

SeniorArbejdsLiv

Policy Brief nr. 3 – November 2021

Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv

SENIORAFTALER I OVERENSKOMSTER

HVAD TILBYDER OVERENSKOMSTERNE TIL SENIORERNE?



TrygFonden

Projekt SeniorArbejdsLiv

Redaktør:

Niels Krogh Søndergaard (nks@id.aau.dk)

Kontaktperson:

Flemming Pedersen (flemp@teamarbejdsliv.dk)

SeniorArbejdsLiv

Policy Brief

www.seniorarbejdsliv.dk

ISSN: 2597-209X

Senioraftaler i overenskomster 2021

Senioraftaler i overenskomster får en større og større betydning, i takt med at pensionsalderen sættes op, og der samlet set – og på trods af "Arne-pension" – er færre muligheder for at trække sig tilbage før tid. Det bliver i højere grad op til arbejdsmarkedet og arbejdspladserne at sørge for, at seniorerne kan blive så længe som muligt på arbejdsmarkedet. På de næste sider får du et opdateret overblik over senioraftaler, og du får indblik i nuancer, muligheder og rettigheder. Ordningerne som omtales i dette brief dækker alle offentligt ansatte og omkring halvdelen af de ansatte på det private arbejdsmarked – samlet set dækker ordningerne omkring to tredjedele af de ansatte på arbejdsmarkedet.

Seniorbestemmelser i overenskomster kan give mulighed for seniorsamtaler, tidlig fratrædelse, fridage, lønbonus, kompetenceforløb med mere. I dette policy brief fokuserer vi på de seniorbestemmelser, som er mest generelle og synes at bidrage mest til, at medarbejdere kan blive længst muligt på arbejdsmarkedet. Og det er især bestemmelser, som giver mulighed for nedsættelse af arbejdstiden for medarbejdere over en bestemt alder samt seniorsamtaler, som er relevante.

Når det handler om nedsat arbejdstid og seniorfridage, findes der mange forskellige ordninger, især på det private arbejdsmarked findes der mange forskellige. Men det giver mening at tale om fire hovedtyper:

A: En ordning på det **kommunale** område med ret til et antal seniordage efter en bestemt alder, som træder tidligere i kraft i de mest nedslidningstruede brancher. Seniordage kan veksles til enten en lønbonus eller større pensionsopsparing. En tilsvarende ordning på det regionale område med ret til en lønbonus efter en bestemt alder, som kan veksles til seniordage eller større pensionsopsparing.

B: En ordning i **staten** hvor medarbejderen ud fra lokale aftaler har mulighed for, men ikke ret til, fra en bestemt alder at indgå aftaler om nedsat tid, helt ned til 15 timer, og opretholdelse af de hidtidige pensionsindbetalinger, dvs. både egen og arbejdsgivers andel, men selv betaler lønnedgangen.

C: En ordning i **staten og delvist det private** arbejdsmarked, hvor der enten er ret til



Foto: SeniorArbejdsLiv

Opmærksomhedspunkter:

- Mange overenskomster tilbyder seniorfridage og nedsat tid for at fastholde seniorer.
- De bedste vilkår omkring seniorfridage og nedsat tid findes i brancher med høj løn og ofte et højt uddannelsesniveau.
- I kommune og region findes ordninger om seniorfridage som er ekstra ydelser til seniorerne og som kan byttes til løn eller pension.
- I fx industri og byggeri på det private arbejdsmarked findes ordninger om seniorfridage, hvor medarbejderen selv betaler eller kan vælge mellem feriefridage, løn eller pension.

eller mulighed for frihed med fuld løn og fuld pensionsindbetaling.

D: En fritvalgsordning på det **private arbejdsmarked** for fx industrien, HK og bygge/anlæg, hvor medarbejderen får en procentdel af sin løn på en fritvalgskonto og har mulighed for at vælge mellem, at 'købe' sig til et antal årlige seniorfridage, eller i stedet bruge midlerne på pensionsindbetaling eller få dem ud som løn. Mulighed for seniorfridage gælder fra 5 år før den aktuelle pensionsalder.

I ordning A, B og C finansierer arbejdsgiveren en ekstraudgift, der dækker seniordage/bonus, fortsat fuld løn eller pension til seniormedarbejderen. I ordning D får alle aldersgrupper samme procentdel af lønnen i en fritvalgsordning, dvs arbejdsgiveren har ikke ekstra udgifter til seniormedarbejdere.

For de, som benytter sig af seniorfridage i ordning D, bliver løn og pensionsindbetalingerne mindre, når de trækker på ordningen, og de optjener heller ikke pension af de fridage de afholder.

Ved de seneste overenskomster er tendensen, at de rettighedsbaserede muligheder for frihed og seniorfridage er blevet en del bedre. Fritvalgsordningerne på det private arbejdsmarked er blevet udvidet, ved at der gradvist afsættes en større procentdel af lønnen. På det kommunale og det regionale arbejdsmarked er der ved overenskomsten i 2021 for første gang indført fritvalgsordninger, som øger rettigheden til seniorfridage eller bonus, som kan omveksles til fridage.

Den mest attraktive ordning for den ansatte er ordning C, hvor der opnås fridage med fuld løn og pension og mindst attraktive er fritvalgsordningen på det private arbejdsmarked (D), hvor den ansatte selv betaler for sine fridage og tilmed mister pensionsindbetalinger for de fridage der afholdes. Til gengæld giver ordning D mulighed for væsentligt flere årlige fridage end fx ordning A.

Fritvalgsordningerne på det private arbejdsmarked findes typisk i brancher med tillært eller faglært arbejdskraft, mens de attraktive ordninger med frihed med fuld løn og pensionsopsparring især findes for akademisk arbejde eller i fx bank- og finansverdenen.

På hele det offentlige arbejdsmarked er det en rettighed at have en seniorsamtale i forbindelse med MUS (medarbejderens udviklingssamtaler) fra og med 58 år.

Forskellige sektorer - et overblik

Vi har kortlagt seniorbestemmelser i en række overenskomster på det private og det offentlige arbejdsmarked.

Seniorbestemmelser på det private arbejdsmarked

Der findes en række forskellige aftaler på det private arbejdsmarked eller muligheder for, at den enkelte senior forhandler sig til en aftale. Aftaler spænder fra fridage med fuld løn, fritvalgsordninger, nedsat arbejdstid enten med fuld pension eller med fuld løn og fuld pension.

Vi har valgt kun at gå i dybden med den type fritvalgsordning, som typisk findes for faglærte eller tillærte på det private arbejdsmarked. Overenskomstmæssigt er det aftaler mellem fx 3F, NNF, HK og på den anden side fx DI og Dansk Erhverv.

Alle ansatte – og ikke kun seniormedarbejderen – har en fritvalgsordning, som består i en procentdel af lønnen. Ved de seneste overenskomster i 2020 er det fx for HK'ere 5 procent af den ferieberettigede løn i 2020, 6 procent i 2021 og 7 procent i 2022. Fritvalgskontoen kan ses som en del af den samlede lønstigning, som er forhandlet.

De yngre kan bruge fritvalgskontoen til omsorgsdage, flere feriedage, større pensionsbidrag eller som en større løn.

De som er 5 år før pensionsalderen kan bruge fritvalgskontoen til seniorfridage, større pensionsbidrag eller som en øget løn.

Tabel 1: Fritvalgsordninger i kommuner og i udvalgte overenskomster på det private arbejdsmarked

	Kommuner	Private arbejdsmarked
Modtagere	Gives kun til seniorer	Gives til alle
Placering af seniorfridage	Medarbejder placerer. Arbejdsgiver kan afvise, hvis særlige forhold	Skal både imødekomme virksomhedens tarv og medarbejdernes behov
Kan omveksles til	Lønbonus/pensionsbidrag	Løn/pensionsbidrag
Hvornår	58 år	5 år før pension
Antal dage	2 (+andre ordninger)	op til 30

Arbejdsgiveren skal årligt opfordre den ansatte til at tage et valg mellem de forskellige muligheder. Når det handler om seniordage, skal medarbejderen meddele ønsket inden en bestemt dato. Det maksimale antal seniordage varierer efter fritvalgsordningen størrelse, men kan gå helt op til 30 dage årligt.

Seniorfridage afvikles og placeres typisk under hensyntagen til virksomhedens tarv, og så vidt muligt efter den enkelte medarbejders ønske.

Der er ikke aftaler om seniorsamtaler i overenskomsterne, men der er ofte et "protokollat", der opfordrer til, at virksomheder får en seniorpolitik.

Seniorbestemmelser i regioner og kommuner

Bestemmelserne for ansatte i regioner og kommuner findes både i rammeaftaler mellem Forhandlingsfællesskabet og KL/danske Regioner og i de overenskomster der foreligger mellem fx FOA og KL/Danske Regioner, DJØF og KL osv.

Det gælder generelt i overenskomster på det kommunale og regionale områder, at medarbejdere *skal* have tilbud om en seniorsamtale (i forbindelse med MUS). Formålet med seniorsamtalen er, at arbejdsgiver i god tid sætter fokus på medarbejderens ønsker og behov, for at holde på den enkelte senior i jobbet flere år.

Rammeaftalerne giver mulighed for særlige seniorstillinger for ansatte på 60 år og derover, med nedsat arbejdstid og fuld pension. Stillingerne er ikke en rettighed men en anbefaling.

På det kommunale område giver rammeaftalen rettighed for seniordage, som optrappes med alder fra 2-4 dage og som i de mest nedslidningstruede brancher træder i kraft, når den ansatte er 58 år og i andre brancher, når den ansatte er 60 år.

Herudover er der på en række overenskomstområder aftalt yderligere seniordage udover dem, der følger af rammeaftale om seniorpolitik på KL's område. Fx giver overenskomst mellem FOA og KL mulighed for yderligere 2 seniordage. Seniordagene kan

veksles til enten bonus eller ekstraordinært pensionsbidrag og kommer på den måde til at virke som en fritvalgsordning. Der er dog den forskel, at ordningen ligger ud over den ordinære løn, mens det ikke er tilfældet for fritvalgsordningen på det private arbejdsmarked.

På det regionale område er der i rammeaftalen aftalt en årlig seniorbonus, som kan veksles til bl.a. seniordage (fridage). Størrelsen på bonus modsvarer med stor præcision, at bonus kan veksles til samme antal seniordage som på det kommunale område.

Både på det kommunale og det regionale område skal den ansatte en gang årligt beslutte sig for at vælge fridage eller bonus/pensionsbidrag.

Medarbejderen kan selv placere sine fridage. Arbejdsgiveren kan dog afvise at placere dem som ønsket, hvis der er særlige forhold, der taler for det

På det regionale område findes der en mulighed for at vælge et kompetenceforløb i stedet for frihed i form af seniordage.

For nogle grupper på det offentlige arbejdsmarked eksisterer der også en mulighed for nedsat pensionsindbetaling og øget løn i de sidste år på arbejdsmarkedet.

Senioraftaler i staten

På det statslige område har seniormedarbejdere generelt ikke haft ret til andet end en seniorsamtale i forbindelse med MUS indtil den seneste overenskomstaftale. Senior- og fratrædelsesordninger er muligheder, som drøftes lokalt i samarbejdsudvalgene og bør fremgå af den lokale personalepolitik.

Der er især to muligheder for ikke-ledere i staten:

Staten kan som arbejdsgiver give op til 1 dags frihed med løn pr. måned, når den ansatte er fyldt 62 år. Her fortsætter den fulde pensionsindbetaling, fordi der stadig betales fuld løn.

Eller den ansatte kan gå ned i arbejdstid – helt ned til 15 timer – mod at gå tilsvarende ned i løn men med den hidtidige pensions-

indbetaling. Ordningen kan tilbydes seniorer, som er fyldt 60 år og sammenlagt har været ansat 10 år inden for staten.

Ved overenskomstforhandlingerne 2021 blev der aftalt seniorbonus som en rettighed til alle medarbejdere som træder i kraft 1. januar 2022. Ordningen gælder fra og med det år den ansatte fylder 62 år. Bonussen er på 0,8% af årslønnen og kan veksles til 2 fridage eller kan indbetales som ekstra pensionsbidrag. Hermed har staten også fået en rettighedsbaseret fritvalgsordning.

Hvad er på vej?

Vi skal være længere på arbejdsmarkedet, og de offentligt finansierede tilbagetrækningsordninger er samlet set reduceret. For at det kan lykkes er der brug for, at seniorordninger i både overenskomster og ude på de enkelte arbejdspladser i højere grad har fokus på, at medarbejdere kan blive på arbejdsmarkedet i flere år.

Vi forventer, at der i de kommende års overenskomster vil blive et endnu større fokus på seniorer. Det kan være flere seniorfridage eller mere ens muligheder og rettigheder på tværs af overenskomster. Det kan også være i form af, at seniorsamtalen bliver en rettighed og ikke kun en mulighed i alle overenskomster. Og bestemmelserne kan både have fokus på de medarbejdere, som har svært ved at blive til den aktuelle pensionsalder og de som ønsker at blive ud over denne.

I lyset af, at ordningerne i overenskomster kan vise sig ikke at dække behovet blandt alle seniorer, kan det være nødvendigt, at alle virksomheder og arbejdspladser selv overvejer, hvad for initiativer og ordninger som de lokalt skal tilbyde til seniorer.

LEDENDE FORSKERE I PROJEKTET

- Per H. Jensen – professor, Aalborg Universitet (AAU) står for den survey, som er rettet mod arbejdspladserne: perh@dps.aau.dk (CARMA, Center for Arbejdsmarkedsforskning)
- Lars L. Andersen – professor, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) står for den survey, som er rettet mod seniorerne: lla@nfa.dk
- Flemming Pedersen – direktør, Team-Arbejdsliv står for det kvalitative studie, som afdækker samspillet mellem arbejdspladser og seniorer: flemp@teamarbejdsliv.dk

ADVISORY BOARD

- Faglige Seniorer
- CABI – Bedre Arbejde til Flere
- Danske A-kasser
- FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation
- Fritz Von Nordheim Nielsen, fhv. vicekontorchef, EU-Kommissionen
- Tænk tanken Mandag Morgen
- Ældresagen
- PFA
- SeniorErhverv
- Styrelsen for Arb.marked og Rekruttering