

## **Redogörelsetext Huvudöverenskommelse – HÖK 05 – med Lärarnas Samverkansråd**

HÖK 05 med Lärarnas Samverkansråd är nu ett mer traditionellt avtal jämfört med de två tidigare långa skolutvecklingsavtalen (ÖLA 2000 och ÖLA 00). Det innebär att Bilaga 6 "Ökad måluppfyllelse..." är avvecklad vilket även innebär att Rådet upphört. Vidare har Bilaga 3 "Partsarbete m.m." ersätts av en ny Bilaga 3 "Skolutveckling".

Nedanstående redogörelsetext redovisar enbart de förändringar som finns jämfört med ÖLA 00. Till överenskommelsen bifogas, som redovisats i cirkulär 2005:18, inte AB 05. Dessa förhandlingar pågår fortfarande och resultatet av dessa kommer på olika sätt att påverka olika delar av HÖK 05. Resultatet av förhandlingarna kring AB 05 kommer att införlivas i HÖK 05 utan att ny överenskommelse träffas. När förhandlingarna kring AB 05 m.m. är klara kommer en komplett redogörelse att ges ut där alla delar av HÖK 05 med Lärarnas Samverkansråd ingår.

Värt att observera är att överenskommelsen HÖK 05 är gemensam för landsting/regioner, kommuner och företag tillhörande Pacta.

### **Förhandlingsprotokoll**

#### **§ 2 Verksamhetsutveckling**

Centrala parter är överens om vikten av en fortsatt verksamhetsutveckling och att den ska bedrivas utifrån de lokala förutsättningarna. Avtalet stryker även under sambandet mellan lön, motivation och resultat genom Löneavtal 05.

#### **§ 3 Giltighet och uppsägning**

Avtalet löper under tiden 2005-04-01 till 2007-06-30.

# Löneavtal 05, Bilaga 1

## Löneavtalet allmänt

Det nu tecknade Löneavtalet innebär det första gemensamma avtalet för kommuner, landsting/regioner och medlemmar i Pacta. Det är en viktig fråga att få till stånd ett gemensamt avtal på arbetsgivarsidan. Det är naturligtvis också väsentligt att de olika arbetstagarorganisationerna så långt möjligt har gemensamma villkor för att ge ytterligare möjlighet för arbetsgivarna att arbeta med en lönepolitisk tillämpning för samtliga anställda.

Det är även viktigt att kontinuiteten i det lokala arbetet inte bryts. Därför finns nu ett gemensamt avtal där lokala arbetsgivare ska känna igen sig i stora drag och inte behöva börja om i grunden utan mer utveckla och fördjupa sitt pågående arbete med de lönepolitiska frågorna.

Observera att reglerna om garantilöner är flyttade från Löneavtalet till Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal 05 punkt 2.

## Grundläggande principer för lönesättningen

Texten är oförändrad från tidigare avtal, vilket för oss var en viktig fråga. Genom den kontinuitet som finns i de grundläggande principerna bidrar Löneavtalet till att de lokala arbetsgivarna kan arbeta långsiktigt med de lönepolitiska frågorna. Redan i föregående Löneavtal var denna paragraf gemensam både med alla motparter och med såväl kommuner som landsting.

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 arbetsgivarnas 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 arbetstagarerna 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 nåts. 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 05 lägger ett stort 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.

## **Löneöversyner**

Löneavtal 05 anvisar tre vägar för löneöversyn. Dessa vägar har i olika delar funnits med olika motparter i tidigare Löneavtal. Även arbetsgivar sidan har haft skilda modeller. De tre sätten som nu finns att genomföra en löneöversyn är:

- genom dialog chef – medarbetare
- genom traditionell förhandling mellan lokala parter
- genom överenskommelse mellan lokala parter om en lokal förhandlingsordning

Modellen chef – medarbetare har i grunden samma förhandlingsordning som den förhandlingsordning som i tidigare Löneavtal fanns för kom-

muner och Pacta – medlemmar och då benämndes "huvudspåret". Dock finns vissa skillnader som kommenteras nedan.

De lokala parterna har avgörande inflytande över valet av modell för löneöversynen. Modellen chef – medarbetare finns som huvudregel, men den part som önskar kan i stället begära att löneöversynen genomförs som förhandling. Lokala parter kan även enas om att via en lokalt överenskommen förhandlingsordning genomföra löneöversyn.

*Vilka faktorer kan påverka valet av modell?*

Löneavtalets alla modeller förutsätter ett gediget lönepolitiskt arbete av arbetsgivaren. Dock är det nog så att modellen chef – medarbetare fordrar en ytterligare tydlighet både i hanteringsordningar och av chefer för att resultatet ska accepteras av arbetstagarna. Finns det inte i grunden en tilltro till arbetsgivaren som lönesättare är det måhända bättre att för stunden genomföra löneöversynen som traditionell förhandling för att på sikt gå över till modellen chef – medarbetare. Även täta chefsbyten kan naturligtvis medverka till osäkerhet kring lönesättningen.

Den arbetstagarpart som efter överläggningen begär att löneöversynen ska genomföras som förhandling har naturligtvis skäl för sitt ställningstagande. Arbetsgivaren bör diskutera de skälen för att utröna vad som fordras för att arbetstagarparten i framtiden ska kunna acceptera en annan ordning.

Ur flera synpunkter är en lokalt överenskommen förhandlingsordning att föredra. För att en sådan ska komma till stånd är det helt nödvändigt att diskutera igenom hela lönesättningsprocessen, vad som ska finnas, när olika delar ska inträffa, vem som gör vad, arbetstagares och chefers delaktighet, hur resultatet ska se ut formmässigt, osv. Det är lämpligt att den lokala förhandlingsordningen även tar om hand vad som ska hända vid eventuell oenighet. Har de lokala parterna diskuterat igenom detta fram till en överenskommelse finns en samsyn i de delar som är så avgörande för en god hantering av löneöversynen.

Ett sätt att komma vidare mot modellen chef – medarbetare i den lokala lönebildningsprocessen kan vara att hantera löneöversynen på olika sätt genom att ha olika förhandlingsordning med en facklig motpart i olika delar av organisationen. Ställningstagandet kan påverkas av tradition, bakgrund och hur aktivt de lönepolitiska frågorna diskuterats inom olika verksamheter m.m. Ryms det sätt på vilket löneöversynen är tänkt att

hanteras inom ramen för någon av Löneavtalets centralt beskrivna modeller eller är det lämpligare att formulera en lokal förhandlingsordning?

Den fortsatta beskrivningen kommer att behandla de två centralt beskrivna förhandlingsordningarna och då i synnerhet modellen chef – medarbetare.

## Överläggningen

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.

Denna överläggning är en mycket central del av Löneavtal 05. Det är angeläget att lokala parter finner samarbetsformer för ett aktivt arbete med lönepolitiska frågor. Om arbetsgivare gör arbetstagarorganisationerna delaktiga i diskussioner om analys och bedömningar, ökar också möjligheten att nå samförstånd 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 en hos hela arbetsgivaren övergripande 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.

Om det inte finns någon lokal företrädare för en organisation skickas lämpligen kallelsen till överläggning till närmast högre nivå, d.v.s. i förekommande fall distrikt/region eller slutligen till organisationen centralt.

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 är känd ger det även arbetstagarna möjlighet att på stabilare grund göra prognos om sina egna framtida arbetsvillkor hos den arbetsgivaren.

En genomförd kartläggning av löner och slutsatser till följd av den är underlag som påverkar arbetsgivarens ställningstaganden. 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. Däremot är överläggningen i normalfallet inte till för att vare sig resonera om enskildas löner eller om möjliga löneutfall i löneöversynen.

En väl genomförd överläggning innebär ett stort grundläggande arbete hos arbetsgivaren, särskilt viktigt är resonemang och förankring med de förtroendevalda för att möjliggöra behövliga ställningstaganden. Som hjälp i detta har "Lönelänken" tagits fram, ett verktyg för strategiska lönepolitiska diskussioner. Målet med Lönelänken är att ge arbetsgivarens ledning ett verktyg som underlättar ett aktivt ställningstagande till lönebildningen på några års sikt. Som underlag används diagram som beskriver lönerelationer och lönespridning, löneutveckling, relationen mellan nyanställda och redan anställda och hur lönerna förhåller sig till omgivande kommuners. Lönelänken undergår f.n. anpassning för att kunna användas även av landsting.

Det förtjänar också att poängteras att även arbetstagarorganisationens aktivitet vid överläggningen påverkar resultatet. En väl förberedd arbetstagarpart bidrar verksamt till ökad tydlighet. En del av överläggningen bör ägnas åt att konkret klargöra de olika stegen i kommande löneöversyn, speciellt med hänsyn till samarbetsformer med fackliga organisationer, chefer på olika nivåer och arbetstagare.

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 får formen av kollektivavtal.

Det är först efter överläggningen som det egentligen går att ta ställning till om löneöversyn ska ske enligt modell chef – medarbetare eller traditionell förhandling.

## Löneöversyn

Den part som vill göra bruk av "vetot" i anmärkningen till § 2 punkt 1 gör klart detta för motparten. Därigenom kommer löneöversynen att genomföras som förhandling mellan två parter och resultatet blir ett kollektivavtal i vanlig ordning.

Oavsett val av modell i löneöversyn innebär Löneavtal 05 att samtalet mellan chef och medarbetare är central. En individuell och differentierad lönesättning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen måste fungera för att lönesättningen ska få legitimitet och acceptans. I samtalet formulerar chef och medarbetare bl.a. de individuella målen och de krav och förväntningar som finns från bådas sidor. Med ömsesidig respekt för varandras roller och sätt att se på olika frågor ökar förutsättningarna för förståelse av respektive argument. Individuell lönesättning syftar bl.a. till att uppmärksamma individen. Då är ett enskilt samtal chef – medarbetare som rör den egna arbetsinsatsen, arbetsituationen och lön en förutsättning.

I modellen chef – medarbetare genomförs löneöversyn genom att chefen i en dialog med medarbetaren lämnar förslag till ny lön. Det förutsätts att förslaget är väl motiverat.

I avtalet konstateras lönespridningens betydelse. En god lönespridning är väsentlig framför allt genom att den är ett uttryck för medarbetarens möjlighet att få en löneutveckling över tid. Det är dock inte självklart att lönespridningen alltid ökar vid en löneöversyn. T.ex. innebär en 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 hanterande 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 löne-

utveckling. 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 lämna förslag till berörda arbetstagare om ny lön och 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.

## **Avstämning**

Efter fullgjorda samtal med arbetstagarna om förslag till ny lön lämnar arbetsgivaren sitt samlade förslag till nya löner till berörd arbetstagarorganisation. Inom två veckor från denna tidpunkt ska en avstämning göras.

Det ligger på arbetsgivaren att kalla till avstämning inom den tiden. Sättet att förhålla sig till organisationer utan lokalt ombud är detsamma som vid kallelse till överläggningen.

En avstämning kommer naturligtvis att handla om det lokala parter finner anledning att avstämma. Centrala parter konstaterar att genomgång av löneöversynsprocessen är det centrala i avstämningen. Den genomgången kan röra allt som har anknytning till löneprocessen t.ex. hur förberedelserna har fungerat, hur samtalen har fungerat, att titta över resultat i olika delar av organisationen i förhållande till helheten osv.

Avstämning ska ses som en garanti om partskontakt innan resultatet av löneöversynen anses fastställt. Kontakten ger en möjlighet till frågor, till påpekanden och till påverkan. Avstämningen ska däremot inte ses som en förhandling och ska därför inte resultera i en överenskommelse, d.v.s. det handlar inte om att överpröva arbetsgivarens förslag. Det är önskvärt att nå samsyn i så många delar som möjligt, som t.ex. hur resultatet stämmer i förhållande till den inledande överläggningen.

En god avstämning bör också ge något för framtiden i den meningen att både arbetsgivar- och arbetstagarpart har resonerat om sådana erfarenheter och slutsatser av årets löneöversyn som kan ligga till grund för arbetet med kommande löneöversyner.



På samma sätt som det inte i avtalet finns angivet var i organisationen överläggningen ska hanteras finns heller inte beskrivet någon specifik nivå för avstämningen.

Det är väsentligt att dokumentera att avstämning ägt rum, och vilken tidpunkt eftersom tidsgränser för påkallande av förhandling om garanterat utfall löper från avstämningstidpunkten.

### **Resultat av löneöversyn**

När avstämningen är gjord anses arbetsgivarens förslag fastställt och de fastställda lönerna ingår i det lokala kollektivavtalet om lön och allmänna anställningsvillkor – LOK 05. 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 arbetsgivaren tillämpar.

Resultat av löneöversyn gäller från 1 april respektive år om inte annat överenskommes.

### **Garanterat utfall**

Det är väsentligt att notera att vad som finns beskrivet om garanterat utfall inte är en beskrivning av vilka som omfattas av löneöversynen rent lönepolitiskt. Beskrivningen är ett sätt att tekniskt beskriva utfästelsen på pengar.

För att uppnå större samstämmighet mellan beräkningen av garanterat utfall och de som faktiskt finns anställda vid tidpunkten för löneöversyn har beräkningen flyttats till löneöversynstillfället. Om löneöversyn genomförs som traditionell förhandling torde inte finnas någon osäkerhet om när förhandlingarna startar (det är löneöversynstillfället). Om löneöversyn genomförs enligt chef – medarbetare är löneöversynstillfället när arbetsgivaren börjar lämna förslag till ny lön till arbetstagarna.

Enligt en anmärkning i Löneavtalet är det möjligt att efter överenskommelse mellan lokala parter att använda del av garanterat utfall till andra åtgärder.

Bestämmelserna om garanterat utfall gäller inte för arbetstagarorganisation med färre än 5 resp. 10 medlemmar hos arbetsgivaren. Den högre gränsen, tio, gäller för landsting/region samt Stockholm, Göteborg och

Malmö stad/kommun. Denna regel innebär att det garanterade utfallet i procent är oreglerat för organisationer med färre än det angivna antalet medlemmar hos arbetsgivaren. Denna bestämmelse har funnits under lång tid och 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 garanterat utfall gäller.

Gäller inte arbetsledande personal

Liksom i ÖLA 00 gäller bestämmelsen om garanterat utfall inte för arbetsledande personal. Med arbetsledande personal menas "arbetsledande personal med underställda".

## **Övriga överenskommelser om lön**

Denna text är, med undantag av de två sista styckena, likalydande med föregående avtal och visar en möjlighet att part när som helst kan uppta en förhandling om lön, som dock endast kan föras lokalt. Paragrafen hanterar andra förhandlingar om lön än de som hanteras inom ramen för § 2, Löneöversyner.

Arbetstagare som är provanställda enligt beskrivna bestämmelser har i samband med att provanställningen övergår i tillsvidareanställning rätt till en översyn av lön i samtal mellan chef – medarbetare. Lämpligt är samtalet omfattar en uppföljning av den provanställning som är på väg att övergå i en tillsvidareanställning. Vid samtalet diskuteras också lönen i tillsvidareanställningen med utgångspunkt i nuvarande lön.

Observera att vissa arbetstagare fortfarande har regler om garantilön efter provanställning. Se Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till Löneavtal 05 punkt 2. Där framgår vilka som fortfarande har kvar regler om garantilön efter 2005-04-01.

## **Förhandlingsordning**

I modellen chef – medarbetare kan lokal förhandling, inom två veckor från avstämningstidpunkten, enbart upptas om huruvida garanterat utfall uppnåtts.

Central förhandling kan upptas i två lägen, antingen om att garanterat utfall ej uppnåtts (enl. modell chef – medarbetare) eller om att garanterat utfall ej uppnåtts eller fördelning av garanterat utfall (enligt traditionell förhandling).

Som i tidigare Löneavtal är skiljenämnd sista instans.

## **Övrigt**

Paragraferna om fredsplikt och klassificering är oförändrade i sak. Dock har tillförts att klassificering sker i enlighet med bilaga 2 resp. 3 beroende på att dessa bilagor till statistiköverenskommelsen hanterar landstings resp. kommuners klassificering.

## **Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning, Bilaga 6**

I bilagan, som gäller mellan centrala parter, pekar parterna på några viktiga beståndsdelar i lönebildningsprocessen. Bilagan ska ses som en mer konkret beskrivning av vad centrala parter anser vara goda och ändamålsenliga inslag vid en väl fungerande individuell lönesättning. Den kan användas som inspirationskälla eller rent av checklista.

Centrala parters avsikt är att denna bilaga ska diskuteras lokalt och ses som ett stöd för det lokala lönepolitiska arbetet. Denna bilaga har av våra motparter ansetts vara en mycket viktig del av avtalet, därför är det angeläget att lokala arbetsgivare tar ställning till hur de rubriker som finns tas om hand lokalt.

## Skolutveckling, Bilaga 3

Centrala parter konstaterar att ett fortsatt utvecklingsarbete i syfte att förbättra måluppfyllelsen är viktigt. OBS att dessa frågor även beskrivs i § 2 "Verksamhetsutveckling" i protokollet. De centrala parterna konstaterar dock, mot bakgrund av dragna erfarenheter, att de centrala avtalen inte längre ska styra det lokala utvecklingsarbetet. Det innebär att ett sådant utvecklingsarbete framöver utgår från de lokala förutsättningarna utan någon styrning/påverkan från central nivå.

Även formerna för detta utvecklingsarbete avgörs lokalt. Överenskommelsen innehåller inga formkrav för hur arbetet ska genomföras. Det som anges är att det är lämpligt att lokala parter diskuterar formerna för det fortsatta arbetet. En del av en sådan diskussion kan bli att utvärdera de lokala avtal som tecknats med stöd av ÖLA 00, Bilaga 3. För det fall en sådan utvärdering äger rum, är det viktigt att resonera om på vilket sätt avtalet har gagnat förändringsarbetet/skolutvecklingsarbetet. Utvärderingen bör även omfatta ev. materiella regleringar. Därefter är det lämpligt att ta ställning till hur ett ev. fortsatt arbete ska bedrivas. Som framgår av sista meningen i andra stycket har part rätt till förhandling om översyn av det lokala kollektivavtalet (enligt ÖLA 00, Bilaga 3 punkt 3). Någon skyldighet att träffa en ny sådan överenskommelse eller ändra i befintligt lokalt avtal finns inte.

En central del av bilagan är parternas konstaterande om vikten av att alla berörda omfattas av förändringsarbetet. Bilagan lyfter vidare fram att det är dialogen på skolan som är det centrala i förändrings-/utvecklingsarbetet. Vidare pekar parterna på sambandet mellan skolans uppdrag – att arbetet ska bedrivas efter varje barns/elevs individuella förutsättningar – och planeringen av lärares arbete. Det leder till att olikheterna i hur ett lärararbete genomförs måste öka, allt för att möta det enskilda barnets/elevens behov. Av den anledningen finns inga kvardröjande begränsningar av omfattningen av olika arbetsuppgifter, inom och mellan lärare, i de centrala bestämmelserna.

## Centrala och lokala protokollsanteckningar, Bilaga 4

### Anteckningar till Löneavtal 05

#### *Garantilöner*

Reglerna om garantilöner har flyttats från Löneavtalet till protokollsanteckningarna.

Observera att konstruktionen med garantilöner är kopplad till den "provanställning syftande till tillsvidareanställning" som finns beskriven i Bilaga M punkt 4 samt Centrala och lokala protokollsanteckningar, Anteckningar till AB 05 punkt 1. Det innebär att reglerna om garantilön enbart gäller arbetstagare som varit provanställd enligt dessa bestämmelser.

	<i>fr.o.m.</i>	
<i>Garantilöner</i>	2004-04-01	2007-10-01
a) förskollärare, fritidspedagog	16 400	18 800
b) lärare i offentliga skolväsendet förutom c) och d) nedan, lärare inom kommunala musikskolan	17 500	18 800
c) senare lärare, lärare särskola	18 600	
d) gymnasielärare, vuxenutbildningens allmänna ämnen	19 200	

Det innebär att garantilönerna för senarelärare m.fl. och lärare inom gymnasieskolans/vuxenutbildningens allmänna ämnen upphör att gälla från 2005-04-01. För övriga grupper gäller nuvarande nivå fram till 2007-10-01 då de höjs till samma nivå, 18 800 kronor per månad. Från samma dag upphör sedan reglerna om garantilöner.

Konstruktionen innebär att de lärare som, efter genomgången 12 månaders provanställning, har erhållit en tillsvidareanställning efter löneöversyn 2007 ska senast 1 oktober 2007 uppbära lönen 18 800 kronor per månad.

Observera § 3 i Löneavtal 05 stycke 4 och 5. Som en del i överenskommelsen om en avveckling av garantilönerna har detta tillägg gjorts. Innebörden är att en provanställd arbetstagare, enligt ovan angivna punkter, i samband med övergången till tillsvidareanställning erhåller en översyn av lön, i samtal mellan chef och medarbetare.

## Övriga anteckningar

### 1. *Tvist*

Denna punkt reglerar tvistemöjligheterna vad gäller de lokala avtal som träffades med stöd av ÖLA 00, Bilaga 3 punkt 3 stycke 1 och 2.

### 2. *Avveckling av BOL 96*

Denna specialbestämmelse gäller för landstingsdriven skolverksamhet. Bestämmelsen avvecklas nu som central bestämmelse. Tanken är dock inte att några förändringar ska ske i de fall bestämmelsen tillämpas. Om bestämmelsen tillämpas i sin helhet ska den tas in i det lokala kollektivavtalet – LOK 05 – som lokal bestämmelse. De lokala avtal som tecknats med stöd av bestämmelsen eller annan lokal reglering ska som tidigare tillföras LOK 05 i oförändrad lydelse om lokala parter inte enas om annat.

### 4. *Lärares arbetstid*

Punkten är endast redaktionellt förändrad.

Vi har under den gångna avtalsperioden fått frågor kring betydelsen av vissa delar av innehållet i Kommunförbundets cirkulär 1999:152 som finns omnämnt i punkten.

”Då den centralt reglerade undervisningstiden försvinner ur avtalet ges också nya förutsättningar vid planering av lärarnas arbete. I fortsättningen kan inte lektionsbegreppet användas som grund för hur arbetet ska fördelas mellan lärarna på en skola. Det handlar således inte om att öka eller minska en enskild lärares tid för traditionell undervisning utan om att skapa förutsättningar för att organisera arbetet på ett nytt sätt.”

Syftet med borttagandet av den centrala regleringen var att skapa nya förutsättningar för planering av lärares arbete inte att styra/reglera några gränser för olika arbetsuppgifter.

Varken cirkuläret eller några avtalstexter innehåller några skrivningar vad gäller omfattningen av tiden för traditionell undervisning eller möten med elevgrupper. Det är viktigt att ta tillvara varje lärares specifika förmåga, intresse och ambition. Detta kan innebära att olika lärare kan få arbeta med olika mycket av olika arbetsuppgifter.

## **Centrala protokollsanteckningar, Bilaga 5**

### **Övriga anteckningar**

#### *3. Partsgemensamt arbete om arbetstid för lärare som omfattas av Bilaga M*

Arbetstidsfrågan för lärare som omfattas av Bilaga M har varit en av huvudfrågorna under förhandlingarna. Från båda sidor har det funnits en vilja att åstadkomma en förändring av det nuvarande synsättet på hur tiden används. Resultatet blev att ett partsgemensamt arbete ska genomföras.

Med utgångspunkt från detta ska centrala parter under avtalsperioden genomföra ett arbete kring de frågor som protokollsanteckningen omfattar.

Vi har för avsikt att under det arbetets gång återkomma när det gäller innehållet i arbetet.

### **Svenska Kommunförbundets anvisning för arbete som förskollärare m.fl.**

Svenska Kommunförbundets ensidiga anvisning för arbete som förskollärare, hemspråkstränare och fritidspedagog inom förskolan respektive skolbarnomsorgen har tagits bort i och med detta avtal och bifogas därför inte denna överenskommelse.

Huvudskälet är att anvisningen berörde frågor som ligger inom respektive arbetsgivares ansvar att hantera samt att den inte längre beskrev den rådande situationen i förskolan. Mot den bakgrunden ska inte den centrala arbetsgivarorganisationen beskriva olika förutsättningar för hur verksamhet ska bedrivas. Dock är det angeläget att lokalt finna lösningar

för att skapa förutsättningar för att förskollärare m.fl. ska kunna delta i verksamhetens planering och utveckling såväl inom skola som förskola.