

HÖK 07

Medlemsmöte

Manus

Stöd och kommentarer till bildspel

Bild 2: HÖK 07

Ge en kortfattad beskrivning av avtalsrörelsen och dess innehåll utifrån nedanstående redogörelse:

SKL önskade ett tillsvidareavtal medan Lärarnas Samverkansråd ville ha ett ettårigt avtal.

Beträffande lön så önskade SKL ett sifferlöst avtal. Skulle nivåer trots allt finnas så skulle de vara låga. Man ville att lönen skulle sättas direkt i dialog chef – medarbetare, sk lönesättande samtal. SKL ville även korta ner och minska skrivningarna i löneavtalet. Lärarnas Samverkansråd å sin sida ville ha ett avtal med angivna nivåer per arbetstagarorganisation, arbetsgivare och år samt med kompensation för låga utfall i 2007 års lönerrevision. Lärarnas Samverkansråd ville vidare ha tre vägar att välja mellan beträffande genomförandet av lönerrevisionen – lönesättande samtal, traditionell förhandling eller lokal förhandlingsordning. Vidare önskade Lärarnas Samverkansråd utökade skrivningar i löneavtalet.

I arbetstidsfrågan stod parterna om möjligt ännu längre från varandra. SKL önskade förändringar i bilaga M med innebörden att arbetsgivaren fritt ska få anställa på semestertjänst istället för ferietjänst, att reglerad tid ska kunna förläggas i intervallet 1360-1556 timmar och att jullovet ska intjänas, dvs vara ferie istället för lov. SKL önskade också att arbetsgivaren ska få planera verksamheten fritt, och utan begränsningar, efter behov. Lärarnas Samverkansråd å sin sida ville inte ha några förändringar alls i bilaga M, ville ha begränsningar för uttag av undervisningstid och ojämn arbetsbelastning samt ville ha skrivningar om en obligatorisk fördjupad dialog kring arbetstid och arbetsinnehåll. Lärarnas Samverkansråd ville även ha skrivningar med innebörden att om arbetsgivaren använder usk vid disponering av lärares arbetstid så ska detta regleras i lokala kollektivavtal.

Medling begärdes före jul 2007 då inget resultat uppnåts i förhandlingsarbetet. Parterna utsåg själva medlare och valet föll på Stig Malm och Ulf Perbeck. När medlare utses får de mandat att välja både frågor och lösningar. Medlarnas utgångsläge är att sätta sig in i parternas ställningstagande och agerande, göra bedömningar om ”rim och reson”, se på vilka konsekvenser olika lösningar kan få för andra avtalsområden samt hitta lösningar inom samhällsekonomiska ramar. När medlarna väl lägger sitt bud är detta helt och odelbart, dvs det kan endast antas eller förkastas i sin helhet. Budet lades den 27 januari och antogs av parterna den 28 januari efter det att budet behandlats på LRs förbundsråd och Lärarförbundets representantskap.

Bild 3: Löneavtal 07

Löneavtalet innehåller två löneöversyner – den 1 april 2008 resp 1 april 2009. Vid varje löneöversyn garanteras lägst 3% till LR och Lärarförbundet var för sig i varje kommun/landsting. Det totala utfallet under åren 2007-2009 ska uppgå till lägst 10,2% per arbetstagarorganisation och arbetsgivare. Beräkningen är inte kedjad. Avtalet innehåller inga individgarantier. Om parterna inte kan enas om huruvida 10,2% har uppnåtts kan såväl lokal som central förhandling påkallas och frågan kan slutgiltigt hänskjutas till skiljenämnd.

Det är de tillsvidareanställda medlemmarna som omfattas av löneöversynerna enligt löneavtalet. Precis som i HÖK 05 ska en ny lönesättning ske då en provanställning enligt bilaga M (12 månader) övergår i en tillsvidareanställning. Det är också viktigt att lönen förhandlas vid varje nyanställningstillfälle, t ex då ett vikariat eller en allmän visstidsanställning förlängs.

Bild 4: Parternas gemensamma syn

Avtalet innebär att varje löneöversyn ska inledas med överläggning mellan parterna, där arbetsgivaren bland annat presenterar sin lönepolitik och vad man vill uppnå med den kommande löneöversynen. En särskild anmärkning i avtalet klargör att avsikten är att bilaga 6, Centrala parters syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, ska ligga till grund för denna inledande överläggning.

Bild 5: Tre vägar till ny lön

Liksom i HÖK 05 finns det tre alternativa vägar att välja mellan beträffande det sätt löneöversynen ska genomföras på. Antingen kan löneöversynen genomföras genom lönesättande samtal mellan lärare – rektor, eller som traditionell förhandling mellan LR och arbetsgivaren eller genom att man kommer överens om en lokal förhandlingsordning. Oavsett väg ska lönesamtal hållas.

Bild 6: Anställd med semester eller ferie

Bilaga M finns kvar i oförändrad lydelse. Det innebär att lärare vars huvudsakliga arbetsuppgift är undervisning förlagd till terminer, dvs så att lov och ferier uppstår, ska anställas på ferietjänst.

Bild 7: Central arbetsgrupp

Medlarna konstaterade att arbetstidsfrågan var alltför komplicerad och bristen på samsyn mellan parterna var alltför stor för att det skulle vara möjligt att finna en lösning inom ramen för avtalsrörelsen. Medlarna föreslog därför att de centrala parterna ska hantera dessa frågor i en arbetsgrupp under ledning av en opartisk ordförande som parterna gemensamt får utse. Syftet är att ge ett bättre underlag inför nästkommande förhandling. Inga utfästelser har gjorts om framtida ändringar i bilaga M. Medlarna har satt en tidsgräns för arbetet – 15 juni 2009.

Bild 8-9: Särskilt uppdrag

För att styra arbetet i den centrala gruppen har medlarna preciserat nio frågeställningar som gruppen ska fokusera på. En del av frågeställningarna handlar om den enskilde lärarens villkor, en del om verksamhetens behov och en del om de lokala parternas förutsättningar.

Bild 10: Allmänna bestämmelser - nyheter

I samband med att Kommunal, SKTF och flera förbund inom SACO, bl a Läkarförbundet, slutit avtal har man också accepterat förändringar i de allmänna bestämmelserna, AB. Dessa förändringar har nu även Lärarnas Samverkansråd accepterat. Nedan följer en sammanfattning av förändringarna. Bilden kan också presenteras med stöd av ”PM om Allmänna bestämmelser (AB)”, som bifogas detta manus.

Förändringarna i AB innebär i korthet följande:

- §5 Den nedre gränsen för deltidsanställning har höjts till 20/40 från 17/40. Detta är en anpassning till ändringar i arbetslöshetsförsäkringen.
- § 13 Paragrafen innebär en avvikelse från arbetstidslagens regler om dygns- och veckovila. Vid förläggning av ordinarie arbetstid kan dygnsvilan tillfälligt vara 9 timmar under förutsättning att den genomsnittliga dygnsvilan under begränsningsperioden är 11 timmar. I samband med händelser som ej gått att förutse finns ingen nedre gräns för dygnsvilan under förutsättning att den genomsnittliga dygnsvilan under begränsningsperioden är 11 timmar. Vid förläggning av ordinarie arbetstid kan veckovilan vara 24 timmar under förutsättning att den genomsnittliga veckovilan under begränsningsperioden är 36 timmar.

De år då nationaldagen infaller på en lördag eller söndag ska de arbetstagare som på grund av detta får en förlängd årsarbetstid kompenseras med en ledig dag. Detta gäller följaktligen bara de som har semestertjänster med 40 timmar förlagda måföre, t ex studie- och yrkesvägledare. Lärare med ferietjänst har alltid sin reglerade arbetstid förlagd till 194 dagar per arbetsår oavsett hur nationaldagen infaller och omfattas således inte av bestämmelsen, eftersom de inte drabbas av en arbetstidsförlängning. Inte heller semesteranställda, t ex inom vården, som går på schema, omfattas således av denna bestämmelse.

- § 28 Om en arbetstagare får sjukpenningen indragen av Försäkringskassan ska arbetsgivaren betala sjuklön. Tidigare fanns ingen begränsning i tid. Förändringen innebär att sjuklön i dessa fall nu utgår i max 180 dagar.
- § 29 Vid föräldraledighet har den anställda rätt till sk föräldrapenningtillägg med 10% av lönen under förutsättning att man vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren i 365 dagar. Föräldrapenningtillägget utgår så länge som den första föräldraledigheten med föräldrapenning varar, dock längst i 90 dagar.
- De ersättningar som anges i krontal har höjts med i genomsnitt 11%. I de flesta fall gäller höjningen från 080701. De berörda ersättningar är:
 - § 18 Uppehållsanställning
 - § 21 Obekväm arbetstid
 - § 22 Jour och beredskap
 - § 23 Förskjuten arbetstid
 - § 24 Färdtid
 - § 27 Semester

Att förbereda inför medlemsmötet:

- Förbered information kring vilken väg kommunföreningen valt i löneöversynen de senaste 2-3 åren och vilka erfarenheter man har av arbetet med löneöversynen. Ta fram lönekriterier, lönepolicy och utfallen i % samt statistik i form av t ex medellön, medianlön, 10:e och 90:e percentilen för hela kollektivet och för olika grupper i kommunföreningen.

- Förebred information kring hur arbetsgivaren hanterar arbetstid och arbetsinnehåll på de olika skolorna i kommunen. Ta fram bra exempel och lösningar i den mån sådana finns.

Att diskutera vid medlemsmötet:

- Hur upplever medlemmarna kvaliteten på lönesamtal och kopplingen mellan prestation, kompetens, kvalifikationer och lön?
Finns det lönekriterier och hur uppfattas dessa i så fall?
Vad kan de enskilda medlemmarna och LR i kommunen göra för att få ett utfall under avtalsperioden som överstiger lägstanivån?
- Används usk för planering av lärares arbetstid och / eller görs en planering via fördjupad dialog?
Läggs lärarens reglerade tid ut i ett arbetstidsschema? Justeras arbetstidsschemat efterhand så att det avspeglar det verkliga utlägget av lärarens reglerade tid?
Används de tre perioderna vid utlägget av reglerad tid och avstämning för t ex övertid?
Får lärarna de ersättningar de har de rätt till, t ex tillägg för obekväm arbetstid?

Bifogas:

- PM om Allmänna bestämmelser (AB)