

Gennemgang af aftaleresultatet 2018-2021

Kære medlem.

Du skal nu til at stemme om resultatet af aftaleforhandlingerne. I det følgende gennemgås de enkelte elementer i resultatet. Du er meget velkommen til at kontakte sekretariatet, hvis du har spørgsmål om aftalen.

Overenskomstperioden

Der er aftalt en 3-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2018 – 31. marts 2021.

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden udgør 8,10 %.

Af nedenstående skema fremgår udmøntningsprofilen.

Udmøntning (ramme + reg.ordn.)	1.4.2018	1.10.2018	1.4.2019	1.10.2019	1.4.2020	1.10.2020	1.2.2021	I alt OK18
Generelle lønstigninger	0,80%	0,50%	1,30%	0,86%	1,46%	0,00%	0,68%	5,60%
Reguleringsordning (skønnet)	*0,33%		0,02%		0,02%		0,10%	0,47%
Pulje til organisationsforh.		0,23%						0,23%
Puljer og andre formål	0,00%	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%
Udmøntning (generel+reg.ordn.+ puljer og andre formål)	1,13%	1,03%	1,32%	0,86%	1,48%	0,00%	0,78%	6,60%
Reststigning	0,50%		0,50%		0,50%			1,50%
Generel udmøntning (gen. lønstigning+reg.ordn.)								6,07%
Samlet økonomisk ramme (udmøntning+reststigning)								8,10%
Prisudvikling								4,90%

*er beregnet

I det følgende gennemgås de væsentlige linjer i skemaet.

Linje 1: Generelle lønstigninger (5,6%)

De angivne procenter er de stigninger, der er aftalt i lønnen, med virkning fra de nævnte datoer. Kun hvis reguleringsordningen mod forventning skulle blive negativ, kan stigningen blive mindre.

Linje 2: Reguleringsordning (forventet 0,47%)

Reguleringsordningen videreføres uden det såkaldte privatlønsværn. Reguleringsordningen er nu igen aftalt som en symmetrisk ordning (80/80) på samme måde som før OK '15.

Det betyder, at hvis lønnen stiger 1 kr. mere på de private arbejdspladser end på de offentlige (statslige), vil den statslige løn blive reguleret med en stigning på 0,8 kr. Hvis lønnen på de statslige arbejdspladser stiger mere end på de private f.eks. med 1 kr., vil der fremover kun blive modregnet 0,8 kr. - i modsætningen til den netop overstående overenskomstperiode, hvor bestemmelsen om privatlønsværnet gjorde, at modregningen på det statslige område var 1,0.

Herudover vil der ikke længere være år, hvor reguleringsordningen er sat helt ud af kraft, som det var tilfældet i 2015.

Linje 3: Organisationsforhandlinger (0,23%)

Der er ved organisationsforhandlingerne for de frie skoler opnået enighed om, at:

1. Der indføres et pensionsgivende tillæg pr. 1. oktober 2018 på 900 kr./år (niveau 31.3.2012), hvilket svarer til værdien af de 0,23%, når de deles ud på alle lærere og børnehaveklasseledere.
2. Der indledes et forpligtende periodeprojekt mellem FSL og Moderniseringsstyrelsen, som skal dreje sig om to temaer:
 - a. Hvorledes parterne sammen kan understøtte skolen og TR i anvendelse af decentral løn, så skolerne lever op til intentionerne og principperne i rammeaftalen om lokal løn på statens område.
 - b. Drøfte en forenkling og evt. omlægning af det nuværende lønsystem – herunder i fællesskab at se på mulighederne for at omlægge en række tillæg (eks. OK08 tillæg, OK13 tillæg, tillæg efter praktikaftalen m. fl.) til forhøjelse af basisløn eller andre forbedringer i overenskomsten.
Der skal desuden være særligt fokus på specialundervisningstillægget for at undersøge, om tillægget udbetales i overensstemmelse med reglerne.

Der udarbejdes en projektbeskrivelse for projektet, som går i gang 1. september 2018. Projektet skal være afsluttet senest 31. december 2019, hvorefter der kan indledes periodeforhandlinger. Det betyder, at FSL og Moderniseringsstyrelsen kan aftale at påbegynde en form for overenskomstforhandlinger i løbet af overenskomstperioden.

Linje 4: Puljer og andre formål (0,30%)

Pr. 1. oktober 2018 er disse midler anvendt til bl.a.:

Gruppeliv

Gruppelivsordningen forbedres, således at forsikringssummen ved dødsfald forhøjes med 50.000 kr. til 425.000 kr.

Forsikringssummen ved kritisk sygdom forhøjes ligeledes med 50.000 kr. til 150.000 kr.

Der er ikke længere et krav om, at man skal have mindst 15 timer pr. uge for at være omfattet af gruppelivsordningen – ordningen omfatter herefter alle ansatte under overenskomsten.

Valg af tillidsrepræsentant (TR)

På nystartede skoler, hvor ingen lærer jo naturligt opfylder anciennitetskravet om 9 måneders ansættelse, kan lærere med kortere anciennitet nu vælges som TR.

Det er dog værd at bemærke, at de særlige beskyttelsesregler for den valgte TR først indtræder efter 3 måneders ansættelse.

Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Der gives nu ret til løn i op til 5 dage pr. barn årligt for medarbejdere, hvis børn modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse.

Endvidere gives der ret til fravær uden løn til medarbejdere, der iht. lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet.

Funktion i højere stilling (konstituerede)

Hvis en lærer konstitueres i en lederstilling, har læreren først efter 30 dages funktion optjent retten til at få udbetalt det funktionsvederlag, som er aftalt med skolens bestyrelse – men da med tilbagevirkende kraft.

Plustid

Der er ikke længere krav om, at der mellem skolens ledelse og TR skal indgås en iværksættelsesaftale om plustid på skolen. Det betyder, at skolens ledelse og den enkelte lærer kan indgå en aftale inden for rammerne om plustid. Den enkelte lærer er ikke forpligtet til at indgå en aftale.

Kompetenceudvikling

Aftalen giver flere penge til individuel kompetenceudvikling, idet knap 75 millioner kr. overføres fra projektstøtte til individuel kompetenceudvikling af ansatte i staten. Der afsættes dermed i alt 172 millioner kroner.

Aftalen om kompetenceudvikling sikrer midler til uddannelse og kurser ud over de penge, som skolerne selv afsætter til formålet. Der ydes støtte til en bred vifte af efter- og videreuddannelse lige fra linjefag (undervisningsfagskompetence) til diplomuddannelser.

Dette medfører samtidig, at der samlet set bruges et par millioner mindre til Kompetencefonden i forhold til sidste overenskomstperiode, men altså flere penge til at støtte den enkelte lærers kompetenceudvikling.

Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for statens arbejdspladser og medarbejdere. Derfor udvikler og tilbyder parterne i overenskomstperioden en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Bistand hos a-kasse ved afsked

Lærere, som afskediges på grund af skolens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen. Timerne skal være placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med skolens ledelse.

Linje 5: Reststigning (1,5%)

Reststigningen er bl.a. et udtryk for den lønsum, som skal forhandles lokalt mellem TR og ledelsen. Tallet er ikke et maksimum men angiver den af lønnen, som ikke er forhandlet centralt.

Såfremt reststigningen på 0,5% pr. år udmøntes som decentral løn, vil det frie skoleområde opretholde den forskel, som der p.t. er på lønnen i folkeskolen og de frie skoler.

Spisepause

Aftalen slår fast, at den ansatte står til rådighed i spisepausen, og at den betalte spisepause medregnes i den daglige arbejdstid med op til 29 minutter.

Bemærk, at retten til den betalte spisepause bevares, selv om skolens ledelse forlænger pausen ud over 30 minutter, og selv om skolen meddeler, at den ansatte ikke behøver at stå til rådighed.

Arbejdstid

Det var ikke været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for FSLs område.

Arbejdstiden reguleres derfor i overenskomstperioden fortsat af Lov 409 fra 2013.

Det blev imidlertid aftalt, at der optages forhandlinger om arbejdstid ved OK '21, såfremt der indgås en arbejdstidsaftale på det kommunale område inden eller senest ved OK '21.

I den kommunale tekst hedder det:

Det er på det kommunale område aftalt, at der skal nedsættes en undersøgelseskommission, som undersøge og afdække en lang række forhold vedr. lærernes, ledelsens og forvaltningens opfattelse og oplevelse af den nuværende Lov 409. Denne undersøgelse skal udmønte i en rapport med anvisninger og anbefalinger, som skal danne grundlag for forhandlingerne om en ny arbejdstidsaftale senest ved OK '21.

Udgangspunktet for forhandlingerne på det frie skoleområde ved OK21 er forhandlingsresultatet på det kommunale område. Det er intentionen, at de områder og bestemmelser i den kommunale aftale, som er sammenlignelige, vil blive indeholdt i en arbejdstidsaftale for det frie skoleområde.

Parterne er opmærksomme på, at en arbejdstidsaftale skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer, således at hvis særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, indgår dette i forhandlingerne om tilpasningen.

Det blev derudover aftalt:

- LC og Moderniseringsstyrelsen er enige om, at der kan indgås lokalaftaler om arbejdstiden.
- Det er en målsætning for parterne, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem TR og ledelsen, hvilket skærper ledelsens forpligtelse til at inddrage TR på de områder, hvor TR er enten aftalepart eller det følger af den grundlæggende forståelse af TRs rolle.
- Ledelsen eller TR kan, i tilfælde af at samarbejdet vedr. arbejdstiden ikke fungerer på skolen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter – Moderniseringsstyrelsen og LC/FSL, som efterfølgende vil vurdere behovet for bistand. Der vil løbende ske en prioritering af henvendelserne på baggrund af ressourceforbruget.
- Forud for skoleåret drøfter leder og TR, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten, og hvad denne bør indeholde.

Ferie

Det er aftalt, at der skal samarbejdes om indarbejdelse af den nye Ferielovs bestemmelser på det frie skoleområde, da dette skaber nogle særlige udfordringer.