



Lovindgrebet på skoleområdet

Med lovindgrebet den 26. april 2013 afsluttede folketinget konflikten på skoleområdet. Dermed har vi nu et resultat for indeværende overenskomstperiode for ansatte indenfor LC's forhandlingsområde. LC (Lærernes Centralorganisation) organiserer lærere m.fl. og ledere inden for undervisningsområdet.

Indhold

Lovindgrebet	1
Arbejdstidsregler i indeværende skoleår samt skoleåret 2013/2014.....	1
Nye arbejdstidsregler for skoleåret 2014/2015.....	2
Lokale lønaftaler bortfalder 1. august 2014.....	3
Lønforbedring og udfasning af aldersreduktion.....	4
Partssamarbejder.....	4
Øvrige ændringer	5
KTO-forliget gælder med en enkelt undtagelse.....	6
Den videre proces.....	6

Lovindgrebet

Du kan læse hele ”Lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område” i Lovtidende A på www.lovtidende.dk

Arbejdstidsregler i indeværende skoleår samt skoleåret 2013/2014

I lovbemærkningerne står, at ”hidtil gældende centrale arbejdstidsaftaler og lokale aftaler indgået med hjemmel heri fornys frem til den 1. august 2014, hvorefter de bortfalder. Fornyelsen gælder også lokale aftaler indgået for skoleårene 2012/2013 og 2013/2014.”

Det betyder, at de centralt aftalte arbejdstidsaftaler – Arbejdstidsaftale 08 og Arbejdstidsaftale 05 - er gældende i resten af indeværende skoleår samt i skoleåret 2013/14.

Det betyder videre, at de lokale arbejdstidsaftaler, som er indgået i kommunerne for indeværende skoleår, fortsat gælder.

Det betyder endelig, at lokale arbejdstidsaftaler, som er indgået før konflikten, for det kommende skoleår 2013/14 træder i kraft pr. 1. august 2013. I det omfang den enkelte kommune før konflikten var på plads med arbejdstidsaftaler for det kommende skoleår, skal der altså ikke gøres

noget lokalt for at sikre et arbejdstidsregelgrundlag for skoleåret 2013/14.

Skolerne kan planlægge næste skoleår i overensstemmelse med de lokalt indgåede aftaler.

Kommuner, hvor den lokale arbejdstidsaftale udløber med indeværende skoleår, og som ikke inden lockoutens ikrafttræden har indgået nye lokale aftaler, skal søge at indgå tidsbegrænsende lokale aftaler for det kommende skoleår efter reglerne i A08 eller A05.

Nye arbejdstidsregler for skoleåret 2014/2015

A08 og A05 bortfalder

1. august 2014 træder de nye Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne i kraft. Samtidig bortfalder Arbejdstidsaftale 08 og Arbejdstidsaftale 05 og alle lokale aftaler indgået med hjemmel heri. De nye regler indeholder ingen bindinger på anvendelsen af lærernes arbejdstid, herunder bortfalder alle regler om undervisningsmaksimum, omregningsfaktorer og akkorder med tilhørende proces- og procedurekrav.

Aftaler efter KTO-rammeaftalen

Lokale arbejdstidsaftaler, der er indgået med hjemmel i KTO rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, bortfalder ikke med lovindgrebet.

Disse aftaler skal kommunerne selv opsige til udløb pr. 31. juli 2014.

Konkret indhold i nye regler

Det nye regelsæt gælder fælles for undervisere i folkeskolen, ungdomssko-

len, sprogcentre og voksenspecialundervisningen.

Reglerne er på nogle punkter formuleret lidt anderledes, end kommunerne er vant til, fordi Folketinget i lovindgrebet har valgt at lægge sig op af statstjenestemændenes arbejdstidsaftale. Men reglerne indeholder konkret følgende centrale elementer:

- årsnorm
- gennemsnitlig ugentlig arbejdstid udgør 37 timer
- placeringen af arbejdstiden er normalt i dagtimerne, mandag til fredag
- lærerne har ret til en opgaveoversigt udarbejdet efter dialog mellem leder og lærer
- adgang til løbende ændringer og tilpasninger i opgaver, ud fra elevernes og skolens behov
- ved behov for væsentlige ændringer drøftes dette snarest muligt mellem ledelse og lærer
- ret til afspadsering eller overarbejdsbetaling ved præsteret overarbejde, opgjort ved årets udløb
- ulempegodtgørelser for pålagt arbejde på skæve tidspunkter.

Skolens ledelse prioriterer anvendelsen af lærernes arbejdstid

Med de nye regler er beslutningen om, hvor meget undervisning og andre opgaver, den enkelte lærer skal løse, en ledelsesbeslutning. Reglerne giver ledelsen ansvar for at prioritere anvendelsen af lærernes arbejdstid. Ledelsen fordeler skolens arbejdsopgaver blandt lærerne efter dialog med lærerne og efter hensyn til fx elevernes behov og lærernes forskellige erfaring, kompetencer og ønsker.

Sammenlignet med Arbejdstidsaftale 08 er den væsentligste forskel til de nye regler, at opgavefordelingen mellem lærerne ikke længere er fastlagt i aftaler med Danmarks Lærerforening. Dét giver skolerne fleksible rammer til at udvikle og nytænke undervisningen og læringsmiljøer til gavn for eleverne og til at fordele arbejdsopgaverne efter skolens og elevernes behov samt efter lærernes ønsker, erfaring og kompetencer.

Ingen lokalaftaler om anvendelsen af arbejdstiden

KTO rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler gælder stadig efter 1. august 2014.

Fra skoleåret 2014/15 skal der ikke længere indgås lokale arbejdstidsaftaler. De nye centrale arbejdstidsregler sætter rammen om lærernes arbejdstid og udgør den nødvendige og tilstrækkelige regulering, som kommuner og skoler skal agere indenfor.

Regeringen understreger i lovbemærkningerne, at rammeaftalen ikke skal bruges til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der genindfører den regulering, som loven har ophævet.

Lokale aftaler der binder anvendelsen af arbejdstiden kan derfor ikke anbefales og må anses for en overtrædelse af lovgivers intentioner med loven.

KL finder, at det er fuldstændig afgørende, at kommunerne nu ikke indgår lokale aftaler om, hvad lærerne bruger arbejdstiden til, og dermed begrænser den ledelsesret, som kommunerne har kæmpet for i årevis at få tilbage.

Praktikaftalen

Pr. 1. august 2014 bortfalder de bestemmelser i praktikaftalen, som normerer, hvor meget arbejdstid, der skal medgå til vejledning, praktikundervisning mv., når lærere har ansvar for praktikken for lærerstuderende. Aftalen indeholder herefter alene betalingsregler i form af tillæg for opgaverne knyttet til ansvar for praktikken.

Der er fremover hjemmel til lokalt at indgå aftale om udbetaling af tillæg til erstatning for de tillæg, der gælder efter aftalen. Der er ikke længere hjemmel til lokalt at indgå aftale om, hvor meget arbejdstid, der skal anvendes til opgaverne.

Lokale lønaftaler bortfalder 1. august 2014

Lokale lønaftaler, der er indgået med hjemmel i bilag 3 til læreroverenskomsten og tilsvarende bilag 4 til ungdomsskole- og sprogcenteroverenskomsten, bortfalder 1. august 2014.

De nævnte bilag 3 og 4 i overenskomsterne ophæves. Herefter er der ikke længere hjemmel til at integrere undervisningstillæg og specialundervisningstillæg i et lokalt aftalt tillæg.

Fra 1. august 2014 skal undervisningstillæg og specialundervisningstillæg udbetales efter reglerne i overenskomsten.

Regeringen forudsætter i lovbemærkningerne, at eventuelle lokale lønmidler, som har indgået i lokale lønaftaler efter bilag 3 og 4 genanvendes til de samme medarbejdergrupper pr. 1. august 2014.

KL vil i god tid inden 1. august 2014 vende tilbage med rådgivning til kommunerne om håndtering af ovenstående.

Lønforbedring og udfasning af aldersreduktion

Reglerne om nedsat arbejdstid for lærere over 60 år udfases. Som kompensation herfor gives lærerne følgende lønforbedring.

Lønforbedring

Loven indeholder en lønforbedring til de medarbejdergrupper, som i dag er omfattet af et regelsæt, som indeholder aldersreduktion.

Lønforbedringen gives pr. 1. august 2014 til alle ansatte inden for disse grupper og gives i form af et pensionsgivende tillæg på 2.800 kroner årligt grundbeløb (31/3 2000 niveau) til overenskomstansatte og et ikke-pensionsgivende tillæg på 3.250 kroner årligt grundbeløb (31/3 2000 niveau) til tjenestemænd. Forbedringen svarer i nutidskroner til ca. 4.200 kr. årligt pr. lærer.

Udfasning af aldersreduktion

Der er to ”spor” i udfasningen af de eksisterende regler om aldersreduktion:

Ansatte, der er fyldt 57 år den 31. juli 2013, fastholder retten til aldersreduktion, når de fylder 60 år.

Ansatte, der den 31. juli 2013 er fyldt 50 år, men ikke 57 år, får mulighed for nedsat arbejdstid med tilsvarende løn-

nedgang i op til 175 timer årligt, men med bevarelse af fuld pension.

Partssamarbejder

Loven indebærer, at overenskomstparterne inddrages i nogle forpligtende partssamarbejder vedr. kompetenceudvikling, samarbejde, tillid og arbejdsmiljø.

Forpligtende partssamarbejde om kompetenceudvikling

Regeringen har i udspillet til en folkeskolereform foreslået at anvende 1 mia. kr. i perioden 2014-2020 til faglig opkvalificering af lærere og pædagoger i folkeskolen. Midlerne skal medfinansiere kommunernes udgifter til opkvalificering af lærere og til opkvalificering af pædagoger, der varetager opgaver i folkeskolen.

Loven indebærer, at overenskomstparterne bliver inviteret til at deltage i et centralt partsudvalg, der skal medvirke til at formulere pejlemærker for udmøntningen af de 1 mia. kr., herunder hvordan der lokalt og på tværs af institutioner kan følges op på effekten af de initiativer, midlerne anvendes til.

KL vil vende tilbage, når der foreligger nærmere information herom.

Forpligtende partssamarbejde om samarbejde, tillid og arbejdsmiljø

Derudover afsættes i loven i alt 20 mio. kr. i 2013-2014 til indsatsområder, der skal understøtte et godt og tillidsfuldt samarbejde og arbejdsmiljø på skolerne inden for rammerne af de nye arbejdstidsregler.

Midlerne skal anvendes til at støtte lokale aktiviteter og indsatser, der har til hensigt at styrke samarbejdet mellem ledelse og lærere og fremme et godt og tillidsfuldt arbejdsmiljø under de nye arbejdstidsregler. Herudover skal midlerne bruges til udvikling og gennemførelse af fælles kurser for ledere og tillidsrepræsentanter med fokus på udvikling af nye roller og dialog- og samarbejdsformer. Parterne bliver inviteret til at deltage i et partsudvalg, der skal udmønte midlerne.

Også på dette punkt vil KL vende tilbage, når yderligere information foreligger.

Partsprojekter drøftet i forbindelse med O.13

KL og LC har under overenskomstforhandlingerne drøftet en række fælles projekter om samarbejde, skoleledelse, inklusion og forbedret arbejdsmiljø på folkeskoleområdet.

Projekterne indgår som overenskomstprojekter efter aftalen mellem KL og KTO om udviklingsmæssige aktiviteter og i loven forudsættes projekterne gennemført inden for den økonomiske ramme, der er afsat her til.

Øvrige ændringer

Folketinget har vedtaget at indføre en række øvrige ændringer i overenskomster og aftaler indenfor LC's forhandlingsområde. Det er ændringer, som KL og LC i overenskomstforhandlingerne er blevet enige om:

Forhøjelse af fritvalgstillæg

Med virkning pr. 1. januar 2014 forhøjes den eksisterende fritvalgsordning fra 0,3 til 0,6 pct.

Lønforhøjelse for ledere på grundløn 46

Med virkning pr. 1. januar 2014 forhøjes grundlønnen for ledere på grundløn 46 + 2.000 kroner årligt grundbeløb (31/3 2000 niveau) med fuldt gennemslag til grundløn 46 + 4.200 kroner årligt grundbeløb (31/3 2000 niveau).

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Lønforhøjelse for lærere på sprogcentre

Med virkning pr. 1. januar 2014 forhøjes funktionstillægget i § 5, stk. 3 (sprogcentertillæg) fra 10.000 til 10.300 kroner årlig grundbeløb (31/3 2000 niveau).

Lønforhøjelse for lærere i ungdomsskolen

Med virkning pr. 1. januar 2014 forhøjes funktionstillægget i § 5, stk. 3 (ungdomsskoletillæg) fra 10.000 til 10.100 kroner årlig grundbeløb (31/3 2000 niveau).

Forhøjelse af ATP – arbejdsgiverbidrag

ATP-bidraget forhøjes pr. 1. januar 2014 fra F-sats til A-sats i § 12 i:

- Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne

- Overenskomst for ledere m.fl. indenfor undervisningsområdet

Aftale om lokal løndannelse

I aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. åbnes mulighed for, at niveau 2 forhandlinger kan gennemføres ved, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Det forudsættes, at sagen forinden forhandlingens afvikling har været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlægning.

Pensionskarens

I pensionsbestemmelsen for timelønnede i overenskomsterne præciseres det, at beskæftigelseskravet (karens) skal opfyldes indenfor de seneste 8 år forud for ansættelsestidspunktet.

Delpension

Parterne er enige om at indføre mulighed for delpension i overenskomsterne, når Lærernes Pension har indført mulighed herfor.

Særydelser

Fra 1. januar 2014 forhøjes særydelserne i LC's overenskomster med 0,25 pct.

KTO-forliget gælder med en enkelt undtagelse

De ansatte er omfattet af KTO-forliget af 16. februar 2013, dog med undtagelse af punkt 5 (Tryghedspulje).

KTO-forliget indebærer, at der i 2013 er aftalt generelle lønstigninger pr. 1. april på 0,50 % og pr. 1. oktober på 0,60 %. I 2014 er aftalt generelle lønstigninger pr. 1. januar på 0,50 % og 1. oktober på 0,37 %. De ansatte på undervisningsområdet, som har været

omfattet af konflikten, omfattes af lønstigningerne med virkning fra 27. april 2013, hvor lovindgrebet trådte i kraft.

Reguleringsordningen videreføres og forventes at udmønte -0,40 % pr. 1. oktober 2013 og 0,34 % pr. 1. oktober 2014.

KTO-forliget indeholder desuden en række andre elementer vedr. generelle ansættelsesvilkår fx forkortet MED-uddannelse og mulighed for lokal forenkling af MED-systemet.

Den videre proces

KL vil på baggrund af lovindgrebet udarbejde de relevante administrationsgrundlag til kommunerne:

- Et tillæg til de eksisterende overenskomster og aftaler gældende for perioden 1. april 2012 - 31. juli 2014
- En sammenskrivning af loven og overenskomster og aftaler, så kommunerne har et samlet administrationsgrundlag gældende fra 1. august 2014, der indeholder de nye arbejdstidsregler og øvrige ændringer knyttet hertil.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Martin Højkjær Larsen, tlf. 33703373, email mkl@kl.dk
 Chefkonsulent Janne Vinderslev, Tlf. 33703244, email: jai@kl.dk