



EKSTRANummer

LS AKTUELT
 Informerer om
OK-21 forlig indgået lørdag den 6. februar

Yderligere information følger i takt med at nyhederne fremkommer.

Lilleskolernes Sammenslutning følger op med kurser online og workshops om de nye arbejdstidsregler - formentlig i det tidlige efterår

OK-21 aftale på det statslige område indgået
Aftalen indeholder lønstigninger på 4,42 % i perioden 2021 til 2024, seniorbonus til ansatte på 62 år og derover, arbejdstidsaftale for lærere, samt en række andre tilføjelser og justeringer af den samlede overenskomstpakke

Af Peter Højgaard Pedersen, konsulent, Lilleskolernes Sammenslutning

Rammerne for overenskomsterne på det statslige område, herunder for lærere, børnehaveklasseledere og ledere ved frie grundskoler, blev fastlagt ved en aftale lørdag den 6. februar mellem Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, og Skatteministeriet, Medarbejder og kompetencestyrelsen.

Aftalen, som også kaldes CFU-forliget, er udgangspunkt for og ramme om de efterfølgende organisationsforhandlinger, hvor der aftales vilkår for de mange delområder på det statslige område. For de frie grundskoler handler det om to aftaler: Organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere, samt organisationsaftalen for ledere.

Organisationsforhandlingerne afvikles i perioden 15. februar til 15. marts. Først når disse forhandlinger er afsluttet, har man det samlede overenskomstresultat, som sendes til afstemning, og som fastlægger løn- og ansættelsesvilkår for den kommende 3-årige overenskomstperiode.

Den økonomiske ramme

Oversigt over lønstigninger i overenskomstperioden:

	1/4-2021	1/10-2021	1/4-2022	1/10-2022	1/4-2023	1/10-2023	IALT
Generel lønstigning	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Reguleringsordningen			X,X %		Z,Z %		0,63
Øvrige områder							0,2
Reststigning							1,50
I alt	0,80	0,30	?	0,30	?	0,35	6,75

Den samlede økonomiske rammer er oplyst til 6,75 %, og består af flere elementer.



- Dels er der aftalt procentuelle lønstigninger på i alt 4,42 %, som udmøntes over 6 gange. Disse lønstigninger udmøntes i praksis ved reguleringsprocenten, som pr. 1. februar er 10,2211.
- Dels videreføres reguleringsordningen, som afstemmer lønudviklingen på det statslige arbejdsmarked med lønudviklingen på det private arbejdsmarked, og som udmøntes 2 gange i perioden. Effekten af reguleringsordningen indgår også i reguleringsprocenten.
- Dels er der aftalt forbedringer på andre områder, herunder den nye seniorbonus, som samlet har en værdi på 0,2 %.
- Endelig skønnes, at den såkaldte reststigning i overenskomstperioden vil udløse ca. 1,5 %. Begrebet reststigning dækker blandt andet over den lokale løndannelse, samt struktureffekter og personaleforskydninger.

De procentuelle lønstigninger sker med udgangspunkt i lønningerne pr. marts 2021.

Overenskomstperioden

Overenskomstaftalen er, som nævnt, 3-årig, og skal således gælde for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024. Inden overenskomsterne træder i kraft, skal det indgåede CFU-forlig fra i lørdags (den 6. februar) suppleres med fornyelse af organisationsaftalerne, og det samlede forhandlingsresultat skal herefter godkendes ved afstemning blandt lønmodtagerorganisationernes medlemmer.

Arbejdstidsaftale for lærere indgår

Det fremgår af CFU-forliget, at den arbejdstidsaftale for lærere, som blev forhandlet på plads i december, og som vi tidligere har omtalt både i LS Aktuelt og på zoom-konferencer for ledere og for administrativt personale, indgår i den samlede aftale. Arbejdstidsaftalen kommer således ikke særskilt til afstemning, men indgår på linje med fx lønstigningerne og seniorbonusen i det samlede resultat som der skal stemmes om.

Arbejdstidsaftalen har virkning fra 1. august 2022, men træder i kraft 1. januar 2022, således at samarbejds- og planlægningsbestemmelserne kan få virkning for tilrettelæggelsen af skoleåret 2022-2023.



Kompetenceudvikling - ordningerne fortsætter

Den nuværende ordning, hvor der kan søges midler til kompetenceudvikling i Den Statslige Kompetencefond videreføres. Der afsættes 172,5 millioner kroner til fonden i overenskomstperioden.

Lønssystemet - adgang til løndata ved lønforhandlinger

Den lokale løndannelse skal undersøges som grundlag for at drøfte hvordan de statslige lønssystemer kan forbedres og udvikles. Der er tale om et periodeprojekt, hvor parterne dels indsamler data og erfaringer om hvordan den lokale løndannelse finder sted, dels drøfter hvordan systemet kan forbedres.

I en ny bestemmelse slås det fast, at tillidsrepræsentanten - eller organisationen/FSL i de tilfælde hvor der ikke er en tillidsrepræsentant - i forbindelse med de årlige lønforhandlinger skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de omhandlede personer. Lønoplysningerne kan omfatte navn, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering og såvel centralt fastsatte som lokalt aftalte tillæg.

Seniorbonus

Den nye seniorbonus ordning træder i kraft 1. april 2022, og omfatter lærere, børnehaveklasseleder og ledere, fra og med det kalenderår, hvori den ansatte fylder 62 år. Ordningen gælder ved siden af - som supplement til - de senior- og fratrædelsesordninger, som allerede findes.

Som udgangspunkt er der tale om en bonus på 0,8 % af den sædvanlige årsløn, som udbetales én gang årligt. Men den ansatte har ret til at konvertere udbetalingen enten til seniordage (betalte fridage) eller til ekstraordinært pensionsbidrag. En ansat der ønsker at konvertere udbetalingen til fridage eller pensionsbidrag skal give meddelelse herom senest 1. oktober året før bonussen ville være kommet til udbetaling. Valg af konvertering gælder for ét år ad gangen. Der er fastlagt regler for afholdelsen af seniordage og hvordan ikke afholdte seniordage håndteres.

Styrket seniorindsats - tilbud om samtale om seniorperspektiver

Som noget nyt skal ansatte, der er fyldt 60 år tilbydes en drøftelse af seniorperspektiver, i en samtale der har fokus på



fastholdelse og på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet på både kort og længere sigt.

Der er i øvrigt enighed om at arbejde for at udvikle og fastholde seniorer - og det skal fremgå af den lokale personalepolitik. I samarbejdsudvalget skal man derfor drøfte seniorindsatsen i forbindelse med de øvrige personalepolitiske drøftelser.

Bestemmelsen vil fremgå af et nyt gennemskrevet cirkulære om seniorordninger. Med henblik på, at gøre den nuværende aftale om senior- og fratrædelsesordninger lettere at forstå og anvende, vil cirkulæret blive delt i to nye: et om seniorordninger og et om fratrædelsesordninger. Det er i øvrigt ikke tanken af ændre indholdet. Dog vil aldersgrænsen for aftrapning i job blive løftet fra 55 år til 58 år. Der vil endvidere blive udarbejdet en vejledning.

Gruppeliv - aldersgrænse for børnesum løftes - og skolens information

Aldersgrænsen for hvornår en ansat børn er omfattet af gruppe-livsordningen hæves fra 21 år til 24. år. Gruppelivspræmien er uændret.

Derudover er parterne blevet enige om en række præciseringer og ændringer. Her er det især værd at bemærke at kravene om hvordan skolen skal orientere de ansatte om gruppe-livsordningen indskærpes. Hvordan det i praksis kan ske vil Lilleskolerne vende tilbage til senere.

Tillidsrepræsentanter - drøftelse af tidsforbrug

I aftalen om tillidsrepræsentanter tilføjes en bestemmelse om, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i forbindelse med nyvalg eller genvalg skal drøfte tidsforbruget til tillidsrepræsentantens TR-opgaver, herunder hvordan opgaverne fordeles og om der eventuelt skal ske reduktion i pågældendes sædvanlige opgaver.

Sorgorlov

I tilfælde af dødfødsel eller barnets død inden det fyldte 18. år samt i tilfælde af bortadoption får forældrene ret til sorgorlov. Orloven kan vare indtil 26 uger efter barnets død. Ved bortadoption er orloven kortere.

Reglerne kommer til at indgå i cirkulæret om barsel, adoption og omsorgsdage.



Skal pensionerede overenskomstdækkes?

Parterne vil drøfte, om der skal ske overenskomstdækning af personer, der oppebærer pension fra en pensionsordning som det offentlige har ydet tilskud til, og som ansættes fx som lærer. Som det er nu, kan en lærer gå på pension med pension fra en tjenestemandspension eller Lærernes Pension, og samtidigt få ansættelse ved en skole som lærer på timebasis – men vel at mærke uden at ansættelsen er overenskomstdækket. Spørgsmålet, som man vil drøfte, er altså om sådanne ansættelse fremover skal omfattes en overenskomst.

Nye muligheder for den ansatte vedrørende pensionsindbetalingerne

Cirkulæret om bidragsdefinerede pensionsordninger ændres på en række punkter, hvilket vil give mulighed for at pensionselskabet bruger en mindre del af de indbetalte pensionsmidler til fx en sundhedsordning. Hvilken effekt – hvis overhovedet nogen – ændringerne kan få i forhold til Lærernes Pension kan vi ikke vurdere.

LINK

Faktaark om CFU-forliget OK-21 kan hentes her:

<https://www.medst.dk/media/7984/faktaark-ok21-forliget-i-staten.pdf>

Resultatpapiret vedrørende CFU-forhandlinger OK-21 kan hentes:

<https://www.medst.dk/media/7988/cfu-ok21-forlig.pdf>

Kontakt Lilleskolernes Sammenslutning:

Tlf. 6914 9664

Mail: post@lilleskolerne.dk

- Sune Jon Hansen: sune@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9984 - tlf. mobil/sms: 2874 3329
- Lars Larsen: lars@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9982
- Niels Strunge: niels@lilleskolerne.dk, Tlf. dir. 9215 8228
- Peter Højgaard Pedersen: peter@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9983