



Organisationsudsendelse

Til

KTO's medlemsorganisationer

Sagsnr.: 1179.68

HH

Direkte tf.nr.: 33470624

28. januar 2008

Vedr.: Seniorinitiativer i delforliget fra den 3. politiske forhandling mellem KL og KTO

Ved den tredje politiske forhandling den 25. januar 2008 mellem forhandlingsdelegationerne på KL's område blev indgået et delforlig, som bl.a. indeholder et protokollat om seniorinitiativer samt et protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer som indeholder seniorrettigheder og kommunepuljer til seniorinitiativer.

Nedenfor gennemgås de to protokollater - "Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer" og "Protokollat om seniorinitiativer". Protokollaterne vedlægges.

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer

Ad 1 - område

Af områdebestemmelsen fremgår, at alle ansatte indenfor KL's forhandlingsområde er omfattet af protokollatet, men at for så vidt angår protokollatets punkt 4 - seniorpolitiske kommunepuljer, jf. nedenfor - er følgende ansatte **ikke** omfattet:

- ansatte i § 60-fællesskaber,
- ansatte, der falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO/AC eller FTF og
- ansatte ved serviceaftalevirksomheder (medlemsorganisationerne vil i indeværende uge bliver nærmere orienteret om denne konstruktion).

Undtagelsen af disse få grupper af ansatte er sket med henvisning til midlernes oprindelse fra trepartsaftalerne mellem regeringen og LO/AC og FTF.

Disse grupper er på samme måde som andre ansatte indenfor KL's forhandlingsområde omfattet af retten til seniordage, jf. nedenfor om protokollatets punkt 3.

Ad 2 og 5 periode og ikrafttræden

De ved trepartsaftalerne afsatte midler til seniorpolitiske initiativer i kommunerne udgør i alt 538 mio. kr. i engangsbeløb fordelt over årene til og med 2011.

Det er aftalt, at de i protokollatet aftalte initiativer træder i kraft den 1. januar 2009 og ophører den 31. december 2011.

Det er samtidig aftalt, jf. protokollat om seniorinitiativer (ej vedlagt), at parterne ved de næste overenskomstforhandlinger vil drøfte mulighederne for at videreføre ordningerne beskrevet i protokollatet.

I forhold til retten til seniordage er der imidlertid allerede taget et skridt i forhold til at gøre ordningen permanent. Udover trepartsmidlerne er omkostningerne til gennemførelsen af protokollatet opgjort til en årlig merudgift på 0,05 % af KTO's lønsum. Parterne er enige om, at de 0,05 % er varige, og at de efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

Ad 3 Ret til seniordage

A) Hvornår?

Retten til 2 seniordage indtræder i det kalenderår, hvor den ansatte fylder 60 år. Det indebærer, at retten til seniordage er ens for en ansat, der fylder 60 år den 1. januar 2009, og en ansat, der fylder 60 år den 31. december 2009. Begge har i kalenderåret 2009 ret til 2 seniordage.

Det tilsvarende gør sig gældende med den forøgelse af antallet af seniordage, der sker i de kalenderår, hvor den ansatte fylder henholdsvis 61 år og 62 år.

Retten til henholdsvis 2,3 eller 4 seniordage indtræder også uanset på hvilket tidspunkt af året den ansatte tiltræder.

Retten til henholdsvis 2,3 eller 4 seniordage gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår. Det indebærer, at fx en ansat på 60 år med ret til 2 seniordage, som enten har afholdt sine 2 seniordage, eller fået dem udbetalt i forbindelse med fratræden, og som efterfølgende opnår ansættelse i en anden kommune ikke opnår ret til 2 nye seniordage i det pågældende kalenderår.

I lighed med omsorgsdage, er det KTO's opfattelse, at for så vidt angår flere *samtidige* ansættelsesforhold, fx i 2 forskellige kommuner, er der i det enkelte ansættelsesforhold ret til seniordage.

Seniordage kan på samme måde som omsorgsdage afholdes som halve eller hele dage. Endvidere er det aftalt, at dagene tillige ved aftale kan afvikles i timer. Aftale om afvikling i timer kan indgås mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Udvalgte udsatte grupper

For en række grupper af ansatte indtræder retten til seniordage fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 58 år. I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne blev det betonet, at den enkelte ansatte i videst muligt omfang skulle "*kunne se sig selv*" i aftalen. Ved implementering af trepartsmidlerne til seniorpolitiske tiltag har det således været afgørende, at resultatet har afspejlet de forskellige behov, der er for seniorpolitiske tiltag på de forskellige overenskomstråder, og dermed også sikre rettigheder for grupper, der pga. nedslidning mv., har behov for, at seniordage sætter ind tidligere end ved det fyldte 60 år.

B) Afvikling af seniordage

På samme måde som omsorgsdage, skal den ansatte varsle tidligst muligt, hvornår man ønsker at afholde sine seniordage. Arbejdsgiveren skal imødekomme tidspunktet, medmindre arbejdets udførelse hindrer det.

Såfremt seniordagene ønskes afviklet i timer er det ikke tilstrækkeligt for den ansatte at varsle timerne til afholdelse. Imødekommelsen af et sådant ønske forudsætter, at det aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Såfremt seniordagene ikke er afholdt inden kalenderårets udløb er der følgende muligheder:

- Den ansatte og kommunen aftaler, at dagene overføres til det følgende kalenderår
- Den ansatte foretager sig ingenting - dagene bortfalder, medmindre den manglende afholdelse skyldes, at arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse af dagene

Ikke afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Det indebærer fx, at en 62 årig, som fratræder ved udgangen af februar måned 2009, og som ikke har afholdt sine 4 seniordage i perioden januar-februar 2009 vil få disse udbetalt i forbindelse med fratræden. Den udbetalte værdi af en seniordag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

C) Ombytning til bonus eller pension

Den ansatte har mulighed for senest den 1. oktober at konvertere det næstfølgende kalenderårs seniordage til en årlig bonus eller til et løbende ekstraordinært pensionsbidrag. Valget foretages for 1 år af gangen, og den ansatte har således mulighed for at prioritere forskelligt fra år til år, afhængig af behov.

De ansatte, som pr. januar 2009 opnår ret til 2,3 eller 4 seniordage, skal således senest den 1. oktober 2008 meddele til deres arbejdsgiver, såfremt de ønsker at konvertere seniordagene til bonus eller pensionsindbetaling.

Foretager den ansatte sig ingenting, har den ansatte ret til seniordage.

Bonus

Bonus udbetales ved kalenderårets udløb. Bonus beregnes på samme måde som ikke afholdte seniordage i forbindelse med fratræden, jf. ovenfor.

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales alene en forholdsmæssig bonus. Hermed er indlagt et mindre incitament til, ikke at vælge at konvertere seniordage til bonus. Begrundelsen herfor er, at seniordage vurderes at være det bedst egnede fastholdelseelement.

Pension

Ekstraordinært pensionsbidrag indbetales løbende. Det ekstraordinære pensionsbidrag beregnes på grundlag af den ansattes aktuelle timeløn. Fratræder den ansatte i kalenderåret ophører den løbende indbetaling. Også i forhold til dette alternativ er der således et mindre incitament til ikke at vælge at konvertere sine seniordage.

Ad 4 - kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer

A) Hovedorganisationsopdelte puljer

Hvert år i årene 2009, 2010 og 2011 vil der være ca. 89 mio. kr. til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne.

Udmøntningen af midlerne sker i den enkelte kommune gennem 3 lokale puljer på hovedorganisationsniveau. Den præcise fordeling sker i henhold til principperne i trepartsaftalerne. Fordelingsbilag vil blive udarbejdet.

B) Lokalt udvalg/bestyrelse mv. for hvert hovedorganisationsområde

Til administration af midlerne nedsættes for hvert hovedorganisationsområde et lokalt beslutningsforum/bestyrelse/udvalg uden for samarbejdsstruktur. Begrundelsen for at udvalget skal etableres udenfor samarbejdsstrukturen er, at udvalget skal være i stand til også at træffe beslutninger om enkeltpersoner.

Udvalget består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Det følger af protokollatet, at "*Medarbejderrepræsentanterne udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder*". Endvidere fremgår det, at medarbejderrepræsentanterne også kan udpeges blandt "*andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til*

kommunen". Det er KTO's opfattelse, at denne passus indebærer, at den organisationsrepræsentant, der normalt varetager opgaver overfor kommunen, kan udpeges til at sidde i udvalget.

Beslutninger i udvalget træffes i enighed. Kan der ikke opnås enighed om en konkret ansøgning til udvalget, kan ansøgningen ikke imødekommes.

Såfremt der i kommunen allerede er en udvalgsstruktur der opfylder betingelserne, kan denne struktur anvendes. Det indebærer fx, at der vil kunne etableres ét udvalg til håndtering af både seniorpolitiske initiativer og til udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling for hvert hovedorganisationsområde i hver kommune.

Udvalget aftaler selv yderligere, jf. nedenfor under C, retningslinjer for puljens anvendelse, ligesom udvalget selv aftaler procedurer for ansøgning, sagsbehandling og indstilling.

C) Puljens anvendelse - til fastholdelse af seniorer

Der er overladt et stort beslutningsrum til de lokale parter i forhold til, hvad puljerne kan aftales anvendt til. Det fremgår således af protokollatet, at *"midlerne kan finansiere aktiviteter, som beslutningsforummet skønner, vil bidrage til fastholdelse af seniorer, herunder grupper af seniorer"*.

Puljerne vil fx kunne bruges til at udbrede anvendelsen af seniorstillinger med nedsat tid med pensions- og hel eller delvis løndækning, men vil også kunne anvendes til tiltag, der ikke direkte er nævnt i rammeaftalen om seniorpolitik.

Ligeledes vil puljerne kunne anvendes til at udbygge de centralt aftalte seniordage, fx i form af ekstra seniordage eller til fremrykning af den alder, hvor de træder i kraft. Hjemlen hertil findes efter KTO's opfattelse i muligheden for, som et led i en seniorstilling, at aftale nedsat tid med fuld løn- og pensionskompensation.

Det skal i den forbindelse understreges, at manglende mulighed for at finansiere en seniorstilling via puljen, ikke i sig selv er en begrundelse for ikke at vil indgå en aftale om en seniorstilling. Puljerne er tænkt som et supplement til den indsats som i øvrigt finder sted i kommunerne, og bør medvirke til at styrke den indsats. Eksisterende muligheder for, qua budgetterne i øvrigt, at finansiere seniorstillinger består uændret.

Med henblik på at understrege puljernes anvendelse i fastholdelsesøjemed, og at puljen ikke er til finansiering af de skånetiltag der i øvrigt etableres i kommunerne, er det aftalt, at midlerne i puljerne specifikt ikke kan anvendes til generationsskifteaftaler, aftaler indgået i forbindelse med uansøgt afsked og til stillinger, der oprettes som fleksjob.

Protokollat om seniorinitiativer

Ovenstående seniorinitiativer skal ses i sammenhæng med en række mere personalepolitiske tiltag som er aftalt i protokollat om seniorinitiativer. Her gennemgås kortfattet de omtalte tiltag.

Ad 1 - seniorpolitik

Kommunens seniorindsats skal drøftes med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg

Ad 2 - seniorsamtale

Ældre medarbejdere skal i forbindelse med deres medarbejderudviklingssamtale have tilbud om en seniorsamtale.

Ad 4 - rammeaftale om seniorpolitik mv.

Redaktionel gennemgang af rammeaftalen om seniorpolitik med henblik på at synliggøre fastholdelsessigtet samt udarbejdelse af vejlednings- og inspirationsmateriale

Ad 5 - overenskomstprojekter



Forsøg i et antal kommuner med senkarrieresamtaler til ældre ledere og oprettelse af en idébank med eksempler på fastholdelse af seniorer.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Henrik Højrup Hansen

Bilag til denne udsendelse:

- [Protokollat_trepart_senior_initiativ.pdf](#) 
- [protokollat_seniorinitiativer.pdf](#) 

Link til denne udsendelse hos www.kto.dk

[/udsendelser/2008/01-januar/28-seniorinitiativer-i-delforliget-fra-den-3-politiske-forhandling-mellem-kl-og-kto.aspx](http://udsendelser/2008/01-januar/28-seniorinitiativer-i-delforliget-fra-den-3-politiske-forhandling-mellem-kl-og-kto.aspx)

Kontakt KTO

Løngangstræde 25, 1
1468 København K
Denmark

tlf. 33 11 97 00
fax 33 11 97 07
kto@kto.dk