

Skolavtalet 1989 – 1991

Kommentarer, frågor och svar

Reviderad version, februari 1990

Efter det att TCO-S, SFL och SL tecknat avtal på skolområdet drev SACO-S sin konflikt. Konfliktläget ledde till att TCO-S tillsammans med SFL och SL tog initiativ till nya förhandlingar med arbetsgivarna. Ändringen som förlikningskommissionen sedan lämnade till SACO-S accepterades av SACO-S trots LRs nej.

Det nya avtalet innebar bl a ett personligt lönetillägg på 500 kronor under 1990 till de lärare (utom gymnasieadjunkterna) som når slutlön under 1990. För lektorena blev det personliga tillägget 800 kronor under 1990 och 1991. Arbetstiden reglerades med fem timmars arbetsplatsförlagd tid. Antalet feriearbetsdagar ändrades till 24 dagar under en 3-årsperiod från den 1 januari 1991. Dessutom tillkom 0,5 procent av lönesumman i kommunerna till personalutvecklingsåtgärder.

I detta häfte finns också vissa lönetillägsbelopp införda som inte fanns med i den tidigare versionen liksom vissa justeringar av texten i övrigt. Förhandlingar pågår för att följa upp frågor som inte är slutgiltigt lösta i avtalet. Dessutom pågår ett arbete med de olika protokollsanteckningarna i skolavtalet.

Lönen

Det nya lönesystemet som infördes från och med den 1 juli 1989 innebar att löneplan L med lönegrader och ålderstilläggsklasser försvann. I stället infördes ett system med lönestegar som består av lönetariffer och särskilda löneplanstillägg.

Det nya lönesystemet innebär att lärarnas löner även i fortsättningen reg-

leras centralt.

Samma tariffer och särskilda löneplanstillägg gäller i landets samtliga kommuner och landsting.

Slutlönen i det nya systemet blir lika för alla lärare utom för adjunkter och lektorer i gymnasieskolan, som får en högre slutlön.

Avtalet innebär att lönerna från den 1 juli 1989 höjdes med i genomsnitt 9,6 procent utöver den generella höjning på 5 procent som skett från och med den 1 januari 1989 enligt det så kallade delavtalet. Totalt höjdes alltså lönerna med i genomsnitt 14,6 procent under 1989.

1990 höjs lönerna med i genomsnitt 5,15 procent. För 1990 finns en prisutvecklingsgaranti som innebär att nya förhandlingar kan begäras om inflationen blir högre än 4 procent under 1990. Sådan förhandling ska påkallas senast den 31 december 1990. Skulle överenskommelse inte kunna träffas vid sådana förhandlingar kan avtalet sägas upp. Som mått på inflationen används konsumentprisindex.

Dessutom avsätts 0,5 procent till personalutvecklingsåtgärder 1990.

1991 höjs lönerna med 3 procent utöver de avtalsenliga löneökningarna det året. Avtalet innehåller alltså en garanti att läramas löner kommer att höjas med 3 procent mer än för övriga kommunalt anställda 1991. För 1991 finns också en garanti i avtalet att läramas slutlön ska bli lägst 17 500 kronor per månad inklusive de avtalsenliga löneökningarna för 1991.

Utöver ovan redovisade höjningar erhåller de lärare, utom adjunkter i gymnasieskolan, som under 1990 får det för tjänsten högsta särskilda löneplanstillägget ett personligt särskilt löneplanstillägg. Detta tillägg är 500 kronor per månad utom för lektorer vars tillägg är 800 kronor per månad. Tillägget utgår endast under 1990 utom för lektorer där motsvarande gäller även under 1991.

Lönestegar

Tarifferna i det nya lönesystemet omfattar anställningstiden 0 – 15 år. Uppflyttning från en tariff till en annan sker med 1,5 års intervall och det är lika för alla lärarkategorier. För anställningstid

utöver 15 år utgår fasta lönetillägg i ytterligare fem eller åtta år. Lönetillägg utgår med 1, 1,5 eller 2 års intervall beroende på lärarkategori. Slutlönen uppnås alltså i det nya systemet efter 20 eller 23 år.

Differentiering mellan olika lärargrupper sker genom olika hög ingångslön och olika tid för att uppnå slutlönen.

Överföring

Vid övergången till det nya systemet beräknas anställningstiden för nu anställda lärare så att varje ålderstilläggsklass motsvarar 1,5 år. Tiden i aktuell ålderstilläggsklass tillgodoräknas för uppflyttning till nästa steg i tariffen. *Det är alltså inte den verkliga anställningstiden som räknas vid överföringen utan en beräknad anställningstid som grundar sig på ålderstilläggsklassplaceringen.* För många lärare kommer den anställningstid som beräknas på detta sätt att bli kortare än den verkliga anställningstiden. Den lärare som tillträdde sin första tjänst före 1977 har, på grund av systemet med reglerad befördringsgång och sneddningsregler, behövt längre tid än 15 år för att nå dagens ålderstilläggsklass 10.

För den som befinner sig i ålderstilläggsklass 10 gäller att ålderstilläggsklass 10 motsvarar 15 år och innebär placering i den högsta av tarifferna. Ovanpå tarifferna finns sedan de fasta lönetilläggen. Tiden i ålderstilläggsklass 10 (oavsett lönegrad) får tillgodoräknas för fasta lönetillägg. Beroende på vilken lärarkategori man tillhör behövs fem eller åtta år i ålderstilläggsklass 10 för att få den nya slutlönen.

I de tabeller över läramas löner som publicerats har både lönetarifferna och de fasta lönetilläggen inarbetats i en lönestege som omfattar anställningstiden 0 – 20 år eller 0 – 23 år beroende på kategori.

Arbetsgivarventil

Vid nyanställning och i särskilda fall kan arbetsgivaren komma överens om lönen direkt med arbetstagaren. Det kan till exempel innebära en högre begynnelselön än inplacering i den lägsta tariffen. Ett skäl till det kan vara att den lärare som ska anställas har yrkeserfarenhet utanför skolans område som man blir överens om ska tillgodoräknas. Ett annat kan vara att läraren tillhör en marknadskänslig grupp där en högre ingångslön krävs för att en rekrytering ska vara möjlig eller ett lönepåslag krävs för att behålla läraren.

Man kan säga att den här bestämmelsen ersätter nuvarande system med marknadslönstillägg (MLT). Skillnaden är att vi fick vara med och betala MLT ur löneökningsramen i det gamla systemet och att tillgången på MLT var begränsad. Höjda löner med stöd av den nya bestämmelsen bekostas helt av arbetsgivaren. Detta system förekommer inom hela det kommunala, det privata och större delen av det statliga området och innebär inte en övergång till individuell lönesättning.

Lönstillägg

Uppdragstillägg, tjänstgöringstillägg och särskilda löneplanstillägg (dock ej tillsynslärares uppdragstillägg som behandlas på särskilt sätt) räknas

nas upp med 14,9 procent för 1989 och 1990. Parterna ska utreda vad som ska ske med tilläggen från och med 1991.

De tidsbegränsade tjänstgöringstilläggen till lärare som fullgör specialfunktioner eller arbetsuppgifter inom lokalt utvecklingsarbete försvinner från och med 1989. Värdet av tilläggen utgör 0,4 procent av lönesumman. Det utrymmet har använts för att höja lärarlönerna från och med den 1 juli 1989.

Lönesättning för obehöriga

För lärare som saknar lärarutbildning blir det så kallad minuslönesättning. För de lärare 1 i grundvux som fick tillsvidareanställning enligt särskilt regeringsbeslut blir det 1 000 kronor mindre än beloppen i lönestegen för lågstadielärarna. För övriga blir det lägsta tariffen i respektive lönesteg för tjänsten minskat med 1 800 kronor.

I vissa fall skulle den här bestämmelsen i avtalet kunna innebära lägre lön för obehöriga än vad de tidigare haft. Därför finns det en övergångsbestämmelse som säger att om den tidigare lönen var högre får läraren behålla den som en personlig lön. För övrigt har arbetsgivaren möjlighet att med arbetsgivarventilen ge den obehörige högre lön.

Fråga:

Vad händer med bygglärares två lönegraders påslag?

Svar:

Den nya konstruktionen med tarifflöner gör det tekniskt omöjligt med lönegradspåslag. Byggläraren får ett kronbelopp om 600 kronor per månad i stället.

Fråga:

Vad händer med lönegradspåslagen för lärare som delvis tjänstgör på praktisk-estetisk linje?

Svar:

Läraren får mellanskillnaden mellan sin egen lön och lönen för adjunktstjänsten.

Fråga:

Vad händer för den lärare som har MLT?

Svar:

Så länge läraren innehar den tjänst i vilken han fick MLT kommer tillägget att finnas kvar för honom. Om han slutar beslutar man lokalt om användningen av pengarna.

Fråga:

Kommer vi som saknar behörighet till tjänst på särskolan men har annan lärarutbildning att drabbas av den s k minuslönesättningen?

Svar:

Nej. Lön utgår efter behörighet.

Arbetstiden

Den 1 juli 1991 övergår lärare i grundskola, gymnasieskola, grundvux, komvux, sameskola, specialskola och särskola till ett nytt arbetstidssystem som består av undervisning, arbetsplatsförlagd tid och övrig tid (förtroendetid).

Den arbetsplatsförlagda tiden innebär att lärarna kommer att göra mer av sitt arbete tillsammans på arbetsplatsen.

Från och med den 1 juli 1990 sänks undervisningstiden 29 veckotimmar till 28. Från och med den 1 juli 1991 blir undervisningstiden i grundskola, sameskola, särskola och specialskola i genomsnitt 26 veckotimmar på låg- och mellanstadiet och 24 veckotimmar på högstadiet.

I gymnasieskolan, grundvux och komvux sänks undervisningsskyldighe-

ten till högst 27 veckotimmar.

Tjänstgöring på ferierna införs samtidigt som loven under terminstid uttryckligen blir tjänstgöringsfria. Ferietjänstgöringen är avsedd för planering, utvärdering och fortbildning och kommer att omfatta högst 6 dagar under 1990 och högst 24 dagar under en treårsperiod från och med 1 januari 1991.

En förändrad arbetstidsreglering kan bidra till att lösa några av de problem grundskolan står inför. *Personalförsörjningen* gynnas på sikt genom en sänkt undervisningstid som medför minskad anspänning och friskare lärare. *De nya grundskollärarna* måste få möta en skola som överensstämmer med utbildningen. En utjämnad undervisningstid är ett steg på vägen.

Den arbetsplatsförlagda tiden utgör från och med 1991 högst fem timmar (klocktimmar) per vecka *utöver* undervisningstiden

Gemensamt för de olika skolformerna är att den arbetsplatsförlagda tiden är avsedd för konferenser, för- och efterarbete, gemensam planering och andra med lärararbetet sammanhängande uppgifter – samling, elevtillsyn samt spontana och planerade kontakter med föräldrar och andra.

Den arbetsplatsförlagda tiden bör minskas om den på grund av till exempel dåliga lokaler inte kan utnyttjas meningsfullt.

För att få ett gott underlag inför beslut om tidsram, bör lokalavdelningarna initiera en inventering av arbetsplatser/konferensrum med mera i kommunens skolor.

Schemat ska förutom undervisning omfatta den arbetsplatsförlagda tiden. Den/de som lägger schema får nu ytterligare en faktor att ta hänsyn till, nämligen behovet av gemensam tid.

Det är viktigt att även lärare som arbetar inom flera arbetsenheter eller på flera skolor knyts till *ett* arbetslag och har möjlighet att delta i gemensamt arbete. Gymnastik-, slöjd, och andra fackskolor som kräver längre förflyttningar för lärare och elever, är sådant som kan påverka utrymmet

för gemensam tid.

Konferenser som rektor kallar till bör fastställas läsårs- eller terminsvis och ska läggas in i den arbetsplatsförlagda tiden. På resterande tid fördelar arbetslaget sina arbetsuppgifter.

Tiden kan också användas för visst enskilt lärarbete och därför till en del förläggas till så kallade håltimmar. I kommentartexten till avtalet sägs emellertid att ett huvudsyfte med den arbetsplatsförlagda tiden är att förbättra möjligheterna till samarbete i skolan varför håltimmar så långt möjligt ska undvikas.

Fråga:

Vem kontrollerar att den arbetsplatsförlagda tiden fullgörs?

Svar:

Arbetsledningen ansvarar för att arbetet utförs. Något speciellt kontrollsystem finns inte skäl att införa. I likhet med i dag måste det byggas på förtroende mellan arbetsledning och lärare.

Förtroendetid

Större delen av det enskilda för- och efterarbetet kommer även fortsättningsvis att utföras på förtroendetiden. Där måste också spontana föräldrakontakter som inte kan förläggas till arbetsplatsförlagd tid finnas, till exempel telefonsamtal från föräldrar som inte kan vänta till påföljande dag. Fortbildning som kan genomföras på egen hand ingår också i förtroendetiden.

Om man i kommunen beslutar minska de fem timmarna för att ändamålsenliga lokaler saknas, måste en del av de uppgifter som hör hemma inom arbetsplatsförlagd tid i stället förläggas till förtroendetid. Därför bör man också samtidigt komma överens om vilka arbetsuppgifter som ska lyftas över till förtroendetid. På så vis kan diskussioner undvikas om vad som ska räknas som beordrad övertid och vad som är förtroendetid.

Fråga:

Hur beräknas den arbetsplatsförlagda tiden om jag har en deltidstjänst?

Svar:

Deltidstjänstgörande lärares arbetsplatsförlagda tid ska fastställas i proportion till heltidstjänst. (Skyldighet föreligger att fullt ut delta i friluftsdagar, studiedagar och ferietjänstgöring, men med ersättning upp till full tid.)

Fråga:

Får rektor lägga ut den arbetsplatsförlagda tiden före kl 08.00 eller efter kl 17.00?

Svar:

Varken avtal eller förordning reglerar i dag denna fråga. Det kan bli ett lokalt avgörande om någon aktivitet ska förläggas på annan tid än mellan 08.00 och 17.00.

Fråga:

Ligger elevvård inom ramen för de fem timmarna?

Svar:

Ja.

Veckobegränsning

Det går inte att föra över vare sig lektioner eller arbetsplatsförlagd tid från en vecka till en annan.

Begränsningsperioden för både undervisning och de fem timmarna är en vecka.

Det är en förbättring jämfört med nuvarande förhållanden. Lektionsbortfall under elevernas prao behöver inte kompenseras under resterande veckor, vilket gör att effekterna av praobesparing- en försvinner. Det är också en förbättring i förhållande till nuvarande K-tidskonstruktion där begränsningsperioden är fyra veckor.

Övertidskompensation

Arbetsplatsförlagd tid som överstiger fem timmar, och är beordrad eller i efterhand godkänd, räknas som övertid. För den tiden utgår övertidsersättning. Det innebär att där arbetsplatsförlagd tid fastställts till ett lägre timtal, säg fyra timmar, ger ytterligare arbetsplatsförlagd tid på tre timmar – för till exempel ett föräldramöte – övertidsersättning enbart för två timmar.

Föräldrakontakter bör i möjligaste mån styras till arbetsplatsförlagd tid, det vill säga även spontana telefonsamtal från eller besök av föräldrar. Om det av olika skäl inte går kan rektor beordra, eller i efterhand godkänna, arbetsplatsförlagd tid utöver fem timmar för till exempel föräldramöte och enskilda föräldrakontakter. Kompensationen utgår då i form av enkel övertidsersättning, det vill säga $1,8 \times \text{månadslönen}/165$.

Kompensation i tid kan utgå om arbetsgivaren och läraren kommer överens om detta. I så fall ger varje övertidstimme 1,5 timme ledighet.

Man kan också temporärt flytta ett visst antal timmar till kvällen (föräldramöte etc). I sådana fall utgår ob-tillägg.

Undervisningstiden

Alla lärare som i dag har 29 timmars undervisningstid får den 1 juli 1990 undervisningstiden sänkt till 28 veckotimmar. För gymnasieskolan, grundvux och komvux sänks undervisningstiden den 1 juli 1991 från 28 till 27 veckotimmar enligt avtalet, men parterna ska under avtalsperioden försöka skapa ett nytt arbetstidssystem för dessa lärare. Hänsyn måste då tas till gymnasieskolans reformering, övriga skolformers särskilda förhållanden samt till behovet av en likartad arbetstidsreglering inom och mellan skolformerna.

Den 1 juli 1991 ändras också undervisningstiden i grundskola, sameskola och specialskola till i genomsnitt 26 veckotimmar på låg- och mellanstadiet och 24 veckotimmar på högstadiet samt i särskilda 26 veckotimmar i snitt.

För de lärare som tjänstgör inom flera skolformer blir undervisningstiden satt i proportion till undervisningstiden på de stadier/skolformer man tjänstgör.

Fråga:

Varför har det blivit skillnad i undervisningstiden för till exempel en hushållslärare på lågstadiet respektive högstadiet?

Svar:

Arbetsgivaren hade inte råd att ta hela sänkningen av undervisningstiden på en gång. SFL/SLs krav gick längre. Tidigare har undervisningstiden baserats på dels ämne och dels stadium. Nu lyckades vi i ett första steg få bort ämne och kvar är endast stadium som bas för olika undervisningstid.

än de som finns i dag. Nedsättning av undervisningstiden av dessa skäl påverkar inte fördelningen av genomsnittlig undervisningstid för övriga lärare.

Nedsättningen ska stå i relation till den tid uppdraget eller förhållandet kan ta.

Tilläggstimmar

Lärare är skyldig att äta sig högst tre tilläggstimmar. Ersättning för tilläggstimmar betalas på samma sätt som i dag.

Tilläggstimmar påverkar inte omfattningen av arbetsplatsförlagd tid.

Fördelning av undervisningstid

Denna reglering gäller grundskola, särskola, sameskola och specialskolor, där det i första hand är lärarna i arbetslaget som ska diskutera om några avvikelser från den genomsnittliga undervisningstiden ska göras. Avsikten med konstruktionen är att man ska utgå från den enskilda lärarens totala arbetsbörda och eventuellt göra justeringar i undervisningstidens omfattning. Man måste dock vara observant på att det inte är den arbetsplatsförlagda tiden som reduceras/ökas i motsvarande grad, utan förtroendetiden. Om arbetslaget ska ge sig in i diskussioner om förändringar av undervisningstiden måste alla därför ha en klar uppfattning om vilka arbetsuppgifter som ligger inom förtroendetiden samt deras tidsmässiga omfattning. Annars förfelas syftet med en genomsnittlig undervisningstid och konstruktionen kan i stället skapa orättvisor.

Om man inom arbetslaget inte kan komma fram till en rättvis fördelning av undervisningstiden, är det bättre att låta det genomsnittliga timtalet gälla. För lärare som tjänstgör inom flera arbetsenheter måste en samordning ske. Rektor fastställer undervisningstiden. Om arbetslaget inte är överens måste först förhandlingar med de fackliga organisationerna ske.

Särskilda uppdrag

När nivån för varje lärare fastställts kan undervisningstiden för en enskild lärare sättas ned på grund av särskilda uppdrag eller särskilda förhållanden. Här ingår nuvarande nedsättningsgrunder för till exempel lokalt utvecklingsarbete, tillsynslärarskap, tidsödande resor, specialfunktioner eller dylikt. När beslut om nedsättning fattas ska man beakta vad som gällt tidigare, så att ingen drabbas av nämnvärda försämringar. Enligt avtalet vidgas möjligheten till nedsättning till att gälla alla lärare och också andra förhållanden/uppdrag

Fråga:

Från när gäller skyldigheten att fullgöra tre tilläggstimmar?

Svar:

Den 1 juli 1991.

Ferietjänstgöring

Den 1 januari 1990 införs högst sex dagars feriearbetstid för alla lärare. Från och med den 1 januari 1991 ändras tjänstgöringstiden under ferierna till högst 24 dagar under en treårsperiod.

Arbetsgivaren har alltså rätt att under en treårsperiod disponera lärarna i högst 24 dagar under ferietid. Den tid som förläggs till ferierna ska ansluta till terminsstart och terminsslut om inte läraren och arbetsgivaren kommit överens om något annat. Högst 12 dagar får förläggas till samma år.

Läraren och arbetsgivaren kan komma överens om att läraren under läsåret fullgör någon speciell uppgift inom eller utom den arbetsplatsförlagda tiden och i stället befrias från en del av tjänstgöringen under ferietiden. På samma sätt kan man komma överens om att läraren fullgör vissa uppgifter under ferietid mot att den arbetsplatsförlagda tiden minskas under terminstid.

En minskning av ferietjänstgöringen kan till exempel ske när läraren medverkar i lokalt utvecklingsarbete inom arbetsplatsförlagd tid eller går igenom någon fortbildning på icke-arbetsplatsförlagd tid under terminen. Omvänt kan den arbetsplatsförlagda tiden under terminstid minskas om läraren genomgår en längre fortbildning under ferien. En förutsättning är att läraren och arbetsgivaren kommer överens om arrangemanget.

Arbetstiden under ferierna ska användas till fortbildning, planering och utvärdering. Hur många dagar som kommer att utnyttjas, beror på

hur man lokalt bedömer behov och resurser. Med fortbildning avses utbildning som har direkt anknytning till lärarrollen. I planering och utvärdering innefattas främst gemensamt arbete med förberedelser och uppläggning av skolverksamheten samt analys av de resultat som uppnåtts.

Av den totala tiden ska ett mindre antal dagar användas till planering och utvärdering. För att resultatet ska bli gott krävs att dagarnas innehåll planeras väl. Då tjänstgöringsdagarna ligger i avslutning till terminsstart och terminsslut kommer de inte att utgöra ett avbrott i lärarens sammanhängande ledighet.

Syftet med att förlägga fortbildning till ferierna är att skapa sammanhängande tid, vilket ger hög kvalitet utan att inkräkta på kontinuiteten i elevernas undervisning. Detta utesluter inte att fortbildning också i framtiden kommer att behöva förläggas till terminstid. Om fortbildning ska förläggas till tid som utgör ett avbrott i den längre sammanhängande ledigheten för läraren sker detta efter överenskommelse med den enskilde läraren. Syftet med treårsperioden är att skapa möj-

lighet till en längre fortbildning ett år. Det innebär att ferietjänstgöring för fortbildning bortfaller andra år. Maximiregeln 12 dagar garanterar att lärare alltid får en lång sommarledighet.

Det är ett gemensamt intresse för arbetsgivare och anställda att fortbildningen är kvalificerad och meningsfull. En förutsättning är därför att fortbildningen planeras i samråd med de berörda och att de aktivt medverkat. Det är hög tid att med arbetsgivaren komma överens om hur många feriedagar som under 1990 ska tas i anspråk för planering, utvärdering och fortbildning. Om en del av dagarna ska användas till fortbildning, måste överenskommelsen också innehålla ett sista datum för besked till berörda lärare.

Tjänstgöringsfria lov

Alla lärare inom grundskola, särskola, sameskola, specialskola, gymnasieskola, grundvux och komvux garanteras från och med 1990 tjänstgöringsfria lovdagar under terminstid.

Fråga:

När vi nu gör full arbetstid, varför ska vi då arbeta på ferietid?

Svar:

Den totala arbetstiden ska inte förlängas. Den ska fördelas om och utföras på ett annat sätt. Dessutom är en del av dagens ferietid faktiskt förtroendetid som är inräknad i lärarens fulla arbetstid. Men eftersom detta inte reglerats i något avtal har det varit ett rättsligt oklart läge. Genom arbetstidsavtalet regleras detta och loven och resterande delen av ferien blir därmed tjänstgöringsfri tid. Genom arbetstidsavtalet får vi också rätt till övertidsersättning.

Fråga:

Kan rektor beordra mig att stanna kvar efter vårterminens slut och planera i tre dagar?

Svar:

Ja, om det anses meningsfullt. Överenskommelse ska träffas med facket om hur många dagar som ska tas till planering respektive till fortbildning.

Fråga:

Kan planering läggas ut på jul- och påsklov?

Svar:

Planeringen under ferietid ska koncentreras till terminens början eller slut, om man inte kommer överens om något annat. Det bör dock observeras att juluppehållet är en ferie medan påskuppehållet är ett lov. Under lovdagar, som i avtalet garanteras vara tjänstgöringsfria, kan läraren inte tvingas att utföra arbete.

Fråga:

Vad menas med kvalificerad fortbildning?

Svar:

Av avtalet framgår att planeringen av fortbildningen ska göras i samråd med de berörda och att dessa aktivt ska medverka för att få en kvalificerad och meningsfull fortbildning. Från SL/SFLs del anser vi att om en högskoleutbildad grupp arbetstagare ska ha en kvalificerad fortbildning ska den också vara på en motsvarande nivå.

Fråga:

Kan jag få ledigt från feriearbetstiden? Om så är fallet får jag då löneavdrag?

Svar:

Tjänstledigheter prövas av arbetsgivaren. Beviljas ledigheten blir det löneavdrag om man inte kan komma överens med arbetsgivaren om att utföra arbetsuppgifterna på annan tid.

Fråga:

Om jag har arbetat 12 feriearbetsdagar i en kommun och flyttar till en annan kommun, hur räknas dagarna då?

Svar:

Feriearbetsdagarna är knutna till individen och följer alltså med till den nya kommunen och räknas som fullgjorda där.

Fråga:

Får jag själv välja fortbildningskurs, till exempel studier utomlands?

Svar:

Ja, om arbetsgivaren medger det.

Fråga:

Kan jag beordras till en kurs på annan ort än hemorten?

Svar:

Ja, om meningsfull fortbildning inte kan ges på hemorten kan det vara nödvändigt att förlägga den till annan ort.

Fråga:

Kan självstudier räknas som fortbildning under ferietid?

Svar:

Ja, om arbetsgivaren medger det. Huvudregeln är att det ska vara en organiserad fortbildning.

Fråga:

Om jag fortbildar mig utöver de 24 dagarna på tre år, får jag övertid då?

Svar:

Nej, däremot kan den arbetsplatsförlagda tiden under terminstid minskas.

Fråga:

Vad händer med de nuvarande studiedagarna?

Svar:

Studiedagarna ligger kvar på terminstid och kan med fördel samordnas med övriga fortbildningsinsatser.

Fråga:

Hur påverkas fortbildningsdagarna på sommaren av att jag har deltidstjänst?

Svar:

Du är skyldig att delta. I vissa fall utgår mer-tidstillägg.

Landstingskommunala lärare

Statligt reglerade landstingskommunala gymnasielärare inklusive lärare i jord, skog, trädgård föreslås överförda till de specialbestämmelser som redan finns på landstingsområdet (BOL 39). Det skulle innebära 40-timmarsvecka med den undervisningsskyldighet som gäller den 31 december 1990.

På samma sätt föreslås lärare 6 i särskolan föras över till befintlig specialbestämmelse (BOL 28), trots att SFL och SL i alla skeden av förhandlingarna motsatte sig överförande till aktuella BOL:ar. TCO-S, SFL och SL som enda parter på arbetstagsarsidan kunde dock den 14 december 1989 komma överens med Landstingsförbundet om att

"Parterna skall uppta ett partsgemensamt arbete kring föreliggande avtal för landstingskommunala gymnasielärare och lärare 6 i särskolan. Inriktingen är att skapa ett gemensamt underlag till 1991 års avtalsörelse."

Inriktingen från SFL och SL i detta partsarbete är att enhetliga regler ska gälla för primär- och landstingsanställda gymnasielärarna och för alla lärare i särskolan.

Skolledare och syo-funktionärer

Även för skolledare och syo-funktionärer försvann löneplan L. Avtalet innebär att kronstalslöner infördes från den 1 juli 1989. Från samma datum genomförs lokala förhandlingar. För syo-funktionärer är detta helt nytt medan skolledarnas löner har fastställts vid lokala förhandlingar även tidigare.

I förhållandet till det system med lokala förhandlingar som hittills gällt för skolledare finns två nyheter i avtalet. Det är dels att de lokala potterna är huvudorganisationsvisa, dels att de är så kallade lägspotter.

Huvudorganisationsvisa potter innebär att TCO-S och SACO-S har sina egna potter som beräknas på respektive huvudorganisations lönesumma. Varje huvudorganisation är på detta sätt garanterad sin andel av lägstutrymmet.

Att de lokala potterna är lägspotter innebär att de får överskridas vid de lokala förhandlingarna. Det finns alltså i princip inget tak för hur mycket som kan läggas ut lokalt.

Den kraftiga höjning av lärarnas löner som avtalet innebär måste i de lokala förhandlingarna få ett genomslag även för skolledare och syo-funktionärer. För skolledare är det viktigt att lönerna sätts så att skolledartjänsterna blir attraktiva även i framtiden.

Skolledare och syo-funktionärer har liksom andra grupper på det statliga området erhållit ge-

nerella löneökningar genom delavtalet den 1 januari 1989. För 1989 tillkom från och med den 1 juli 2,5 procent i en lägspotter som alltså är huvudorganisationsvis. Utöver detta utrymme finns 3,0 procent som ersättning för att systemet med ålderstilläggsklasser togs bort. Även detta utrymme ska fördelas huvudorganisationsvis.

Den 1 januari 1990 höjdes lönerna för skolledare och syo-funktionärer generellt med 2,5 procent. Även för 1990 finns en lägspotter på 2,5 procent som disponeras från och med den 1 januari 1990. Även denna lägspotter fördelas huvudorganisationsvis.

Enligt avtalet kan de lokala parterna komma överens om att genomföra lönerevisionerna för 1989 och 1990 vid ett och samma tillfälle.

Den 1 januari 1991 höjs lönerna generellt med 3 procent utöver de avtalsenliga löneökningarna på det kommunala avtalsområdet.

Tillsynslärare

För tillsynslärare ska även fortsättningsvis arvodet fastställas vid lokala förhandlingar. Nyheter i avtalet är att förhandlingarna förs inom ramen för huvudorganisationsvisa lägspotter.

Potterna är lägst 12,4 procent för 1989 och lägst 2,5 procent för 1990.

Lönerevisionsdatum är den 1 juli 1989 respektive den 1 januari 1990.

Även när det gäller tillsynslärförhandlingarna kan de lokala parterna komma överens om att genomföra förhandlingarna vid ett tillfälle.

Tillsynslärare i särskola eller sameskola har centralt reglerat uppdragstillägg med 774 kronor per månad och tillägg av 32,20 för varje klass utöver den nionde.

Särskolan

Undervisningstiden blir från den 1 juli 1991 i genomsnitt 26 veckotimmar för hela särskolan, det vill säga grundsärskola, träningssärskola, yrkes-särskola samt vuxensärskola. Att särskolan inte får 24 veckotimmar i snitt på högstadiet, såsom inom grundskolan, beror bland annat på att man inte har något ämnesläraresystem och att det i dag inte finns några 24-timmarlärare. Generellt har dock särskolan fått lika stor sänkning av undervisningstiden som övriga skolformer.

Den arbetsplatsförlagda tiden utgör fem timmar (klocktimmar) per vecka utöver undervisningstiden i likhet med övriga skolformer liksom ferietjänstgöringen om högst sex dagar från den 1 januari 1990 och från och med den 1 januari 1991 högst 24 dagar under en treårsperiod. Slutlönen

blir lägst 17 500 kronor 1991.

Lärare 2, 4, 5 (gäller de lärare 5 som är förskollärare, slöjd- eller hushållslärare), 6 (lågstadslärare eller förskollärare med talpedagogutbildning), 7 (slöjd eller hemkunskap), 8 (hemkunskap och slöjd) och lärare 16 förs in i lönestegen för lärare 101 – 138 (yrkeslärare). Ingångslönen för särskolans lärare blir för de flesta cirka 500 kronor högre och slutlönen uppnås tre år tidigare, det vill säga efter 20 år, jämfört med motsvarande tjänster i grundskolan.

Lärare 3, 5 (de lärare 5 som är yrkeslärare eller lärare i musik, bild eller idrott), 6 (mellanstadslärare med talpedagogutbildning), 7 (bild, musik eller idrott), 8 (bild och slöjd), 9 – 13, 14 och 15 förs in i lönestegen för lärare 16 med flera (adjunkter). För denna grupp särskollärare blir därmed ingångslönen mellan 500 och 1 000 kronor högre och slutlönen uppnås tre års snabbare än jämfört med motsvarande tjänster i grundskolan eller gymnasieskolan.

Lärare 6 i särskolan följer fram till 1 januari 1991 ovanstående regler. För lärare 1 ska hittills-

varande löner gälla som tariff. Dessa lärare omfattas inte av de fasta lönetilläggen. De får dock den generella löneökningen för 1990.

Specialskolan

Undervisningstiden inom specialskolan blir densamma som inom grundskolan och särskolan. Från den 1 juli 1991 blir det i genomsnitt 26 veckotimmar på låg- och mellanstadiet och 24 veckotimmar i snitt på högstadiet. Specialskolan omfattas också av den arbetsplatsförlagda tiden samt ferietiden på samma sätt som grundskolan och särskolan. Likaså blir slutlönen 1991 lägst 17 500 kronor för specialskolans lärare.

Lärare 1 förs in i lönestegen för lärare 2 i grundskolan. Lärare 2 och 4 förs in i lönestegen för lärare 101 – 138 (yrkeslärare).

Övriga lärare placeras in i lönestegen för lärare 16 med flera (adjunkter)

Kommunaliseringen

Jämförelse mellan vissa statliga och kommunala villkor

På central nivå innebär kommunaliseringen att arbetsgivaransvaret, och därmed ansvaret för de centrala förhandlingarna, överförs från Statens arbetsgivarverk till Kommunförbundet och i vissa fall Landstingsförbundet.

De avtal och bestämmelser som reglerar anställningsvillkor och löner för statligt och kommunalt anställda är likartade med det finns vissa skillnader. (Med "statligt" avser vi här lärare som i dag har statligt reglerade löne- och anställningsvillkor, det vill säga villkor som reglerats centralt med Statens arbetsgivarverk. Med "kommunalt" avses villkor som reglerats centralt med Kommunförbundet och/eller Landstingsförbundet.)

Exempel på sådana villkor är lön, anställningsform, arbetstid och semester liksom ledighet, olika ersättningar och tillägg, liv-, sjuk- och arbetskadeförsäkringar samt pensioner.

Övertalighet

Trots att det finns statliga regler om vad man ska göra med lärare vid övertalighet förekommer det uppsägningar på grund av arbetsbrist på det statliga området. I kommunerna förekommer praktiskt taget aldrig sådana uppsägningar. Där försöker man i stället hitta annat arbete inom kommunen som kan erbjudas läraren som alternativ till arbetslöshet.

Ledigheter

Den rätt till ledighet som finns reglerad i lag, gäller på båda avtalsområdena, till exempel för studier, barns födelse, vård av barn med mera.

I det kommunala avtalet finns inga automatiskt verkande regler om bibehållande av *löneförmåner vid studier*. Prövning sker i varje enskilt fall. På det statliga området prövas varje ansökan lokalt efter en centralt fastställd prioriteringsordning.

Ledighet och villkor för *ledighet vid anhörigs sjukdom* med mera är normalt bättre i kommunen. Då gäller full lön i kommunerna i stället för B-avdrag som det i dag är på det statliga avtalet.

För *besök på mödravårdscentral* medges i dag enligt det statliga avtalet ledighet för obegränsat

De centrala överenskommelserna måste de enskilda kommunerna och landstingen följa om det inte finns undantagsbestämmelser i avtalet. Det kommer också framöver att finnas ett centralt fastställt lönesystem för lärarna.

antal besök. På det kommunala området står det i avtalet att högst två besök medges med bibehållen lön, men praxis varierar och många kommuner tillåter erforderligt antal besök med bibehållen lön. Detsamma gäller *akuta tandläkarbesök*.

Det finns en skillnad beträffande *partiell ledighet för vård av barn* till dess barnet fyllt tolv år. Denna rätt finns inte i det kommunala avtalet. Här gäller i stället den lagstadgade rätten till partiell ledighet till dess barnet fyllt åtta år. Arbetsgivarerna har dock förbundit sig i avtalet att verka för en positiv syn på sådan ledighet vid övergången till kommunal huvudman.

Utöver försäkringskassans ersättning med 90 procent av lönen vid *föräldraledighet i samband med barns födelse*, ger det statliga avtalet utfyllnad med 10 procent i 360 dagar medan det kommunala ger samma utfyllnad i högst 60 dagar.

Vid *tillfällig föräldraledighet*, bland annat vid vård av sjukt barn, ger det statliga avtalet ingen utfyllnad över försäkringskassans 90 procent, medan det kommunala ger fem dagar per år med utfyllnad till 100 procent.

Villkoren för *ersättning vid sjukdom* är i stort sett likvärdiga i de båda avtalen.

På såväl det statliga som det kommunala området är det arbetsgivaren som avgör *om ledighet ska beviljas av andra skäl*. I det kommunala avtalet står att ledighet beviljas "om så kan ske utan olägenhet". Staten beviljar ledighet "om den finner skäl för det".

Ersättning

Någon central reglering av *ersättning för läkarvård och läkemedel* som i dag finns i det statliga avtalet finns inte på det kommunala området (med undantag för några landsting som har infört det för sina anställda). Det så kallade 15-kortet medför dock att kostnaderna för den enskilde för läkarvård och läkemedel maximalt kan uppgå till omkring 1 000 kronor per tolv månadersperiod.

I det nu gällande statliga avtalet utgör under vissa förutsättningar ersättning för *psykologbehandling*. Motsvarande bestämmelser finns inte på det kommunala området, men parterna är överens om att övergångsbestämmelser ska finnas.

Pensioner

Fr o m 1991 då lärarna överförs till en kommunalt reglerad anställning gäller det kommunala pensionsavtalet (PA-KL). Genom att pensionen

enligt PA-KL grundar sig på en genomsnittsberekening av lönen får de höga löneökningarna 1989 – 1991 ej full genomslagskraft på pensionen vid pensionsavgång under de närmsta åren efter 1990. Förhandlingar om övergångsbestämmelser kommer därför att äga rum under första halvåret 1990.

En övergångsbestämmelse som de kommunala arbetsgivarna redan gått med på att träffa är rätten att bibehålla 63 års pensionsålder för lågstadielärare i grundskolan och slöjdlärare i särskolan om de är födda 1939 eller tidigare.

Kommentarer, frågor och svar

Reviderad version, februari 1990