

Eva Lehgaard Kirkelund

Fra: Theis Stoltze Kaspersen <tk@forhandlingsfaellesskabet.dk>
Sendt: 11. februar 2018 16:19
Til: Asbjørn Andersen (asan@foa.dk); Camilla Theil; Eva Lehgaard Kirkelund; Jens Krogstrup; Jørgen Holst (joho@ftf.dk); Nanna Kolze; Nicoline Jonassen (nj@ac.dk); Steen V. Kristensen 44svk@hk.dk; Theis Stoltze Kaspersen
Emne: Materiale vedr. senior og pension til FS
Vedhæftede filer: 17-0286.81.Til FS.Senior og pension arb. grp.Sekr. notat 11. feb. 2018 .docx;
17-0286.77.KL bilag senior og pension udleveret 10.02.2018.pdf;
17-0286.74.Udkast.Beredskabspapir.seniorområdet.docx

Kære alle i arbejdsgruppen om senior og pension, KL

På baggrund af vores møde i går med KL er følgende materiale sendt ud til FS her til eftermiddag:

- Sekretariatets notat vedr. arbejdsgruppe om senior og pension (17-0286.81)
- Nye bilag som KL omdelte på mødet g.d. (17-0286.77)

Derudover har jeg også vedlagt sekretariatets udkast til beredskabspapir vedr. seniorområdet (bilag 17-0286.74), som blev udsendt til FS fredag eftermiddag

God søndag

Dbh
Theis

Med venlig hilsen

Theis Stoltze Kaspersen



Forhandlings
fællesskabet

Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
Direkte tlf. 3347 0618

E-mail: tk@forhandlingsfaellesskabet.dk

FF's status på krav
angående senior og pension
på baggrund af møde i
arbejdsgruppen med KL
den 10/2 2018
+ dokumenter/tebser udleveret
af KL på mødet den 10/2

Til: Til FS forud for den tekniske forhandling med KL den 12. feb. 2018

Vedr.: Sekretariatets notat fra arbejdsgruppe om senior og pension, KL efter mødet i arbejdsgruppen den 10. feb. 2018

Arbejdsgruppe om senior og pension på KL's område: Status samt KL's udspil på en samlet seniorpakke

Arbejdsgruppen har afholdt møder den 30. jan., 2. feb. og 10 feb. 2018. Arbejdsgruppens opdrag har været at uddybe, præcisere og afsøge evt. muligheder.

Nærværende notat er udarbejdet af sekretariatet på baggrund af det seneste møde i arbejdsgruppen den 10. feb. 2018. Notatet indeholder KL's seneste tilkendegivelser samt KL's bud på en samlet "seniorpakke".

Der henvises i øvrigt til:

- sekretariatets udkast til beredskabspapir vedr. seniorområdet (bilag 17-0286.74) udsendt til FS den 9. feb. forud for den tekniske forhandling med KL den 12. feb. 2018.
- tidligere statusnotat vedr. arbejdsgruppen udsendt til FS den 2. feb. 2018 forud for den tekniske forhandling med KL den 6. feb. (bilag 17-0286.43)

KL's udspil til "pakke" på seniorområdet

På arbejdsgruppemødet den 10. februar præsenterede KL et udspil til samlet pakke inkl. en række nye tekster/modelbeskrivelser. Under overskriften en "Nutidig og målrettet seniorpolitik" (se bilag 17-0286.77) peger KL på følgende elementer i pakken: (*kursiveret tekst er tilføjelser fra sekretariatet*)

1. Seniordage tilpasses lovgivning om folkepension (ny model) – *ændret ift. tidligere præcisering af kravet*
 - a. Seniordage ændres så udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus - *jf. KL's krav K.2.2*
 - b. Varigheden af en seniordag fastsættes – *jf. KL's krav K2.3*
2. Rammeaftale om seniorpolitik tilpasses lovgivning om folkepension (ny model) – *ændring ift. tidligere præcisering*
3. Ændring af Rammeaftale om seniorpolitik §3 – *vedrører bestemmelserne om seniorsamtale.*
4. Ændring af pensionsbestemmelse vedr. 70-årige – *udvidelse af gældende pensionsbestemmelser for 70-årige, som giver mulighed for konvertering af pension til frihed eller udbetaling.*

Herunder gennemgås hovedpunkter samt evt. opmærksomhedspunkter for hvert af ovenstående elementer.

Ad pkt. 1) Seniordage tilpasses lovgivning om folkepension

Kravet indeholder:

- Tidspunktet for seniordage foreslås ændret til 5 år før folkepensionsalderen. Det nye i KL's udspil er:
 - KL foreslår, at der tillægges en ekstra centralt aftalt seniordag 2 år før folkepensionsalderen, således at alle får ret til 5 seniordage 2 år før folkepensionsalderen (dvs. den nuværende 2-3-4 model udvides med et ekstra trin med én ekstra dag oven på: 2-3-4-5).
 - Der foreslås en indfasning for dem, der har seniordage som 58-årige. De vil pr. 2020 have seniordage 6 år før folkepensionsalderen og i 2021 være ligestillet med de 60-årige og have seniordage fra 5 år før folkepensionsalderen.

For et overblik over ændringer henvises til skemaerne i "Model – ekstra seniordag til alle og en længere indfasning for de, der i dag har ret til seniordage fra 58 år" s. 5 i bilaget.

Særlige opmærksomhedspunkter:

- Ændringen vil iflg. KL's model træde i kraft pr. 2020, hvorefter de ansatte vil have seniordage fra 61 år i stedet for 60 år. Der fjernes således 2 seniordage og gives kun én ekstra dag 2 år før folkepensionsalderen. Næste ændring er pr. 2022, hvor aldersgrænsen hæves fra 61 til 62 år.
- KL's krav indebærer fortsat, at grupper med seniordage fra 58 år skal ensrettes med grupperne, som får seniordage fra 60 år. Nu blot med en 2-årig indfasning.
- Kravet gælder fortsat de supplerende seniordage. Grupper som fx er omfattet af 3 supplerende seniordage fra 60 år, mister således 5 dage fra 60 år i 2020, når aldersgrænsen hæves til 61 år og vil blot få én ekstra seniordag som 64-årige.
- Det vil kun være de seniorer, som bliver i den kommunale ansættelse til 2 år før folkepensionsalderen, som vil få glæde af den ekstra seniordag.

Ad pkt. 1 a) Seniordage ændres så udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus

Kravet indeholder:

- Dette er KL's krav K.2.2. om, at modellen vendes om svarende til RLTN's område
- Kravet indebærer ikke ændringer ift. hvornår retten til seniordage/seniorbonus indtræder. Det vil fortsat være fra det kalenderår den ansatte opfylder alderskriteriet.

Særlige opmærksomhedspunkter:

- På baggrund af KL's italesættelse af kravet på mødet den 10. feb. vurderes kravet ikke som et "must" for KL.

Ad pkt. 1 b) Varigheden af en seniordag fastsættes

Kravet indeholder:

- KL's krav K.2.3. om, at varigheden af en seniordag fastsættes centralt til 7,4 timer.
- KL er indstillet på at tage højde for, at nogle grupper har fastsat et andet ugentligt/årligt timetal end 37/1924 timer (fx lærerne, dagplejere, ansatte med omlagt tid).
- Det er aftalt, at KL udarbejder nogle konkrete eksempler på betydningen af ændringen for ansatte med fx omlagt tid.

Særlige opmærksomhedspunkter:

- Ledelsen kan i dag fastsætte varigheden af en seniordag til 7,4 timer, såfremt man lokalt ikke kan blive enige om andet.

Ad pkt. 2) KL's krav at rammeaftale om seniorpolitik tilpasses lovgivning om folkepension (ny model)

Kravet indeholder:

- Det nye i modellen er, at KL foreslår, at øvrige aldersgrænser i rammeaftalen om seniorpolitik vedr. tidligst fratræden (fx vedr. seniorstillinger med ekstra pensionsindbetalinger) ændres til "tidligst fratræden fra 3 år før folkepensionsalderen". KL's tidligere forslag var tidligst fratræden ved folkepensionsalderen.

Ad pkt. 3) Ændring af Rammeaftale om seniorpolitik §3

Pkt. 3 i KL's pakke skal ses i sammenhæng med anden del af FF's krav F.2.4., som omhandler en styrket indsats for fastholdelse og udvikling af seniorer, hvor FF har udleveret en konkret tekst til udvidelse af seniorsamtalen.

- KL har bemærket, at parterne kan arbejde for at gøre senioraftalen og seniorsamtalen mere målrettet og forpligtende.
- KL inviterer til dialog om, at hvad der skal til for at kunne gøre rammeaftalen og seniorsamtalen tidssvarende og målrettet de rette seniorer.
- KL har ikke kommenteret konkret på FF's tekstudspil

Særlige opmærksomhedspunkter:

- Det er uklart, hvad KL mener, når de nævner, at rammeaftalen og bestemmelsen om seniorsamtalen kan gøres mere målrettet og forpligtende. FF har spurgt ind til det, og i den forbindelse har KL afvist yderligere rettigheder.

Ad pkt. 4) Ændring af pensionsbestemmelse vedr. 70-årige

KL har som del af deres seniorpakke peget på at den nuværende pensionsbestemmelse for 70 årige, som giver ret til at konvertere pensionsbidraget til udbetaling eller frihed kan udvides.

- KL har udleveret tekst til indarbejdelse i overenskomsterne, hvor bestemmelsen omfatter ansatte fra folkepensionsalderen.
- Den nuværende bestemmelse for 70-årige har udgangspunkt i udbetaling af løn med mulighed for køb af frihed. Med KL's forslag vendes modellen om til udgangspunkt i pensionsindbetaling men med mulighed for udbetaling eller køb af frihed.

Særlige opmærksomhedspunkter:

- KL's forslag minder om industrimodellen med mulighed for konvertering af pension til køb af seniorfridage. I KL's udspil er aldersgrænsen dog fastsat til folkepensionsalderen, hvor industriens område er 5 år før folkepensionsalderen.
- Modellen indebærer, at den ansatte selv finansierer fridagene.

Opmærksomhedspunkter ift. KL's udspil

Generelt kan der peges på følgende åbninger/nye meldinger fra KL's side:

- 70 års reglen i organisationernes pensionsbestemmelserne kan udvides til at omfatte ansatte fra folkepensionsalderen.
- Rammeaftalen kan gøres mere forpligtende (uklart hvordan) – dog ikke yderligere rettigheder.

- KL har spillet en ny model ift. seniordagene på banen – dels forslag om brobygning med én ekstra seniordag, dels indfasning for 58-årige. Med modellen er der dog fortsat væsentlige forringelser bl.a.:
 - Der tages flere seniordage, end der gives retur.
 - Dem med ret til seniordage fra 58 år mister deres seniordage i det 58. og 59. år
 - Dem med supplerende seniordage rammes hårdere, end dem der alene har seniordage jf. rammeaftalen.

Derudover stillede b-siden af arbejdsgruppen mødet den 10. feb. 2018 en lang række spørgsmål til KL's udspil. Der blev bl.a. spurgt ind KL's overvejelser om provenu ved evt. ændringer samt hvorfor aldersgrænse ved netop 5 år før folkepensionsalderen. Svarene herpå er foldet ud herunder.

Provenu ved evt. ændringer

Arbejdsgruppen har fået følgende svar på spørgsmål om provenu ift. de forringelser KL foreslår:

- KL mener ikke, der vil være et provenu med de foreslåede ændringer til seniordagene
 - Dette skal ses i sammenhæng med KL's påstand om at seniordagene er meget dyrere i dag, end den finansiering som blev betalt i 2008 og 2011.
- KL mener, at den seniorpakke de foreslår er udgiftsneutral. Der vil således ikke komme midler til den ene eller den anden part som følge af ændringerne
- Forhandlingsfællesskabet har i den forbindelse henvist til det gældende princip om, at beregningerne foretages i nutidsniveau – både hvad angår evt. forbedringer og/eller forringelser.

Hvorfor aldersgrænsen på 5 år før folkepensionsalderen?

Arbejdsgruppen har spurgt ind til, hvorfor KL har fokus på netop 5 år før folkepensionsalderen. For en lang række af seniorerne (dem med ordninger før 1.maj 2017) gælder, at de kan få udbetalt deres pension fra 60 år. Og for nye ordninger stiftes efter 1. jan. 2018 gælder 3 år folkepensionsalderen.

- KL har blot henvist til, at de lægger op at man følger pensionsudbetalingsalderen som hedder 5 år før folkepensionsalderen.
- FF har problematiseret, at man med 5 år før folkepensionsalderen lægger sig op ad en alder, som parterne ikke selv har indflydelse på.

Kort status på de øvrige krav i arbejdsgruppen

Herunder gives en kort status for de øvrige krav i arbejdsgruppen, som ikke er blevet berørt ovenfor. Nyt fra møde den 10. feb. er markeret med understregning.

FF krav:

F.2.4: Styrkelse af seniorpolitiske rettigheder, herunder ret til nedsættelse af arbejdstid samt styrket indsats for fastholdelse og udvikling af seniorer.

Melding fra KL

- Ret til nedsat tid er fortsat et NO GO for KL

F.2.5: Seniordage tilpasses i relation til grupper, der omfattes fra det 58. år.

Melding fra KL:

- KL har konstateret at parternes krav er hinandens modsætninger. Vurderes som NO GO

PENSION

KL's krav

K.5.1. Nedsættelse af pensionskarens. Eventuelle midler anvendes til nedsættelse/fjernelse af beskæftigelseskravet

Kravet indeholder:

- Afskaffelse af beskæftigelseskarens for månedslønnede (inkl. ekstraordinært ansatte)
- Kravet gælder ikke timelønnede – her har KL nævnt, at der evt. kan kigges på et periodeprojekt, hvor vi afdækker de timelønnedes pensionsforhold
- KL foreslår en trappemodel for afskaffelse af beskæftigelseskarens hen over de næste 3 overenskomstrunder → først nedsættelse til 6 mdr. ved OK-18 → så til 3 mdr. (OK-21) → så til 0 mdr. (OK-2X)

FF har henvist til, at afskaffelse af pensionskarens ikke er rejst som et krav fra fællesskabets side.

FF krav:

Krav F.5.2. Tilpasning af aftale om konvertering af ulempetillæg

- Ingen tilkendegivelser fra KL

Krav F.5.3. Ansatte der får tjenestemandspension mv. skal have pensionsbidrag

- KL har tilkendegivet, at kommunerne har redskaberne til at håndtere det i praksis.
- KL har tilkendegivet, at de har behov for at se nærmere på Ligebehandlingsnævnets afgørelse.
- KL fastholder et principielt hensyn til at undgå dobbelt forsørgelsesgrundlag.

På mødet den 10. feb. 2018 spurgte FF ind til KL's overvejelser ift. kravet. KL bemærkede, at de ikke har ændret mening. KL er heller ikke interesseret i at se nærmere på en løsning for dem som ikke har et fuldt forsørgelsesgrundlag.

Krav F5.4. Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn og pensionsformål

- KL har tilkendegivet at de genkender kravet fra tidligere og deres svar er det samme: No Go fra KL



Nutidig og målrettet seniorpolitik

KL kan se følgende elementer i en samlet målrettet seniorpolitik:

- Seniordage tilpasses lovgivning om folkepension (ny model)
 - Seniordage ændres så udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus
 - Varigheden af en seniordag fastsættes
- Rammeaftale om seniorpolitik tilpasses lovgivning om folkepension (ny model)
- Ændring af Rammeaftale om seniorpolitik §3
- Ændring af pensionsbestemmelse vedr. 70-årige

Dato: 10. februar 2018

Sags ID: SAG-2017-03804
Dok. ID: 2487156

E-mail: HKN@kl.dk
Direkte: 3370 3729

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1



Krav. 2.2 og krav 2.3 -udleveret til FF på mødet d. 10. februar 2018 i arbejdsgruppen om senior og pension

Dato: 10. februar 2018

Sags ID: SAG-2017-03804
Dok. ID: 2487152E-mail: HKN@kl.dk
Direkte: 3370 3729Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København Swww.kl.dk
Side 1 af 1

Om krav vedr. ændring af rammeaftale om seniorpolitik

Krav K.2.2

En månedslønnet ansat opnår ret til seniorbonus 5 år før den ansatte når sin folkepensionsalder. Retten opnås for hele kalenderåret.

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende
5 år før folkepensionsalderen	0,94%
4 år før folkepensionsalderen	1,41%
3 år før folkepensionsalderen og derefter	1,88%

Den ansatte kan vælge, at konvertere sin seniorbonus til seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag

1 seniordag udgør 0,47% af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende.

Krav K.2.3

Følgende tekst tilføjes rammeaftale om seniorpolitik §16

Antallet af timer der afvikles ved afholdelse af 1 seniordag opgøres i forhold til medarbejderens til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Er der ved aftale/overenskomst fastsat et andet ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antallet af timer pr. seniordag i overensstemmelse hermed.

Ved deltidsansættelse fastsættes antallet af timer forholdsmæssigt.



Udleveret til FF på mødet d. 10. februar 2018 i arbejdsgruppen om senior og pension.

Forslag til ændring af Rammeaftale om seniorpolitik

Modellen giver ekstra bonus til alle og en længere indfasning for de, der i dag har ret til seniordage fra 58. år.

Dato: 10. februar 2018

Sags ID: SAG-2017-03804
Dok. ID: 2485961

E-mail: HKN@kl.dk
Direkte: 3370 3729

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Kapitel 5 Ret til seniorbonus

§15 personkreds

Stk. 1

En månedslønnet ansat opnår ret til seniorbonus 5 år før den ansatte når folkepensionsalderen.

Retten opnås for hele kalenderåret.

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende
5 år før folkepensionsalderen	0,94%
4 år før folkepensionsalderen	1,41%
3 år før folkepensionsalderen	1,88%
2 år før folkepensionsalderen og derefter	2,35%

Den ansatte kan vælge, at konvertere seniorbonus til seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag

Ønsker medarbejderen at konvertere seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde

Alder	Antal seniordage
5 år før folkepensionsalderen	2
4 år før folkepensionsalderen	3
3 år før folkepensionsalderen	4
2 år før folkepensionsalderen og derefter	5



Dato: 10. februar 2018

Sags ID: SAG-2017-03804

Dok. ID: 2485961

E-mail: HKN@kl.dk

Direkte: 3370 3729

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Overgangsordning

I 2019 og 2020 opnås ret til seniorbonus og mulighed for konvertering til seniordage eller pension 6 år før folkepensionsalderen for følgende grupper:

- Dagplejere
- Husassistenter
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Pædagogisk personale, daginstit./klub/skolefritidsordninger
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område
- Pædagoger i særlige stillinger
- Legepladspersonale
- Pædagogiske personale i dagplejeordninger
- Pædagogisk personale døgninstitutioner mv.
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger
- Pædagogmedhjælpere
- Rengøringsassistenter
- SOSU-personale
- Specialarbejdere mv.
- Pædagoger i Københavns kommune
- Socialpædagoger i Københavns kommune

Alder i 2019 og 2020	Bonus i % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende
6 år før folkepensionsalderen	0,94%
5 år før folkepensionsalderen	1,41%
4 år før folkepensionsalderen	1,88%
3 år før folkepensionsalderen og derefter	2,35%



Model – ekstra bonus til alle og en længere indfasning for de, der i dag har ret til seniordage fra 58 år.

Dato: 10. februar 2018

Sags ID: SAG-2017-03804
Dok. ID: 2485961

E-mail: HKN@kl.dk
Direkte: 3370 3729

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Ansatte, der i dag har ret til seniorbonus fra 60 år

	5 år før FP-alder	4 år før FP-alder	3 år før FP-alder	2 år før FP-alder
2018	2 dage (60 år)	3 dage (61 år)	4 dage (62 år)	
2019	2 dage (60 år)	3 dage (61 år)	4 dage (62 år)	5 dage (63 år)
2020	2 dage (61 år)	3 dage (62 år)	4 dage (63 år)	5 dage (64 år)
2021	2 dage (61 år)	3 dage (62 år)	4 dage (63 år)	5 dage (64 år)
2022	2 dage (62 år)	3 dage (63 år)	4 dage (64 år)	5 dage (65 år)

Ansatte, der i dag har ret til seniorbonus fra 58 år

	7 år før FP-al- der	6 år før FP- alder	5 år før FP- alder	4 år før FP- alder	3 år før FP- alder	2 år før FP- alde- ren
2018	2 dage (58 år)	3 dage (59 år)	4 dage (60 år)			
2019		2 dage (59 år)	3 dage (60 år)	4 dage (61 år)	5 dage (62 år)	
2020		2 dage (60 år)	3 dage (61 år)	4 dage (62 år)	5 dage (63 år)	
2021			2 dage (61 år)	3 dage (62 år)	4 dage (63 år)	5 dage (64 år)
2022			2 dage (62 år)	3 dage (63 år)	4 dage (64 år)	5 dage (65 år)



Udleveret til FF på mødet d. 10. februar 2018 i arbejdsgruppen om senior og pension.

Følgende tekst indsættes i overenskomsternes bestemmelse om pension.

Mulighed for udbetaling af pensionsbidrag som kontant beløb eller køb af frihed.

Ansatte, der har nået folkepensionsalderen kan vælge at få udbetalt pensionsbidraget som et kontant beløb, eller købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om kontant udbetaling eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Dato: 10. februar 2018

Sags ID: SAG-2017-03804
Dok. ID: 2485961

E-mail: HKN@kl.dk
Direkte: 3370 3729

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

	Gældende aftale	Ændring ift. – 5 før folkepensionsalderen
<p>Kapitel 2 Seniorstillinger – Præambel</p> <p>Tilbud til seniorer, der har til hensigt at gå på pension/efterløn</p>	<p>... parterne er enig om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn i stedet tilbydes nedsettelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.</p>	<p>... parterne er enig om at anbefale, at ansatte der 5 år før folkepensionsalderen eller mindre, har til hensigt at gå på pension/efterløn i stedet tilbydes nedsettelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.</p>
<p>§5 Personkreds</p> <p>Oprettelse af seniorstillinger</p>	<p>For såvel tjenestemænd som ikke tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger.</p>	<p>For såvel tjenestemænd som ikke tjenestemænd, kan der 5 år før folkepensionsalderen eller senere oprettes seniorstillinger.</p>
<p>§8 Pensionsforbedring</p> <p>Ekstra pensionsalderår/ ekstra indbetaling af pension</p>	<p>Stk. 1 Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år</p> <p>En betingelse for tillægelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen tidligst fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.</p>	<p>Stk 1. Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd.</p> <p>En betingelse for tillægelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen tidligst fratrædes 3 år før medarbejderen har nået folkepensionsalderen. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.</p> <p>Stk. 2 Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag.</p>

	<p>Stk. 2 Hvis den samlede løn er ned-sat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år.</p> <p>Det er en betingelse for indbetaling af pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62 år.</p>	<p>drag for ikke tjenestemænd.</p> <p>Det er en betingelse for indbetaling af pensionsbidrag, at seniorstillingen tidligst fratrædes 3 år før medarbejderen har nået folkepensionsalderen.</p>
<p>§9 Fastholdelsesbonus</p>	<p>I forbindelse med aftaler om seniorstilling kan det aftales, at der ved fratræden ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes tidligst 3 år før medarbejderen har nået folkepensionsalderen.</p>	<p>I forbindelse med aftaler om seniorstilling kan det aftales, at der ved fratræden ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes tidligst 3 år før medarbejderen har nået folkepensionsalderen.</p>
<p>Kapitel 3 Generationskifteordninger §10 personkreds</p>	<p>Stk. 1 For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale...</p>	<p>Stk. 1 For chefer og ledere, kan der 5 år før folkepensionsalderen eller senere indgås en generationsskifteaftale...</p>
	<p>Stk 2 Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år</p> <p>Bemærkning: Fratrædelsestidspunkt skal fremgå af</p>	<p>Stk 2 Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra folkepensionsalderen.</p> <p>Bemærkning: [Udgår]</p>

	<p>aftalen. Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.</p>	
<p>Fratrædelsesordninger §13 pensionsforbedring</p>	<p>Når en tjenestemand der er fyldt 60 fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder</p> <p>Stk. 4 For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.</p>	<p>Når en tjenestemand fratræder stillingen 5 år før folkepensionsalderen eller mindre med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder</p> <p>Stk. 4 For ikke-tjenestemænd, som selv siger op 5 år før folkepensionsalderen eller mindre, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.</p>
<p>Ret til seniordage §15</p>	<p>En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i</p> <p>2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år</p> <p>3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år</p> <p>4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år</p>	<p>En månedslønnet ansat opnår ret til seniorbonus 5 år før den ansatte når folkepensionsalderen.</p> <p>Retten opnås for hele kalenderåret.</p>

	<p>§15 stk. 1 "Ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i: -2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år -3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år - 4 dage i det kalenderår vedkommende fylder 62 år"</p> <p>§15, Stk. 2 "Retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn indtræder dog allerede fra 58 år for følgende grupper:" -Dagplejere - Husassistenter - Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. - Omsorgs- og pædagogmedhjælpere - Pædagogisk personale, daginstitution./klub/skolefritidsordninger -Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område -Pædagoger i særlige stillinger -Legepladspersonale -Pædagogiske personale i dagplejeordninger -Pædagogisk personale døgninstitutioner mv. -Pædagogisk uddannet personale</p>	<p>Seniorbonusens størrelse udgør:</p> <table border="1" data-bbox="300 349 691 954"> <tr> <td>Alder</td> <td>Bonus i % af medarbejders løn og særydelser, der er pensionsgivende</td> </tr> <tr> <td>5 år før folkepensionsalderen</td> <td>0,94%</td> </tr> <tr> <td>4 år før folkepensionsalderen</td> <td>1,41%</td> </tr> <tr> <td>3 år før folkepensionsalderen og derefter</td> <td>1,88%</td> </tr> </table> <p>Den ansatte kan vælge, at konvertere seniorbonus til seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag</p> <p>Ønsker medarbejderen at konvertere seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde</p> <table border="1" data-bbox="1038 349 1318 954"> <tr> <td>Alder</td> <td>Antal seniordage</td> </tr> <tr> <td>5 år før folkepensionsalderen</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>4 år før folkepensionsalderen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>3 år før folkepensionsalderen og derefter</td> <td>4</td> </tr> </table>	Alder	Bonus i % af medarbejders løn og særydelser, der er pensionsgivende	5 år før folkepensionsalderen	0,94%	4 år før folkepensionsalderen	1,41%	3 år før folkepensionsalderen og derefter	1,88%	Alder	Antal seniordage	5 år før folkepensionsalderen	2	4 år før folkepensionsalderen	3	3 år før folkepensionsalderen og derefter	4
Alder	Bonus i % af medarbejders løn og særydelser, der er pensionsgivende																	
5 år før folkepensionsalderen	0,94%																	
4 år før folkepensionsalderen	1,41%																	
3 år før folkepensionsalderen og derefter	1,88%																	
Alder	Antal seniordage																	
5 år før folkepensionsalderen	2																	
4 år før folkepensionsalderen	3																	
3 år før folkepensionsalderen og derefter	4																	

	<p>ansat i lederstillinger -Pædagogmedhjælpere -Rengøringsassistenter -SOSU-personale -Specialarbejdere mv. -Pædagoger i Københavns kommune -Socialpædagoger i Københavns kommune</p> <p>§ 15, Stk. 1 og 2 opsummeret "En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:"</p> <table border="0"> <tr> <td>Alder</td> <td>Antal seniordage</td> </tr> <tr> <td>60 år</td> <td>2 dage</td> </tr> <tr> <td>61 år</td> <td>3 dage</td> </tr> <tr> <td>62 år og derover</td> <td>4 dage</td> </tr> </table> <p>§ 17 Konvertering til bonus eller pension Stk. 1: "Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag"</p>	Alder	Antal seniordage	60 år	2 dage	61 år	3 dage	62 år og derover	4 dage	<p>Værdien af en seniordag udgør 0,47% af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende.</p> <p>Antallet af timer der afvikles ved afholdelse af en seniordag opgøres i forhold til medarbejderens til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.</p> <p>Er der ved aftale/overenskomst fastsat et andet ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antallet af timer pr. seniordag i overensstemmelse hermed.</p> <p>Ved deltidansættelse fastsættes antallet af timer forholdsmæssigt.</p>
Alder	Antal seniordage									
60 år	2 dage									
61 år	3 dage									
62 år og derover	4 dage									

Til: Til FS forud for den tekniske forhandling med KL den 6. feb. 2018

Vedr.: Sekretariatets notat fra arbejdsgruppe om senior og pension, KL

Hovedpointer fra arbejdsgruppe om senior og pension på KL's område

Arbejdsgruppen har afholdt møder den 30. jan. og 2. feb. 2018. Arbejdsgruppens opdrag har været at udbygge, præcisere og afsøge evt. muligheder. Der henvises i øvrigt til den fælles afrapportering fra arbejdsgruppen for en uddybning af krav og udvekslede papirer. Det bemærkes, at vi har udleveret papirer på samtlige af vores krav.

Nærværende notat er udarbejdet af sekretariatet og indeholder hovedpointer/KL's tilkendegivelser.

SENIOR

KL's krav:

K.2.1: Rammeaftale om seniorpolitik tilpasses lovgivning om folkepension (dvs. fra 5 år før folkepensionsalderen.

Kravet indeholder:

- Aldersgrænser i rammeaftale om seniorpolitik tilpasses til 5 år før folkepensionsalderen - gælder i udgangspunktet alle aldersgrænser i rammeaftalen.
- Tidspunktet for seniordage ændres til 5 år før folkepensionsalderen.
- Ansatte med ret til seniordage fra 58 år ændres til 60 år. Gælder også de supplerende seniordage.
- Der ændres ikke på antallet af dage.

Meldinger fra KL:

- Væsentligt krav fra KL
- KL mener, kravet er meget "blidere" end kravet fra OK-15, der dengang lagde sig op ad efterlønsalderen (3 år før folkepensionsalderen)
- Problem for arbejdsudbuddet, at seniordagene indtræder på det gældende tidspunkt - dagene har ingen effekt på tilbagetrækningsalderen
- Meget dyrere for kommunerne i dag end finansieringen ved OK11

Særlige opmærksomhedspunkter:

- KL har ikke foreslået nogen overgangs- /indfasningsmodeller
- KL har ikke peget på nogle økonomiske incitamenter
- Tilpasningen af de øvrige aldersgrænser i rammeaftalen lader til at have værdi for KL

K.2.2: Seniordage ændres således, at udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus med mulighed for i stedet at vælge pension eller frihed.

- KL stiller kravet af hensyn til arbejdsudbuddet.
- KL mener, der vil være væsentligt færre, der vælger seniordage, hvis default er seniorbonus.

Særlige opmærksomhedspunkter:

- KRL har beregnet, at andelen af ansatte som vælger seniordage ligger i et spænd mellem 73% - 99% (idet der er usikkerhed forbundet med registreringen).
- FF stiller det modsatte krav på det regionale område.

K.2.3: Varigheden af en seniordag fastsættes til 7,4 timer for fuldtidsansatte. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt

- Nuværende regler skaber uro i kommunerne
- KL er indstillet på at tage højde for, at nogle grupper har fastsat et andet ugentligt/årligt timetal end 37/1924 timer (fx lærerne, dagplejere, ansatte med omlagt tid).

FF krav:

F.2.4: Styrkelse af seniorpolitiske rettigheder, herunder ret til nedsættelse af arbejdstid samt styrket indsats for fastholdelse og udvikling af seniorer.

Melding fra KL:

- Rettigheder er et NO GO for KL
- Nedsat tid skaber problemer for arbejdsudbuddet
- KL har været interesserede i at få afdækket, hvad der ligger i dækning af indtægtstab på anden vis.
- KL har vist interesse for kravets "blødere" 2. del vedr. kompetenceudvikling

F.2.5: Seniordage tilpasses i relation til grupper, der omfattes fra det 58. år.

Melding fra KL:

- Helt overordnet har KL konstateret at parternes krav er hinandens modsætninger. Det gør, at selv et "mindre" krav som F2.5 umiddelbart vurderes som et NO GO

PENSION

KL's krav

K.5.1. Nedsættelse af pensionskarens. Eventuelle midler anvendes til nedsættelse/fjernelse af beskæftigelseskravet

Kravet indeholder:

- Afskaffelse af beskæftigelseskarens for månedslønnede (inkl. ekstraordinært ansatte)
- Kravet gælder ikke timelønnede – her har KL nævnt, at der evt. kan kigges på et periodeprojekt, hvor vi afdækker de timelønnedes pensionsforhold
- KL foreslår en trappemodell for afskaffelse af beskæftigelseskarens hen over de næste 3 overenskomstrunder → først nedsættelse til 6 mdr. ved OK-18 → så til 3 mdr. (OK-21) → så til 0 mdr. (OK-2X)

Melding fra KL:

- Med henvisning til det samfundsmæssige ansvar ønsker KL kravet finansieret ved fællesskabets bord

FF krav:**Krav F.5.2. Tilpasning af aftale om konvertering af ulempetillæg**

- Ingen tilkendegivelser fra KL

Krav F.5.3. Ansatte der får tjenestemandspension mv. skal have pensionsbidrag

- KL har tilkendegivet, at kommunerne har redskaberne til at håndterer det i praksis.
- KL har tilkendegivet, at de har behov for at se nærmere på Ligebehandlingsnævnets afgørelse.
- KL fastholder et principielt hensyn til at undgå dobbelt forsørgelsesgrundlag.

Krav F5.4. Tjenestemandspensionerne forhøjes med det samlede aftaleresultat til løn og pensionsformål

- KL har tilkendegivet at de genkender kravet fra tidligere og deres svar er det samme: No Go fra KL

3B. Alderen aftales fastsat til fx 60/62 år i fx 2023 – ingen indeksering og ændringer indføres langsomt

- Ikke bundet op på en stigende folkepensionsalder.
- Dette vil medføre, at der er godt 4 år til at vænne sig til ændringerne.

3C. KL's forslag følges, dvs. 5 år før folkepensionsalderen. Alle nuværende ansatte over 5X år bevarer nuværende regler

- Alle nuværende ansatte over 5X år bevarer nuværende regler i nuværende ansættelsesforhold/ved overgang til anden ansættelse i kommune/region.
- Dette vil skolde ansatte med seniordage fra 58 år. For disse grupper kan arbejdes med 7 år før folkepensionsalderen.

4. Overvejelser om forskellige landingsbaner

Herunder peges på forskellige ideer til landingsbaner for evt. ændringer af seniordagene. De første bud peger på ændringer og forbedringer holdt inden for gruppen af seniorerne mod mere "pakkeorienterede" bud til sidst, hvor seniorområdet kobles med andre områder.

Nedenstående kan kombineres med ændringsmodeller i afsnit 3.

4A. Brobygningsmodel –forringelser på aldersgrænser modsvares af forbedringer i form af flere seniordage på et senere tidspunkt

Provenuet for ændringer af aldersgrænsen betaler for yderligere seniordage på de senere alderstrin. Det vil sikre, at de seniorer, som rammes af forringelser ift. aldersgrænsen til gengæld får flere seniordage pr. år. Denne model skal kombineres med ovenstående modeller i afsnit 3.

- *KL har ikke nævnt en sådan model ved OK-18, men forslaget var på banen i seniordrøftelserne ved OK-15.*
- *Udfordringen ved ovenstående brobygningsmodel er, at seniorerne skal blive længere, før de får gavn af ændringerne.*

4B. Industriens seniorordning som pris for ændringer (modkrav)

Såfremt aldersgrænsen for seniordage skal ændres, kan anledningen evt. bruges til at få gennemført fx retten til seniorordning fra Industriens område, der giver ansatte ret til at konvertere pensionsbidrag (ekskl. udgifter til forsikringsdækning og administration) til frihed fra X år (=den alder vi aftaler for seniordage – eller 5 år før folkepensionsalderen, som industriens område).

- *Opmærksomhedspunkt: Industriens seniorordning giver ret til at købe sig til frihed via fritvalgslønkonto og konverteret pensionsbidrag – sidstnævnte overføres til fritvalgslønkontoen. Det er størrelsen på fritvalgslønkontoen (inkl. konverteret pensionsbidrag) som definerer antallet af dage.*
- *OBS. Det er ikke alle organisationer, som ønsker adgang til at konvertere pensionsbidraget.*
- *Et krav fra FF om industriens seniorordning som pris for ændringerne af aldersgrænser kan muligvis afskrække KL, da industrimodellen alt andet lige vil medføre mindre arbejdsudbud blandt seniorerne.*

4C. Valg mellem "skal-aftale" eller seniordage

Såfremt aldersgrænsen for seniordage rykkes, kan en mulighed være at aftale en individuel "skal-aftale", som træder i kraft pr. 58/60 år, hvor den enkelte senior skal tilbydes forskellige muligheder fx uddannelse, ændret arbejdsbelastning, nedsat tid med fuld pension (seniorstilling)

eller lign. Kunne også tænkes som at den enkelte får ret til at vælge mellem seniordage eller en skal-aftale med ovenstående muligheder, således at det er kommunerne, der skal kunne tilbyde noget, der er mere attraktivt end seniordage.

- *Udfordring hvis det lægger et pres på den enkelte, eller hvis der blot lægges et pres på kollegerne som følge af aftaler.*

4D. Andre bud?