

Forslag til nytt tariffpolitisk program

Innhold

.....	1
Tariffpolitisk program.....	2
Mål 1: Høy kompetanse skal lønne seg.....	2
Virkemiddel 1: Lønnsforhandlinger nær dem det gjelder	2
Virkemiddel 2: Beholde lektortittelen	3
Virkemiddel 3: Karriere i klasserommet	4
Virkemiddel 4: Økt lønn for mer ansvar og flere oppgaver.....	4
Virkemiddel 5: Bedre honorar for sensoroppdrag.....	4
Mål 2: Fornuftig og fleksibel arbeidstid.....	4
Virkemiddel 6: Undervisning som kjerneoppgaven.....	5
Virkemiddel 7: Nok tid til selvstendig arbeid	5
Virkemiddel 8: Beholde det sentrale årsrammesystemet for undervisning	5
Virkemiddel 9: Stanse timekutt	5
Virkemiddel 10: Tidstyver må bort	6
Virkemiddel 11: Skille mellom skoleslagene.....	6
Virkemiddel 12: Forhandlingsrett om arbeidstid på skolen	6
Virkemiddel 13: Riktig utstyr	6
Mål 3: Reell medbestemmelse	7
Virkemiddel 14: Avtalefestet rett til medbestemmelse	7
Virkemiddel 15: Kompensasjon i ekstraordinære situasjoner.....	7
Virkemiddel 16: Forhandlingsrett	7
Virkemiddel 17: Drøftings- og informasjonsrett	8
Virkemiddel 18: Kompetente tillitsvalgte og arbeidsgivere	8
Virkemiddel 19: Tid til tillitsvalgtarbeid	8

1 Tariffpolitisk program

2 Norsk Lektorlags viktigste oppgave er å arbeide
3 for å bedre medlemmenes lønns- og
4 arbeidsvilkår, som er regulert i lov- og
5 avtaleverk. Tariffavtalene er fremforhandlet
6 mellom de sentrale partene i arbeidslivet som er
7 arbeidstakernes og arbeidsgivernes
8 hovedorganisasjoner. Norsk Lektorlag får
9 gjennom medlemskapet i Akademikerne
10 rettigheter som part i en rekke tariffavtaler. De
11 fleste av våre medlemmer i skolen er omfattet av
12 avtalene med enten Oslo kommune eller KS
13 (som gjelder for alle fylker og kommuner
14 utenom Oslo). Vi har også tariffavtaler for våre
15 medlemmer i statlig og privat sektor.

16
17 **Hovedavtalen** gir de grunnleggende
18 spillereglene for partene i arbeidslivet –
19 arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden.
20 Hovedavtalen inngås mellom partene på
21 nasjonalt nivå, for å gi best mulig grunnlag for
22 samarbeid og gode prosesser på alle nivåer ned
23 til arbeidsplassnivå. Hovedavtalen regulerer
24 hvordan forhandlinger skal skje, og
25 medbestemmelsen tillitsvalgte skal ha i
26 virksomheten. Samarbeid bygges på tillit, der
27 partene gjensidig anerkjenner at man har ulike
28 roller. Hovedavtalen er laget for å gi tillitsvalgte
29 og arbeidsgiver et nyttig verktøy. Den skal bidra
30 til godt samarbeid mellom partene sentralt, og
31 lokalt på arbeidsplassen.

32
33 **Hovedtariffavtalen** regulerer i stor grad
34 arbeidstakers rettigheter. Lønn og arbeidstid er
35 regulert i de aller fleste tariffavtaler, men
36 avtalene beskriver også hvordan lokale
37 forhandlinger skal gjennomføres. I tillegg
38 regulerer de permisjon, ferie, pensjon,
39 kvalifikasjonskrav til stilling og
40 kompetanseheving.

41
42 For undervisningspersonalet i KS og Oslo
43 kommune er regulering av arbeidstiden skilt ut i
44 egne særavtaler. Arbeidstidsavtalene regulerer
45 blant annet arbeidstid på skolen, tid til
46 undervisning, kontaktlærertillegg og
47 tidsressurspott.

48
49
50 Tariffpolitisk program er inndelt i tre hovedmål:
51 «Høy kompetanse skal lønne seg», «Fornuftig
52 og fleksibel arbeidstid» og «Reell

53 medbestemmelse». Hovedmålene har hver sine
54 virkemidler for å oppnå målene.

55

56

57 Mål 1: Høy kompetanse skal lønne seg

58 Lektorenes lønnsnivå skal gjenspeile at
59 arbeidsgiver verdsetter høy faglig kompetanse.
60 Utdanning skal lønne seg også når du jobber
61 med undervisning. Lektorenes lønn skal
62 konkurrere med stillinger som har
63 sammenlignbart utdanningsnivå, både i offentlig
64 og privat sektor.

65

66 Mange lektorer har i dag forlatt skolen for å
67 tilby sin arbeidskraft til andre arbeidsgivere.
68 Samtidig er det mangel på utdannet arbeidskraft
69 i undervisningssektoren. For å møte
70 lærermangelen, ansetter arbeidsgivere ufaglærte
71 og undervisningspersonale uten nødvendige
72 kvalifikasjoner.

73

74 Gjennom de siste tjue årene har lektorene hatt en
75 dårligere lønnsutvikling enn andre
76 sammenlignbare yrkesgrupper. Med dagens
77 lønssystem i skolen får ikke lektorene god nok
78 uttelling for utdanningen de har tatt. For å gi
79 lektorene en anstendig lønnsutvikling og for å
80 rekruttere og beholde høyt utdannet
81 undervisningspersonale, mener Norsk Lektorlag
82 det er nødvendig å ta i bruk andre virkemidler
83 enn sentrale forhandlinger i kapittel 4 i KS og
84 det detaljerte lønssystemet i Oslo kommune. Et
85 bedre alternativ er forhandlingssystemet
86 Akademikerne har etablert i lønnskapittel 5 i KS
87 og i staten. Der brukes kollektive lokale
88 lønnsforhandlinger for å gi bedre tjenester, og
89 rekruttere og beholde akademikere ved hjelp av
90 konkurransedyktig lønn.

91

92

93 Virkemiddel 1: Lønnsforhandlinger nær 94 dem det gjelder

95 Dagens lønssystem i undervisningssektoren i
96 KS og Oslo kommune er sentralt. Det vil si at
97 lønnen forhandles av de sentrale parter for alle
98 samtidig, uavhengig av lokale forhold og behov.
99 Dagens system gjør det vanskelig å gi
100 lønnstillegg til ansatte med mer enn seks års
101 utdanning og ansatte med mer enn 16 års
102 ansiennitet. Når undervisningspersonalet i
103 tillegg nedprioriteres i de sentrale
104 lønnsoppgjørene år etter år, er det nødvendig å
105 endre systemet.

106 Vi trenger virkemidler som kan løfte lønnsnivået
 107 og ta igjen lønnsetterslepet. 15.000 medlemmer i
 108 andre Akademiker-foreninger i kommunal
 109 sektor har fått langt bedre lønnsvekst ved å
 110 forhandle all lønn lokalt i hvert tariffoppgjør.
 111 Resultatet er at lektorene har sakkert akterut og
 112 fått betydelig svakere lønnsutvikling enn både
 113 leger, arkitekter, sivilingeniører, men også
 114 grupper med kortere utdanning i
 115 kommunesektoren.

116
 117 **Kollektive lokale lønnsforhandlinger skal ha**
 118 **disse kjennetegnene:**

- 119 - Forhandlingene er frie og er
 120 gjennomført lokalt, enten kommunalt
 121 eller på arbeidsplassnivå med
 122 arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte som
 123 likeverdige forhandlingsparter, avhengig
 124 av lokale forhold. Det skal ikke legges
 125 sentrale føringer for forhandlingene. Det
 126 skal tas hensyn til en total situasjon,
 127 både fylkets/kommunens økonomi og
 128 behov og andre sammenlignbare
 129 tariffområder.
- 130 - Norsk Lektorlags tillitsvalgte får gode
 131 rammevilkår til å forberede seg til
 132 forhandlingene. Forberedelser innebærer
 133 mulighet for skoloring, tid til å prioritere
 134 og utforme forslag til kriterier og
 135 forankre dette i sin medlemsmasse.
 136 Kriteriene tar utgangspunkt i Norsk
 137 Lektorlags politikk og kan for eksempel
 138 knyttes til karriereveier og etter- og
 139 videreutdanning.
- 140 - I drøftingsmøtet blir partene enige om
 141 objektive og forutsigbare kriterier som
 142 tar utgangspunkt i den lokale
 143 lønnspolitikken. Lønnspolitikken og
 144 kriteriene skal være kjent i god tid for
 145 alle – dette er arbeidsgivers ansvar.
- 146 - Kriteriene bør legge til rette for å
 147 rekruttere og beholde arbeidskraft med
 148 riktig kompetanse. Kriteriene må være
 149 gjort kjent i god tid for alle ansatte og
 150 bidra til å gi en retning, og bidra til
 151 lønnsutvikling både på lang og kort sikt.
- 152 - Partene lokalt forhandler om den
 153 økonomiske rammen. Det er ingen
 154 sentralt gitt pott slik dagens lokale
 155 lønnsforhandlinger i skolesektoren har.

- 156 - Både generelle tillegg, gruppetillegg og
 157 individuelle tillegg kan avtales.
- 158 - En tvisteløsning som er vanlig å bruke i
 159 kollektive lokale forhandlinger, er en
 160 uavhengig lokal nemnd som skal
 161 behandle partene som likeverdige.
 162 Nemnda består av en uavhengig
 163 rettsoppnevnt dommer, samt én fra hver
 164 part
- 165 - Lønnssamtaler med den enkelte
 166 arbeidstager brukes aktivt for å
 167 ansvarliggjøre arbeidsgiver, og øke
 168 bevisstheten om lønnsutviklingen.
- 169 - Tillitsvalgte har mulighet for støtte fra
 170 Norsk Lektorlags organer i
 171 forhandlingene.
- 172 - Forslag til kriterier til bruk i lokale
 173 forhandlinger ligger tilgjengelig for
 174 tillitsvalgte på Norsk Lektorlags
 175 nettsider.

176
 177 **Norsk Lektorlag mener:**

- 178 1.1 Norsk Lektorlags medlemmer må sikres en
 179 høyere lønn og bedre lønnsutvikling.
- 180 1.2 Norsk Lektorlags medlemmer må ha et
 181 lønssystem med kollektive lokale
 182 forhandlinger, som andre kommunalt
 183 ansatte med tilsvarende utdanningsnivå
- 184 1.3 Mulighetene må bedres for å gjennomføre
 185 ekstraordinære forhandlinger i
 186 sammenheng med kompetanseheving eller
 187 for å rekruttere og beholde arbeidskraft.

188
 189
 190 **Virkemiddel 2: Beholde lektortittelen**

191 Lektortittelen har lange tradisjoner og er tett
 192 knyttet til universitetenes disiplinfag og
 193 undervisning hos de eldste elevene.
 194 Kompetansekravene for lektorstillingen er
 195 regulert i tariffavtalene. For å bli plassert i
 196 stillingskoden lektor må du ha minst 300
 197 studiepoeng inkludert mastergrad og PPU.

198
 199 **Norsk Lektorlag mener:**

- 200 2.1 Stillingskodene skal vise at det er ulik faglig
 201 profil og fordypning i de ulike
 202 utdanningene.
- 203 2.2 Lektortittelen beholdes som i dag for lærere
 204 med mastergrad fra de integrerte
 205 lektorprogrammene eller fagmaster og PPU.
- 206 2.3 Det opprettes en egen tittel og stillingskode
 207 for lektorer med doktorgrad.

208
209
210 **Virkemiddel 3: Karriere i klasserommet**
211 Lektorer som ønsker å utvikle seg har i dag få
212 muligheter til å gjøre karriere i skolen uten å
213 måtte forlate klasserommet. De vanligste
214 karriereveiene for lektorer i dag, er enten i
215 skoleledelsen eller å bytte yrke.
216
217 **Norsk Lektorlag mener:**
218 3.1 Det bør utvikles karrierer for lærere og
219 lektorer som vil bli værende i klasserommet.
220 3.2 Veilederoppdrag for praksisstudenter og
221 nyutdannede bør gis til kolleger med
222 relevant kompetanse og kompenseres med
223 lønnsmidler.
224 3.3 Lærerspesialistordningen må endres og
225 gjøres til en sensorspesialistordning og
226 mentorspesialistordning som fremhever
227 faglig kompetanse og erfaring.
228 3.4 Det trengs bedre systemer for at
229 kompetansehevende tiltak kan etterfølges av
230 muligheter for karrierefremmende
231 virkemidler som økt lønn, ansvar eller
232 oppgaver.
233 3.5 Et godt virkemiddel for å utvikle
234 karrieremuligheter og beholde lektorer i
235 klasserommet, er kollektive lokale
236 forhandlinger.
237 3.6 Pensjonssystemet og arbeidsbetingelser skal
238 gjøre det attraktivt å stå lenge i
239 klasserommet.
240
241
242 **Virkemiddel 4: Økt lønn for mer ansvar**
243 **og flere oppgaver**
244 Tariffavtalene regulerer tilleggsoppgaver som
245 blant annet kontaktlærer eller rådgiver. Det er
246 åpent for å avtale andre lokale funksjoner. Hvor
247 mange oppgaver en kontaktlærer skal ha, er ikke
248 regulert. Lærere og lektorer opplever
249 kontaktlærerfunksjonen som en stadig større
250 arbeidsbelastning. I Oslo kommune øker
251 lønnstillegget med antall elever du har ansvar
252 for, mens arbeidstidsavtalen i KS-området (SFS
253 2213) har ingen slik regulering.
254
255 **Norsk Lektorlag mener:**
256 4.1 Funksjonstillegget for kontaktlærer må
257 heves for å godtgjøre oppgavene.
258 4.2 Tiden avsatt til kontaktlærer må oppjusteres
259 for å samsvare med oppgavene.
260 4.3 Det må opprettes fagspesifikke funksjoner
261 som sikrer et sterkt fagmiljø på skolen.

262 4.4 Faglig undervisningsledelse bør styrkes
263 fremfor administrative stillinger.
264
265
266 **Virkemiddel 5: Bedre honorar for**
267 **sensoroppdrag**
268 Norsk Lektorlag vil bevare og styrke
269 eksamensordningene. Skolen trenger
270 kvalitetssikringen sentralgitte eksamener og
271 godt kvalifiserte eksterne sensorer gir.
272 Sensorarbeid er vesentlig for vurderingsarbeidet,
273 og et viktig bidrag for å opprettholde et høyt
274 faglig nivå i skolen. Det forutsetter gode
275 rammevilkår og kvalitetssikringer av
276 sensorarbeidet.
277
278 Sensor til sentralt gitt eksamen er oppdragstaker,
279 ikke arbeidstaker. Staten, ved statsforvalteren, er
280 oppdragsgiver. Satsene for sentralt gitt eksamen
281 baseres på lønn for lektorer i hovedtariffavtalen
282 for staten. Tiden du får for å sensurere hver
283 besvarelse skal drøftes årlig mellom
284 arbeidstakerpartene og Utdanningsdirektoratet.
285 Ved lokalt gitt muntlig eksamen er
286 (fylkes)kommunen arbeidsgiver. Satsene er
287 regulert i KS/Oslo kommunes hovedtariffavtale.
288 Tid satt av til sensurering av lokalt gitt eksamen
289 drøftes årlig av de lokale parter på
290 (fylkes)kommunalt nivå.
291
292 **Norsk Lektorlag mener:**
293 5.1 Det må være kompetansekrav for sensorer.
294 5.2 Sensorgodtgjørelsen må heves til et nivå
295 som er sammenlignbart med honorarer gitt
296 til yrkesgrupper med tilsvarende
297 kompetanse.
298 5.3 Tid avsatt til å sensurere hver besvarelse må
299 oppjusteres, blant annet for nye
300 eksamensformer med flere hjelpemidler
301 tilgjengelig.
302 5.4 Det må være reelle drøftinger og
303 forhandlinger om sensorgodtgjørelsen i god
304 tid før eksamen.
305 5.5 Betingelser for sensorarbeid må være lett
306 tilgjengelig.
307 5.6 Tid må frigjøres for å kunne delta på
308 sensorskolering og fellessamlinger.
309
310
311 **Mål 2: Fornuftig og fleksibel**
312 **arbeidstid**
313 Elevene trenger en skole der undervisningen
314 prioriteres høyest. Elevenes opplæring skal ikke
315 bære preg av at lærerne får et stadig økende

arbeidspress på grunn av oppgaver som ikke er direkte knyttet til undervisningen. Lektorer og lærere må holde seg oppdatert på fag og endringer i skolen, holde tritt med den digitale utviklingen og samtidig møte økende rapporterings- og dokumentasjonskrav. På toppen av dette krever store og langvarige endringsprosesser i skolen mye ekstra arbeid og innsats av undervisningspersonalet.

Norsk Lektorlag mener at arbeidstidsavtalen mye tydeligere enn i dag må skjerme tid til undervisning og lærernes behov for selvstendig undervisningsrettet arbeid. Norsk Lektorlags undersøkelser viser at lektorer trenger tid til for- og etterarbeid for å bevare kvaliteten i undervisningen. Lektorene rapporterer at de pålegges stadig flere arbeidsoppgaver som tar tid fra undervisningsplanlegging.

Virkemiddel 6: Undervisning som kjerneoppgaven

Å gi elevene god undervisning er skolens hovedoppgave. Våre medlemmer rapporterer om at de bruker stadig mer tid til pålagt arbeid som oppleves som unyttig og fellesmøter som ikke er direkte knyttet til undervisning. Det går på bekostning av kvaliteten i undervisningen.

Norsk Lektorlag mener:

- 6.1 Det må komme tydelig fram i avtaleverket at undervisning er skolens hovedoppgave.
- 6.2 Tid til undervisning må skjermes.
- 6.3 Skoleutvikling og innhold i fellesmøter må forankres blant de ansatte og tillitsvalgte.
- 6.4 Lærerens arbeidsår må følge elevenes skoleår for å sikre elevene god oppfølging gjennom skoleåret.
- 6.5 Den sentrale sikringen av lærerårsverket på 1687,5 timer må beholdes.

Virkemiddel 7: Nok tid til selvstendig arbeid

Skal elevene få undervisning og tilbakemeldinger av høy kvalitet, må læreren ha nok tid til selvstendig arbeid. Deler av undervisningens for- og etterarbeid krever konsentrasjon og ro som forsvinner når stadig flere felles aktiviteter legges til tiden avsatt til planlegging, vurdering og tilbakemeldinger.

Norsk Lektorlag mener:

- 7.1 Læreres autonomi er avgjørende for kvaliteten på arbeidet.
- 7.2 Tid til selvstendig styrt arbeid må skjermes. Det gjelder også i den avtalte arbeidstiden på skolen. Det skal være tid til faglig oppdatering.
- 7.3 Fagsamarbeid skal styres av læreren.

Virkemiddel 8: Beholde det sentrale årsrammesystemet for undervisning

Årsrammene for undervisning regulerer hvor mange undervisningstimer undervisningspersonalet har i en full stilling. Størrelsen på årsrammene er basert på fagenes egenart. De angir hvor mye for- og etterarbeid som er beregnet for de ulike skolefagene, og er et verktøy for å beregne stillingsstørrelser og godtgjøring for vikartimer. Det er viktig å bevare den sentrale sikringen i årsrammesystemet.

Våre medlemmer rapporterer om at antallet elever i klasser øker. Dette fører til økt arbeidsmengde uten at det blir kompensert med tid eller penger.

Norsk Lektorlag mener:

- 8.1 Årsrammene må beholdes for å sikre fagenes egenart og regulere lærernes arbeidsmengde.
- 8.2 Årsrammene må speile arbeidsmengden i det enkelte fag.
- 8.3 Klassens størrelse og kompleksitet må påvirke årsrammens størrelse.

Virkemiddel 9: Stanse timekutt

Elevene har etter læreplanens forskrift rett på et visst antall undervisningstimer i hvert fag hvert skoleår. Det er dokumentert at timekutt er et utbredt problem. Timekutt betyr at arbeidsgiver planmessig fratar elevene undervisningstimer, men elevene skal likevel undervises og vurderes i alle kompetansemål. For lærerne fører timekutt til at arbeidsbyrden i hvert fag økes. I tillegg pålegges de enda mer undervisning i andre klasser eller andre ekstra arbeidsoppgaver. Mange opplever at disse oppgavene blir gitt uten at de planlegges. Denne praksisen må opphøre.

Undervisningsbegrepet er ikke definert. Det er en av årsakene til at timekutt praktiseres.

423
 424 **Norsk Lektorlag mener:**
 425 9.1 Undervisningsbegrepet må defineres som
 426 arbeid sammen med elever som:
 427 - tar utgangspunkt i fagets læreplaner
 428 - er en del av underviserens pedagogiske
 429 opplegg
 430 - medfører for- og/eller etterarbeid
 431 - danner grunnlag for vurdering i faget
 432 9.2 Lektorer og lærere som er satt til å
 433 undervise etter alle kompetansemålene i et
 434 fag, må råde over alle timene fagets
 435 læreplan legger opp til.
 436 9.3 Ordningen der lærerens beskjeftigelse som
 437 ikke passer inn i fagenes årssamme ikke
 438 planlegges, må reguleres.
 439 9.4 Det må ikke være mulig for arbeidsgiver å
 440 kutte i antall timer i læreplanen.
 441
 442
 443 **Virkemiddel 10: Tidstyver må bort**
 444 Det har blitt foreslått mange tiltak for å lette
 445 lærernes arbeidsbyrde, men få av dem er
 446 gjennomført. Samtidig innføres nye digitale
 447 løsninger som skaper frustrasjon og unødvendig
 448 ekstra arbeid. I tillegg krever skolen stadig mer
 449 rapportering og dokumentasjon som ikke støtter
 450 undervisningen.
 451
 452 **Norsk Lektorlag mener:**
 453 10.1 Digitale løsninger i skolen må alltid lette
 454 lærernes arbeidsbyrde og aldri være en
 455 tidstyver.
 456 10.2 Den enkelte lærer skal ha så få
 457 rapporteringskrav som mulig.
 458 10.3 Skolen må ansette nok personale til å utføre
 459 oppgaver som ikke er direkte knyttet til
 460 undervisning for å avlaste lærere.
 461
 462
 463 **Virkemiddel 11: Skille mellom**
 464 **skoleslagene**
 465 Arbeidshverdagen i videregående, i grunnskolen
 466 og i voksenopplæringen er ulike. Det er ulike
 467 antall og størrelse på faggrupper eller team,
 468 antall elever man underviser, forskjellige behov
 469 for oppfølging og foresattekontakt.
 470
 471 Tilbakemeldinger og faglig oppfølging av hver
 472 enkelt elev krever tid. I tillegg krever det faglige
 473 nivået at lektorer og lærere holder seg oppdatert
 474 i sine undervisningsfag.
 475
 476 **Norsk Lektorlag mener:**

477 11.1 Grunnskolen, videregående skole,
 478 voksenopplæringen og fagskolen trenger
 479 separate arbeidstidsavtaler.
 480 11.2 Arbeidstidsavtalen må ta hensyn til
 481 skoleslag og fagenes egenart, og gi
 482 underviseren nok sammenhengende tid til
 483 konsentrasjonskrevende arbeid.
 484
 485
 486 **Virkemiddel 12: Forhandlingsrett om**
 487 **arbeidstid på skolen**
 488 Arbeidstid på skolen og antall
 489 planleggingsdager skal avgjøres i forhandlinger
 490 mellom likeverdige lokale parter. Retten til å
 491 drøfte innholdet i planleggingsdager og annen
 492 felles tid på skolen må tydeliggjøres i avtalen.
 493
 494 **Norsk Lektorlag mener:**
 495 12.1 Det skal være lokale forhandlinger om
 496 arbeidstid på skolen og arbeidsårets lengde.
 497 12.2 Den sentrale avtalen må understreke retten
 498 til å drøfte innholdet i planleggingsdagene.
 499 12.3 Planleggingsdagene må i større grad
 500 innrettes slik at lærerne kan planlegge egen
 501 undervisning.
 502 12.4 De lokale arbeidstidsforhandlingene må
 503 være en anledning til å drøfte andre
 504 problemstillinger knyttet til arbeidstid.
 505
 506 **Virkemiddel 13: Riktig utstyr**
 507 Det er arbeidsgivers ansvar at lærere og lektorer
 508 har det utstyret de trenger for å kunne utføre god
 509 undervisning og annet arbeid. De fysiske
 510 forholdene på skolen skal være egnet. Det
 511 gjelder også for arbeid som gjøres utenfor
 512 skolen. De fleste lærere bruker i dag eget digitalt
 513 utstyr som mobiltelefon og bredbånd i dialog
 514 med elevene, ofte uten kompensasjon.
 515
 516 **Norsk Lektorlag mener**
 517 13.1 Undervisningspersonalet må disponere
 518 gode arbeidsrom og utstyr som letter
 519 arbeidet.
 520 13.2 Skolen må ha nok tilgjengelige lokaler der
 521 lektorer og lærere kan utføre
 522 konsentrasjonskrevende arbeid.
 523 13.3 Arbeidsgiver må finansiere bredbånd,
 524 mobiltelefon og annet utstyr som brukes til
 525 digitalt arbeid.
 526
 527

528 **Mål 3: Reell medbestemmelse**

529 Partssamarbeidet er en sentral del av den norske
530 modellen. Det vil si at arbeidsgivere og
531 arbeidstagere blir enige om lønns- og
532 arbeidsvilkår ved å forhandle og drøfte. Vi har
533 en felles interesse av å skape en god skole, og
534 medbestemmelse er en viktig del av dette.
535 Samarbeidet må respekteres, opprettholdes og
536 videreutvikles, både lokalt og sentralt.
537 Samarbeidet baseres på tillit og gjensidig
538 forståelse for at partene har ulike roller og en
539 ujevn maktbalanse.

540
541 Hovedavtalen i KS-området sier at
542 «Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig
543 plikt til å gjøre sitt beste for å skape og
544 opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet
545 slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle
546 problemer eller andre saker på en åpen og
547 konstruktiv måte». Dette forplikter både
548 arbeidsgiver og tillitsvalgte. I KS-området har
549 alle tillitsvalgte like rettigheter, og du er definert
550 som tillitsvalgt når du er valgt/utpekt av
551 medlemmene, uavhengig av antall medlemmer.

552
553 Oslo kommune har egne sperregrenser for
554 forhandlingsrett og medbestemmelse. Der er
555 ikke Norsk Lektorlag part i arbeidstidsavtalen
556 sentralt. Det betyr at Norsk Lektorlag heller ikke
557 har rett til å forhandle på skolenivå, uavhengig
558 av antall medlemmer på skolen. Tillitsvalgte har
559 heller ikke formell rett til medbestemmelse hvis
560 de ikke organiserer minst 20 prosent av de
561 ansatte på skolen. Norsk Lektorlag mener
562 systemet i Oslo kommune er udemokratisk.

563
564

565 **Virkemiddel 14: Avtalefestet rett til medbestemmelse**

566
567 Partssamarbeid har som hovedmål å sørge for
568 bedre tjenester for innbyggerne. Alle som er
569 fagorganiserte, skal ha rett til å være representert
570 i dette samarbeidet. Som eneste kommune i
571 landet, er det ikke partsrettigheter for alle
572 lærerorganisasjoner i arbeidstidsavtalen for
573 undervisningspersonalet i Oslo kommune. Det
574 er ikke reell organisasjonsfrihet i skolen før alle
575 lærerorganisasjoner får fulle partsrettigheter,
576 uavhengig av størrelse.

577

578 **Norsk Lektorlag mener:**

579 14.1 Sentrale avtaler må inkludere alle parter
580 som er tilsluttet en hovedsammenslutning
581 og har interesser på området.

582 14.2 Alle avtaler må gi like rettigheter til alle
583 organisasjoner i fylket, kommunen eller
584 arbeidsplassen som har interesser på
585 området.

586
587

588 **Virkemiddel 15: Kompensasjon i ekstraordinære situasjoner**

589
590 Arbeidstidsavtalen er laget for en
591 normalsituasjon. Når samfunnet settes i en
592 ekstraordinær situasjon som gjør at læreres
593 rammevilkår endres og må jobbe ekstra, tar ikke
594 alltid arbeidstidsavtalen høyde for dette.
595 Arbeidstidsavtalen må kompensere for
596 merarbeid i ekstraordinære situasjoner.

597

598 **Norsk Lektorlag mener:**

599 15.1 Ved ekstraordinære situasjoner i samfunnet
600 som påvirker arbeidsvilkårene på skolen,
601 skal arbeidsgiver sørge for at partene så
602 raskt som mulig kommer sammen for å
603 finne gode lokale løsninger.

604 15.2 Ved ekstraordinære situasjoner som krever
605 at lærere og lektorer må gjøre ekstra arbeid
606 eller får mer belastende arbeidssituasjoner,
607 skal dette kompenseres med ekstra
608 lønn/avspasering, en forholdsmessig
609 reduksjon i arbeidsoppgaver eller en
610 kombinasjon av disse.

611 15.3 Dersom skolen og skolens ansatte får
612 endrede rammebetingelser for undervisning
613 og/eller vurdering, endrede arbeidsplaner
614 eller liknende med mindre enn to ukers
615 varsel, må de berørte lærerne kompenseres
616 for merarbeidet det medfører.

617
618

619 **Virkemiddel 16: Forhandlingsrett**

620 Forhandlinger kjennetegnes ved at likeverdige
621 parter sammen kommer fram til en løsning som
622 alle parter kan akseptere. Etter forhandlinger
623 skriver partene protokoll. Protokollen har en
624 viktig formell status i forholdet mellom partene,
625 og det skal skrives enighets- eller
626 uenighetsprotokoll etter endte forhandlinger.
627 Tvisteløsningene i forhandlinger står i
628 avtaleverket.

629

630 **Norsk Lektorlag mener:**

631 16.1 Norsk Lektorlag skal ha forhandlingsrett
632 om vilkår som gjelder deres medlemmer.

633 16.2 Arbeidsgiver og arbeidstaker må respektere
634 forhandlingsplikten. Det skal være reelle
635 forhandlinger når avtalene tilsier det.

636 16.3 Det må settes av god tid til forhandlinger
637 og forberedelser.
638 16.4 Det må sikres gode tvisteløsninger, både i
639 lønns- og arbeidstidsforhandlinger.
640 16.5 Det skal skrives protokoller etter
641 forhandlinger, og alle involverte parter har
642 rett til å skrive sine merknader gjennom
643 protokolltilførsler.
644
645

646 **Virkemiddel 17: Drøftings- og** 647 **informasjonsrett**

648 Medbestemmelsesmøter er grunnlaget for
649 samarbeidet mellom partene lokalt.
650 Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte
651 relevant informasjon så tidlig som mulig. Ved
652 drøfting skal tillitsvalgte kunne påvirke
653 beslutninger før arbeidsgiver treffer en
654 avgjørelse. Etter drøftings- og
655 informasjonsmøter skal det skrives referat.
656 Uformell kontakt er også verdifullt for å
657 forebygge misforståelser og konflikter.
658

659 **Norsk Lektorlag mener:**

660 17.1 Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett og
661 plikt til å gjennomføre reelle drøftinger når
662 lov eller avtale tilsier det.
663 17.2 Arbeidsgiver skal innkalle til jevnlig
664 medbestemmelsesmøter i god tid. I
665 innkallingen skal det stå hva som er
666 drøftingssaker, og hva som er informasjon.
667 17.3 Det må settes av tid til drøfting og
668 informasjon.
669 17.4 Alle parter skal høres, og alle tillitsvalgte
670 skal få nødvendig informasjon så tidlig som
671 mulig.
672 17.5 De tillitsvalgte må ha god mulighet for
673 uformell kontakt med arbeidsgiver, men det
674 må ikke føre til en skjev fordeling av
675 informasjon eller påvirkning
676 17.6 Det skal skrives referater etter drøftings- og
677 informasjonsmøter som gir nødvendig
678 informasjon, også om partenes innspill.
679 Arbeidsgiver skal orientere tillitsvalgte om
680 hvilke avgjørelser som er tatt i etterkant av
681 drøftingsmøter.
682
683

684 **Virkemiddel 18: Kompetente tillitsvalgte** 685 **og arbeidsgivere**

686 Partssamarbeidet styrkes når tillitsvalgte og
687 arbeidsgivere har god rolleforståelse og
688 kompetanse. Arbeidsgiver må legge til rette for

689 at tillitsvalgte får opplæring i relevant lov- og
690 avtaleverk. Det er svært viktig at arbeidsgiver
691 anerkjenner og prioriterer kunnskap om
692 partsarbeidet.
693

694 **Norsk Lektorlag mener:**

695 18.1 Tillitsvalgte må ha rett til permisjon med
696 lønn for å delta på kurs som er nødvendige
697 for å kunne utføre sin tillitsvalgtfunksjon.
698 18.2 Norsk Lektorlags tilbud og den
699 tillitsvalgtes behov er førende for hvordan
700 arbeidsgiver skal legge til rette for at den
701 tillitsvalgte kan delta på kurs.
702 18.3 Tillitsvalgte lektorer skal få tilbud om vikar
703 i undervisningen når de er på kurs.
704 18.4 Arbeidsgiver og tillitsvalgte må jevnlig,
705 både sammen og hver for seg, få opplæring
706 i avtaleverkets innhold, intensjoner og
707 praktisering for å sikre et godt
708 partssamarbeid.
709

711 **Virkemiddel 19: Tid til tillitsvalgtarbeid**

712 For at de tillitsvalgte skal kunne utøve sin rolle i
713 partssamarbeidet lokalt, må vedkommende få tid
714 og rom til å utføre sine oppgaver. Avtaleverket
715 regulerer tillitsvalgtes rett til frikjøp og
716 permisjon for å delta i viktige organer og kurs.
717 Arbeidsgiver er forpliktet til å følge
718 avtaleverket. Arbeidsgiver må ta ansvar for at
719 tillitsvalgte får nok frikjøp til å ivareta sine
720 forpliktelser.
721

722 **Norsk Lektorlag mener:**

723 19.1 Tillitsvalgte må få:
724 - permisjon med lønn for å delta i
725 møter og forhandlinger med
726 arbeidsgiver
727 - permisjon med lønn for å delta i
728 Norsk Lektorlags sentrale organer
729 - tid og rom til medlemsmøter
730 19.2 Arbeidsgiver skal legge til rette for at
731 tillitsvalgte får utføre sine oppgaver.
732 19.3 Arbeidsgiver skal så langt det er mulig,
733 legge til rette for at tillitsvalgtarbeid ikke
734 går ut over undervisningen.
735 19.4 Tillitsvalgte må få reduksjon i undervisning
736 for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt.