

Facket & Skolan

Linköping maj 2021

LR-föreningens årsmöte



Linköpings LR-förening genomförde sitt årsmöte den 23 mars. På grund av mötesrestriktionerna genomfördes årsmötet helt och hållet digitalt i år. Årsmötet hade en extern ordförande i Freddy Grip, som har en gedigen bakgrund inom LR. Han har varit ordförande för LR:s studerandeförening och var också biträdande mötesordförande under delar av LR:s kongress under förra året.

En nyhet för i år var att årsmötet på grund av stadgeändring valde LR-föreningens hela styrelse: Till ordförande valdes Timo Järvinen (Birgittaskolan/Gymnasiet), till vice ordförande Karin Bäckstedt (Anders Ljungstedts Gymnasium) och till kassör Anders Hellmér (Katedralskolan), samtliga omval. Till övriga styrelseledamöter valdes Malin Bjärnlid (ALG), Maria Allinggård (Bäckskolan), Sofia Moberg (Linghemsskolan), Ida Söderback (Vists skola), Eva-Lena Josefsson (Änggårdsskolan), Caroline Hultberg (Hagbyskolan), Emma Holmquist (Fridtunaskolan), Rasmus Rigenius (Arenaskolan), Zanet Marn Rosén (Berzeliusskolans grundskola), Stella Adolfsson (Ånestadsskolan), Paulina Nilsson (Tornhagsskolan) Heleine Johansson (Folkungaskolans grundskola) Edvin Jensen (Katedralskolan), Anna Forslund (Birgittaskolan/Komvux), Viviana Liljebäck (Arbetsmarknadscentrum), Mats Fahlgren (Mottagningsenheten Adjunkten), Åsa Aviles (Birgittaskolan/SFI) samt Christina Koberstein Holgersson (Thea Privata Grundskola). Till styrelsesuppleanter valdes Anders Grafström (Ljungsbroskola) och Anna Ihrén Andersson (Elsa Brändströms skola).

Till föreningsombud valdes Timo Järvinen. Till biträdande föreningsombud valdes Karin Bäckstedt, Anders Hellmér, Malin Bjärnlid, Maria Allinggård och Sofia Moberg. Sofia Moberg valdes också till nytt biträdande huvudskyddsombud. Revisorerna Jonas Junggren (Folkungaskolans gymnasium) och Torsten Kassman (Nya Munken) fick förnyat förtroende liksom valberedningen bestående av Stefan Griph (Ekholmsskolan), Ann-Margret Carlsson (Tokarpsskolan) och Cecilia Lindroth (Skeda skola) med Stefan Griph som ordförande.



Utöver personvalen kan man konstatera att styrelsen beviljades ansvarsfrihet för det gångna året.

I verksamhetsberättelsen kunde man läsa att alla medlemsaktiviteter efter förra årets årsmöte och all kursverksamhet för ombud fick ställas in under året på grund av pandemin. Det här resulterade i att föreningen gjorde ett ekonomiskt överskott under året. Överskottet kommer väl till pass eftersom LR-föreningen har fått minskat anslag från förbundet.

Ordf/Föreningsombud: Timo Järvinen: timo.jarvinen@utb.linkoping.se 076-118 53 87, 013-26 33 87

HSO/Vice ordf/Bitr FO: Karin Bäckstedt: karin.backstedt@utb.linkoping.se 070-301 55 73

Bitr FO: Malin Bjärnlid: malin.bjarnlid@utb.linkoping.se 076-841 62 22

Bitr FO/Kassör: Anders Hellmér: anders.hellmer@utb.linkoping.se. 070-286 05 95

Bitr FO: Mia Allinggård: maria.allinggard@utb.linkoping.se 070-577 37 33

LR:s medlemservice: 08-613 27 00

<http://www.lr.se/linkoping>

Nytt avtal kommunal sektor

Det har väl inte undgått någon att Lärarnas Samverkansråd och Sveriges Kommuner och Regioner har tecknat ett nytt centralt kollektivavtal inom kommunal sektor: HÖK 21. Avtalet har skapat en hel del debatt och det har höjts röster om att vi borde ha sagt nej till slutbudet och låtit det hela gå till medling och vid behov konflikt. HÖK 18 kom ju till efter medling. Medlarbudet som blev HÖK 18 visade sig vara en stor förbättring jämfört med arbetsgivarens slutbud och det var lätt att säga ja till det. HÖK 21 är ungefär som HÖK 18 fast bättre. Det finns flera bindande skrivningar i avtalet och likaså reglerar den ett antal företeelser som tidigare har varit oreglerade eller ottydliga.



Det nya avtalet är treårigt och innehåller tre löneöversyner 2021, 2022 och 2023 per den 1 april varje år. Avtalet är sifferlöst liksom HÖK 18, vilket innebär att det inte finns några fastslagna procentsatser för hur stora löneökningarna ska vara. Det här ställer stora krav på kommunerna att ta ansvar för lönebildningen och att se till att löneökningarna blir på en nivå som tryggar kompetensförsörjningen. Mer om detta senare.

HÖK 21, liksom HÖK 18, betonar vikten av ett partsgemensamt arbete för att trygga rekryteringen av utbildade lärare och studie- och yrkesvägledare till skolan. I och med att det här arbetet i Linköping har legat nere sedan i augusti 2019, alltså sedan långt före pandemin, krävs det en nystart. HÖK 21 är tydligare än HÖK 18 om tidsfrister när vissa saker måste vara gjorda, så kallade stupstockar.

Två nyheter i avtalet är dels en reglering av villkoren för att undervisa under lovskola, dels ett krav på att skolornas tjänstefördelningar ska förhandlas enligt MBL (eller samverkas i kommuner som har samverkansavtal). I Linköping har vi ett lokalt kollektivavtal om lovskola. Det centrala avtalet reglerar frågan på ett något annorlunda sätt än vårt eget avtal. Båda bygger dock på frivillighet. Vi har också i Linköping en överenskommelse med arbetsgivaren på förvaltningsnivå om hur arbetet med bemanning och tjänstefördelning ska gå till. Vår överenskommelse innehåller också krav på förhandling av tjänstefördelningen men är därutöver mer detaljerad än det centrala avtalet. Den tar ett helhetsgrepp om bemanningsplaneringen och arbetet med tjänstefördelning som inte finns i det centrala avtalet.



En annan förändring i HÖK 21 jämfört med tidigare avtal gäller bilaga 6. Bilaga 6 är den bilaga som reglerar lokala avtal om annan arbetstidsreglering än den vanliga i bilaga M. Enligt den gamla bilaga 6 kunde man skriva avtal om att ha en ökad del av arbetstiden som reglerad arbetstid (1552 timmar i stället för 1360) och en motsvarande mindre mängd förtroendearbetstid. Sådana avtal har vi på Harvestads skola och Ekkälleskolan. Det kunde också bli fråga om en helt annan typ av arbetstidsreglering, t ex att man tar bort den

reglerade tiden och reglerar lektioner, konferenser, utvecklingssamtal mm och har resterande arbetstid som förtroendearbetstid. Ett sådant avtal har vi på Elsa Brändströms skola. Den tidigare bilaga 6 föreskrev att lärarna som går in i en annan arbetstidsreglering skulle få 1500+500 kr extra per månad för omregleringen. I den nya bilaga 6 finns fortfarande en möjlighet att komma fram till alternativa regleringar av lärarnas arbetstid, men det utgår inga extra pengar om man gör förändringar. Avtalen på Harvestads skola, Ekkälleskolan och Elsa Brändströms skola upphör dock inte att gälla bara för att man har skrivit om bilagan.

Fortsättning nästa sida

Nytt avtal kommunal sektor fortsättning



I och med att det fanns ett ekonomiskt värde i den gamla bilaga 6 (möjlighet till högre lön vid avtalstecknande) har parterna valt att lösa av det ekonomiska värdet så att alla medlemmar i LR (och Lf) inom kommunal sektor med månadslön ska få ett engångsbelopp om 2000 kr med junilönen. Engångsbeloppet proportioneras till sysselsättningsgraden. Sjukfrånvaro och föräldraledighet påverkar inte beloppet men däremot annan tjänstledighet.

Lärarnas Samverkansråd och SKR är också överens om att samverka med staten måste utvecklas. Det här gäller bland annat genomförandet av professionsprogram, VFU och hantering av statsbidrag till kompetensutveckling och lönebildning.

I HÖK 21 finns också en definition av förtroendearbetstiden. Det har inte funnits med i avtalen tidigare även om parterna har varit överens om vad förtroendearbetstiden ska användas till. Det fastslås också att förtroendearbetstiden ska förläggas under arbetsperioden, alltså inte under sommarlovet, som är arbetsfri.

Löneöversyn 2021 inom Linköpings kommun

I och med att det nu finns ett centralt avtal inom kommunal sektor har också det lokala arbetet med årets löneöversyn kunnat inledas med en löneöverläggning som genomfördes den 27 april.

Enligt det centrala avtalet ska arbetsgivaren efter avslutad löneöversyn göra en uppföljning och analys av lönenivåer och lönestruktur. Det ska föras en partsgemensam dialog om analysens resultat och detta ska sedan utgöra ett viktigt underlag i överläggningen med parterna i kommande löneöversyn.

Denna skrivning är ny jämfört med HÖK 18 eftersom kommunerna endast i begränsad utsträckning följde de skrivningar som fanns i HÖK 18 om lönestruktur och lönespridning. I HÖK 21 står bl a att såväl arbetsgivare som fackliga företrädare behöver stödja en ökad lönespridning och att lönestrukturen ska bidra till stabilitet och kontinuitet. Vid löneöverläggningen kunde vi från LR:s sida redovisa att lönespridningen för i stort sett samtliga LR:s medlemskategorier hade minskat i löneöversynen 2020.



Vi lämnade också ett tydligt yrkande till arbetsgivaren.

Vi yrkade:

- att lärares och studie- och yrkesvägledarnas löner måste uppvärderas
- att arbetsgivaren måste prioritera dem som utifrån sin erfarenhet står för stabiliteten och kontinuiteten
- att det ska gå ut ett direktiv till lönesättande chefer att en önskvärd lönestruktur ska spegla en värdering av erfarenhet och yrkesskicklighet och leda till löneutveckling under hela yrkeslivet
- att arbetsgivaren tydliggör hur man planerar att säkerställa löneutveckling för äldre arbetstagare i enlighet med bilaga 5 i HÖK 21.

Vidare klargjorde vi att vi inte stödjer arbetsgivarens intention att hålla tillbaka yrkeslärares löneutveckling med hänvisning till lönekartläggningen.

Fortsättning nästa sida

Löneöversyn 2021 inom Linköpings kommun fortsättning

Arbetsgivaren redogjorde också för hur man tänker kring löneutrymmet. Den redovisningen är aldrig helt tydlig vid löneöverläggningen, men en sak står klar: vi kan sannolikt vänta oss ett mycket lågt genomsnittligt utfall för kollektivet, förmodligen lägre än någon gång under de senaste 10 åren. Utrymmet beslutas av politikerna eftersom det måste budgeteras för det. Vi framförde att pengar inte borde vara ett problem med tanke på att kommunen 2020 åter gjorde ett gigantiskt överskott.

Vi anser att det är synnerligen olyckligt med kommunens njudda inställning ett år som detta som helt har präglats av pandemin. Våra medlemmar har verkligen tagit sitt ansvar för att hålla skolverksamheten, och därmed samhället, i gång. Våra medlemmar har genom sina insatser hållit skolorna öppna trots riskerna för den egna hälsan, täckt upp för varandra och ställt upp för eleverna. Inom gymnasiet har lärarna blivit tvungna att ändra sina planeringar många gånger under det gångna året. Man gick över från närundervisning till distansundervisning från ena dagen till den andra och sedan har det varit många ändringar fram och tillbaka. Inte undra på att medlemmarna är slitna. En rejäl löneökning hade kunna fungera som en uppmuntran och ett tack för insatserna.

