

Krav vedr. harmonisering af seniordage i henhold til rammeaftale om seniorpolitik og supplerende seniordage (dvs. fra 5 år før folkepensionsalderen).

	2019	2020	2021	2022	2030
Samme alderskrav for alle	Personer født efter 1. januar 1954	Personer født efter 1. juli 1954	Personer født efter 1. januar 1955	Personer født efter 1. juli 1955	Personer født efter 1. januar 1963
Folkepensionsalderen	65,5 år	66 år	66,5 år	67 år	68 år
Ret til seniordage	60	61	61	62	63
(5 år før folkepensionsalderen)					

Forslag vedr. harmonisering af den øvrige rammeaftale om seniorpolitik til lovgivning om folkepension (dvs. fra 5. år før folkepensionsalderen)

		Nuværende regler	O.18 Krav
	Seniorstillinger (ned i tid, ned i charge og eller andet jobindhold)		
	Altid ret til bevarelse af pension som i hidtidig stilling og i særlige tilfælde et udligningstillæg (løn)		
§5		Kan aftales fra 52 år	Kan aftales fra 5 år før folkepensionsalderen
		Kan aftales fra 55 år	Kan aftales fra 5 år før folkepensionsalderen
§8	Pensionsforbedring - indbetaling af ekstra pensionsbidrag/tillægelse af pensionsalder for tjenestemænd - ydes ved fratræden	Udbetaling betinget af fratræden efter det fyldte 62 år	Betinget af, at medarbejderen har nået sin folkepensionsalder
		Kan aftales fra 52 år	Kan aftales fra 5 år før folkepensionsalderen
§9	Fastholdelsesbonus	Udbetaling betinget af fratræden efter det fyldte 62 år	Udbetaling betinget af, at medarbejderen har nået sin folkepensionsalder
	Generationskifteordninger (kombination af nedenstående kan aftales)		
		Kan aftales fra 54 år	Kan aftales fra 5 år før folkepensionsalderen
	Løntillæg, Fastholdelsesbonus Pensionsforbedring	Betinget af fratrædelsestidspunkt tidligst fra det fyldte 60 år	Betinget af fratrædelsestidspunkt tidligst fra folkepensionsalder
§10			
	Fratrædelsesordninger		
§13	Fratrædelsesgodtgørelse	Ingen alderskrav	Ingen alderskrav
§13	Pensionsforbedring, og/eller	Betinget af fratrædelsestidspunkt tidligst fra det fyldte 60 år	Betinget af fratrædelsestidspunkt tidligst fra folkepensionsalderen
§13	Tjenstefri med sædvanlig løn	Ingen alderskrav	Ingen alderskrav

Om krav vedr. ændring af rammeaftale om seniorpolitik

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	x%
4 år før folkepensionsalderen	x%
3 år før folkepensionsalderen og derefter	x%

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

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

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Omkostning ved seniordage

Bilag A– udleveret til FF . d. 29. januar 2018

2008	Beregningsmetode	Omkostning i 2008 og 2011 i Mio.kr.	Omrignet til 1.10.17-niveau i mio.kr.
Rammeaftalens seniordage	0,11 % af den samlede lønsum minus 0,06 % fra trepartsmidler	70.412 *a	81,383
Supplerende seniordage	Aftalt ved de specielle forhandlingsborde	32.401	37,449
Omkostning i 2008		102,813	118,833
2011			
Genberegning ved KTO-forhandlingen	0,08 % af den samlede lønsum	143,1	154,335
Samlet omkostning for seniordage- ne i 2008 og 2011		245,913	273,167
2018			
Den reelle udgift for seniordagene i dag*	Beregningen foretaget på baggrund af aktuelle tal fra SBG 18II		447,000
Arlig omkostning for kommunerne i 2018			173,833

A) 0,05 % af 154.905.423 kr.

*Note: Tallet er uden de særlige seniordage for pædagogmedhjælpere

Senior, bilag, tabeller

Dato: 29. januar 2018

Sags ID: SAG-2017-04467
Dok. ID: 2480497

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

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

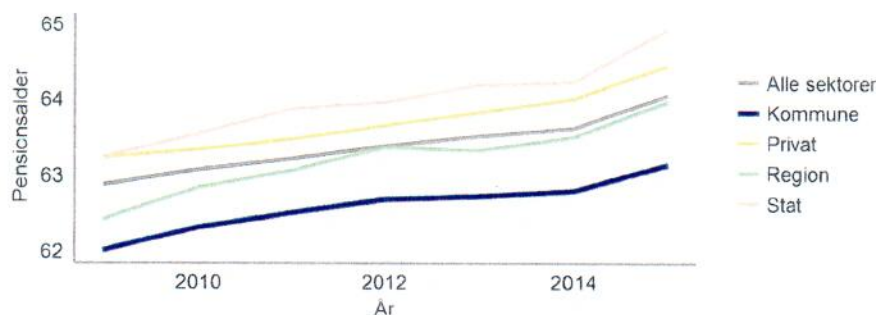
www.kl.dk
Side 1 af 2

Lav tilbagetrækningsalder og et svindende arbejdsudbud

Når seniorer udgør en entydig udfordring for kommunale arbejdsgiver, så skyldes det, at seniorer står over for snart at skulle gå på pension og dermed stilles kommunerne over for at skulle rekruttere nye ansatte. I den forbindelse er tilbagetrækningsalderen central. Den kommunale tilbagetrækningsalder er steget fra 62,0 år i 2009 til 63,1 år i 2015 – jævnfør nedenstående figur. Dog er tilbagetrækningsalderen for kommunalt ansatte fortsat lavere (0,91 år) end for hele arbejdsmarkedet.

Figur 4: Lav pensionsalder i kommunerne

Alder ved overgang til folkepension eller efterløn for lønmodtagere fordelt på sektor fra 2009 til 2015



Data: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (BEF, IND, BFL)

Note: En person regnes som pensioneret når den primære indtægt i skatteåret er folkepension eller efterløn. Sektor er sektor for primær beskæftigelse året før pensionering.

Den generelle aftale om seniorpolitik blev forhandlet i 2008, hvor arbejdsmarkedet for seniorer så anderledes ud. I mellemtiden er middellevetiden, tilbagetrækningsalderen, folkepensionsalderen og efterlønsalderen steget væsentligt, mens alderen for opnåelse af seniordage har været konstant.

Udregnet for en 58-årig kvinde i 2008 og 2018

	2008	2018	Ændring
Middellevetid	70,1	73,8	+3,7
Tilbagetrækningsalder*	62,1	64,9	+2,8
Folkepensionsalder	65	67	+2
Efterlønsalderen	60	64	+4
Ret til seniordage	60	60	0

* Gns. alder for overgang fra job til pension (egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik). Fremskrevet til 2018 på baggrund af seneste års stigning.

På grund af den store andel af seniorer, der i årsværk udgør cirka 26 pct. af den kommunale arbejdskraft blev der i 2017 afholdt ca. 1.270 årsværk som seniordage. En fremskrivning heraf svarer til knap 1.790 årsværk i 2026.

På trods af de mange afholdte seniordage er den kommunale tilbagetrækningsalder lav (63,1 år) i forhold til alle lønmodtagere (64 år).

I tabel 1 estimeres det hvor mange af de ansatte, der i 2017 er 55+ år, som kommunerne må forvente vil ophøre – primært grundet pension – over de næste fem år¹. Hermed gives der et simpelt beregningsteknisk skøn på den øgede rekrutteringsudfordring, som aldersprofilen for den kommunale arbejdsstyrke vil medføre.

Tabel 1: Antal som forventes at ophøre blandt personer som i 2017 er 55+ år

2018	2019	2020	2021	2022	Total (2018-2022)	% af arbejds- styrken fra 2017
16.679	15.009	13.382	12.347	10.982	68.399	58,3

Data: Egne beregninger på personaleomsætningsdata fra KRL (SIKRA)

Beregningerne estimerer, at kommunerne til næste år vil miste 16.679 af de personer, der i 2017 er 55+ år, som følge af ophørt ansættelse og totalt for perioden 2018 til 2022 vil godt 68.000 personer være ophørt – hvilket svarer til 58 % af den oprindelige arbejdsstyrke på 55+ år fra 2017.

Dato: 29. januar 2018

Sags ID: SAG-2017-04467

Dok. ID: 2480497

E-mail: HKN@kl.dk

Direkte: 3370 3729

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 2 af 2

¹ I analysen antages det, at den aldersbetingede afgang fra 2017-2022 udvikler sig som fra 2012-2016

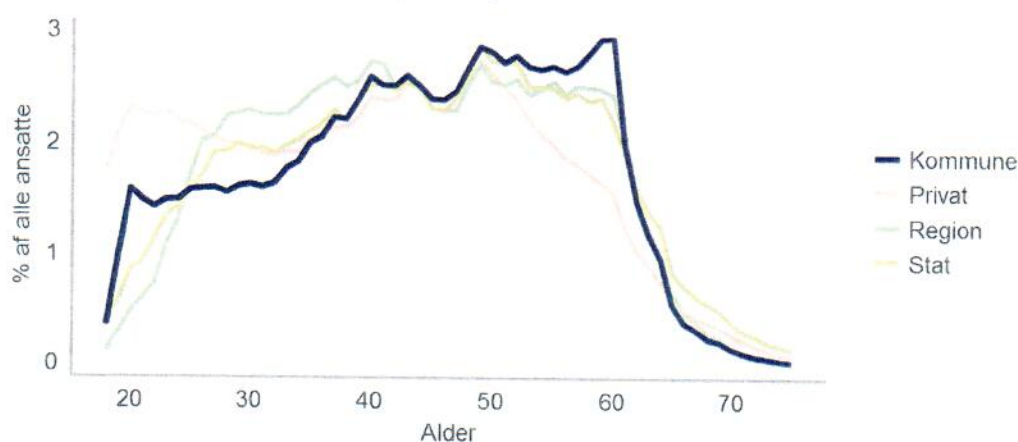
Om forhandlingerne – Senior

Høj aldersprofil i kommunerne

Aldersprofilen i kommunerne er markant højere end i samfundets tre andre sektorer. Sammenlignet med alle andre sektorer adskiller kommunerne sig ved at have en lavere andel ansatte mellem 25 og 35 år og en højere andel ansatte mellem 50 og 60 år.

Aldersprofil fordelt på sektor

Antal ansatte fordelt på alder og sektor i januar 2016

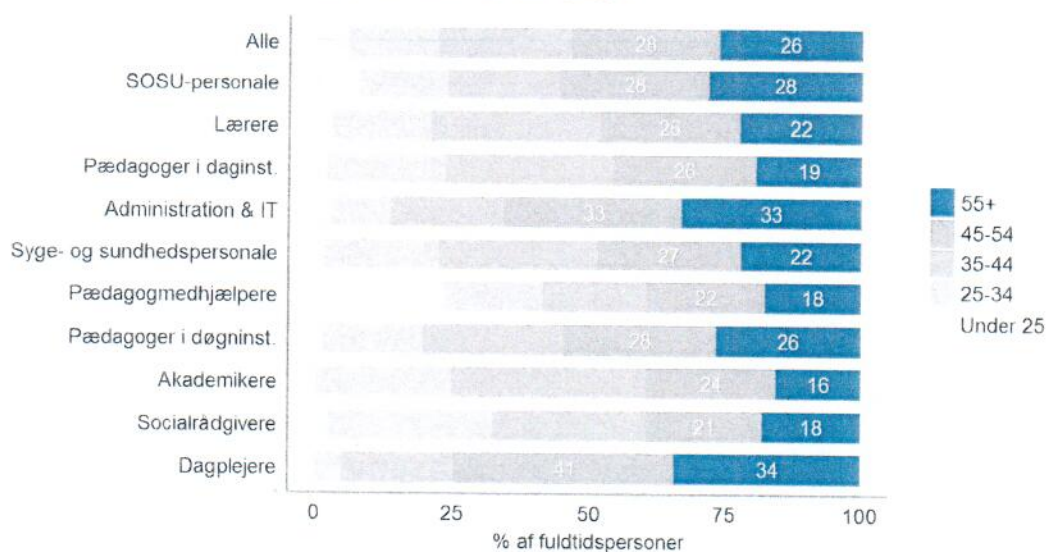


Data: Egne beregninger på registerdata fra Danmarks Statistik (BEF & BFL). Note: Alle ansatte.

Ca. 26 % af alle kommunalt ansatte er 55+ år (fuldtidspersoner). En række overenskomstområder har en større andel 55+ årige. Det gælder for SOSU-personale (28 %), administration & IT mv. (33 %), pædagogisk personale i døgninstitutioner (26 %) og dagplejere (34 %).

Aldersgrupper

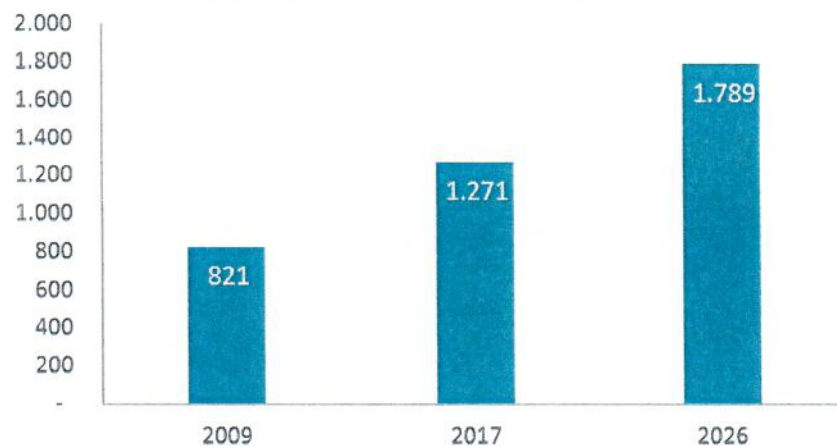
Antal ansatte fordelt på aldersgrupper



Data: KRL, SBG 18. Note: Sorteret efter størrelse på området.

Siden 2008 har alle kommunalt ansatte haft ret til seniordage fra en given alder, dvs. fridage med løn. På en række overenskomster – f.eks. inden for SOSU-personale og pædagogmedhjælpere – er de ansatte blevet tildelt flere dage og har årligt op til i alt 9 ekstra fridage med løn. På grund af den store andel af seniorer, blev der i 2017 afholdt ca. 1.270 årsværk som seniordage, og med en fremskrivning heraf udgør seniordage knap 1.790 årsværk i 2026.

Afholdte seniordage omregnet til årsværk



Krav vedr. seniordage, O.18

KL's krav

KL ønsker, at rammeaftalen om seniorpolitik tilpasses lovgivning om folkepension (dvs. 5 år før folkepensionsalder), herunder at seniordage for alle medarbejdere tilpasses, så seniordage opnås 5 år før folkepensionsalderen.

Baggrund

Den gennemsnitlige levealder stiger, folkesundheden forbedres og senioralderen ændrer sig tilsvarende. Der er således behov for at gøre rammeaftalen om seniorpolitik fra 2008 tidssvarende.

Danskerne lever længere

Kravet skal ses i forlængelse af, at levealderen stiger, og at danskerne generelt er friske og sunde i længere tid. Derfor er seniorer i dag ikke det samme som for blot 10 år siden, da vi indgik aftalen om seniordage.

En 58-årig lever i gennemsnit 3 år længere, efterlønsalderen er steget med 4 år og folkepensionsalderen stiger fra 2019. Vores rammeaftale er nødt til at være tidssvarende, og derfor skal den tilrettes den positive udvikling, og ikke mindst de generelle nationale reformer på området.

Derudover udgør seniorer en central og stigende del af det kommunale arbejdsmarked, og ser vi frem mod 2026 vil ca. hver tredje kommunalt ansatte være 55 år eller derover.

Vores tiltag for at fastholde seniorer har ikke umiddelbart virket

Foruden disse positive udviklingstendenser, må vi indse, at de tiltag vi aftalte i 2008 og 2011 for at fastholde seniorer, ikke har haft den tiltænkte effekt. Tilbagetrækningsalderen for kommunalt ansatte er derimod forsat knap et år lavere end for arbejdsmarkedet generelt.

I KL er vi interesserede i at finde løsninger, som beviseligt forlænger tilbage-trækningsalderen. Vores undersøgelser viser, at ved at flytte retten til seniordage med folkepensionsalderen, opnås seniordagene som en bonus for at blive på arbejdsmarkedet, og denne bonus har en positiv effekt på arbejdskraftudbuddet. Derudover er der i forskningen bred enighed om, at tilbage-trækningsalderen påvirkes af ændrede økonomiske incitamenter for at trække sig senere tilbage.

Samtidig ved vi, at forøgelsen af efterlønsalderen har øget beskæftigelsen blandt 60+ årige, uden at det er resulteret i flere på offentlig forsørgelse. Det gælder både for ufaglærte og faglærte. Derudover viser analyser fra Danmarks statistik, at forøgelsen af tilbage-trækningsalderen heller ikke har medført flere på sygedagpenge, og dermed er der ikke noget, der tyder på, at flere skulle blive nedslidt af, at skulle arbejde længere.

Dato: 25. januar 2018

Sags ID: SAG-2017-04467
Dok. ID: 2479187

E-mail: KIH@kl.dk
Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2

Vi har altså evidens for, at vi har fået flere gode år, og at der dermed ikke er behov for særlige hensyn fra så tidlig en alder.

Selvom den nuværende aftale måske var god, da den blev indgået, må vi forholde os til, at forholdene i samfundet og på arbejdsmarkedet ændrer sig, og at vores kommunale overenskomster skal tilpasses til disse ændringer, så de imødekommer de behov, vi står overfor nu.

Vi er nødt til at sikre tilstrækkelig arbejdskraft

Vores krav skal derfor ses i lyset af, at kommunerne har en reel rekrutteringsudfordring, og vi dermed er nødt til at se nærmere på, hvordan vi sikrer et øget arbejdskraftudbud. Det skal rammeaftalen understøtte.

Det kommunale arbejdsmarked har en høj aldersprofil sammenlignet med andre sektorer, og seniorrettighederne i kommunerne er gode, når man sammenligner med øvrige sektorer. Dette lægger betydeligt beslag på arbejdsudbuddet, og vil blive et stigende problem i de kommende år.

Seniordagene udgjorde i 2012 450 årsværk, og hele 1270 årsværk i 2017. Dette giver en vækst på knap 300 pct. på kun 5 år. De 1270 årsværk svarer til, at alle ansatte i Solrød kommune holdt fri et år. Dette sammenholdt med at antallet forventes at stige til 1789 årsværk i 2026.

Når omfanget af afholdte seniordage allerede nu er meget stort, og analyser viser, at det ikke får medarbejderne til at blive længere på arbejdsmarkedet, så er det nødvendigt at ændre på ordningen.

Det er helt afgørende for kommunerne, at vi finder en løsning på denne udfordring, så vi sikrer den nødvendige arbejdskraft både nu og i fremtiden.

Dato: 25. januar 2018

Sags ID: SAG-2017-04467

Dok. ID: 2479187

E-mail: KIH@kl.dk

Direkte: 3370 3782

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 2 af 2