

Gemensam slutlön — en seger för SL

— Den gemensamma slutlönen i grundskolan är ett oerhört genomslag för SLs stora klasslärrargrupper.

Det säger SLs ordförande Solveig Paulsson. Hon och SFLs Christer Romilson är dock överens om att budet innehåller skönhetsfläckar, framförallt kraven på 34 timmar arbetsplatsbunden tid och tio feriedagar varje år, i första hand för fortbildning.

I årets lärarförhandlingar har framförallt ett uppdrag varit styrande: medlemskravet på kraftiga lönehöjningar.

— Trycket på oss har varit mycket stort. Men vi tycker nu att vi har lyckats, säger SFLs ordförande Christer Romilson som några timmar före slutbudet också valdes till ordförande för TCO-S.

Enligt slutbudet kommer alla lärare i grundskolan att ha en gemensam slutlön 1991 på minst 17 500 i månaden.

— Det får vi säga är ett gott resultat, säger Romilson.

Den gemensamma slutlönen innebär också att SL och SFL nått ett centralt lönepolitiskt mål, nämligen en utjämning av löneskillnaderna inom lärarkollektivet. När SLs och SFLs första gemensamma lönepolitiska program togs 1974 nådde en lågstadielärare i slutlön inte på långt när upp till adjunktens begynnelselön.

— För SLs stora medlemsgrupper är det här alltså ett oerhört viktigt genombrott, säger SL-ordföranden Solveig Paulsson.

Hon pekar också på utjämningen av undervisningsskyldigheten i grundskolan. SL/SFLs eget yrkande innebar att inga skillnader längre skulle finnas kvar mellan stadierna. Så långt har arbetsgivarna dock inte gått utan stannat vid ett snitt för högstadiet på 24 timmar och för låg och mellan på 26.

— Ändå är det en kraftig utjämning. Dessutom är kopplingen mellan ämnen och undervisningstid nu borta, säger Christer Romilson.

Att arbetsgivarna inte gått SL och SFL helt till mötes om "usken" förklaras, enligt de båda ordförandena, av de miljardkostnader som varje sänkning innebär.

Budets utjämning av löner och arbetstider speglar, enligt Solveig Pauls-



Utökningen av den arbetsplatsförlagda tiden innebär att vi måste ägna ännu mer kraft åt vår bevakning av skolans arbetsmiljö, säger Solveig Paulsson.

son, också en ideologisk inriktning hos arbetsgivarna. Och den stämmer väl med den som SL och SFL och deras föregångare alltid haft.

Och hon har fler exempel som visar att arbetsgivaren verkligen vill utveckla skolan i denna riktning. Det omdebatterade förslaget om arbetsplatsförlagd tid och fortbildningstid på ferier ser hon som led i denna strävan.

Arbetsgivarnas avsikt är att mer samarbetstid och mer kvalificerad fortbildning ska bidra till höjd kvalitet och en utveckling av arbetssätten i läroplanens riktning. Arbetsgivarna har använt begreppet "systemskifte".

Men paradoxalt nog betecknar Solveig Paulsson och Christer Romilson ändå just dessa punkter som de största skönhetsfläckarna i budet. Arbetsgivaren kräver helt enkelt för mycket tid.

SL och SFL har föreslagit max 30 timmar arbetsplatsbunden tid i veckan och högst fem fortbildningsdagar vartannat år. Arbetsgivaren säger dock högst 34 timmar i veckan, respektive högst 10 feriedagar om året.

— Nivåerna är alldeles för höga. Och därför är denna del av budet inte heller förankrad hos oss. Vi har inte sagt att vi accepterar den, säger Christer Romilson.

Samtidigt pekar han på ordet "högst" i arbetsgivarnas formulering.

— De angivna nivåerna är alltså tak för hur mycket man kan lägga ut lokalt.

Han understryker därför att konstruktionen inte ska tolkas så att lärarna ska bli slavbundna i skolan under den

arbetsplatsförlagda tiden.

— Har de inte behov av att vara tillsammans på konferenser och annat, så ska det inte vara omöjligt för dem att själva disponera tiden.

Solveig Paulsson tillägger att hela idén förutsätter att lärarna har stora möjligheter att själva påverka innehållet i den arbetsplatsförlagda tiden.

— Tjänstemän med den status som lärarna nu får måste naturligtvis kunna arbeta i förtroende med arbetsgivaren, menar hon.

Säkrade lov dagar

Christer Romilson menar att arbetsgivarnas krav på mer tid i skolan och på tid för fortbildning ska ses i ljuset av att dagens tolv fria lov dagar säkras om budet antas.

— Idag finns inget hinder att förlägga fortbildning till såväl lov som sommarferier, även om möjligheten inte utnyttjas, säger han.

Men skulle lärarna säga nej till budet och stå kvar vid nuvarande arbetstidsbestämmelser så är Christer Romilson övertygad om att det snabbt kommer kommunala krav på att ta både lov och feriedagar för fortbildning.

— Och då sker det utan att vi får vare sig den usk-sänkning eller de lönehöjningar som vi nu erbjuds.

I budet finns också gemensamma kommentarer från parterna om vad som ska ingå i den arbetsplatsförlagda tiden.

— Inom den ramen ska rymmas de viktigaste läraruppgifterna vars omfattning ju idag är helt oreglerad, för-

klarar Solveig Paulsson.

Kommunalisering

Slutbudet ospänner tre år — 1989, 1990 och 1991. Och där sägs att parterna ska vara införstådda med att det tredje året blir helkommunalt, om riksdagen så beslutar.

Därför har det ibland hävdats att ett ja till budet också innebär ett ja till kommunalisering. Men det tillbakavisar Christer Romilson.

Han konstaterar att budet lades efter att riksdagspropositionen om kommunalisering hade presenterats. Redan före budet framgick det också av partituttalanden att det finns en majoritet i riksdagen för en kommunalisering.

— Denna politiska realitet måste vi självfallet ta hänsyn till. I stället för att slåss mot väderkvarnar har vi därför försökt försvara det vi vill behålla från vårt nuvarande system.

Och redan i själva propositionen står det att statliga behörighetsregler

för anställning som lärare ska finnas, även när tjänsterna blir kommunalt reglerade.

I arbetsgivarnas slutbud sägs dessutom att nuvarande meritvärderingsbestämmelser för lärare ska tillämpas även i framtiden.

— De som spritt rykten om svägerpolitik vid kommunala tjänsteställningar har alltså haft fel, säger Romilson.

Individuella skolledare

En övergång till kommunalt reglerade tjänster innebära vissa förändringar, till exempel av lönesystem. En förändring, som SL och SFL förgäves motarbetat, är att skolledare och syofunktionsnärer, enligt budet, ska överföras direkt till de villkor som gäller för övriga kommunala tjänstemän.

— De ska alltså in i systemet med lägst-potter och individuella löner, konstaterar Solveig Paulsson.

Hon konstaterar dock att det råder

ett tryck över hela arbetsmarknaden, särskilt när det gäller chefslöner.

— Skulle skolledarna finnas kvar i ett annat lönesystem så vore de de enda chefer i Sverige som har ett sådant, tillägger Christer Romilson.

Men för lärarna menar han att budet garanterar en enhetlig lönesättning utan individuella inslag.

— Det blir ingen bedömning av individens sätt att sköta arbetet, så som sker för andra kommunaltjänstemän. Budet garanterar också att inga kommuner kan betala lägre än vad det centrala avtalet ger, säger han.

Kommunerna får dock möjlighet att betala högre löner av rekryteringsskäl. Precis som för andra kommunaltjänstemän sker också inplacering vid ny anställning i förhandlingar mellan arbetsgivaren och den sökande, något som de fackliga förhandlingarna motsatt sig utan resultat.

— Det är en möjlighet som finns i alla avtal, inklusive det statliga, påpekar Solveig Paulsson.

Ulf Edlund

SLs första medlemsomröstning

Nu blir det dags för medlemmarna att säga sitt om avtalsbudet.

Både inom SL och SFL har nämligen beslutats att budet ska underställas en rådgivande medlemsomröstning.

Senast den 16 novemeber ska medlemmarna säga ja eller nej till budet.

För SLs del blir det alltså för första gången medlemsomröstning. Inom SFL har avtalsförslag tidigare gått ut till omröstning men det har då endast gällt speciella avgränsade medlemsgrupper.

— Förbundsstyrelsen har upprepade gånger lovat att var och en ska ges möjlighet att säga ja eller nej till ett bud som innebär stora förändringar av lärarnas arbetstider, säger SLs informationschef Magnus Fock.

Senaste gången löftet om en bred medlemsdiskussion gavs var vid SLs representantskap och SFLs avtalsfullmäktige den 28 augusti. Facklärarförbundets styrelse ställde sig till yttermera visso bakom ett

önskemål om att en sådan diskussion även borde innefatta en medlemsomröstning.

Och på kvällen söndagen den 29 oktober fattade de båda styrelserna också formellt beslut att en omröstning ska ske och om hur den ska organiseras.

● Röstberättigade är de SL- och SFL-medlemmar som i sin egenskap av anställda är personligt berörda av avtalet. Det betyder till exempel att medlemmar som är pensionerade eller som har helkommunalt reglerade tjänster, inte deltar.

● Varje röstberättigad medlem får med posten en personlig valsedel tillsammans med ett informationsbrev. Röstsedeln innehåller tre svarsalternativ — JA, NEJ eller AVSTÅR — och innebär att den röstande tar ställning till budet i sin helhet, dvs till det paket som innefattar såväl arbetstids- som lönefrågor. Ifylld röstsedel, som har formen av ett frankerat vykort, signeras och skickas till respektive förbundskansli i Stockholm. Senast torsdagen den 16 november måste röstsedeln läggas på lådan.

● Röstsammanräkningen görs centralt under helgen den 18 — 19 no-

vember och kontrolleras av förbundens revisorer. När räkningen är klar makuleras samtliga valsedlar. Därigenom garanteras de röstande anonymitet, samtidigt som inget valfusk kan förekomma.

Viktiga möten

Inför omröstningen uppmanar förbundsstyrelserna också sina medlemmar att utnyttja alla möjligheter och tillfällen till information om budet som kommer att ges.

Utöver foljebrevet till valsedeln kommer varje röstberättigad SL- och SFL-medlem att få en särskild trycksak, ett *Avtalsextra*.

En central punkt i planeringen inför medlemsomröstningen är också de gemensamma medlemsmöten som SLs och SFLs lokalavdelningar anordnar över hela landet under första hälften av november. På de allra flesta av dessa cirka 150 möten kommer kanslitjänstemän och förbundsstyrelseledamöter från båda förbunden att delta. Avsikten är att medlemmarna där ska få fördjupad information och ta del av diskussionen och därmed skaffa sig underlag för ett eget ställningstagande.

UE