

Redogörelse
för
ÖLA 00

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Innehåll

Redogörelsetext till ÖLA 00	
Förhandlingsprotokoll.....	7
Löneavtal 00	8
Bilaga A till Löneavtal 00	20
Partsarbete, Bilaga 3	37
Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 4	47
Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5	49
Ökad måluppfyllelse – ett ansvar som delas av många, Bilaga 6.....	50
LOK 00, Bilaga 7 och 7a	52
Svenska Kommunförbundets anvisningar för arbete som förskollärare m.fl.	53

Enligt upphovsrättslagen är det förbjudet att, utan medgivande från Svenska Kommunförbundets förhandlingssektion, mångfaldiga texten i denna skrift, helt eller delvis, genom tryckning, kopiering, bandinspelning eller liknande. Medlemmar i Svenska Kommunförbundet respektive Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag – KFF samt de arbetstagarorganisationer som är parter i avtalet, äger dock rätt att för eget bruk mångfaldiga texten i denna skrift i den omfattning och på det sätt de önskar.

Redogörelsetext till ÖLA 00

Redogörelsetexten är Svenska Kommunförbundets ensidiga, men har delgivits de fackliga organisationerna.

Förhandlingsprotokoll

Protokollet som gäller mellan de centrala parterna följer samma uppställning som tidigare. Mellan de lokala parterna gäller LOK 00 – se bilaga 7 respektive 7a till centrala protokollet.

§ 1 Innehåll m.m.

Part i avtalet är, förutom Svenska Kommunförbundet och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd även Arbetsgivarförbundet för kommunalförbund och kommunala företag - KFF.

Genom att Lärarnas Samverkansråd har samverkansavtal med SKOLLEDARNA (1 januari 2001 bytte organisationen namn till Sveriges Skolledarförbund) gäller avtalet även SKOLLEDARNA.

AB 98, i dess lydelse 2000-04-01, ingår som en del i överenskommelsen.

§ 2 Skolutveckling m.m.

Centrala parter konstaterar att överenskommelsen i sin helhet syftar till en förbättrad måluppfyllelse i förskolan och skolan.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Avtalet löper under tiden 2000-04-01 – 2005-03-31.

Någondera parten har dock rätt att säga upp avtalet senast 2001-06-30 i syfte att avtalet ska upphöra att gälla 2001-09-30.

Till denna paragraf har också fogats en ensidig anteckning från Lärarnas Samverkansråd. Innebörden av anteckningen är att Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd avser att, inför ställningstagande till eventuellt förtida uppsägning av avtalet, fästa stor vikt vid att lokala kollektivavtal tecknas i enlighet med bestämmelsen i Bilaga 3 punkt 3. Se vidare redogörelsetexten till Bilaga 3 punkt 3.

Löneavtal 00

Det nu träffade löneavtalet innebär en kursändring i förhållandet arbetsgivare – arbetstagarorganisation. Fokus läggs nu mera på förhållandet chef – medarbetare.

Det nya Löneavtalet innebär en tydliggjord syn på vad som ska ge lön. Tyngdpunkten ligger nu på krav på ökad tydlighet i lönepolitiska frågor från arbetsgivarens sida.

Framgång i arbetet förutsätter dock en bred dialog med och delaktighet från såväl medarbetare som arbetstagarorganisationer. Till stöd för det lokala arbetet med det nya Löneavtalet finns en skrift "Individuell lönesättning – en process" där vi utvecklar vår syn på bakgrunden till den träffade överenskommelsen om Löneavtal 00 och även vår syn på de förutsättningar som behöver finnas lokalt för att arbetet med det nya Löneavtalet ska bli framgångsrikt. Skriften är inget färdigt koncept som går att följa från början till slut men visar på ett antal åtgärder som vi tror är bra när kommunen överväger att gå in på det som vi kallar huvudregeln i Löneavtal 00.

För den som söker ytterligare kunskap och idéer inom detta område finns på Svenska Kommunförbundets hemsida, <http://www.svekom.se/publikat/pp/lonopol.htm> beskrivet en rad andra skrifter som förbundet gett ut inom det lönepolitiska området.

§ 1 Grund för lönesättningen

Paragrafen är helt nyskriven och innebär en tydligare syn på vad som fordras för ett framgångsrikt arbete med lönebildning och lönesättning.

I det lokala lönebildningsarbetet gör arbetsgivaren lönepolitiska bedömningar av vilka löneåtgärder som behöver vidtas utifrån verksamhetens resultat, behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare och kommunens ekonomiska förutsättningar.

Det är verksamheten och de politiskt uppsatta målen om inriktning, omfattning och kvalitet som är utgångspunkten för arbetsgivarens lönepolitik. Vad som ska åstadkommas bestäms ytterst av de förtroendevalda. Sedan är det verksamheternas sak att bryta ner målen på olika nivåer och att i dialog med arbetstagarna slå fast hur de inom sina respektive

områden kan bidra till att nå uppsatta mål.

Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Det är därför viktigt att lönen är individuell och differentierad och avspeglar hur väl uppsatta mål nås. Detta förutsätter att verksamhetsmålen är diskuterade i organisationen och bland medarbetarna. Det måste vara tydligt för alla vad som ska åstadkommas.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik ökar förutsättningarna för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Lönesättningen bör därför göras på ett konsekvent sätt och ha sin grund i klara och tydliga lönesättningsprinciper vilka är på förhand väl kända av de anställda. Sambandet mellan löneutveckling och utveckling av arbetsuppgifter och arbetsprestationer bör vara tydligt. Det är av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Löneavtal 00 lägger ett ökat ansvar på chefer på alla nivåer. Chefernas förmåga att kommunicera såväl verksamhetsmål som uppnådda resultat med medarbetarna har avgörande betydelse för arbetet med individuell lönesättning. Paragrafens sista stycke lyfter fram chefernas stora betydelse för att sätta mål nås och att uppföljning av resultat sker. Därför är det av stor betydelse att chefernas lön verkligen avspeglar de resultat som vederbörande uppnår.

§ 2 punkt 1 Överläggning

Överläggningar ska genomföras med arbetstagarorganisationerna inför varje löneöversyn. I dessa överläggningar redovisar arbetsgivaren de ställningstaganden som ligger till grund för planerade åtgärder i kommande löneöversyn. I redovisningen inryms motiv till varför olika bedömningar görs samt hur underlaget till dessa bedömningar arbetats fram. Konstruktionen uppvisar stora likheter med bakgrunden till och hanteringen av det s.k. verksamhetsutrymmet i tidigare överenskommelser.

Denna överläggning är själva kärnan i Löneavtal 00. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. Om arbetsgivaren gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar ökar möjligheten att nå sam-

förstånd om vad som ska åstadkommas i löneöversynen.

I avtalet finns inte krav på att arbetsgivaren kallar samtliga arbetstagarorganisationer till överläggning vid samma tillfälle. Inte heller finns någon organisatorisk nivå angiven. Dock framstår det som naturligt att en överläggning tar upp kommunövergripande analys och åtgärder som har sin grund i prioriteringar mellan olika verksamheter. Beroende på storlek och organisation kan det då även vara ändamålsenligt att föra diskussioner inom respektive verksamhet.

För att uppnå avsedd kvalitet på överläggningen fordras förberedelser från framför allt arbetsgivar sidan. En tydlig och tydligt beskriven arbetsgivarpolitik är av avgörande betydelse för tilltron till arbetsgivarens planerade åtgärder samt för tilltron till att dessa får genomslag i de förslag till ny lön som arbetsgivaren senare ska lämna.

Målet med överläggningen är att arbetsgivarens förslag görs förståeligt för de fackliga organisationerna för att därigenom skapa acceptans för arbetsgivarens planerade åtgärder. Att förstå hur arbetsgivaren tänker och att det är förutsägbart hur arbetsgivaren tänker agera lönemässigt över tid är helt avgörande för att ha tilltro till arbetsgivaren som lönesättare. När arbetsgivarens syn på lönebildning och lönesättning är känd ger det även arbetstagarna möjlighet att på stabilare grund göra prognos om sina egna framtida arbetsvillkor hos arbetsgivaren.

Ett exempel på en fråga som det är naturligt att belysa vid överläggningen är arbetsgivarens syn på lönestrukturfrågorna, d.v.s. önskade lönerelationer mellan grupper såväl som lönespridningen inom en grupp. Det kan också vara aktuellt att belysa lönefrågor mot bakgrund av lagstiftning rörande diskriminering.

Det är väsentligt för den fortsatta hanteringen att överläggningsresultatet, d.v.s. egentligen det som arbetsgivaren sagt på olika sätt kommer att hända i kommande löneöversyn/-er, på något lämpligt sätt dokumenteras. Observera dock att detta dokument aldrig ska ha form av kollektivavtal (§ 2 punkt 1 anm. 1).

Beträffande överläggningen, se även punkt 9 i Bilaga A till Löneavtal 00.

Vägval

Senast efter överläggningen måste den lokala part som vill göra bruk av undantagsregeln göra klart detta för motparten. D.v.s. att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling (§ 2 punkt 1 anm. 2) i stället

för att använda huvudregeln. Denna anmärkning är så utformad att såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisation kan begära att få genomföra löneöversynen som förhandling. Anmärkningen har tillkommit för att ge de arbetsgivare som inte känner sig mogna att genomföra löneöversynen enligt huvudregeln möjlighet att under en tid arbeta aktivt med de lönepolitiska frågorna så att löneavtalets huvudinriktning – arbetsgivaren som lönesättare – kan fullföljas i kommande löneöversyner.

För arbetstagarorganisationen fyller anmärkningen en viktig funktion genom att den ger organisationen möjlighet att begära förhandling i de fall det ännu inte finns ett tillräckligt stort förtroende för arbetsgivarens förmåga att hantera lönesättningen ensidigt.

Det är väsentligt för fortsättningen – inte minst ur förhandlingsordnings-synpunkt – att parterna är klara över vilken väg som väljs.

§ 2 punkt 2 Löneöversyn enligt huvudregeln

Löneöversyn sker genom att arbetsgivaren gör fördelning på individnivå och meddelar sitt förslag till ny lön till berörda arbetstagare. Som grund för förslaget ska beaktas Löneavtalets paragraf om grundläggande principer för lönesättning, resultatet av de överläggningar som genomförts samt naturligtvis arbetsgivarens egna lönepolitik. I punkten poängteras även vikten av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat samt vikten av väl kända kriterier.

En god lönespridning är väsentlig framför allt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid. I punkten talas om en ökad lönespridning, det är dock viktigt att konstatera att det inte är självklart att lönespridningen alltid ökar vid en löneöversyn. I en kommun består en grupp arbetstagare ofta av så få individer att det inte är lämpligt att diskutera lönespridning utifrån ett matematiskt beräkningssätt. Lönespridning mäts på en grupp arbetstagare, vilket innebär att en förändrad sammansättning av gruppen får betydelse för lönespridningen. T.ex. innebär en stor pensionsavgång vid en viss tidpunkt inom en grupp i allmänhet att lönespridningen minskar.

Skrivningen om väl kända kriterier syftar till att understryka vikten av att grunderna för den individuella lönesättningen är kända. Detta är mycket väsentligt för att skapa förtroende för att lönesättningen sker på ett konsekvent sätt snarare än på oklara grunder. Konsekvent hante-

rande ökar också möjligheterna för arbetsgivaren att visa att lönesättningen inte har diskriminerande inslag. Ett av syftena med individuell lönesättning är att ge medarbetarna möjlighet att via förbättrade resultat få löneutveckling. För att detta ska vara möjligt måste kriterierna vara väl kända.

I avtalstexten finns ingen formföreskrift för hur arbetsgivaren ska lämna förslag till ny lön till berörda arbetstagare. Av praktiska skäl och tydlighetsskäl bör arbetsgivaren ta fram en lokal hanteringsordning både för sättet att informera berörda arbetstagare om ny lön och för vem som då företräder arbetsgivaren. Ur Löneavtalets synpunkt är det angeläget att det finns koppling mellan vem som arbetstagaren har dialogen med om sin prestation och vem som meddelar arbetstagaren om arbetsgivarens förslag till ny lön.

§ 2 punkt 3 Resultat av löneöversyn

Arbetsgivaren ska meddela sitt förslag till ny lön till respektive arbetstagarorganisation. Inte heller här finns några formföreskrifter i avtalstexten. Dock är det väsentligt att arbetsgivaren i en lokal hanteringsordning beskriver när förslaget ska anses överlämnat till arbetstagarorganisationen, annars blir det svårt att veta när tidsfrister löpt ut.

Om arbetstagarorganisationen inte påkallar förhandling senast två veckor (§ 6 punkt 1) från det att arbetsgivaren meddelat sitt förslag till ny lön – eller den tid man lokalt kommit överens om (§ 6 punkt 1 anm. 2) – anses arbetsgivarens förslag fastställt. De fastställda lönerna ingår genom en anmärkning (§ 2 punkt 3 anm. 2) i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 00. Inget särskilt dokument behövs således i denna fråga, och heller inga namnunderskrifter. Däremot ska det naturligtvis finnas ett arbetsgivarbeslut om lön i enlighet med den delegationsordning som kommunen tillämpar.

§ 6 punkt 1 a) och b) Om vad kan arbetstagarorganisationen påkalla förhandling när parterna har följt huvudregeln?

Det föreligger två fall där arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla förhandling om arbetsgivarens förslag till ny lön:

- arbetsgivaren har inte uppnått det garanterade utfallet (§ 2 punkt 4 och punkt 6)
- det föreligger skillnader i omfattning och innebörd mellan överlägg-

ningen och arbetsgivarens förslag till ny lön. Om det endast föreligger mindre skillnader i omfattning och innebörd har arbetstagarorganisationen dock inte rätt till förhandling.

Vad blir följden av dessa påkallade förhandlingar?

"inte uppnått garanterat utfall":

Antingen konstateras att garanterat utfall har uppnåtts, och då händer inget mer, eller så fattas x kronor. Med det senare förhandlingsresultatet som grund ska arbetsgivaren göra ett nytt förslag till ny lön (§ 2 punkt 2) som då uppfyller Löneavtalets krav på garanterat utfall. Även om förhandlingen skulle avslutas i oenighet och därmed gå till central förhandling (§ 6 punkt 2 a)) eller till skiljenämnd (§ 6 punkt 3) så återgår alltid förhandlingsresultatet slutligt till arbetsgivaren för förnyat förslag till ny lön.

"skillnader i omfattning och innebörd":

Att gå in i denna förhandling innebär att arbetsgivaren accepterar att det finns skillnader i omfattning och innebörd. Därmed övergår förhandlingen i en traditionell förhandling enligt § 2 punkt 1 anm. 2.

Avsikten är att förhandling ska kunna påkallas om det är uppenbart att arbetsgivarens förslag till ny lön inte avspeglar vad som satsas i överläggningen. Detta kan normalt inte avse enstaka arbetstagare. Att arbetsgivaren säger sig satsa på en viss grupp av arbetstagare kan aldrig i ett individuellt lönesystem med nödvändighet innebära att samtliga i den gruppen omfattas.

Avsikten är inte att arbetstagarorganisationen ska kunna påkalla förhandling därför att "en medlem inte är nöjd".

Om lokala parter inte är överens om huruvida det är en skillnad eller inte får hanteras på gängse sätt som en prövning av kollektivavtalets innebörd.

Nedan följer exempel på vad en diskussion som ev. kan leda till förhandling enligt denna punkt kan avse.

Exempel 1. Arbetstagarorganisationen påstår att arbetsgivaren inte prioriterat en speciell grupp vid löneöversynen, vilket arbetsgivaren vid överläggningen sagt vara avsikten. Efter genomgång av utfallet för denna grupp befinns att dessa som grupp fått ett bättre utfall än andra grupper. Den av arbetstagarorganisationen påkallade förhandlingen avvisas med motivering att det inte finns skillnader mellan överläggning och arbetsgivarens förslag till ny lön. Ett alternativ är att arbetstagarorganisationen återtar sin förhandlingsframställan.

Exempel 2. Arbetsgivaren har vid överläggningen redovisat sin avsikt att i löneöversynen arbeta för en ökad lönespridning för en speciell grupp. Efter löneöversynen är lönespridningen för gruppen lika stor som den var före. Arbetstagarorganisationen påkallar förhandling. Eftersom arbetsgivaren inser att det finns skillnader mellan överläggningen och arbetsgivarens förslag till ny lön accepteras förhandlingsframställan och löneöversynen genomförs som traditionell förhandling.

Exempel 3. Arbetsgivaren har vid överläggningen konstaterat att en viss typ av personal särskilt behöver uppmärksammas. Arbetstagarorganisationen ser att arbetsgivarens förslag till ny lön inte har uppmärksammat denna personal på alla berörda förvaltningar och påkallar förhandling. Arbetsgivaren anser att detta är en mindre skillnad i omfattning som inte är möjlig att ta upp förhandling om. Så småningom visar det sig att parterna inte kan nå varandra i den frågan. Då finns två vägar. Antingen gå till central förhandling, och i förlängningen AD, om kollektivavtalets innebörd (skillnadsfrågan). Eller träffa överenskommelse om att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling. Se även nästa stycke.

Vad finns för reservutgångar om inte huvudregeln fungerar?

Det finns två lägen att gå ifrån/aldrig använda huvudregeln vid varje löneöversyn.

- Part kan begära att löneöversynen genomförs som traditionell förhandling direkt, i samband med eller snarast efter överläggningen (§ 2 punkt 1 anm. 2).
- Parterna kan, efter det att arbetsgivaren delgivit arbetstagarorganisationen förslagen till ny lön, träffa överenskommelse om att genomföra löneöversynen som traditionell förhandling (§ 2 punkt 3 anm. 1)

Det andra alternativet kan ses som en väg ut ur en situation där parterna

inte kan/vill reda i frågan om huruvida det föreligger skillnader i omfattning eller innebörd. Dock torde detta naturligen bli ett undantagsfall, bl.a. eftersom arbetsgivaren i detta läge meddelat berörda arbetstagare sina förslag till ny lön.

Förhandlingsordning för löneöversyn genomförd som traditionell förhandling

Om den lokala förhandlingen (enligt § 2 punkt 1 anm. 2 eller via § 2 punkt 3 anm. 1) slutar i oenighet kan central part påkalla central förhandling enligt § 6 punkt 2 b) om

- huruvida garanterat utfall uppnåtts
- fördelning av garanterat utfall.

Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av en särskild skiljenämnd (§ 6 punkt 3).

Detta följer den hanteringsordning som gällt i tidigare löneavtal.

Garanterat utfall

Här återfinns en ny-gammal konstruktion. Det gamla begreppet "utrymme" är borttaget och även dess placering först i en paragraf som handlade om löneöversyner. Denna förändring har gjorts för att tydliggöra hur arbetet naturligen går till på vägen fram mot en löneöversyn. I stället finns en garanti om utfall i procent av medlemmarnas (tillsvidareanställda grupp 1) lönesumma. Begreppet garanterat utfall är ett nytt sätt att uttrycka "lägst-utrymme". Det förändrade ordvalet från lägst-utrymme till garanterat utfall innebär ingen förändring i vare sig rättslig eller lönepolitisk bemärkelse.

Inför löneöversynen är det angeläget att arbetsgivaren genomför en analys av vilka behov av löneökningar som finns med avseende på arbetstagarernas bidrag till verksamheternas resultat, behov av nyrekrytering, möjlighet att behålla personal o.s.v. Med utgångspunkt från denna analys och innehållet i löneavtalets § 1 görs en samlad lönepolitisk bedömning i kommunen. Att ta beslut om eller avstånd från löneökningar utöver ett garanterat utfall utan att ha gjort en seriös prövning enligt ovan är

alltså inte förenligt med kollektivavtalets intentioner.

Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före respektive löneöversynstillfälle. Begreppet löneöversynstillfälle är valt med den utgångspunkten att det antingen kan vara när arbetsgivaren avser meddela arbetstagarna förslag till ny lön (§ 2 punkt 2) eller vid det första utsatta förhandlingstillfället (§ 2 punkt 1 anm. 2). Om löneöversynstillfället t.ex. är den 5 december ska lönesumman beräknas per den 31 oktober. Det är följaktligen arbetstagarens organisationstillhörighet den 31 oktober som är avgörande. Det är väsentligt att slå fast datum så att ingen oklarhet råder om beräkningstidpunkten. I likhet med tidigare kan parterna lokalt komma överens om annat.

Gäller inte arbetsledande personal

Liksom i CÖA 98 gäller bestämmelsen om garanterat utfall inte för arbetsledande personal. Med arbetsledande personal menas "arbetsledande personal med underställda". Exempel på kategorier som hör hit är bl.a. rektorer samt föreståndare/chefer inom förskolan. Även arbetstagare inom administrationen – på skolkontor eller motsvarande – kan höra hit. Arbetstagare med samordningsansvar eller med ansvar för vissa uppgifter ingår inte. Observera således att "arbetsledande personal med underställda" överhuvudtaget inte ingår i organisationens lönesumma.

Speciellt om Löneöversyner åren 2002 – 2004

För löneöversynerna dessa år finns inget garanterat utfall. Detta är en vidareutveckling av den konstruktion som finns avseende arbetsledande personal. Dessa år får det lokala lönepolitiska arbetet fullt genomslag. Bestämmelsen innebär att det är en rent lokal fråga hur stort utfallet blir respektive år. Betydelsen av att arbetsgivaren i det lokala lönebildningsarbetet gör lönepolitiska bedömningar kan därför inte nog betonas. Exempel på sådana bedömningar är t.ex. vilka löneåtgärder som behöver vidtas såväl utifrån verksamhetens resultat som utifrån behovet av att kunna behålla och rekrytera goda medarbetare. Observera de skrivningar i Bilaga A till Löneavtal 00 som gäller mellan lokala parter.

Förhandlingsordningen är densamma under hela avtalsperioden. Det får till följd att det år 2002 - 2004 inte är möjligt att föra vidare en lokal löneöversynsförhandling till central förhandling vilket följer av innebörden av § 6 punkt 2. Fråga om enskild arbetstagares löneökning avseende arbetsledande personal kan dock föras vidare till central förhandling på

samma sätt som tidigare.

Något om teknikfrågor

5-regeln

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än fem medlemmar hos arbetsgivaren (§ 2 punkt 4). Denna bestämmelse återfinns i andra Löneavtal. Eftersom Löneavtal 00 har en annan uppbyggnad lämnas här en anpassad redogörelsetext:

”5-regeln innebär att det garanterade utfallet i procent är oreglerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar hos arbetsgivaren.

Denna bestämmelse har tillkommit för att förhindra de olägenheter ett garanterat utfall i procent kan ha för organisationer med få medlemmar. Avsikten är inte att dessa organisationers medlemmar ska särbehandlas.

Löneavtalets § 1 samt strukturella förhållanden kan medföra, att ett på central nivå bestämt garanterat utfall i procent kan vara fel i förhållande till de faktiska omständigheterna.

De centrala parternas avsikt med bestämmelsen är att organisationer med få medlemmar ska – om inte speciella skäl föreligger – behandlas som övriga organisationer där huvudregeln (garanterat utfall) gäller.

Varje avsteg med någon organisation från huvudregeln ska göras med hänsyn endast till de omständigheter som råder för de arbetstagare som är medlemmar i berörd organisation.”

Del av garanterat utfall till andra åtgärder

Det garanterade utfallet kan även utgöras av andra åtgärder än löneåtgärder om överenskommelse träffats mellan lokala parter (§ 2 punkt 4 anm. 1). Exempel på andra åtgärder skulle kunna vara försöksverksamhet med arbetstidsförkortning, kompetensutveckling m.m.

Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras

Texten (§ 2 punkt 4 anm. 2) har ingen annan innebörd än vad som reglerades i Löneavtal 98 § 8 Löneberäkning för deltid- och uppehållsan-

ställda.

Tidpunkt för löneöversyn

Löneöversyn varje år gäller fr.o.m. 1 april såvida inte annat överenskommes lokalt (§ 2 punkt 5). Dock gäller (§ 2 punkt 5 anm.) Löneöversyn 2000 fr.o.m. 1 oktober. Vidare kan, i likhet med i tidigare löneavtal, överenskommelse träffas mellan lokala parter om annan beräkningstidpunkt och beräkning av det garanterade utfallet.

Speciellt om Löneöversyn 2000

Löneöversyn 2000 innehåller även ett verksamhetsutrymme. Detta är samma verksamhetsutrymme som hör till CÖA 98 och som redan ska vara fördelat, senast den 1 oktober 2000.

Speciellt om Löneöversyn 2001

Om central part i enlighet med § 6 i Förhandlingsprotokollet säger upp ÖLA 00 att upphöra att gälla 2001-09-30 gäller (§ 5 punkt 7 anm. 2) inte Löneöversyn 2001. Löneökning fr.o.m. 1 april 2001 ska inte betalas ut förrän Lärarnas Samverkansråd till Svenska Kommunförbundet bekräftat att de inte kommer att säga upp ÖLA 00.

Garantilöner

Garantilönerna efter 12 månaders provanställning för arbetstagare grupp 1 med tillsvidareanställning är höjda fr.o.m. 2004-04-01.

Till grupp a) hänförs förskollärare, fritidspedagoger och hemspråkstränare. Till grupp c) hänförs lärare som har merparten av sin undervisning förlagd till grundskolans senare årskurser (år 7-9) och lärare som har merparten av sin undervisning förlagd till särskolan. Till grupp d) hänförs lärare som har merparten av sin undervisning förlagd till allmänna ämnen i gymnasieskolan/kommunala vuxenutbildningen. Alla andra lärare (exkl. lektorer som ej omfattas av garantilönebestämmelserna) inkl. lärare inom kommunala musikskolan och SFI-lärare förs till b).

Ettårslönen för arbetstagare hänförliga till a) dvs. förskollärare m.fl. gäller endast för arbetstagare med adekvat utbildning. Arbetstagare som inte har adekvat utbildning kan ges lägre lön.

Ettårslönen faller ut, för tillsvidare- reanställd arbetstagare, kalender-

månaden efter 12 månaders provanställning. Visstidsanställning i 12 månader eller mer ger inte rätt till ettårslön. För att vara garanterad ettårslön krävs att arbetstagaren har haft 12 månaders provanställning. Denna löneökning ska inte räknas in för att uppnå garanterat utfall.

Vid nyanställning regleras lönen individuellt liksom för arbetstagare som inte provanställs.

§ 3 Övriga förhandlingar m.m.

Förhandlingar enligt denna paragraf kan endast föras som lokala förhandlingar. Vad som kan föras centralt framgår av § 6 Förhandlingsordning.

§ 4 Fredsplikt

Ingen ändring i innehållet jämfört med Löneavtal 98.

§ 5 Klassificering

Ingen ändring i innehållet jämfört med Löneavtal 98.

Bilaga A till Löneavtal 00

Mellan centrala parter

Parterna gör gemensamt bedömningen att förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse enligt ÖLA 00:s intentioner, samt Löneavtalets tydligare koppling mellan mål, resultat och lön, leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden. Om förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse inte leder till att löneutvecklingen på riksnivå kommer att uppgå till totalt lägst 20 % under avtalsperioden, ska i särskild förhandling mellan de centrala parterna överenskommas hur skillnaden ska läggas ut.

En särskild underhandsöverenskommelse reglerar hur löneutvecklingen på riksnivå ska mätas. Eftersom bedömningen om totalt lägst 20 % gäller på riksnivå, och uppföljningen av denna därmed kommer att hanteras mellan centrala parter, finns inte anledning att här i detalj gå in på innehållet i underhandsöverenskommelsen. Mycket kort innebär denna att lönen jämförs för s.k. identiska individer parvisa år. Det innebär att för att komma med i mätningen måste en individ finnas anställd med samma BSK-kod vid två på varandra följande år. Utgångspunkten för mätningen är novemberstatistiken år 2000 vilken jämförs med novemberstatistiken år 2004. För att uppföljningen ska bli så riktig som möjligt innehåller avtalet en regel som innebär att Löneöversyn 2004 bör vara avslutad senast den 30 september 2004. Detta för att utfallet av löneöversynen ska finnas med i novemberstatistiken 2004.

Bedömningen om totalt lägst 20 % är inte bindande för varje kommun. Däremot innebär skrivningen att "parterna är överens om att detta mål ska uppnås" att varje kommun har sin del i ansvaret för att slutresultatet på riksnivå blir totalt lägst 20 %. En löneutveckling på riksnivå på totalt lägst 20 % som tar sin utgångspunkt i individuell lönesättning innebär med nödvändighet att grupper av lärare alt. enskilda arbetstagare ska ha 30-40 % löneökningar under avtalsperioden, medan andra grupper alt. enskilda arbetstagare ska ha betydligt lägre löneökningar. Anledningen till att Svenska Kommunförbundets styrelse valt att ingå denna överenskommelse med Lärarnas Samverkansråd är att man vill se en resultatförbättring i skolor och förskolor såväl som en god löneutveckling för de berörda arbetstagargrupperna.

Mellan lokala parter

Här beskrivs arbetsgivarens ansvar för att förändrings- och utvecklingsarbetet bedrivs på lokal nivå. Förutom ÖLA 00:s övergripande mål att arbetet ska åstadkomma en ökad måluppfyllelse ska det också leda till förbättrad effektivitet, produktivitet och kvalitet. Detta är angeläget inte minst för att det är detta som skapar förutsättningar för fortsatt löneutveckling. Löneavtal 00 förutsätter och möjliggör genom sin konstruktion att olika lärares olika arbetsinsatser beaktas vid lönesättningen. Den inslagna vägen innebär att det är i den fasta kontanta lönen lärare får ersättning för det utförda arbetet. Det är mycket angeläget att arbetsgivaren tillvaratar denna möjlighet istället för att, som tidigare skett i stor utsträckning, utge ersättningar och arvoden vid sidan av den fasta kontanta lönen.

För att göra det möjligt att följa upp förskolans och skolans resultat finns behov av tydlighet beträffande målen för verksamheten. Vid medarbetar-/lönesamtal tydliggör arbetsgivaren målen och ger sin syn på medarbetarens uppnådda resultat. Här ges också möjlighet för medarbetaren att ge sin syn.

Vid överläggningen, som ska ske enligt Löneavtalet § 2 punkt 1, ska arbetsgivaren redogöra för sin syn på uppnått resultat med avseende på såväl produktivitet som kvalitet och kopplingen mellan detta resultat och arbetsgivarens förslag till åtgärder i löneöversynen. Detta som ett konkret uttryck för Löneavtal 00:s grundläggande förutsättningar. Särskilt viktigt är detta åren 2002 - 2004 då de lokala förutsättningarna är helt avgörande för utfallet vid löneöversynen.

Vid överläggningen ska även hanteras andra frågor som rör löneöversynen såsom lönesamtal, lönespridning och lönekriterier.

Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. för lärare, Bilaga M

I. Tillämpningsområde

Punkt 1 Definition av lärare

Punkten anger vilka arbetstagare som omfattas av bestämmelsen.

"...vars huvuduppgift är undervisning" innebär att lärare som övergår till andra arbetsuppgifter inte omfattas av dessa särskilda bestämmelser. Det gäller t.ex. lärare som får andra uppgifter p.g.a. arbetshandikapp e.dyl. eller när lärare får andra uppgifter där undervisningen inte längre utgör lärarens huvuduppgift.

"...förlagd till läsår" innebär att bestämmelserna omfattar lärare vars arbetstid är jämnt fördelad över året därför att skolans verksamhet är förlagd till perioder (läsår). Undervisning inom grundskola och gymnasieskola är enligt skollagen förlagd till läsår. Även undervisningen inom den kommunala vuxenutbildningen och kommunala musikskolan är så gott som alltid förlagd till läsår trots att detta inte följer av författning. Skrivningen ovan innebär att lärarnas arbetstidsbestämmelser följer förläggningen av elevernas undervisning.

Bestämmelsen innebär således att lärare i **svenska för invandrare** (SFI) inte omfattas av dessa bestämmelser om undervisningen pågår kontinuerligt under året.

En följd av denna bestämmelse är också att lärare kan nyanställas vid **komvux** enligt AB:s regler för arbete inom vuxenutbildning som pågår kontinuerligt.

Huvudregeln är att verksamhetens förläggning avgör om lärare omfattas av bestämmelsen eller ej. Avtalen får inte förhindra att verksamheten bedrivs enligt olika målgruppers intressen och behov. Det bör tilläggas att punkt 2 och 3 nedan ger möjlighet att hantera gränsdragningsproblem som kan uppkomma med anledning av denna bestämmelse genom lokala kollektivavtal eller enskilda överenskommelser.

"... det offentliga skolväsendet" omfattar förskoleklassen, grundskola, gymnasieskola, särskola, specialskola, sameskola, komvux, särsvux och

svenska för invandrare. Bestämmelserna ska också tillämpas för lärare inom kommunala musikskolan. Däremot omfattas inte lärare inom uppdragsutbildning.

Förskollärare

Bilaga M omfattar inte automatiskt förskollärare eller fritidspedagoger även om de har till huvuduppgift att arbeta med elever i undervisningsgrupp. Bestämmelsen kan dock – om arbetsgivaren så beslutar – tillämpas på förskollärare vars arbete organiseras som för lärare i övrigt, dvs. med verksamhet förlagd till läsår och med det dagliga arbetet så anordnat att viss förtroendearbetstid är önskvärd.

Punkten är en s.k. arbetsgivarventil – dvs. det är arbetsgivaren som beslutar om bestämmelsen ska tillämpas eller ej.

När arbetsgivaren beslutar att inte tillämpa bestämmelsen (Bilaga M) på förskollärare/fritidspedagoger som arbetar i arbetslag tillsammans med lärare kan det ändå vara av värde att rimliga förutsättningar skapas för gemensam planering med andra medarbetare.

Punkt 2 Lokala bestämmelser

Punkten innebär att det är fritt för lokala parter att överenskomma om alternativa bestämmelser i förhållande till dessa särskilda bestämmelser. En sådan överenskommelse kan innebära att de särskilda bestämmelserna helt eller delvis inte ska gälla eller ersättas av andra bestämmelser. Överenskommelsen kan omfatta samtliga arbetstagare eller en grupp arbetstagare – t.ex. vid en skolenhet.

Sådan överenskommelse ska protokollföras som ett lokalt kollektivavtal – lokal bestämmelse – ingående i LOK 00.

Punkt 3 Avvikelse med enskild

Punkten innebär att arbetsgivaren kan komma överens med enskild arbetstagare om avvikelse från dessa bestämmelser t.ex. om annan omfattning och förläggning av den reglerade arbetstiden. Det kan t.ex. vara aktuellt med 40-timmarsvecka för lärare vid skoldaghem.

Det är lämpligt att överenskommelse med enskild dokumenteras så väl

att ingen tvekan om innehållet senare behöver uppstå.

Punkt 4 Korta visstidsanställningar

Punkten anger att arbetstagare grupp 2 endast omfattas av bestämmelserna 5b) – 6a och b) i de särskilda bestämmelserna. I övrigt gäller AB (bl.a. 40-timmarsvecka).

II. Särskilda bestämmelser till AB 98

Punkt 5a) Provanställning

Arbetstagare – som inte tidigare varit tillsvidareanställd som lärare – provanställs automatiskt under de första 12 månaderna av en erbjuden tillsvidareanställningen. Avsikten är att nyutbildade lärare ska erhålla ett introduktionsår under erfaren lärares handledning.

Observera att bestämmelsen endast kan tillämpas för arbetstagare som inte tidigare varit tillsvidareanställd som lärare, hos arbetsgivaren eller i en annan kommun, enligt dessa bestämmelser eller enligt tidigare motsvarande bestämmelser.

Avsikten är inte att denna provanställning ska ses som en del i lärarutbildningen även om det är viktigt att erfarenheter återkopplas till respektive lärarhögskola. Inte heller är det parternas önskan att denna punkt ska påverka omfattningen av den praktik som idag ingår i lärarutbildningen.

Bestämmelsen bör inte tillämpas för arbetstagare som tidigare varit tidsbegränsat anställd hos arbetsgivaren i den omfattning att ett provanställningsår kan anses obehövt.

Den automatiska provanställningen i Bilaga M omfattar 12 månader. Om provanställningen ska avbrytas eller inte övergå till en tillsvidareanställning ska reglerna i 31 § LAS om underrättelse till arbetstagaren och varsel till den lokala arbetstagarorganisationen 14 dagar i förväg följas.

Punkten innebär ingen inskränkning i AB 98:s regler om provanställning eller i de nuvarande möjligheterna till tidsbegränsade anställningar.

Punkt 5b) innebär att LAS inskränks så att behörig arbetstagare grupp 2 får anställas för viss tid.

Punkt 6a), b) Visstidsanställning

Enligt skollagen får den som inte uppfyller i lagen angivna krav för att få anställas som lärare utan tidsbegränsning anställas som lärare för högst ett år i sänder. Sådan visstidsanställning ger inte företräde till återanställning.

Med anledning av 5 § andra stycket LAS – bortre gräns för vikarier – har parterna haft överläggningar som lett till följande tolkning:

Även om bestämmelsen gäller på lärarområdet måste man beakta följande. Skollagen, som varande speciallagstiftning, med dess behörighetskrav för att bli tillsvidareanställd som lärare, förskollärare och fritidspedagog i skolväsendet (lärare i förskoleklass och uppåt) tar över LAS. Det betyder att exempelvis en obehörig lärare inte kan åberopa bestämmelsen i 5 § andra stycket LAS som grund för att bli tillsvidareanställd lärare oaktat att hon eller han uppfyller bestämmelsens krav på minst tre års sammanlagd vikariatstid hos arbetsgivaren/kommunen.

Punkt 7 Arbetstid (AB § 11)

Syftet med borttagandet av lärares reglerade undervisningstid var att skapa goda förutsättningar för lärare att utöva det pedagogiska ledarskapet i en arbetsorganisation som främjar elevernas lärande.

Begreppet undervisning har traditionellt definierats som att "lära ut" resp. "förmedla kunskaper". Den nuvarande läroplanen definierar däremot undervisning som "arbete som planeras av lärare och elever tillsammans och som genomförs under lärares ledning".

I en skola som organiseras enligt detta arbetar eleverna tillsammans med lärarna med sitt lärande i en mängd olika situationer. Där finns föreläsningar, genomgångar, diskussioner och seminarier, projektarbeten, problembaserat lärande eller andra självständiga arbetsformer vilka bedrivs enskilt och i grupp. Arbetet kan ske i form av övningar, laborationer, excursioner, genom studie-, musei-, film-, teater- och konsertbesök eller vid "gästundervisning" i skolan samt vid planering resp. utvärdering tillsammans med läraren osv.

Lärarna har ansvar för att arbetet organiseras så att det aktivt bidrar till elevernas lärande. För att åstadkomma detta krävs att lärare enskilt och i arbetslag tar ett aktivt ansvar för det vardagliga arbetet. Detta sker lämp-

ligen genom att arbetslaget tillsammans med skolledaren formulerar målen för vad som ska genomföras, vilka resurser som finns att tillgå och vilka särskilda insatser som ska genomföras under kommande period. Självklart finns i denna mål- och resursdiskussionen en bedömning, från arbetsgivaren, av rimligheten i den kommande arbetsbördan för läraren/arbetslaget. Därefter genomförs arbetet självständigt av arbetslaget på ett sådant sätt att uppställda mål uppfylls. En förutsättning för att ett sådant arbetsätt ska fungera är att arbetslaget och eleverna ges ett reellt eget ansvar

När lärare och/eller arbetslag ges ett självständigt ansvar så innebär det också att lärarnas möjlighet att påverka sin arbetsmiljö ökar. Den dagliga planeringen av arbetsuppgifterna och fördelningen av dessa görs av arbetslaget. Genom ett sådant arbetsätt ökar utrymmet för variation i lärarens arbete markant. Utrymme finns för någon/några att lägga mer tid på utvecklingsarbete, för andra att tillsammans genomföra större projekt. Arbetslaget avgör tillsammans behovet av extra tid för planeringsarbete ex i samband med att nya kurser och arbetsformer ska införas resp. prövas. Det är viktigt att ta till vara varje lärares specifika förmåga, intresse och ambition. Detta kan innebära att olika lärare kan få arbeta olika mycket med olika arbetsuppgifter.

Periodvis kan arbetet förläggas så att lärare ägnar mer tid åt pedagogiskt arbete med eleverna i mindre grupper. Andra perioder tvärt om. I samband med att eleverna arbetar självständigt får arbetet mer karaktären av stöd och handledning vilket i sin tur kan innebära att behovet av planeringstid minskar.

Genom dessa bestämmelser ersätts en del av Arbetstidslagens regler. Genom punkt 2 har arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation möjlighet att lokalt träffa kollektivavtal om ytterligare avvikelser i förhållande till Arbetstidslagen.

Punkt 7 a) Årsarbetstid

Denna punkt anger den grundläggande arbetstidsregleringen. Lärare utför samma arbetsinsats som andra kommunalt anställda arbetstagare. Men arbetstidens förläggning bygger på skolans behov, tradition och statens styrning av undervisningen till läsår.

Årsarbetstiden för kommunalt anställda omfattar före semester 2.007 timmar under ett genomsnittsår medan årsarbetstiden efter semester varierar mellan 1.751 timmar och 1.807 timmar beroende på ålder och där-

med antal semesterdagar.

Den genomsnittliga årsarbetstiden för lärare är för närvarande, exklusive semester, 1.767 timmar. Om denna arbetstid anses förlagd till 194 dagar så är en arbetsvecka i genomsnitt 45,5 timmar.

Punkt 7b) Reglerad arbetstid

Med reglerad arbetstid avses sådan arbetstid vars förläggning arbetsgivaren fattar beslut om. Bestämmelsen innebär att arbetstiden är en nettotid som ska fullgöras under verksamhetsåret. Denna tid är 1.360 timmar. Sysselsättningsgraden för heltidsanställd lärare är direkt kopplad till den reglerade arbetstiden för ett verksamhetsår. För en arbetstagare som är anställd på halvtid innebär detta att den reglerade arbetstiden är 680 timmar. Sysselsättningsgraden ska uttryckas som procent av heltid.

Syftet med reglerad arbetstid är att ange en tidsmässig ram inom vilken lärares arbetsuppgifter ska rymmas utöver de uppgifter som lärare fullgör inom sin förtroendearbetstid. Denna ram anger således de tidsmässiga förutsättningarna när rektor och arbetslag/lärare planerar vilka arbetsuppgifter som ska utföras och hur de ska fördelas mellan olika lärare

Avtalet anger inte var arbetet ska utföras. Normalt sker detta på arbetsplatsen. Rektor kan dock, efter överenskommelse med en lärare, fatta beslut om att en del av den reglerade tiden förläggs till lärarens bostad – t.ex. om detta är motiverat utifrån lärarens behov av enskilt för- och efterarbete och av bristfälliga arbetsutrymmen i skolan.

Lunchrast bryter den reglerade arbetstiden. Normalt blir den reglerade arbetsdagen för lärare således tvådelad. Det kan också vid ett antal tillfällen inträffa att den blir tredelad. Det kan röra sig om reglerad arbetstid även på kvällar t.ex. för föräldramöten, utvecklingssamtal med elev, informationsträffar med nya elever, lärarens kompetensutveckling m.m.

Lärares schema över den reglerade arbetstiden avser de yttre ramarna för den reglerade arbetstiden. I normalfallet bör en lärare kunna räkna med att i god tid innan verksamhetsårets början få kännedom om sin arbetstidsförläggning, dvs. start och sluttidpunkt för arbetsdagen samt de olikheter som kan vara aktuella för veckodagar eller olika perioder under verksamhetsåret. Beslut om principer för schemaläggning och vissa effekter av dessa är av sådan karaktär att det ska föregås av primärför-

handling enligt bestämmelserna i MBL.

Den reglerade arbetstiden kan således utnyttjas för alla typer av uppgifter som ryms i lärares anställning t.ex. undervisning och annat pedagogiskt arbete med eleverna, tillsyn, medverkan i utvecklings- och läroplansarbete, kompetensutveckling, planering, samverkan (i arbetslag, med skolledning, myndigheter, annan personal, näringsliv m.m.), utvärdering, dokumentation, information, marknadsföring, administration (schemaläggning, beställning, inköp, elevuppgifter, betygsadministration m.m.), ledningsuppgifter (inom arbetsenheter, program, kurser, ämnen etc.) samt handledning av lärarstuderande, andra lärare, lärarassistenter m.m., samordning (ämnes- och institutionsarbete, samverkan med föräldrar) osv.

Denna uppräkningslista ska ses som exempel på läraruppgifter – och inte som en heltäckande beskrivning. Avsikten är att visa något av bredden i de uppgifter som kan ingå i lärararbetet.

Vid fördelningen av arbetstiden över verksamhetsåret bör eftersträvas en jämn fördelning. Dock kan, genom t.ex. skolors olika planering, utvecklingssamtal med elever och föräldrar och kompetensutveckling, den reglerade tiden variera under läsåret. Utgångspunkt för denna fördelning bör vara att lärare/arbetslag och skolledare tillsammans diskuterar fram den mest ändamålsenliga fördelningen av arbetstiden med hänsyn till de arbetsuppgifter som beskrivs ovan. Vid en sådan diskussion måste hänsyn tas till arbetslagets och till enskild lärares kommande arbetssituation.

Den reglerade tiden kan som tidigare omnämnts vid behov förläggas även på kvällar t.ex. för föräldramöten, utvecklingssamtal m.m.

För att få en god överblick av arbetsuppgifterna under verksamhetsåret och därmed också motverka en för hög arbetsbelastning för enskild lärare ska de huvudsakliga arbetsuppgifterna planeras i minst tre perioder under verksamhetsåret. Se vidare i redogörelsen för Centrala och lokala protokollsanteckningar, 3. Övriga anteckningar, p. 7.

Det torde vara möjligt att redan vid läsårets start planera in återkommande aktiviteter som t.ex. föräldramöten, utvecklingssamtal så att den reglerade tiden förläggs där dessa aktiviteter genomförs. Även återkommande och tidskrävande arbetsuppgifter som t.ex. genomförande av nationella prov bör i samarbete mellan skolledning och lärare planeras så att tillräcklig del av den reglerade tiden läggs ut vid dessa tillfällen.

Vid tre tillfällen under verksamhetsåret ska avräkning ske av tid översti-

gande den fastställda reglerade tiden för utbetalning av ev. övertidserättning. Detta förutsätter att lärares reglerade arbetstid, d.v.s. 1360 timmar fördelade på 194 A-dagar, förläggs på så sätt att de yttre ramarna för den reglerade tiden anges. Observera att det för verksamhetsåret inte finns några andra arbetstidsmått än de 1360 timmarna. Vid vilka tre tillfällen avräkning ska göras beslutas av arbetsgivaren. Se vidare punkt 18, Kompensation för övertidsarbete, i denna redogörelse.

Lärares lärande – kompetensutvecklingstid

Inom ramen för den reglerade arbetstiden avsätts erforderlig tid för kompetensutveckling. Med kompetensutveckling *avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande*. Utifrån skolans och den enskildes behov rymmer kompetensutveckling såväl ämnesbreddning resp. fördjupning, didaktik/metodutveckling, forsknings- och utvecklingsarbete, arbetslagsutveckling, läroplans/programarbete, introduktion av ny teknik samt utveckling av den sociala kompetensen.

Det innebär att kompetensutveckling – förutom olika former av reguljär fortbildning även innefattar andra typer av insatser som kan tjäna syftet – t.ex. gemensam reflektion/diskussion om undervisningen/elevernas inläring, pedagogisk utvärdering handledning, auskultation vid kollegors undervisning, pedagogisk planering osv. Det innebär också att kompetensutveckling kan bedrivas såväl sammanhållet under hela dagar/veckor som kontinuerligt enstaka timmar/delar av dag varje vecka under ett läsår.

Kompetensbehovet bör fastställas såväl för en skola som för enskilda lärare vid skolan och resultera i individuella kompetensutvecklingsplaner. Varje enskild lärare förutsätts avsätta relativt omfattande tid för kompetensutveckling. Därutöver kan den tid som avsätts för olika lärare variera utifrån varierande behov och intresse. Tiden för kompetensutveckling kan även variera mellan olika verksamhetsår.

Punkt 7c) Reglerad arbetstid – A-dagar

Sysselsättningsgraden påverkar inte antalet dagar. I avtalet regleras enbart **antalet** dagar – inte den exakta tidpunkten för när dessa dagar ska fullgöras. Men uttrycket "*under och i anslutning till läsåret*" anger att det, utan medgivande av den enskilde, endast är möjligt att förlägga ar-

bedags dagar under och i anslutning till läsåret. Bestämmelsen tillåter dock ett uppehåll som understiger en arbetsvecka mellan tid för läsårets avslutning eller start och exempelvis kompetensutveckling.

Avtalet reglerar inte heller vilken verksamhet som ska bedrivas. Det anger t.ex. inte hur många av de 194 dagarna som tas i anspråk för undervisning. För lärare vid skolform med läsårsreglering innebär praxis att undervisningen förläggs till läsåret. En individuell förläggning av de 194 dagarna kan överenskommas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Eventuellt behov av att ta i anspråk lärare för undervisning utanför denna tid tillgodoses naturligen genom överenskommelse med den enskilde läraren.

Normalt förläggs den reglerade arbetstiden till 194 dagar benämnda A-dagar.

Punkt 7d) Förtroendearbetstid

Avtalet innebär att den del av årsarbetstiden som överstiger 1.360 timmar utgör förtroendearbetstid. Därmed garanteras lärare mer än 20% i förtroendearbetstid av sin årsarbetstid under ett år. Begreppet förtroendearbetstid syftar på den arbetstid som avses i ATL § 2, punkt 2, *"sådan arbetstid över vilken arbetstagare har förtroendet att själv disponera"*. Förtroendearbetstid är i första hand avsedd för för- och efterarbete. Inom förtroendearbetstiden kan även rymmas spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling. Utvecklingssamtal med elev och/eller föräldrar ryms till skillnad från tidigare bestämmelser inte inom förtroendearbetstiden.

Punkt 8 Ferielön

För arbetstagare som omfattas av bilaga M, arbetstider m.m. för lärare, ersätts AB § 19 med punkterna 9 – 16.

Utgångspunkten för systemet är att det är ett intjänandesystem och att lönen under ferieperioden bestäms av hur många av de 194 dagarna (A-dagar) arbetstagaren fullgjort/kvalificerat sig för. Detta innebär i sin tur att höst- och vårtermin väger ganska jämnt ur intjänandesynpunkt trots att våren kalendariskt är avsevärt längre. Antalet dagar där arbetstagarens reglerade arbetstid kan förläggas (A-dagar) är nästan lika många på höst och vår genom att våren innehåller mycket fler lov och helgdagar.

Punkt 9 Definitioner

Verksamhetsåret, som alltid är 12 månader, fastställs i kommunen och utgör den tid där arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig vissa perioder.

Med den längsta arbetsfria perioden, *ferieperioden*, avses vanligtvis sommarferien men ferielönekonstruktionen gör det möjligt att beräkna en ferieperiod som har förlagts till annan tid av verksamhetsåret. Observera dock att arbetstagaren ska – sett över verksamhetsåret – åtnjuta ledighet motsvarande semesterlagens/avtalets bestämmelser. Se även punkt 14, första stycket.

Arbetsperioden utgör den del av verksamhetsåret, som inte är ferieperiod och som inrymmer de 194 A-dagarna enligt punkt 7 c. Inför varje verksamhetsår ska de 194 A-dagarna förläggas av arbetsgivaren.

Punkt 10 Lön

Det är bara för den längsta arbetsfria perioden – ferieperioden – som ferielön beräknas. Under övrig tid – såväl A-dagar, som arbetsfria dagar, exempelvis jullov och sportlov – utbetalas löpande lön.

Punkt 11 Ferielön

a) För arbetstagare, som under verksamhetsåret fullgjort hela arbetskyldigheten, d.v.s. de 194 A-dagarna, eller inte varit frånvarande av annan anledning än enligt AB § 33 mom. 12, utgörs ferielönen av den löpande månadslönen. Till detta kommer semesterdagstillägg enligt punkt 14, tredje stycket.

b) För annan arbetstagare beräknas ferielönen utifrån hur många A-dagar arbetstagaren varit anställd och inte varit frånvarande av annan anledning än enligt AB § 33 mom. 12, under arbetsperioden. Till detta kommer semesterdagstillägg enligt punkt 14, tredje stycket.

För att få reda på antalet betalda dagar under ferieperioden måste man veta följande:

- *Antal kvalificerande A-dagar*. Dessa kan vara kvalificerande antingen genom att arbetstagaren varit anställd och arbetat eller att arbetstagaren varit anställd men frånvarande av semesterlönegrundande anledning.

Observera att antalet A-

dagar är baserat på anställningstid och har inget att göra med hur den enskilde arbetstagarens arbete är förlagt. A-dag är inte lika med den enskilde arbetstagarens arbetsdag! Detta gäller även anställda med koncentrerade deltider, vilka således ska – för beräkning av ferielönen – ha 194 dagar såvitt de är anställda hela arbetsperioden även om den enskildes egna arbetsdagar är betydligt färre.

- *Antal arbetsfria mån–fre under hela fastlagda arbetsperioden* för kommunen/kommundelen/skolan/arbetslaget/arbetstagaren. Alltså tas ingen hänsyn till att en enskild arbetstagare inte är anställd hela den tiden. Dessa dagar inrymmer – utöver helger – t.ex. någon eller några arbetsfria dagar i samband med elevers lovdagar vid sport och påsk och i anslutning till Allhelgonahelgen, ett antal dagar runt jul och nyår, fredag vid Kristi Himmelsfärd och kanske något mer.

Observera att enligt anmärkningen till momentet ska även röda dagar mån–fre medräknas. Detta totala antal dagar kan bestämmas för kommunen, för kommundelen, för skolan, för arbetslaget eller för den enskilde arbetstagaren. Som exempel skulle arbetsgivaren kunna komma överens med enskild arbetstagare om en arbetsfri vecka i maj.

Antalet arbetsfria dagar mån–fre under hela verksamhetsåret är genomsnittligt 67 stycken räknat på en 28-årsperiod. Till arbetsfria dagar mån–fre medräknas även infallande helgdagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton. Helgernas variation är hämtad från SOU 1992:27, Årsarbetstid sid. 76ff. Faktorn $67/194 = 0,345$ kan alltså förstås så att för varje A-dag tjänas in 0,345 ledig mån–fre räknat på hela året. Dock stämmer inte siffran 67 för varje enskilt år beroende på att somliga helger varierar mellan veckodagar. Faktorn 0,345 är en konstant så länge som den reglerade arbetstiden anses förlagd till 194 dagar.

Från faktorn 0,345 ska subtraheras en mindre faktor beroende på att ett antal arbetsfria mån–fre ligger inom den totala arbetsperioden och därmed redan är betalda med löpande lön. Av intresse är ju att veta hur många intjänade arbetsfria mån–fre det är kvar till ferieperioden. Systemet är flexibelt på så sätt att ju fler arbetsfria dagar mån–fre som finns inom ramen för arbetsperioden (de 194 dagarna) desto färre intjänade arbetsfria dagar mån–fre återstår till ferieperioden. Arbetsperiodens arbetsfria dagar mån–fre beräknas enligt följande formel eftersom lov och helger ligger så snedfördelat sett över hela arbetsperioden.

a = b varvid
194

a = antal arbetsfria dagar (inkl röda dagar och aftnar) mån–fre under totala arbetsperioden

b = antal arbetsfria dagar (inkl röda dagar och aftnar) mån–fre per A-dag under totala arbetsperioden

För att sedan få fram antal betalda dagar under ferieperioden ska arbetstagarens kvalificerande A-dagar multipliceras med $(0,345 - b)$. Då erhålls antal intjänade arbetsfria dagar mån–fre under ferieperioden. För att få kalenderdagar multipliceras resultatet med 1,40. Betalda kalenderdagar under ferieperioden *förläggs från och med första vardagen mån–fre av ferieperioden.*

Tidigare eller senare start av verksamhetsåret (överlappning eller glapp)

Om verksamhetsåret tidigareläggs (överlappning) – jämfört med föregående 12-månadersperiod – erhåller arbetstagaren lön från och med första dagen av nya arbetsperioden på grundval av då gällande sysselsättningsgrad. Därutöver ska ingen ytterligare ferielön utges.

Om verksamhetsåret senareläggs (glapp) – jämfört med föregående 12-månadersperiod – erhåller arbetstagaren lön på grundval av den sysselsättningsgrad eller genomsnittliga sysselsättningsgrad som gällt för beräkning av ferielönen. Har arbetstagaren då inte uppfyllt villkoren i punkt 11 a), Bilaga M (dvs. det har beräknats dagar utan lön under ferieperioden) gäller obetalda dagar längst till 12-månadersperiodens utgång. Därefter utges – tills nästa arbetsperiod börjar – fortsatt ferielön med det värde som gällde den sista kalenderdagen före de obetalda dagarna.

Observera att för arbetstagare för vilka gäller punkt 11 a) i Bilaga M utgörs ferielönen av löpande månadslön. Någon beräkning av antal intjänade ferielönedagar ska inte göras.

Frånvaro enstaka dagar

Antalet arbetsfria dagar mån–fre under hela verksamhetsåret är genomsnittligt 67 stycken räknat på en 28-årsperiod. Till arbetsfria dagar mån–fre medräknas även infallande helgdagar samt midsommar-, jul- och ny-

årsafton.

Dock stämmer inte siffran 67 för varje enskilt år beroende på att somliga helger varierar mellan veckodagar. Detta kan vissa år få till följd att arbetstagare som varit t.ex. ledig utan avlöningsförmåner enstaka A-dag under arbetsperioden får obetalda dagar under ferieperioden.

För att – beroende på ovanstående – undvika obetalda dagar görs en koppling till metodiken i punkt 12, Anmärkning 3 i Bilaga M enligt följande:

Antalet betalda ferielönedagar ska inte påverkas om det totala antalet A-dagar med beviljad ledighet utan avlöningsförmåner utgör högst 2,00 procentenheter av anställningens A-dagar.

Ovanstående innebär att den som är anställd t.ex. hela arbetsperioden – d.v.s. 194 A-dagar – kan vara ledig utan avlöningsförmåner högst 3 A-dagar totalt under hela arbetsperioden utan att det påverkar ferielönen.

Ledighet utan avlöningsförmåner totalt 4 A-dagar av 194 (=2,06%) innebär att ferielön beräknas enligt huvudregeln.

Punkt 12 Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Vid förändring av sysselsättningsgraden under arbetsperioden ska ferielönen beräknas på ett genomsnitt. Detta genomsnitt beräknas på grundval av hur många kalenderdagar arbetstagaren har innehaft de olika sysselsättningsgraderna. Detta ställs i relation till antalet kalenderdagar som arbetsperioden omfattar. Även partiella ledigheter, som inte är semesterlönegrundande, beräknas på samma sätt.

I anmärkning 3 till momentet finns en spärr mot att räkna med för små förändringar av genomsnittliga sysselsättningsgraden. Den kommer t ex. till användning om arbetstagare varit partiellt ledig (inte semesterlönegrundande) del av dag vid några enstaka tillfällen.

Punkt 13 Vissa ledigheter under ferieperioden

I momentet konstateras att arbetstagaren behåller sin sjukpenning, föräldrapenning eller rehabiliteringspenning vid respektive ledighet under ferieperioden. Vidare konstateras att om en sjuklöneperiod infaller under de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden så utges även sjuklön beräknad på ferielönen. Efter den 45:e dagen kan en sjuklöneperiod inte

börja löpa.

Punkt 14 Semesterfrågor

Den semesterledighet som arbetstagaren har rätt till enligt Semesterlagen hänförs till de 45 första kalenderdagarna av ferieperioden. Det konstateras att ferielön tillsammans med lön för arbetsfria perioder under arbetsperioden inte får understiga den semesterlön som arbetstagaren ägt uppbära enligt lag/avtal.

Den arbetstagare som, på grund av semesterlönegrundande frånvaro, inte kunnat åtnjuta sin enligt lag/avtal tillkommande ledighet – och utan dröjsmål gjort framställning om utbyte – kan få ledigheten förlagd till arbetsperioden om den inte kan förläggas till annan tid. Sådan ledighet påverkar inte nästkommande ferielön, däremot görs ledighetsavdrag på sedvanligt sätt för frånvaron.

I samband med junilönen utbetalas det antal semesterdagstillägg som arbetstagaren tjänat in. Antal och beräkning är densamma som i AB § 33. Med intjänandeår avses dock antal kalenderdagar i arbetsperioden, d.v.s. för fullt antal semesterdagstillägg enligt avtalet fordras att arbetstagaren varit anställd hela arbetsperioden.

Arbetstagare har inte rätt att spara semesterdagar.

Om arbetstagare övergår till anställning enligt dessa bestämmelser ska inestående semester- eller uppehållsförmåner avlösas. Om arbetstagare övergår från anställning enligt dessa bestämmelser till annan anställning ska inestående ferieförmåner (ferielön och semesterdagstillägg) avlösas.

Punkt 15

Om övergång sker – hos samma arbetsgivare – från anställning enligt dessa bestämmelser till annan anställning så ska ferielön resp. semesterförmåner beräknas och utges som om tidigare anställning upphört och ny anställning tillträtts. Observera dock specialfallet med lärare som vikarierar som skolledare i samma kommun. Se exempel 10 – 15.

Punkt 16 Övrigt

Om arbetstagare slutar sin anställning enligt dessa bestämmelser ska in-

nestående ferieförmåner utbetalas.

Punkt 17 Semesterförmåner (AB § 33)

I momentet beskrivs att ur § 33 i AB ska hämtas semesterlönegrundande frånvaro, antal semesterdagar (enbart för beräkning av antal semesterdagstillägg) samt sättet att beräkna dessa.

Punkt 18 Kompensation för övertidsarbete

Reglerna i AB 98 § 20 gäller för arbetstagare som beordrats att utföra arbete på tid överstigande den fastställda tiden samt för arbetstagare som med kort varsel – mindre än 14 dagar – får förskjuta sin arbetstid. Lärares schema över den reglerade arbetstiden avser de yttre ramarna för denna. Observera att övertidsersättningen för lärare i sådant fall utgår från den reglerade arbetstiden på samma sätt som övertiden för annan arbetstagare utgår från den ordinarie arbetstiden. Avvikelse från förläggningen av den reglerade arbetstiden som har uppstått med anledning av att arbetstagaren beordrats att antingen fullgöra ytterligare arbetstimmar eller att förskjuta arbetstiden, rapporteras löpande enligt de rutiner som finns i kommunen. Detta för att kunna göra avräkning för och betala ut övertid vid tre tillfällen under verksamhetsåret enligt 7 b) anm. 1 i Bilaga M.

Vid beräkning av övertidsersättning tas ingen hänsyn till eventuell förtroendearbetstid. Det utgår ingen övertidsersättning om arbetsuppgifter, t.ex. undervisning, flyttas inom ramen för den reglerade arbetstiden.

Partsarbete, Bilaga 3

Punkt 1 Skolutveckling

Inledningsvis konstaterar parterna "att ÖLA 00 är ett uttryck för parternas vilja att bidra till den fortsatta utvecklingen av förskolans och skolans resultat". I detta arbete ingår bl.a. att sätta upp mål och sedan utvärdera måluppfyllelsen samt att vidta åtgärder för att förbättra denna. I denna överenskommelse lyfts fram att förändringsarbetet ska ha som utgångspunkt att det ska förbättra resultatet för barn och elever. Parterna åtar sig att dels var för sig, dels tillsammans verka för att avtalets intentioner förverkligas.

Punkt 2 Skolutvecklingsgrupp i kommunen

För att främja utvecklingen av barns och elevers lärande finns i avtalet en skyldighet för kommunen att bilda en partssammansatt skolutvecklingsgrupp. Gruppens uppgift består i att som ett stöd och en resurs till förvaltningsledningen följa att ett utvecklingsarbete som syftar till ökad måluppfyllelse sker i kommunens skolor/förskolor. Arbetet på skolorna/förskolorna ska bedrivas utifrån vid varje tidpunkt befintliga resurser. I skolutvecklingsgruppens arbete ingår att följa bl.a. skolornas kvalitetsredovisningar eller motsvarande. Kvalitetsredovisningar ska årligen upprättas enligt SFS 1997:702.

En lämplig inledning på skolutvecklingsgruppens arbete kan vara att gå igenom de angivna utvecklingsområdena och diskutera hur respektive utvecklingsområde ska hanteras för att bidra till att öka måluppfyllelsen, liksom var i organisationen respektive utvecklingsområde ska diskuteras. Diskussionerna ska leda fram till en översiktlig planering av gruppens arbete. För att uppsatta mål ska nås behöver arbetet bedrivas på skolor/förskolor/arbetsenheter. För att utvecklingsarbetet ska få genomslag är det angeläget att merparten av personalen blir delaktig. Detta eftersom den enskildes initiativ och engagemang är av avgörande betydelse för ett framgångsrikt förändringsarbete.

I sin uppföljande roll ska gruppen samla in redovisningar av vilka åtgärder som vidtagits, vilket resultat åtgärderna gav och hur detta förbättrade måluppfyllelsen. Detta

rens vidare ställningstaganden beträffande verksamhetens fortsatta utveckling.

Utvecklingsområden

Utvecklingsarbetet ska utgå från de utvecklingsområden som finns angivna i Bilaga 3. Dessa utvecklingsområden är barns och elevers inflytande, arbetsorganisationen, arbetstiden, arbetsmiljön, lärarnas kompetens, introduktion av nya m.m. Arbetet ska utgå från hur ett utvecklingsarbete inom de olika områdena kan bidra till att öka måluppfyllelsen. Det står lokala parter fritt att lägga till ytterligare utvecklingsområden. Centrala avtalet anger här minimikravet för vilka utvecklingsområden som ska tas upp.

Syftet med arbetet

De olika utvecklingsområdena ska belysas utifrån utgångspunkten hur vart och ett av dessa kan förbättras för att bidra till ett bättre resultat för barn och elever. För att ytterligare visa vad som avses med detta används utvecklingsområdet arbetsorganisation som exempel. Arbetet utifrån punkten syftar till att skapa diskussion kring frågeställningar med följande inriktning: Hur ska lärares arbete organiseras för att elevernas resultat ska förbättras? Hur kan arbetslaget ta ansvar för att "deras" elever når målen? Inom ramen för arbetet kan diskussion föras om på vilket sätt arbetslaget ska ta ansvar för sina elever. Arbetet ska inte omfatta frågor som rör skolans organisation vad avser sådant som förtroendevalda och skolledare har att fatta beslut om. T.ex är frågan om hur många elever arbetslaget ska ansvara för en ledningsfråga.

Nedan beskrivs kortfattat syftet med arbetet utifrån de olika utvecklingsområdena:

- 1. Barns och elevers inflytande** - Att belysa hur lärares/förskollärares arbete kan bedrivas så att det kommer att präglas av att barn och elever har inflytande på och ansvar för sitt lärande i syfte att nå en ökad måluppfyllelse.
- 2. Arbetsorganisation** - Att belysa hur lärares/förskollärares arbete kan organiseras för att det pedagogiska arbetet med barn och unga ska utvecklas för att nå ökad måluppfyllelse.
- 3. Arbetstid** - Att belysa hur lärares/förskollärares arbetstid kan användas i relation till de arbetsuppgifter som ska fullgöras under verk-

samhetsåret i syfte att nå ökad måluppfyllelse.

4. Arbetsmiljön - Att belysa arbetsmiljön – d.v.s. förhållanden som påverkar lärares, barns och elevers möjligheter till inflytande över arbetssituationen och den fysiska miljön - i syfte att nå ökad måluppfyllelse.
5. Lärares kompetens - Att belysa hur arbetet med kompetensutvecklingen kan bidra till ökad måluppfyllelse.
6. Introduktion av nya - Att belysa hur introduktionen av nya kan bidra till ökad måluppfyllelse.

Punkt 3 Lokalt kollektivavtal

Stödja och stabilisera

Utvecklingsarbetet under föregående avtalsperiod kom till större del att handla om lärares arbetstid kontra den tidigare regleringen av lärares undervisningstid och till mindre del övriga förändringsområden som pekades ut i ÖLA 2000 och "En satsning till två tusen...".

En förutsättning för överenskommelsen ÖLA 00 är att lokala parter träffar lokalt kollektivavtal som säkerställer arbetstagarens medverkan såväl i utformningen av sin egen arbetssituation som i förändrings- och utvecklingsarbete under avtalsperioden. Detta gäller således såväl arbetsgivaren som arbetstagarorganisationerna.

Syftet med det lokala kollektivavtalet är att stödja och stabilisera formerna för den lokala utvecklingsprocessen. Detta för att säkerställa att utvecklingsprocessen fortgår i varje kommun och därigenom förbättra tilltron mellan lokala parter.

Avtalet ska innehålla en översiktlig planering av skolutvecklingsgruppens arbete som detta beskrivs i punkten 2. Syftet är inte att reglera detaljer inom respektive utvecklingsområde. Gruppens sammansättning, bemanning och organisatoriska placering är inte heller sådant som ska regleras i kollektivavtalet.

Skrivningen innebär att senast den 15 maj 2001 ska lokalt kollektivavtal ha tecknats mellan parterna i varje kommun. Med översiktlig planering menas att skolutvecklingsgruppen, utifrån de olika utvecklingsområdena enligt ovan, ska gå igenom dessa och avgöra var och hur de olika frågorna ska hanteras. Det kommer att innebära att olika utvecklingsområden hanteras på olika sätt. Det kan bli aktuellt att på vissa områden bedriva ett arbete på varje enhet och i andra frågor bedriva ett arbete enbart i skolutvecklingsgruppen o.s.v. En översiktlig tidplan bör ingå i planeringen.

För att arbetet ska fungera väl ska avtalet även innehålla tidpunkter under avtalsperioden där avstämning/utvärdering av det pågående arbetet sker. Olika tidpunkter kan gälla för olika utvecklingsområden.

Materiellt innehåll

Avtalet ska därutöver ges det materiella innehåll som lokala parter kan enas om. När arbetsgivaren överväger att ta in materiella regleringar i det lokala kollektivavtalet bör de olika frågor som ska hanteras under avtalsperioden i förhållande till Lärarförbundet respektive Lärarnas Riksförbund ses som en helhet. Inför tecknandet av lokalt kollektivavtal före 15 maj 2001 bör arbetsgivaren därför blicka framåt och i sin bedömning väga in övriga frågor som ska hanteras.

Vid bedömningen av huruvida det finns behov av materiella regleringar beaktas även övriga delar av ÖLA 00. Såväl Bilaga M som Löneavtal 00 innehåller bestämmelser som har påverkan på denna bedömning.

I Bilaga M har införts en ny bestämmelse som innebär att planeringen av arbetet ska ske, med utgångspunkt från verksamhetens behov, på så sätt att arbetsinnehållet anpassas till lärares olika förutsättningar, se vidare redogörelsetexten till Bilaga M. Inriktningen är alltså att lärares arbetssituation ska hanteras individuellt snarare än kollektivt. Dialogen mellan chef och medarbetare är här av stor vikt.

Löneavtal 00 förutsätter och möjliggör genom sin konstruktion att olika lärares olika arbetsinsatser beaktas vid lönesättningen. Behovet av att i lokala kollektivavtal skapa särlösningar i form av ersättningar vid sidan av den fasta kontanta lönen har därför bortfallit i förhållande till vad som var fallet före 1996, då lärare lönesattes enligt tariff. Se vidare redogörelsetexten till Löneavtal 00.

Skyldighet att teckna lokalt kollektivavtal

Lokal part har alltså skyldighet att teckna lokalt kollektivavtal enligt innehållet i denna punkt i avtalet. Tidsgränsen 15 maj 2001 är kopplad till möjligheten att säga upp ÖLA 00 om inte lokala kollektivavtal tecknas. Det är därför angeläget att arbetsgivaren snarast fullgör sin skyldighet att kalla till förhandling. Skyldigheten att teckna lokalt kollektivavtal gäller även arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivaren bör därför anmoda arbetstagarorganisationerna att inkomma med yrkanden för det fall detta inte sker enligt formföreskrifterna, se vidare nedan.

Det är av stor betydelse att kommunen följer upp och informerar om vem som får teckna lokalt kollektivavtal och i vilka frågor i kommunen. Rätten att teckna lokalt kollektivavtal tillkommer kommunens personalorgan såvida inte rätten delegerats. ÖLA 00 ska inte tolkas som att det tar över kommunens delegationsordning i dessa frågor.

Dokumentation

Med tanke på att Lärarnas Samverkansråd avser att inför ställningstagande till eventuellt förtida uppsägning av avtalet, fästa stor uppmärksamhet vid att lokala kollektivavtal tecknats senast den 15 maj 2001 är det viktigt att dokumentera vad som sker i det lokala arbetet. Det gäller hela arbetet från starten fram till att lokalt avtal tecknas, alternativt att lokal överenskommelse inte går att nå. Detta för att göra det möjligt att avgöra om en eventuell uppsägning är förenlig med avtalets intentioner eller inte. Det är av denna anledning av största vikt att en dokumentation finns av såväl arbetsgivarens bud som arbetstagarorganisationernas yrkanden. Av detta skäl finns i avtalet ett krav på att arbetstagarorganisationens yrkanden ska vara skriftliga, fullständiga och inkomna i god tid. Med detta avses att arbetstagarorganisationens samtliga yrkanden ska framgå av det skriftliga yrkandet. Yrkandet ska vara inkommet till arbetsgivaren i så god tid att det är praktiskt möjligt att träffa lokalt avtal senast den 15 maj 2001. Lokal part kan inte villkora ett lokalt avtal som behandlar utvecklingsprocessen av krav på materiella regleringar utöver det som följer av själva utvecklingsprocessen t.ex. avseende arbetstidsfrågor. Detta är innebörden av avtalets formulering "det materiella innehåll som lokala parter kan enas om".

Avtalets lägsta nivå för att fylla kraven

Tanken med det lokala kollektivavtalet är att det är lokala parter som ska enas kring vad som ska ingå i detta. För det fall lokala parter har svårt att enas ges här vår syn på vad som är en lägsta nivå för att fylla kraven i det centrala avtalet.

Lokalt avtal ska ha åtminstone följande innehåll för att fylla kraven i det centrala avtalet:

Lokalt avtal ska

- Innehålla giltighets- och uppsägningsregler
- Innehålla en planering för var i organisationen de olika utvecklingsområdena ska hanteras, samt minst en åtgärd som ska vidtas per utvecklingsområde
- Innehålla avstämningstidpunkter för uppföljning av arbetet

Eftersom de båda lärarorganisationerna på central nivå uppträder som en part framstår det som naturligt att det lokala kollektivavtalet tecknas gemensamt mellan arbetsgivaren, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Det finns dock ingenting som hindrar att avtal tecknas med arbetstagarorganisationerna var för sig.

Det är av största vikt att arbetsgivaren som ett resultat av lokala förhandlingar skriftligen erbjuder Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund att teckna lokalt avtal som åtminstone har ovan angivna innehåll. Avtalets form innebär att det är ett ömsesidigt partsåtagande att teckna lokalt kollektivavtal.

Mall för lokalt kollektivavtal

Nedan följer en mall för hur ett lokalt kollektivavtal som är tecknat enligt denna punkt i avtalet kan se ut. De delar av mallen som är skrivna med kursiv stil är exempel som kan bytas ut av kommunen.

MALL

Förhandlingsprotokoll

2001-xx-xx

Avtal om formerna för arbetstagarens medverkan såväl i utformningen av sin egen arbetssituation som i förändrings- och utvecklingsarbetet

Parter:

X kommun å den ena sidan, samt

Läraryrket och/eller Lärarnas Riksförbund å den andra

§ 1

Det antecknas att denna förhandling förs i enlighet med bestämmelserna om lokalt avtal i ÖLA 00, Bilaga 3 punkt 3.

§ 2

En skolutvecklingsgrupp enligt ÖLA 00, Bilaga 3 punkt 2 första stycket har bildats för att följa förskolans och skolans resultat och förnyelse. Skolutvecklingsgruppen ska ta fram en översiktlig planering av utvecklingsarbetet vad gäller 1. barns och elevers inflytande, 2. arbetsorganisationen, 3. arbetstiden, 4. arbetsmiljön, 5. lärarnas kompetens och 6. introduktion av nya.

§ 3

Parterna är överens om

1. Utvecklingsområdet barns och elevers inflytande ska hanteras. *Exempel: på arbetslagsnivå. Följande åtgärder ska vidtas: Exempel: Arbetslagen x och y ska göra, utifrån läroplanens tankar om elevers inflytande, en planering av hur arbetet i resp. arbetslag kan organiseras i syfte att dels uppfylla läroplanens tankar dels ge eleverna träning i eget inflytande. Avstämning av arbetet ska ske*

senast xx-xx-xx.

2. Utvecklingsområdet arbetsorganisationen ska hanteras *Exempel: på varje skola.* Följande åtgärder ska vidtas: *Exempel: Skolorna i y-området ska göra en inventering av hur ansvarsfördelningen ser ut mellan skolledning, lärare/lärlarlag och elever i syfte att identifiera hinder för ett mer varierat arbets sätt. Avstämning av arbetet per skola ska ske med början xx-xx-xx.*

3. Utvecklingsområdet arbetstiden ska hanteras *Exempel: på arbetslagsnivå.* Följande åtgärder ska vidtas: *Exempel: Varje arbetslag ska göra en inventering av vilka olika arbetsuppgifter som finns över året i syfte att finna en ändamålsenlig fördelning mellan lärarna i arbetslaget och förläggning av arbetstiden. Avstämningstidpunkter beslutas av varje skola.*

4. Utvecklingsområdet arbetsmiljön ska hanteras *Exempel: av gymnasieskola A.* Följande åtgärder ska vidtas: *Exempel: Gymnasieskolan ska ta fram förslag beträffande hur arbetsmiljön kan förbättras för att goda resultat ska nås. Avstämning av arbetet ska ske senast xx-xx-xx.*

5. Utvecklingsområdet lärarnas kompetens ska hanteras *Exempel: på förvaltningsnivå.* Följande åtgärder ska vidtas: *Exempel: Varje skola/arbetslag ska göra en inventering av vilken kompetens som finns på skolan/i arbetslaget i syfte att se inom vilka områden ytterligare kompetensutvecklingsinsatser behövs. Avstämning en gång om året.*

6. Utvecklingsområdet introduktion av nya ska hanteras *Exempel: i skol-utvecklingsgruppen tills vidare.* Följande åtgärder ska vidtas: *Exempel: Skol-utvecklingsgruppen ska göra en analys av läget i kommunens skolor/förskolor med hänsyn till antal nyanställda, förväntade pensionsavgångar, förväntat rekryteringsbehov på kort och längre sikt. Avstämningstidpunkt/-er är maj och november.*

(§ 4 ev)

Övrigt som parterna blivit överens om.

§ 5

Detta avtal gäller från och med 2001-xx-xx och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av *Exempel: en, två eller tre månader.*

§ 6

Tidigare tecknade lokala avtal

Lokala parter bör utifrån ovanstående gemensamma arbete göra en översyn av tidigare lokala avtal utifrån den planerade utvecklingsprocessen. Tanken med denna översyn är att behov av revidering kan finnas utifrån att förutsättningarna kan ha ändrats eller ändras i och med tecknandet av det nya kollektivavtalet. I samband med förhandlingarna har lokal part därför rätt att begära att eventuella tidigare lokala avtal som tecknats utifrån ÖLA 2000, Bilaga 3 avsnitt I punkt 6, tas upp till översyn.

Anmärkningen till detta stycke innebär att om central part säger upp ÖLA 00 i förtid så upphör också alla lokala avtal, både de som tecknats med stöd av denna punkt och de som ingicks med stöd av ÖLA 2000, Bilaga 3 avsnitt I punkt 6 från samma datum.

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds lokala fackliga arbete (punkt 4)

Omfattningen av det större tidsuttaget ska fastställas i lokal förhandling med giltighet längst till och med 2004-03-31. Innan detta sker ska den fackliga organisationen redovisa hur deras uttag av facklig löpande tid, enligt AFF 76, används och fördelas. D.v.s. vilka fackliga uppdrag har företrädare med löpande facklig tid och vad används tiden konkret till. T.ex. medbestämmandeförhandlingar, förberedelser inför och uppföljning av kontakter med arbetsgivaren, information från arbetsgivaren, arbete i samband med löneöversyn.

Ytterligare tid ska bestämmas till lägst 4 timmar per vecka. Omfattningen ska dock inte vara större än vad som är skäligt med hänsyn till antalet medlemmar. Det totala antalet timmar blir beroende av hur många veckor den fackliga löpande tiden läggs ut på under året. T.ex. $4 \times 48 = 192$ timmar eller $4 \times 42 = 168$ timmar mer per år.

Att förlägga den fackliga löpande tiden på 52 veckor innebär att det fackliga arbetet pågår i princip hela året.

Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 4

Punkt 1.1 Provanställning för fsk/ftp och SFI -lärare m.fl.

Arbetstagare – som inte tidigare varit tillsvidareanställd som förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI -lärare anställs med automatisk provanställning under de första 12 månaderna av en erbjuden tillsvidareanställning. Avsikten är att nyutbildade förskollärare/fritidspedagog/hemspråks-tränare respektive SFI -lärare ska erhålla ett introduktionsår under erfaren förskollärares/fritidspedagog/hemspråkstränares respektive SFI -lärares handledning. Observera att bestämmelsen kan endast tillämpas för arbetstagare som inte tidigare varit tillsvidareanställd som förskollärare/fritidspedagog/hemspråkstränare respektive SFI -lärare, hos arbetsgivaren eller i en annan kommun.

Avsikten är inte att denna provanställning ska ses som en del i utbildningen även om det är viktigt att erfarenheter återkopplas till respektive högskola. Inte heller är det parternas önskan att denna punkt ska påverka omfattningen av den praktik som idag ingår i utbildningen.

Bestämmelsen bör inte tillämpas för arbetstagare som tidigare varit tidsbegränsat anställd hos arbetsgivaren i den omfattning att ett provanställningsår kan anses obehövligt.

Punkten innebär ingen inskränkning i AB 98:s regler om provanställning eller i de nuvarande möjligheterna till tidsbegränsade anställningar.

Punkterna 1.10, 1.12 och 1.13 Övertid, jour och beredskap, bostadstelefon

För att arbetstagare som individuellt har behållit vissa tidigare utmönstrade förmåner ska behålla dessa även efter 2000-12-31 krävs en lokal överenskommelse.

Punkt 2.1 Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning

Försöksverksamhet med arbetstidsförkortning ska även denna avtalsperiod anmälas till Svenska Kommunförbundet.

Punkt 3.3 Pensionsfrågor

Det har bildats ett utrymme med anledning av olika förändringar i samband med övergången från förmånsbestämt till avgiftsbestämt pensionsystem. Detta är utöver vad som sägs i PB § 8 och innebär att 0,1 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11 tillföres arbetstagarens individuella del fr.o.m. år 2000.

Punkt 3.4 Pensionsfrågor

Punkten hanterar de fall där lokala parter inte redan överenskommit om en lösning på denna fråga.

I samband med löneöversyn 2000 ska de arbetstagare som 2000-01-01 berördes av såväl avlösen av pensioneringsperiod 63-65 år som bestämmelsen om ny femårslön ha uppnått en lägsta månadslön enligt de lönenivåer som anges i punkten. De i avtalet angivna lönenivåerna ska utges per 2000-04-01.

Punkt 3.7 Lärares arbetstid

I anteckningen pekar parterna återigen på vikten av att lärares arbetstid planeras och följs upp i enlighet med nu gällande kollektivavtal.

Avsnittet om arbetstid i Redogörelsen till Bilaga M är en hjälp i arbetet med planeringen av lärares arbetstid.

Den arbetsgrupp som ska tillsättas på ledningsnivå avser de centrala parterna.

Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5

Punkt 2.1 Skiljenämnd

Beskrivningen av skiljenämndens sammansättning och kostnadsfördelning har flyttats från Löneavtalet. Ingen förändring i sak.

Ökad måluppfyllelse – ett ansvar som delas av många, Bilaga 6

För fem år sedan undertecknade vi kollektivavtalet ÖLA 2000. Sedan dess har parterna – centralt men främst i kommunerna – genom ett mycket omfattande gemensamt skolutvecklingsarbete påbörjat en process med syftet att öka måluppfyllelsen i skolan. För att säkerställa och påskynda denna utveckling krävs ytterligare kraftansträngningar från alla de som verkar för skolans utveckling. Inte minst denna insikt har medverkat till att vi som parter kunnat nå en ny överenskommelse.

Avsikten med ÖLA 00 är att bidra till att ytterligare främja en resultatförbättring i skolan. Det som beskrivs i Bilagan 6 är en viktig del av den process som måste till för att nå de förbättrade resultat och den ökande måluppfyllelse som är kopplad till den bedömda löneutveckling om totalt lägst 20% som Bilaga A till Löneavtalet anger.

Ansvar för detta arbete berör och måste delas av många parter. Att klara ut rollfördelningen mellan de förtroendevalda, skolledare och lärare är en viktig förutsättning för att kunna finna ett annat synsätt på hur arbetet i skolan ska bedrivas. Om t.ex. läraren ska känna att hon/han förfogar över ett större frirum att – tillsammans med sina elever – utforma den dagliga verksamheten måste ansvarsfördelningen mellan läraren och skolledaren vara klargjord. Vår bedömning är att detta lägger grunden till en dynamisk och utvecklingsinriktad lärarroll vilket i sin tur gör yrket mer attraktivt. Det innebär naturligen påtagligt ökade förväntningar på skolledare och lärarna. Det skapar självfallet också förväntningar hos dessa på att en god måluppfyllelse och hög produktivitet också leder till en god löneutveckling. Det individuella lönesystemet enligt Löneavtal 00 och avtalets fokusering på förbättrat resultat skärper kravet på sambandet mellan uppnått resultat och lön. Bra måluppfyllelse såväl som fortlöpande förbättringar måste löna sig.

Under avtalsrörelsen har parterna resonerat kring flera dokument vars syfte har varit att peka på vad som måste finnas i allas medvetande för att en ökad resultatförbättring ska åstadkommas. Resultatet av de centrala parternas resonemang blev att ett koncentrat av dessa dokument kom att ingå i ÖLA 00 som Bilaga 6.

En central del av bilagan är det Råd som parterna beslutat att gemensamt inrätta. Rådets uppgift är att följa, stödja och bedöma resultatut-

vecklingen. Det sker genom att Rådet under avtalsperioden, t.ex. under första halvåret av 2001, redovisar på vilket sätt uppföljningsarbetet ska genomföras. Vidare ska Rådet kontinuerligt följa och vid behov initiera åtgärder som undanröjer hinder för en utveckling m.m. Rådet ska bestå av representanter för dels parterna dels av minst tre representanter som är fria från partsställningen.

LOK 00, Bilaga 7 och 7a

Protokollsmall för att lokalt teckna kollektivavtalet. Observera speciellt Bilaga 7a som finns för vissa arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet – KFF. För dessa tecknas LOK 00 med direktverkan i samband med att det centrala avtalet tecknas.

Svenska Kommunförbundets anvisningar för arbete som förskollärare m.fl.

Det sista dokumentet som är bifogat avtalstexten är en ensidig anvisning från Svenska Kommunförbundet. Dokumentet fanns upptryckt även i anslutning till ÖLA 2000. Inga ändringar i detta dokument är gjorda i samband med överenskommelsen om ÖLA 00. Att det är en ensidig anvisning innebär att den inte är del av kollektivavtalet och det står kommunen fritt att utarbeta egna riktlinjer.