heller ingen regler om hvordan pensjonsordninger skal videreføres etter en sammenslåing av arbeidsgivere.

I forsikringsvirksomhetsloven § 2 er det regler om pensjonskasser. Kapitlet omfatter pensjonskasser både i privat og kommunal sektor. Dette kapitlet har regler om sammenslåing av pensjonskasser, som typisk vil kunne være aktuelt etter at to kommuner som begge har sin pensjonsordning i pensjonskasse, slår seg sammen. I lovens § 2-8 om sammenslåing, deling og opphør er det bestemt:

«Sammenslåing, deling og opphør av en pensjonskasse kan skje etter reglene i finansforetaksloven kapittel 12, avsnitt I eller II. Kongen kan fastsette nærmere regler om sammenslåing, deling og opphør.»

Bestemmelsene i foretakspensjonsloven kapitlene 13, 14 og 15, tjenestepensjonsloven kapittel 7 og innskuddspensjonsloven kapitlene 11, 12 og 13 gjelder tilsvarende så langt de passer, med mindre Kongen i sitt samtykke etter første ledd fastsetter andre vilkår.»

Denne bestemmelsen gjelder sammenslåing av pensjonskasser, jf. også finansforetaksloven § 12-1 som er at annet forhold enn sammenslåing av pensjonsordninger. Disse lovbestemmelser sier ikke noe om hvordan pensjonsordningene i pensjonskassene skal håndteres ved en sammenslåing av kommuner eller andre kommunale arbeidsgivere.

Sammenslåing av pensjonskasser krever samtykke av Finansdepartementet, som har delegert myndigheten til Finanstilsynet. Dersom det ikke søkes om samtykke til sammenslåing av pensjonskassene ved en sammenslåing av to kommunale arbeidsgivere med hver sin pensjonskasse, vil den sammenslåtte kommune fortsette å ha to pensjonskasser. Det samme vil være tilfellet om Finanstilsynet skulle avslå en søknad om sammenslåing av de to pensjonskassene. Når to pensjonskasser videreføres, vil utgangspunktet være at pensjonsordningene i hver av pensjonskassene videreføres. Dette betyr at pensjonsordningene til de to tidligere arbeidsgivere videreføres som egne ordninger etter at arbeidsgiverne har fullført integrasjonen.

4 PENSJONSLOVENE I PRIVAT SEKTOR

I privat sektor er utgangspunktet ved en sammenslåing av foretak at det skal opprettes én ny pensjonsordning. Imidlertid er det i alle de tre pensjonslovene (foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven og tjenestepensjonsloven) presisert at det ved sammenslåing av foretak er adgang for det sammenslåtte foretaket å kunne videre pensjonsordninger som parallelle ordninger. Det vises til følgende bestemmelser;

Innskuddspensjonsloven § 11-1:

«§ 11-1. Virkeområde



(1) Bestemmelsene i kapitlet her gjelder ved sammenslåing av foretak når minst ett av foretakene har pensjonsordning etter loven her på tidspunktet for sammenslåingen. Dette gjelder selv om foretak som omfattes av sammenslåingen har pensjonsordning etter lov om foretakspensjon.

(2) Bestemmelsene i kapitlet her er ikke til hinder for at det sammenslåtte foretaket kan ha parallelle pensjonsordninger.»

Foretakspensjonsloven § 13-1:

«§ 13-1. Virkeområde

(1) Bestemmelsene i kapitlet her gjelder ved sammenslåing av foretak når minst ett av foretakene har pensjonsordning på tidspunktet for sammenslåingen.

(2) Bestemmelsene i kapitlet her er ikke til hinder for at det sammenslåtte foretaket kan ha parallelle pensjonsordninger.»

Tjenestepensjonsloven § 7-2:

«§ 7-2. Sammenslåing av foretak

Bestemmelsene i foretakspensjonsloven kapittel 13 om sammenslåing av foretak mv. gjelder tilsvarende så langt de passer. Kongen kan fastsette nærmere regler i forskrift.»

Bestemmelser om parallelle pensjonsordninger er tatt inn i foretakspensjonsloven §§ 2-9 til 2-11, innskuddspensjonsloven §§ 2-10 til 2-12 og tjenestepensjonsloven §§ 2-10 til 2-12. Bestemmelsene er nesten like og nøyer vi oss med å sitere fra foretakspensjonsloven § 2-9 til 2-11 som lyder slik:

«2-9. Adgang til å ha parallelle pensjonsordninger

(1) Et foretak med pensjonsordning etter loven her kan samtidig ha en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven og pensjonsordning etter tjenestepensjonsloven (parallelle pensjonsordninger). Et foretak kan også ha to pensjonsordninger etter loven her dersom den ene har ytelsesbasert og den andre engangsbetalt alderspensjon.

(2) For et foretak som etter første ledd har flere pensjonsordninger, gjelder følgende:

- a) ingen arbeidstaker kan på samme tid være medlem av mer enn en av ordningene,
- b) regelverket i ordningene skal utformes slik at alderspensjonsytelsene står i et rimelig forhold til hverandre og slik at urimelig forskjellsbehandling av grupper av arbeidstakere unngås,
- c) rett til ytelser ved uførhet og til etterlatte skal være utformet på samme måte i ordningene.

(3) Bestemmelsene i annet ledd gjelder tilsvarende ved endring av regelverket for en eller flere av pensjonsordningene.

§ 2-10. Arbeidstakernes valgrett

(1) Når et foretak oppretter parallelle ordninger, skal hver enkelt arbeidstaker ha rett til å velge hvilken pensjonsordning vedkommende skal være medlem av. Det kan likevel fastsettes i regelverket at arbeidstakerorganisasjoner som har medlemmer ansatt i foretaket kan velge ordning for sine



medlemmer. Det skal fastsettes i regelverket hvilken ordning arbeidstaker som ikke foretar noe valg etter første punktum skal være medlem av.

(2) Bestemmelsen i første ledd gjelder tilsvarende for arbeidstaker som blir ansatt i foretaket.

(3) En arbeidstaker kan ikke velge å bli medlem av en pensjonsordning dersom reglene om medlemskap som gjelder for ordningen er til hinder for at arbeidstakeren opptas som medlem.

§ 2-11. Flytting av medlemskap

(1) Regelverket skal inneholde bestemmelser om i hvilke tilfeller en arbeidstaker kan flytte sitt medlemskap til en av de andre pensjonsordningene.

(2) En arbeidstaker skal i alle tilfelle ha rett til flytting av medlemskap ved vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen.

(3) Ved flytting av medlemskap gjelder bestemmelsene om opphør av medlemskap tilsvarende. Grensen på 12 måneder i § 4-6, annet ledd, gjelder samlet medlemskap i de to ordningene.

Parallele pensjonsordninger er i privat sektor ment for de tilfeller der bedriften har pensjonsordninger av ulike typer. Når det gjelder videreføring av to kommunale pensjonsordninger etter en sammenslåing, er situasjonen annerledes fordi det er snakk om å videreføre to pensjonsordninger av samme type. Dersom man tillater en sammenslått kommune å videreføre to kommunale pensjonsordninger, er det derfor tale om en helt annen type «parallele ordninger» enn i privat sektor.

I forarbeidene til lovbestemmelsene, jf. Ot.prp. nr. 78 (2000-2001) Om lov om endringer i innskuddspensjonsloven, lov om foretakspensjon og enkelte andre lover (parallele ordninger mv.) pkt. 4.3, uttaler departementet følgende om bakgrunnen og vurderingen av å åpne for parallele ordninger:

«I henhold til departementets begrepsbruk dekker parallele ordninger det tilfellet der et foretak ønsker å ha to ulike ordninger for alderspensjon for sine ansatte. Overgang til annen ordning i forbindelse med utfasing av eksisterende ytelsesbasert pensjonsordning dekkes av reglene om omdanning og lukking, jf omtale i kapittel 6. Departementet har lagt opp til at et foretak kan ha enten

- en innskuddsordning og en ytelsesbasert foretakspensjonsordning, eller
- en innskuddsordning og en engangsbetalt ordning, eller
- en engangsbetalt ordning og en ytelsesbasert foretakspensjonsordning.

Departementet mener at ved å åpne for at foretak kan ha enda flere parallele ordninger, ville problemstillinger knyttet til forholdsmessighet og likebehandling mellom ansatte bli ytterligere komplisert. (...)

Departementet vil peke på at faren for forskjellsbehandling av ansatte i et foretak med parallele ordninger er nært knyttet til i hvilken grad man kan sette klare og objektive krav til forholdsmessighet og likebehandling.»

Et tiltak for å hindre forskjellsbehandling av ansatte, er å gi arbeidstakerne valgrett mht. til hvilken pensjonsordning de ønsker å være medlem av. Bestemmelsene om parallele ordninger ble lovfestet i

2001, til erstatning for en midlertidig løsning, som ble fastsatt i forskriftsbestemmelse etter lov om innskuddspensjon og lov om foretakspensjon i 2000. Ved utformingen av den midlertidige løsningen ble det lagt stor vekt på avveiningen mellom ønsket om å unngå innelåsningseffekter (jf. Ot.prp. nr. 78 [2000-2001] pkt. 42.3) ved at arbeidstaker ikke skal kunne låses inn i pensjonsordninger som viser seg ikke å være av tilfredsstillende kvalitet, sammenlignet med den alternative ordningen.

Det er lite fare for forskjellsbehandling av arbeidstakerne om to kommunale pensjonsordninger videreføres av en sammenslått kommune. Begge ordninger må oppfylle kraene i hovedtariffavtalen. Risikoen for forskjellsbehandling taler derfor ikke mot at en kommune viderefører to kommunale pensjonsordninger. Det kan riktignok være små historiske forskjeller i regelverket mellom to kommunale pensjonsordninger, men disse kan vanligvis elimineres etter en nærmere gjennomgang av forsikringsvilkårene. I motsatt fall vil slike særregler måtte videreføres uansett om de to tidligere pensjonsordninger videreføres som én eller to pensjonsordninger.

5 ARBEIDSMILJØLOVEN

Arbeidsmiljøloven har regler om rettighetsovergang ved virksomhetsoverdragelse. Reglene omfatter også arbeidstakerens pensjonsrettigheter. Arbeidsmiljøloven gjelder både for privat og kommunal sektor.

Arbeidsmiljøloven § 16-2 har regler om lønns- og arbeidsvilkår ved virksomhetsoverdragelser. Sammenslåing av arbeidsgivere anses som en virksomhetsoverdragelse. Paragrafen har slik ordlyd:

«(1) Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver.

(2) Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder ikke hvis ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiver og de overførte arbeidstakere.

(3) Arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenstepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidligere pensjonsordninger ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.»

Etter paragrafens tredje ledd er utgangspunktet at arbeidstakere fra det foretak som blir overdratt, skal få opprettholde sin pensjonsordning, mens arbeidstakerne i det overtakende foretaket beholder sin pensjonsordning. Annet ledd som har særregler for tariffavtaler gir samme mulighet. Arbeidsmiljøloven åpner derfor for at arbeidsgiver kan videreføre begge pensjonsordninger etter en virksomhetsoverdragelse.



6 ANDRE RETTSKILDER

Kommuneloven § 24 nr. 3 første punktum lyder slik:

«Kommunestyret og fylkestyret kan opprette eller slutte seg til en pensjonsordning for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte.»

Tilsvarende bestemmelse for pensjonsordningen for folkevalgte er nedfelt i kommuneloven § 43.

Det må legges til grunn at hver av de to kommuner som slutter seg sammen, har truffet vedtak i samsvar med disse bestemmelser i kommuneloven. En sammenslåing av to kommuner innebærer en suksesjon av kommunenes tidligere rettigheter, forpliktelser, vedtak mv. Treffes det ikke noe nytt vedtak av kommunestyret i medhold av kommunelovens § 24 nr. 3, eventuelt også etter § 43, blir de to pensjonsordningene videreført etter sammenslåingen av kommunene basert på de vedtak som tidligere er truffet av de to kommunestyrene.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har publisert en veileder om "Etablering av nye kommuner og fylkeskommuner" (sist oppdatert april 2017) vedrørende formelle rammer og erfaringer fra tidligere sammenslåinger av kommuner. Veilederen inneholder ingen omtale av pensjonsordninger.

Hovedspørsmålene i ARD-2002-90 var om elleve kommuner begikk tariffbrudd da de pr. 1. januar 1999 overførte sine tjenstepensjonsordninger fra KLP til andre forsikringsselskaper, og om de eventuelt pliktet å gjenopprette sitt forhold til KLP eller på annen måte sørge for opphør av de tariffstridige forhold. De saksøkte kommunenes anførsler og innsigelser reiste en rekke spørsmål av tariffrettslig, forsikringsrettslig og konkurranserettslig karakter. De tariff- og forsikringsrettslige spørsmålene er ikke direkte anvendelige for foreliggende problemstilling, men inneholder uttalelser for så vidt gjelder tolkning og forståelse av tariffavtalen.

7 VURDERING

7.1 Om sammenslåtte kommuner kan opprettholde flere pensjonsordninger

Mange kommuner er medlemmer i pensjonsfellesskapet i KLP, mens noen har egen kommunal pensjonskasse for sine ansatte. Spørsmålet er om to kommuner som slår seg sammen kan videreføre to slike pensjonsordninger som separate ordninger.

Gjennomgangen ovenfor viser at spørsmålet om den sammenslåtte kommunen kan beholde pensjonsordninger i hhv KLP og i en pensjonskasse etter sammenslåingen ikke er regulert verken i hovedtariffavtalen eller forsikringsvirksomhetsloven.

Kommunale pensjonsordninger bygger på tariffavtale. Pensjonsordningene oppfyller vilkårene i tariffavtalen, men det er noen pensjonsordninger i kommunal pensjonskasse som gir avvikende mer gunstige vilkår for arbeidstakerne. Slike avvik kan gjelde opptjening av pensjonsytelser og har i hovedsak en historisk begrunnelse. En kompliserende faktor er at KLP de senere årene i økt utstrekning har begynt å tilby sine medlemmer ulike medlemsfordeler slik som gunstige skadeforsikringer, lån mv. Vi mener likevel at slike forhold ikke er argumenter av vekt mot at en sammenslått kommune viderefører to pensjonsordninger. Alle medlemmer av de kommunale pensjonsordningene vil uansett være sikret pensjon i samsvar med TPO-reglene, og Overføringsavtalen sikrer at samlet pensjon regnes som om den var opptjent i den ordning medlemmet sist var omfattet av.



Reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven § 16-2 inneholder regler om rettighetsovergang for kollektive pensjonsordninger ved virksomhetsoverdragelser. I utgangspunktet vil en kommunesammenslåing innebære at retten som de overførte arbeidstakerne har, til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon iht. kollektiv tjenstepensjon, overføres til ny arbeidsgiver. Dersom ny arbeidsgiver har kollektiv tjenstepensjonsordning, kan den nye arbeidsgiveren i stedet for å videreføre de overførte arbeidstakernes pensjonsordning, velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende også for de overførte arbeidstakerne, jf. § 16-2, tredje ledd, annet punktum og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 339. Dette tilsier at det arbeidsrettslig ikke er begrensninger for ny arbeidsgivers adgang til å videreføre to pensjonsordninger, slik at den sammenslåtte kommunen står fritt til å velge å videreføre pensjonsordninger i både KLP og i pensjonskasse.

Videre bør det legges vekt på at lovgivningen om pensjonsordninger i privat sektor åpner for å tillate parallelle pensjonsordninger, med visse nærmere angitte begrensninger, jf. hhv. foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven, og tjenstepensjonsloven. Reglene om parallelle pensjonsordninger forutsetter at det sammenslåtte foretaket kan ha forskjellige typer pensjonsordninger (typisk innskuddsordning og foretakspensjonsordning), hvilket ikke vil være tilfelle i foreliggende tilfelle da pensjonsordningene i utgangspunktet er like. Vi mener likevel at hovedprinsippet om at et foretak i privat sektor kan ha flere private pensjonsordninger, er et argument for at en kommune bør kunne ha flere kommunale pensjonsordninger.

Ved vurderingen av løsning bør det også foretas en interesseavveining mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Dersom det er vesentlige økonomiske fordeler for en kommune å videreføre begge pensjonsordningene uten at dette medfører ulemper for de ansatte, taler dette for at en slik løsning bør tillates. En slik interesseavveining taler klart for at en kommune bør ha anledning til videreføring av to pensjonsordninger.

Det bør også legges vekt på foreliggende konkurransesituasjon i det kommunale pensjonsmarkedet. Etter at DnB Livsforsikring og Storebrand Livsforsikring har avviklet sin virksomhet med kommunal pensjon, er KLP i dag enerådende livsforsikringsselskap. Det eneste alternativet til KLP som en kommune har i dag, er å etablere en egen pensjonskasse. Vi ser i denne forbindelse bort fra Akershus Interkommunale pensjonskasse, som frem til nå ikke har tatt opp kunder utenfor kretsen Akershus fylkeskommune. Konkurransen i markedet for kommunal pensjon er derfor i dag mangelfull, og det er krevende for en kommune å forhandle om vilkår, priser mv. Rettsreglene bør derfor stimulere til at en kommune etter en sammenslåing ikke påføres unødvendige ulemper eller kostnader, så lenge det ikke går på bekostning av de ansatte.

Etter vår oppfatning må det derfor kunne legges til grunn at en sammenslått kommune kan videreføre pensjonsordninger, den ene i egen pensjonskasse og den andre i KLP.

En pensjonsordning kan videreføres på ulike måter. Den kan videreføres som en lukket ordning eller som en aktiv ordning med opptak av nye medlemmer. Dette skal vi se nærmere på nedenfor.

7.2 Videreføre den ene ordningen som aktiv og den andre ordningen som lukket

Basert på vår vurdering ovenfor vil en kommune kunne videreføre den ene pensjonsordningen som en lukket ordning og den andre pensjonsordningen som en aktiv ordning. Man kan for eksempel videreføre pensjonsordningen i den kommunale pensjonskassen som aktiv, og lukke ordningen i KLP.

Den lukkede pensjonsordningen videreføres da for de som på sammenslåingstidspunktet var aktive medlemmer, medlemmer med oppsatt pensjon og pensjonister. De aktive medlemmene vil fortsette å



tjene opp pensjon. Det samme vil være tilfellet for fratrådte arbeidstakere med oppsatt pensjon, for så vidt gjelder årlig regulering av rettighetene og andre ikke forsikringsbare ytelser. For pensjonistene vil reguleringen stort sett være lavere enn årlig utbetaling slik at her vil opptjent pensjon regelmessig reduseres årlig. Ved å videreføre pensjonsordningen som en lukket ordning i KLP, vil arbeidsgiver i forbindelse med sammenslåingen slippe å betale inn ny ansvarlig kapital til pensjonskassen, og kan få utnyttet kapitalbasen i KLP for videre opptjening av de medlemmer som fortsetter å være medlem der.

Aktive medlemmer, medlemmer med oppsatt pensjon og pensjonister i pensjonskassen videreføres i pensjonskassen etter sammenslåingen. Alle nyansatte i kommunen vil bli meldt inn i pensjonsordningen i pensjonskassen. På sikt vil den økte medlemsmassen i pensjonskassen kunne medføre økt behov for kapitaltilførsel, med mindre pensjonskassen klarer å generere tilstrekkelige store overskudd (opptjent kapital) til å håndtere nye medlemmer.

Det bør imidlertid understrekes at en lukket ordning vil få stadig eldre og etterhvert færre medlemmer. Premiesystemet i kommunal pensjon, som er innrettet slik at det skal hindre utstøting av eldre arbeidstakere, vil medføre at en lukket ordning etterhvert får økende pensjonsutgifter uten at dette i utgangspunktet slår ut på premiene til arbeidsgiver. Dermed vil en slik ordning etterhvert kunne belaste fellesskapet med åpne ordninger. KLP har for noen år siden innført en ordning for å motvirke denne effekten, ved at en pensjonsordning som lukkes blir løftet over i et fellesskap av lukkede ordninger. Premienivået for disse lukkede pensjonsordninger er vesentlig høyere enn for pensjonsordningene i det ordinære fellesskapet i KLP. Dersom man hadde flyttet denne pensjonsordningen over i egen pensjonskasse, ville man etterhvert også fått økte utgifter med disse medlemmene. Om utgiftene da vil bli høyere eller lavere enn i en lukket ordning i KLP, vil blant annet være avhengig av bestandssammensetningen i pensjonsordningen i forhold til bestandsammensetningen i de øvrige pensjonsordninger i utjevningssfellesskapet for de lukkede ordninger i KLP.

Et annet forhold man bør være oppmerksom på er at KLP bare tilbakebetaler egenkapitalinnskudd (beregnet egenkapitaltilskudd) i forbindelse med flytting av pensjonsordning fra KLP, jf. selskapsvedtektenes § 2-3, fjerde ledd. Når en lukket ordning til slutt avvikles, vil derfor arbeidsgiver miste muligheten til tilbakebetaling av egenkapitaltilskuddet.

Disse økonomiske forhold bør nøye vurderes når man skal ta standpunkt til om man skal videreføre to eller flere pensjonsordninger etter en sammenslåing av to kommuner, eller om man skal samle pensjonsordningene i én ordning.

Llukking av noen ordninger og videreføring av én aktiv ordning, ble valgt av Oslo Universitetssykehus HF i forbindelse med sykehusreformen som overførte sykehusene fra fylkeskommunene til staten. Arbeidstakere som på sammenslåingstidspunktet var ansatt på Ullevål sykehus fikk videreført sitt medlemskap i Oslo Pensjonsforsikring, mens de som da var ansatt på Rikshospitalet fikk videreført sine pensjonsforhold i Statens Pensjonskasse. Nytilsatte etter sammenslåingstidspunktet ble meldt inn i den nye Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet. Når ansatte skifter jobb blir de overført til den nye pensjonskassen. Sykepleierne fortsatte å være medlem Sykepleierordningen (KLP).

7.3 Videreføre begge ordninger som aktive

Det neste spørsmålet er om en sammenslått kommune kan videreføre to aktive pensjonsordninger.

Dette reiser spørsmål særlig knyttet til medlemsinnmelding og finansiering.



Hvis arbeidsgiver skulle kunne velge hvilken pensjonsordning som nytilsatte skal være medlem av, kunne arbeidsgiver spekulere i ordningen knyttet til HTA punkt 2.1.10 tredje avsnitt som bestemmer at finansieringssystemet skal være innrettet slik at det er kjønnsnøytralt og ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere. Arbeidsgiver kunne for eksempel la en overvekt av eldre og kvinner bli medlem av KLP, mens en overvekt av yngre og menn bli medlem av egen pensjonskasse. Slik ville en kommune kunne velte pensjonskostnader over på andre kunder i KLP, og det ville undergrave solidariteten i det kommunale pensjonssystemet.

En måte å unngå denne risikoen for misbruk kunne være at kommunen lagde objektive regler for hvilke pensjonsordning som nye arbeidstakere skal meldes inn i. Det er imidlertid ingen godkjenningssystem for slike regler, og kontroll av at selvpålagte regler etterleves er vanskelig.

En annen variant ville være å la nytilsatte selv velge hvilken pensjonsordning hun eller han ønsket å være medlem av slik ordningen er for parallelle pensjonsordninger etter pensjonslovene i privat sektor. Problemet er imidlertid at pensjonsordningene er like, slik at valgene fra ansattes side ville bli ganske vilkårlige eller være påvirket av eventuelle medlemsfordeler som pensjonsinnretningene kan tilby. Det er også et spørsmål om det er naturlig å la nytilsatte gjøre et slikt valg.

En alternativ ordning som er nevnt i bestemmelsene om parallelle ordninger for private pensjonsordninger, er at arbeidstakerorganisasjonen velger pensjonsordning på vegne av sine medlemmer. Også et slikt system har imidlertid sine svakheter, og vil innebære en overføring av en del av den myndighet som ellers tilligger arbeidsgiver til arbeidstakerorganisasjonene.

I tillegg til utfordringer knyttet til misbruk av et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og motvirker utstøtelse av eldre arbeidstakere, vil videreføring av to generelle og like aktive ordninger være et svært uvanlig opplegg. Vi har fått opplyst at det innenfor kommunal pensjon i dag finnes ett tilfelle der en kommune har videreført en aktiv ordning i KLP og en aktiv ordning i kommunal pensjonskasse. Det gjelder Elverum kommune, og denne splitten med to aktive ordninger oppstod i forbindelse med reform innen helsesektoren for mange år siden. Selv om det finnes ett slikt tilfelle av to aktive likeartede ordninger for en kommune, er dette som nevnt et svært uvanlig opplegg. Vi mener derfor at dersom det skal etableres nye tilfeller hvor to like kommunale pensjonsordninger skal videreføres som aktive kommunale pensjonsordninger etter sammenslåing av kommuner, bør dette enten hjemles i hovedtariffavtalen eller på annen måte avklares mellom de aktuelle tariffpartene. En avklaring i forhold til Finanstilsynet anbefales også.

Økonomiske nøkkeltall

Sandnes

Forsand

Driftsresultat

Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter blir brukt som et mål på kommunenes økonomiske handlingsfrihet, og er en viktig indikator på om det er økonomisk balanse i kommunen. Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi anbefaler at nivået på driftsresultatet utgjør 1,75 % av brutto driftsinntektene over tid.

Netto driftsresultat 2016 (i prosent av brutto driftsinntekter)	4,3 %	13,8 %
Netto driftsresultat 2016	217 743 000	26 943 000
Netto driftsresultat 2016 (i prosent av brutto driftsinntekter), konsern	4,9 %	13,5 %

Brutto driftsresultat er differansen mellom brutto driftsinntekter og driftsutgifter, og viser resultatet av driften før finansposter.

Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter 2016	1,3 %	-1,4 %
Brutto driftsresultat 2016	66 950 000	-3 208 000
Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter 2016, konsern	3,7 %	-1,4 %

Disposisjonsfond er oppsparte midler som fritt kan benyttes til finansiering av drifts- eller investeringsutgifter. Regnskapsmessig mer- eller mindreforbruk er bunnlignen i kommuneregnskapet. Det består av årets netto driftsresultat tillagt årets bruk av fond, fratrukket årets avsetninger til fond og årets overføring av driftsinntekter til investeringsbudsjettet. Disposisjonsfond og mer- eller mindreforbruk er i dette nøkkeltallet slått sammen for å vise hvor mye kommunen reelt sett har til disposisjon (hvor stor buffer kommunen har for sin løpende drift).

Disposisjonsfond inkl regnskapsmessig mer-/mindreforbruk i prosent av driftsinntekter	22,2 %	40,5 %
Disposisjonsfond inkl regnskapsmessig mer-/mindreforbruk i prosent av driftsinntekter, konsern	15,3 %	40,5 %

Regnskapsmessig resultat bykassen 2016	111 594 000	924 000
Regnskapsmessig resultat konsern 2016	132 789 000	154 051 000

Inntekter

Brutto driftsinntekter inkluderer alt fra skatteinntekter og rammetilskudd til alle typer salgs- og leieinntekter.

Brutto driftsinntekter per innbygger 2016	69 261	163 357
Frie inntekter i kroner per innbygger	49 850	75 684

Forsand kommune har eiendomsskatt på verk og bruk, skattesatsen er 7 promille

Eiendomsskatt totalt	-	43 675 000
Eiendomsskatt per innbygger 2016	-	35 080

Utgifter

Brutto driftsutgifter kan ses på som en produktivitetsindikator og forteller hvor mye kommunen bruker på å produsere tjenestene sine.

Brutto driftsutgifter per innbygger 2016	66 725	165 655
--	--------	---------

Gjeld

Netto lånegjeld er langsiktig gjeld, eksklusive pensjonsforpliktelser og fratrukket totale utlån og ubrukte lånemidler. Tallet forteller hvor mye gjeld kommunen må betjene av egne driftsinntekter per innbygger.

Netto lånegjeld i kroner per innbygger, konsern	57 333	86 635
Netto lånegjeld i prosent av brutto driftsinntekter 2016	71,3 %	53,0 %

Langsiktig gjeld (fratrukket pensjonsforpliktelser) er gjeld som er tatt opp til investeringer etter kommuneloven § 50. Dette vil også omfatte kortsiktig finansiering, som sertifikatlån o.l., når disse har finansiert investeringer i bygg, anlegg og andre varige driftsmidler. Indikatoren gir uttrykk for kommunens utestående, brutto låneopptak.

Langsiktig gjeld (fratrukket pensjonsforpliktelser) i prosent av driftsinntektene	101,7 %	72,1 %
Langsiktig gjeld (fratrukket pensjonsforpliktelser) i prosent av driftsinntektene, konsern	114,6 %	71,5 %

Sertifikatlån er kortsiktige lån med løpetid på inntil tolv måneder. Det betales ikke avdrag i løpetiden, og ved lånets utlån må låntaker enten nedbetale eller fornye avtalen. Variabelen angir hvor stor del av kommunens langsiktig gjeld som er sertifikatlån og gir uttrykk for i hvilken grad kommunen går i sertifikatmarkedet når den skal ta opp lån. Ettersom kommunen ved kortsiktig finansiering jevnlig må rullere lånene, kan kortsiktig finansiering innebære at kommunen påtar seg en ekstra refinansieringsrisiko som de ikke får ved lån med lang løpetid. Når sertifikatgjelden som andel av langsiktig gjeld ses sammen med indikatoren for langsiktig gjeld, kan den også gi uttrykk for hvor stor sertifikatgjelden er i forhold til kommunens driftsinntekter. Dette kan ses opp mot indikatoren for kommunens arbeidskapital for å kunne gi uttrykk for hvilken refinansieringsrisiko kommunen har påtatt seg.

Sertifikatlån i prosent av langsiktig gjeld eksl. pensjonsforpliktelser	56,1 %	0,0 %
Sertifikatlån i prosent av langsiktig gjeld eksl. pensjonsforpliktelser, konsern	48,4 %	0,0 %

Langsiktig lånegjeld eks startlån	4 193 000 000	113 413 000
Langsiktig lånegjeld eks startlån, per innbygger	55 539	91 095

Netto renteeksponering tar utgangspunkt i kommunenes langsiktige gjeld. Kommuner har både store passiva (gjeld) og store aktiva (fordringer og likviditet), og langsiktig gjeld gir i seg selv ikke uten videre et riktig bilde av gjeldsbyrden. Deler av gjelden vil være knyttet til forhold som ikke, eller bare delvis, belaster kommuneøkonomien. Kommunene har utlån til andre. Staten dekker renteutgifter på investeringer foretatt innen rentekompensasjonsordningene for skoler, sykehjem, kirkebygg og transporttiltak i fylkene. Innen selvkostregulerte tjenester blir renter og avdrag dekket gjennom gebyrene fra innbyggerne. I tillegg har kommunene likviditet (bankinnskudd og plasseringer i sertifikater og obligasjoner), der effekten av en rentendring vil være den motsatte av effekten på gjeldssiden. Ved å korrigere for disse forholdene lages en indikator som i større grad gir uttrykk for hvor eksponert kommunen er for en endring i rentenivået.

Netto renteeksponering i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	34,4 %	24,5 %
---	--------	--------

Økonomiske nøkkeltall	Sandnes	Forsand
Fond		
<i>Disposisjonsfondene gjelder blant annet pensjonsfond, reservefond, infrastruktur/sentrumstiltak/samferdselstiltak samt disposisjonsfond for kommunens resultatenheter. Resultatenhetenes regnskapsmessige mindreforbruk over tid har gjort det mulig å bygge opp disposisjonsfond.</i>		
Disposisjonsfond per 31.12.2016	446 924 000	80 387 000
Disposisjonsfond per 31.12.2016 per innbygger	5 920	64 570
<i>De bundne driftsfondene består blant annet av selvkostfond, kompetansemidler til skoler og helsepersonell og ulike kulturmidler.</i>		
Bundne driftsfond per 31.12.2016	82 347 000	23 310 000
Bundne driftsfond per 31.12.2016 per innbygger	1 091	18 723
Ubundne investeringsfond per 31.12.2016	6 010 000	25 107 000
Ubundne investeringsfond per 31.12.2016 per innbygger	80	20 166
Bundne investeringsfond per 31.12.2016	37 017 000	1 426 000
Bundne investeringsfond per 31.12.2016 per innbygger	490	1 145
Andre nøkkeltall		
<i>Arbeidskapitalen er definert som differansen mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld, og er den kapitalen som er disponibel til investeringer og innkjøp. Dette nøkkeltallet gir en beskrivelse av handlingsrommet til kommunen. Denne bør være positiv, slik at det er nok langsiktig kapital til å finansiere kommunens anleggsmidler.</i>		
Arbeidskapital	1 115 000 000	138 443 000
Arbeidskapital ekskl. premieavvik i prosent av brutto driftsinntekter	16,5 %	68,5 %
Arbeidskapital ekskl. premieavvik i prosent av brutto driftsinntekter, konsern	31,9 %	68,0 %
<i>Likviditetsgraden forteller om kommunens evne til å dekke sine kortsiktige forpliktelser, og er forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Normen for god likviditetsgrad 1 er at omløpsmidler delvis bør være finansiert av langsiktig kapital. Omløpsmidlene bør derfor være større enn den kortsiktige gjelden. Normtallet på god likviditet er satt til 2. Likviditetsgrad 2 består av de mest likvide omløpsmidlene (kasse, bank) sett i forhold til kortsiktig gjeld. Normen for god likviditetsgrad 2 er at de mest likvide omløpsmidlene bør være minst like store som kortsiktig gjeld, altså 1.</i>		
Likviditetsgrad 1	2,4	5,3
Likviditetsgrad 2	1,7	1,6
<i>Egenkapitalandelen sier noe om hvor mye egenkapital det er i forhold til kommunens eiendeler.</i>		
Soliditet - egenkapitalandel	30,9 %	40,0 %
Folketall per 01.01.2017	75 497	1 245
Fødte 2016	1 124	9
Døde 2016	418	11
Nettoflytting 2016	7	9
Folkevekst 2016	711	7
Andel sosialhjelpsmottakere, 2016	4,0 %	3,4 %
Antall sosialhjelpsmottakere, 2016	1 971	26
Mottakere av hjemmetjenester 67-79 år (per 1.000 innbyggere), 2016	56	67
Gjennomsnitt per bruker av praktisk bistand (timer per uke), 2016	15,9	14,3
Andel innbyggere 67-79 år som bor på institusjon, 2016	1,7 %	-
Utgifter per oppholdsdøgn i institusjon, 2016	3 501	7 538
Barn med barnehageplass, 2016	88,5 %	84 %
Antall barn med barnevernstiltak i løpet av året, 2016	730	22
Andel barn med barnevernstiltak, 2016	3,1 %	5,4 %



PSU 03/17
Partssammensatt utvalg
05.10.17

Budsjett for 2017

Det er satt opp et budsjett for 2017 basert på inntekter fra etableringstilskudd fra staten, regionsstøttilskudd fra staten og deltakelse i lokaldemokrati-seminarer, også fra staten. Etableringstilskuddet på kr 30,8 millioner er et engangstilskudd for perioden fram til 01.01.2020 og skal fordeles over flere år.

Kostnadssiden fordeler seg mellom utgifter til prosjektledelse, felles driftsutgifter til prosjektet, driftsutgifter til møtevirksomhet i prosjektorganisasjonen og driftsutgifter til frikjøp av administrative ressurser inkludert frikjøp av tillitsvalgte.

Pr august 2017 var påløpte utgifter i prosjektet relativt beskjedne, ettersom prosjektet ikke var kommet fullt i gang i enda. Driftsutgiftene for 2017 er beregnet til kr 2.176.000. -, og etableringstilskuddet fra staten vil derfor bli satt på bundet fond og gir grunnlag for kommende to års budsjetter.

De fleste driftsutgifter vil trolig mangedobles for 2018, som må påregnes å bli det mest arbeidsintensive året, for deretter å synke noe i 2019.

Innstilling til vedtak:

Budsjett for 2017 godkjennes.

PROSJEKTNR 1004, FELLESNEMDA FORSAND OG SANDNES

Ansvar: 1000, Tjeneste: 1227

ajourført: 15.09.2017

**Budsjett 2017,
perioden aug-des**

Noter

DRIFTSUTGIFTER:

1	Art	Prosjektledelse, lønn & sos. utgifter, drift	
	1010	Lønn fagstillinger	400 000
	1090	Pensjon	
	1099	Arbeidsgiveravgift	
	1134	Telefonutg./mobil	10 000
	1150	Kurs/opplæring	
	1170	Skyss, reiser og diett etter regning	10 000
	1171	Skyss, reiser og diett knyttet til kurs	10 000
	1150	Kurs/opplæring	5 000
	1377	Revisjonstjenester	25 000
		Sum prosjektledelse	460 000
		Driftsutgifter, prosjektet felles	
	1101	Tidsskrifter/aviser/abonnenter	8 000
	1140	Annonser/reklame	8 000
	1142	Informasjonstiltak	16 000
2	1143	Beverting og representasjon	30 000
3	1195	Div. datautgifter, gebyrer, lisenser	100 000
4	1270	Konsulenttjenester	150 000
5	1271	Konsulenttjenester IT	30 000
		Sum driftsutgifter prosjektet felles	342 000
		Driftsutgifter, Fellesnemda, PSU, temagrupper	
6	1050	Annen lønn og trekkpl. Godtgjørelse (frikjøp tillitsvalgte)	375 000
	1081	Møtegodtgjørelse (tillitsvalgte PSU)	27 000
	1099	Arbeidsgiveravgift	
7	1050	Annen lønn og trekkpl. Godtgjørelse (Fellesnemda)	13 000
	1081	Møtegodtgjørelse (Fellesnemda)	40 000
	1099	Arbeidsgiveravgift	
8	1050	Annen lønn og trekkpl. Godtgjørelse (Temagruppene)	100 000
	1081	Møtegodtgjørelse (Temagruppene)	60 000
	1099	Arbeidsgiveravgift	
9	1170	Skyss, reiser og diett etter regning	30 000
		Sum driftsutgifter Fellesnemda, PSU, temagrupper	645 000
10		Driftsutgifter prosjektet, frikjøp av ressurser kommunene	
	1350	Kjøp av tjenester kommuner, kom.advokat/juridisk	200 000
	1350	Kjøp av tjenester kommuner, HR	110 000
	1350	Kjøp av tjenester kommuner, arkiv/dokumentsystem	110 000
	1350	Kjøp av tjenester kommuner, regnskap/lønn og øko.styring	120 000
	1350	Kjøp av tjenester kommuner, Geodata/Matrikkel	150 000
	1350	Kjøp av tjenester kommuner, politisk sekretariat	30 000
		Sum driftsutgifter, kjøp av ressurser fra kommunene	720 000
		SUM DRIFTSUTGIFTER	2 167 000
		DRIFTSINNTEKTER :	
11	1810	Overføring fra Staten, engangstilskudd etablere ny kommune	-30 800 000
12	1810	Overføring fra Staten, regionsentertilskudd	-4 100 000
13	1810	Overføring fra Staten, deltakelse i Lokaldemokrati seminarene	-100 000
		SUM DRIFTSINNTEKTER	-35 000 000
		BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-32 833 000
14	1450	Overføring til kommuner (dekke påløpte utgifter hittil i 2017)	152 000
15	1550	Avsetning til bundet fond (for bruk senere år)	32 681 000
		NETTO DRIFTSRESULTAT	-

Noter til Budsjett 2017

1. 1010-1150 Lønn og sosiale utgifter for prosjektleder august-desember. Telefonutgifter, reise, skyss og opplæring i samme periode.
2. 1143 Bevertning og representasjon. Beregnet ut fra fire møter i Fellesnemda (FN) og partssammensatt utvalg (PSU) aug.-des. samt felles kommunestyremøte 29.august.
3. 1195 innkjøp og etablering av sky-løsning 360 online for Nye Sandnes.
4. 1270 Konsulenttenester i forbindelse med nødvendige utredninger (f.eks. tjenestepensjonsordning, juridisk bistand utover Kommuneadvokat)
5. 1271 Etablering av egne hjemmesider for www.nyesandnes.no fram til 1.1.2020
6. 1050 Frikjøp tillitsvalgte. Beregnet ut fra frikjøp tilsvarende 120 % stilling. 40 % til Sandnes og 80 % til Forsand.
7. 1050 Tapt arbeidsfortjeneste for medlemmer i Fellesnemda, stipulert ut fra 2 medlemmers tapte arbeidsfortjeneste i fire møter høsten 2017.
8. 1050 Tapt arbeidsfortjeneste for medlemmer i Temagruppene, stipulert ut fra 3 medlemmers tapte arbeidsfortjeneste i fire to-heldags arbeidssamlinger.
9. 1170 Skyss, reise og diett etter regning. Beregnet ut fra møtefrekvens i FN, PSU og de fire Temagruppene.
10. 1350-postene omhandler administrative ressurser fristilt inn i prosjektorganisasjonen for Nye Sandnes. Stabs- og støttefunksjoner i tillegg til anslag av kostnad innenfor geodata-/matrikelområdet.
11. 1810 Overføring fra Staten, etableringsstøtte til arbeid med den nye kommunen fram til 1.1.2020
12. 1810 Regionsentertilskudd, skal benyttes til å styrke den nye kommunen under sammenslåingsperioden.
13. 1810 Støtte til lokaldemokrati-seminarene i regi av KMD.
14. 1450 Sandnes og Forsand sine påløpte kostnader pr. august 2017.



PSU 04/17
Partssammensatt utvalg
05.10.17

Mandatet for fellesnemda - tydeliggjøring

1. SAKEN GJELDER

I møtet den 29.08.17 ba fellesnemda om å få en sak i neste møte der fullmakter og mandat som fellesnemda har blir klargjort.

Med grunnlag i Kommuneloven og Inndelingslova sine bestemmelser, samt by-/kommunestyrenes vedtak¹ om Reglement for fellesnemda gis i denne saken en klargjøring av fellesnemda sitt mandat og fullmakter.

2. FAKTAOPPLYSNINGER

Hjemmelsgrunnlag - fellesnemda

Det følger av Inndelingslova §26 at det skal opprettes en fellesnemd ved kommunesammenslåing. Vedtak om oppretting og valg av medlemmer og varamedlemmer tilligger by-/kommunestyrene selv jf Kommunelovens §10. Inndelingslova §26 bestemmer hvem som er valgbare.

Fellesnemda er ikke et eget rettssubjekt.

Funksjonstiden til fellesnemda går ut når det nye kommunestyret i den sammenslåtte kommunen er konstituert jfr Inndelingslova §27. Det vil si ved konstitueringen i oktober 2019. Da overtar valgt formannskap og bystyre ansvaret.

Reglene om meroffentlighet (Offentleglova), forvaltning og inhabilitet (Forvaltningsloven), kommuneloven om bl.a. møte- og talerett, krav til årsbudsjett, rapportering og årsregnskap samt kontroll og tilsyn gjelder for fellesnemda og dens virke i funksjonsperioden, tilsvarende som for by-/kommunestyret. Reglene i KL §59 om lovlighetskontroll gjelder for vedtak som fellesnemda gjør.

Fellesnemda er etter Inndelingslova ikke tillagt oppgaver som omhandler å fatte beslutninger rettet direkte mot innbyggere/brukere. Følgelig fattes ikke enkeltvedtak.

Hovedoppgavene for fellesnemda er i §26 definert å være:

- «Samordne og ta seg av førebuinga av sammenslåinga».
- Fellesnemda skal ta hand om det førebuaende arbeidet med økonomiplan og med budsjettet for det første driftsåret etter at samanslåinga er sett i verk». Det nyvalgte formannskapet overtar og skal avgi innstilling til bystyret om årsbudsjett 2020 og økonomiplan 2020-2023.
- «Nemnda skal i sin verkeperiode gi fråsegn til departementet om årsbudsjetta og økonomiplanen for dei kommunane saka gjeld».

¹ Forsand sak KS-056/17 og Sandnes Bsak 81/17

- *Fellesnemda kan* nedsette arbeidsutvalg og delegere myndighet til å fatte vedtak i saker av ikke-prinsipiell art.
- *By-/kommunestyret kan* gi fellesnemda myndighet;
 - til å ansette personell i den nye kommunen.
Fellesnemda har da arbeidsgiveransvaret for de ansatte
 - til å ansette administrasjonssjef i den nye kommunen
 - til å forberede/anbudsinnhenting og inngå avtaler på vegne av den nye kommunen (leie av lokaler, innkjøp av utstyr, systemer mv.).
- *By-/kommunestyret kan* vedta å opprette et partssammensatt utvalg etter KL §25 for behandling av saker som gjelder forhold mellom den nye kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

Oppsummert: Fellesnemda arbeider ihht Inndelingslova §26 sine bestemmelser og etter myndighet delegert fra by-/kommunestyrene. Oppgaven er all forberedelse av den nye kommunen slik at den er på plass til å «ta i mot» de to eksisterende kommunene, ansatte, tjenestene, brukerne samt kommunenes eiendeler og gjeld, garantier og øvrige økonomiske forpliktelser jfr. drifts- investeringsregnskapene. Fra etableringstidspunktet av ny kommune 1.1.2020 opphører de eksisterende kommunene. Det er sittende by-/kommunestyre sitt ansvar å drive kommunene frem til dette tidspunktet og sørge for at avviklingen/sammenslåingen er klargjort fra samme tidspunkt.

3. Vedtatt reglement – fellesnemda «Nye Sandnes»

Med godkjenning av Prinsippdokumentet og senere behandlet sak om oppnevninger av medlemmer og varamedlemmer, har by-/kommunestyrene vedtatt å opprette et partssammensatt utvalg med hjemmel i Inndelingslova §26, jf KL 25 og Hovedavtalen del B §4 for sammenslåingen. Utvalgets funksjonstid er tilsvarende som for fellesnemda.

Partssammensatt utvalg skal avgi uttalelse i saksområder som angår forholdene mellom arbeidsgiver i «nye Sandnes» og de ansatte. Saksbehandlingsreglene for utvalget gjelder som for fellesnemda, og følger for øvrig bestemmelsene om meroffentlighet, forvaltningsloven og kommuneloven. Utvalget innstiller i saker som gjelder arbeidsgiverpolitikkområdet til fellesnemda, som fatter endelig vedtak.

Utover de oppgaver og myndighet som er direkte regulert i Inndelingslova §26 for fellesnemda har by-/kommunestyrene med sine vedtak av Reglementet for fellesnemda «Nye Sandnes» gitt følgende myndighet og fullmakter:

Fellesnemda sin myndighet:

- Gjennomgå, vurdere og beslutte alle prinsipielle forhold vedrørende sammenslåingen (4.1)
- Utgjøre arbeidsgiversiden i partssammensatt utvalg (4.5)
- Ansvar for omstillingsdokumenter for sammenslåingsprosessen
- Fastsette arbeidsgiverpolitikk for ny kommune i tråd med kravene om medbestemmelse
- Ta stilling til pensjonsordninger for «nye Sandnes»
- Ansette prosjektleder for sammenslåingsprosessen. Prosjektleder rapporter til fellesnemda
- Etablere et sekretariat og en prosjektledergruppe som bistår prosjektleder
- Fastsette retningslinjer for godtgjørelser for fellesnemda og andre oppnevnte utvalg gjeldende i funksjonstiden

- Disponere de statlige økonomiske tilskuddene som ytes i form av engangstilskudd (kr 30,8 mill) og reformstøtte (kr 4,1 mill) til gjennomføringen av sammenslåingen frem til 1.1.2020.

Fellesnemda sine oppgaver og ansvar:

- Ansvar for å utarbeide forslag til delegasjonsreglement som behandles og vedtas av det nye bystyret
- Ansvar for å utarbeide saksbehandlingsreglement, godtgjørelsesreglement og øvrige reglement, som skal behandles og vedtas av det nye bystyret
- Ansvar for å utarbeide forslag til beredskapsplan for den nye kommunen
- Ansvar for å foreslå nye satser for kommunale avgifter, gebyrer og egenbetalinger for den nye kommunen som behandles og vedtas av det nye bystyret ifm økonomiplan 2020-2023
- Utarbeidet og legge frem forslag til årsbudsjett og økonomiplan 2020-2023, slik at denne kan behandles av det nye formannskapet etterfulgt av endelig behandling i bystyret «nye Sandnes» i desember 2019.
- Utarbeide et felles styringsdokument for økonomi og investeringer i funksjonsperioden. Forslaget til styringsdokumentet behandles av by-/kommunestyrene i de eksisterende kommunene.
- Sikre koordinering med de to eksisterende kommunene sine økonomiplaner og kommuneplaner ved å avgi uttalelser til disse.
- Sikre et koordinert arbeid med felles planprogram for kommuneplanen for «nye Sandnes».
- Utarbeide et utfyllende mandat for ny rådmann og gjøre nødvendige avklaringer ila høsten 2017

Rådmannen «nye Sandnes» myndighet og oppgaver:

Reglement fastslår at den administrative organisering bør i hovedsak gjenspeile den politiske organiseringen i «nye Sandnes». I Prinsippdokumentet er rammen for den politiske organiseringen lagt. Formannskapsmodellen er valgt med bystyret bestående av 49 medlemmer, formannskapet 13 medlemmer.

Utover lovpålagte utvalg som Kontrollutvalg, Administrasjonsutvalg og de særskilte rådene, skal den politiske organisering bestå av følgende hovedutvalg:

- Utvalg for Levekår
- Utvalg for Oppvekst
- Utvalg for Miljø og tekniske saker
- Utvalg for Kultur, by- og samfunnsutvikling

Med vedtatt reglement er rådmannen i «nye Sandnes» delegert følgende myndighet:

- Tilrettelegge for og foreta ansettelser av kommunens toppledergruppe ihht lov- og avtaleverk.
Partssammensatt utvalg skal konsulteres i rekrutteringen.
- Ansvar for øvrige ansettelser i «nye Sandnes»

4. VURDERINGER

Vedtatt reglementet for fellesnemda, slik det nå foreligger svarer langt på vei på Inndelingslova sine bestemmer, og muligheter som §26 gir for delegasjon til fellesnemda. Imidlertid kan det se ut til at det er behov for å tydeliggjøre reglementet på noen områder f.eks. hva gjelder ansettelse av rådmann, inngåelse av nye og videreføring av avtaler (systemer, utstyr, materiell mv.)

På dette grunnlaget anbefales at det foretas en begrenset gjennomgang for å sikre at ovennevnte

forhold er tilstrekkelig presisert i reglementet. Eventuelle manglende fullmakter må gis av by-/kommunestyrene.

Målgruppen er foruten fellesnemda selv, fellesnemda sin revisor, kontrollutvalgene og by-/kommunestyrene i de eksisterende kommuner.

Innstilling til vedtak:

1. Saken tas til orientering.
2. Det foretas en begrenset gjennomgang av reglementet for å tydeliggjøre fellesnemda sin myndighet, fullmakter og oppgaver, slik det fremgår av denne saken.



PSU 05/17
Partssammensatt utvalg
05.10.17

Møteplan 2018

Det er satt opp en møteplan for 2018 med 4 møter i halvåret. Alle møtene er lagt til tirsdager med møtestart kl.12.00. Møter i Partssammensatt utvalg (PSU) går først og møter i Fellesnemda starter umiddelbart etterpå. Møtene vil vekselvis legges til Forsand og Sandnes i lokaler som gjør direkteoverføring mulig.

Innstilling til vedtak:

Møteplan 2018 godkjennes.

Møteplan 2018 – Nye Sandnes

	Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Desember
PSU	23		6	17		5		28		2	13	18
FN	23		6	17		5		28		2	13	18

Alle møter er lagt til tirsdager kl.12.00-15.00 og vil alternere mellom Forsand og Sandnes.

Partssammensatt utvalg (PSU) går først ettersom både tillitsvalgte og alle Fellesnemdas medlemmer sitter der.
Fellesnemdas møter (FN) starter umiddelbart etterpå.

