

Tariffpolitisk program

Den viktigaste oppgåva til Norsk Lektorlag er å arbeide for å betre lønns- og arbeidsvilkåra til medlemmene. Vilkåra er regulerte i lov- og avtaleverk. Tariffavtalane er forhandla fram mellom dei sentrale partane i arbeidslivet, som er hovudorganisasjonane til arbeidstakarane og arbeidsgivarane. Medlemskapen i Akademikerne gir Norsk Lektorlag rettar som part i ei rekkje tariffavtarar. Dei fleste av medlemmene våre i skulen fell inn under avtalane med anten Oslo kommune eller KS (som gjeld for alle kommunar og fylkeskommunar utanom Oslo). Vi har òg tariffavtarar for medlemmene våre i statleg og privat sektor.

Hovudavtalen gir dei grunnleggjande spelereglane for partane i arbeidslivet – arbeidsgivarsida og arbeidstakarsida. Hovudavtalen blir inngått mellom partane på nasjonalt nivå, for å gi best mogleg grunnlag for samarbeid og gode prosessar på alle nivå ned til arbeidsplassnivå. Hovudavtalen regulerer korleis forhandlingar skal skje, og kva medrårerett dei tillitsvalde skal ha i verksemda. Samarbeid blir bygd på tillit, der partane gjensidig anerkjenner at dei har ulike roller. Hovudavtalen er laga for å gi tillitsvalde og arbeidsgivarar eit nyttig verktøy. Han skal bidra til godt samarbeid mellom partane sentralt, og lokalt på arbeidsplassen.

Hovudtariffavtalen regulerer i stor grad rettane til arbeidstakarane. Lønn og arbeidstid er regulert i dei aller fleste tariffavtarar, men avtalane beskriv òg korleis lokale forhandlingar skal gjennomførast. I tillegg regulerer dei permisjon, ferie, pensjon, kvalifikasjonskrav til stilling og kompetanseheving.

For undervisningspersonalet i KS og Oslo kommune er regulering av arbeidstida skild ut i eigne særavtarar. Arbeidstidsavtalane regulerer blant anna arbeidstid på skulen, tid til undervisning, kontaktlærartillegg og tidsressurspott.

Tariffpolitisk program er inndelt i tre hovudmål: «Høg kompetanse skal lønne seg», «Fornuftig og fleksibel arbeidstid» og «Reell medrårerett». Hovudmåla har kvar sine verkemiddel for å oppnå måla.

Mål 1: Høg kompetanse skal lønne seg

Lønnsnivået til lektorane skal spegle at arbeidsgivaren verdset høg fagleg kompetanse. Utdanning skal lønne seg også når du jobbar med undervisning. Lønna til lektorane skal konkurrere med lønna i stillingar som krev eit samanliknbart utdanningsnivå, både i offentleg og i privat sektor.

Mange lektorar har i dag forlate skulen for å tilby arbeidskrafta si til andre arbeidsgivarar. Samtidig er det mangel på utdanna arbeidskraft i undervisningssektoren. For å møte lærarmangelen tilset arbeidsgivarar ufaglærte og undervisningspersonale utan nødvendige kvalifikasjonar.

Gjennom dei siste tjuåra har lektorane hatt ei dårlegare lønnsutvikling enn andre samanliknbare yrkesgrupper. Med dagens lønnssystem i skulen får ikkje lektorane god nok utteljing for utdanninga dei har teke. For å gi lektorane ei anstendig lønnsutvikling og for å rekruttere og behalde høgt utdanna undervisningspersonale meiner Norsk Lektorlag det er nødvendig å ta i bruk andre verkemiddel enn sentrale forhandlingar i kapittel 4 i KS og det detaljerte lønnssystemet i Oslo kommune. Eit betre alternativ er forhandlingssystemet Akademikerne har etablert i lønnskapittel 5 i KS og i staten. Der blir det brukt kollektive lokale lønnsforhandlingar for å gi betre tenester og rekruttere og behalde akademikarar ved hjelp av konkurransedyktig lønn.

Verkemiddel 1: Lønnsforhandlingar nær dei det gjeld

Dagens lønssystem i undervisningssektoren i KS og Oslo kommune er sentralt. Det vil seie at lønna blir forhandla av dei sentrale partane for alle samtidig, uavhengig av lokale forhold og behov. Dagens system gjer det vanskeleg å gi lønnstillegg til tilsette med meir enn seks års utdanning og tilsette med meir enn 16 års ansiennitet. Når undervisningspersonalet i tillegg blir nedprioritert i dei sentrale lønnsoppgjera år etter år, er det nødvendig å endre systemet.

Vi treng verkemiddel som kan løfte lønnsnivået og ta igjen lønnsetterslepet. 15 000 medlemmer i andre Akademiker-foreiningar i kommunal sektor har fått langt betre lønnsvekst ved å forhandle all lønn lokalt i kvart tariffoppgjer. Resultatet er at lektorane har sakka akterut og fått ei mykje svakare lønnsutvikling enn både legar, arkitektar og sivilingeniørar, men også grupper med kortare utdanning i kommunesektoren.

Kollektive lokale lønnsforhandlingar skal ha desse kjenneteikna:

- Forhandlingane er frie og blir gjennomførte lokalt, anten kommunalt/fylkeskommunalt eller på arbeidsplassnivå med arbeidsgivaren og lokale tillitsvalde som likeverdige forhandlingspartar, avhengig av lokale forhold. Det skal ikkje leggjast sentrale føringar for forhandlingane. Det skal takast omsyn til ein totalsituasjon, både økonomien og behova til fylkeskommunen/kommunen og andre samanliknbare tariffområde.
- Dei tillitsvalde i Norsk Lektorlag får gode rammevilkår til å førebu seg til forhandlingane. Førebuingar inneber høve til skulering og tid til å prioritere og laga forslag til kriterium og til å forankre forslaga i den lokale medlemsmassen. Kriteria tek utgangspunkt i politikken til Norsk Lektorlag og kan til dømes knytast til karrierevegane og etter- og vidareutdanning.
- I drøftingsmøtet blir partane samde om objektive og føreseielege kriterium som tek utgangspunkt i den lokale lønnspolitikken. Lønnspolitikken og kriteria skal vere kjende for alle i god tid – dette er arbeidsgivaren ansvarleg for.
- Kriteria bør leggje til rette for å rekruttere og behalde arbeidskraft med rett kompetanse. Kriteria må vere gjorde kjende for alle tilsette i god tid og bidra til å gi ei retning og lønnsutvikling på både lang og kort sikt.
- Partane lokalt forhandlar om den økonomiske ramma. Det er ingen sentralt gitt pott, slik dagens lokale lønnsforhandlingar i skulesektoren har.
- Både generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg kan avtalast.
- Ei tvisteløysing som er vanleg å bruke i kollektive lokale forhandlingar, er ei uavhengig lokal nemnd som skal behandle partane som likeverdige. Nemnda består av ein uavhengig rettsoppnemnd dommar og éin frå kvar part.
- Lønssamtalar med kvar enkelt arbeidstakar blir brukte aktivt for å ansvarleggjere arbeidsgivaren og auke forståinga for lønnsutviklinga.
- Tillitsvalde kan få støtte frå organa i Norsk Lektorlag i forhandlingane.
- Forslag til kriterium til bruk i lokale forhandlingar ligg tilgjengelege for tillitsvalde på nettsidene til Norsk Lektorlag.

Norsk Lektorlag meiner:

- 1.1 Medlemmene i Norsk Lektorlag må sikrast ei høgare lønn og betre lønnsutvikling.
- 1.2 Medlemmene i Norsk Lektorlag må ha eit lønssystem med kollektive lokale forhandlingar, som andre kommunalt tilsette med tilsvarende utdanningsnivå. Fram til systemet er endra, krev vi at lønna blir heva i det noverande systemet.
- 1.3 Det må bli betre høve til å gjennomføre ekstraordinære forhandlingar i samanheng med kompetanseheving eller for å rekruttere og behalde arbeidskraft.

Verkemiddel 2: Behalde lektortittelen

Lektortittelen har lange tradisjonar og er tett knytt til disiplinfaga på universiteta og undervisninga av dei eldste elevane. Kompetansekrava for lektorstillinga er regulerte i tariffavtalane. For å bli plassert i stillingskodene lektor må du ha minst 300 studiepoeng inkludert mastergrad og PPU.

Norsk Lektorlag meiner:

- 2.1 Stillingskodane skal vise at det er ulik fagleg profil og fordjuping i dei ulike utdanningane.
- 2.2 Lektortittelen bør behaldast som i dag for lærarar med hovudfag/mastergrad og PPU eller mastergrad frå dei integrerte lektorprogramma.
- 2.3 Det bør opprettast ein eigen tittel og stillingskode for lektorar med doktorgrad.

Verkemiddel 3: Karriere i klasserommet

Lektorar som ønskjer å utvikle seg, har i dag få moglegheiter til å gjere karriere i skulen utan å måtte forlate klasserommet. Dei vanlegaste karrierevegane for lektorar i dag er anten å gå inn i skuleleiinga eller å byte yrke.

Norsk Lektorlag meiner:

- 3.1 Det bør utviklast karrierar for lærarar og lektorar som vil bli verande i klasserommet.
- 3.2 Rettleiaroppdrag for praksisstudentar og nyutdanna bør givast til kollegaer med relevant kompetanse og kompensert med lønnsmidlar.
- 3.3 Lærarspesialistordninga bør utvidast for å framheve fagleg kompetanse og erfaring. Dette kan vere sensorspesialist og mentorspesialist.
- 3.4 Det trengst betre system for at kompetansehevande tiltak kan etterfølgjast av moglegheiter for karrierefremjande verkemiddel som høgare lønn, meir ansvar eller større oppgåver.
- 3.5 Kollektive lokale forhandlingar er eit godt verkemiddel for å utvikle karrieremoglegheiter og behalde lektorar i klasserommet.
- 3.6 Pensjonssystemet og arbeidsvilkår skal gjere det attraktivt å stå lenge i klasserommet.

Verkemiddel 4: Høgare lønn for meir ansvar og fleire oppgåver

Tariffavtalane regulerer tilleggsoppgåver som blant anna kontaktlærer eller rådgivar. Det er ope for å avtale andre lokale funksjonar. Kor mange oppgåver ein kontaktlærer skal ha, er ikkje regulert. Lærarar og lektorar opplever kontaktlærafunksjonen som ei stadig større arbeidsbelastning. I Oslo kommune aukar lønnstillegget med talet på elevar du har ansvar for, mens arbeidstidsavtalen i KS-området (SFS 2213) ikkje har noka slik regulering.

Norsk Lektorlag meiner:

- 4.1 Funksjonstillegget for kontaktlærarar må hevast for å godtgjere oppgåvene. Tida som er sett av til kontaktlærafunksjonen, må oppjusterast for å samsvare med oppgåvene.
- 4.3 Det må opprettast fagspesifikke funksjonar som sikrar eit sterkt fagmiljø på skulen.
- 4.4 Fagleg undervisningsleiing bør styrkjast framfor administrative stillingar.

Verkemiddel 5: Betre honorar for sensoroppdrag

Norsk Lektorlag vil bevare og styrkje eksamensordningane. Skulen treng den kvalitetssikringa som sentralgitte eksamenar og godt kvalifiserte eksterne sensorar gir. Sensorarbeid er vesentleg for vurderingsarbeidet og eit viktig bidrag for å halde oppe eit høgt fagleg nivå i skulen. Det føreset gode rammevilkår og god kvalitetssikring av sensorarbeidet.

Sensorar til sentralt gitt eksamen er oppdragstakarar, ikkje arbeidstakarar. Staten ved statsforvaltaren er oppdragsgivar. Satsane for sentralt gitt eksamen er baserte på lønna for lektorar i hovudtariffavtalen for staten. Tida sensorane får til å sensurere kvart eksamenssvar, skal drøftast årleg mellom arbeidstakarpartane og Utdanningsdirektoratet. Ved lokalt gitt munnleg eksamen er kommunen eller fylkeskommunen arbeidsgivar. Satsane er regulerte i hovudtariffavtalen til KS /

Oslo kommune. Tid sett av til sensurering av lokalt gitt eksamen blir drøfta årleg av dei lokale partane på kommunalt eller fylkeskommunalt nivå.

Norsk Lektorlag meiner:

- 5.1 Det må vere kompetansekrav for sensorar.
- 5.2 Sensorgodtgjersla må hevast til eit nivå som kan samanliknast med honorar gitt til yrkesgrupper med tilsvarende kompetanse.
- 5.3 Tida som er sett av til å sensurere kvart eksamenssvar, må justerast opp, blant anna for nye eksamensformer med fleire tilgjengelege hjelpemiddel.
- 5.4 Det må vere reelle drøftingar og forhandlingar om sensorgodtgjersla i god tid før eksamen.
- 5.5 Vilkåra for sensorarbeid må vere lett tilgjengelege.
- 5.6 Det må frigjerast tid til å delta på sensorskulering og fellessamlingar.

Mål 2: Fornuftig og fleksibel arbeidstid

Elevane treng ein skule der undervisninga blir prioritert høgast. Opplæringa deira skal ikkje bere preg av at lærarane får eit stadig større arbeidspress på grunn av oppgåver som ikkje er direkte knytte til undervisninga. Lektorar og lærarar må halde seg oppdaterte på fag og endringar i skulen, halde tritt med den digitale utviklinga og samtidig møte aukande rapporterings- og dokumentasjonskrav. På toppen av dette krev store og langvarige endringsprosessar i skulen mykje ekstra arbeid og innsats frå undervisningspersonalet.

Norsk Lektorlag meiner at arbeidstidsavtalen mykje tydelegare enn i dag må skjerme tid til undervisning og sikre at lærarane får dekt behovet for sjølvstendig undervisningsretta arbeid. Undersøkingane våre viser at lektorar treng tid til for- og etterarbeid for å bevare kvaliteten i undervisninga. Lektorane rapporterer at dei blir pålagde stadig fleire arbeidsoppgåver som tek tid frå undervisningsplanlegginga.

Verkemiddel 6: Undervisning som kjerneoppgåva

Å gi elevane god undervisning er hovudoppgåva til skulen. Medlemmene våre rapporterer om at dei bruker stadig meir tid på pålagt arbeid som dei opplever som unyttig, og på fellesmøte som ikkje er direkte knytte til undervisning. Det går ut over kvaliteten i undervisninga.

Norsk Lektorlag meiner:

- 6.1 Det må komme tydeleg fram i avtaleverket at undervisning er hovudoppgåva til skulen, også i Oslo kommune.
- 6.2 Tid til undervisning må skjermast.
- 6.3 Skuleutvikling og innhald i fellesmøte må forankrast blant dei tilsette og tillitsvalde.
- 6.4 Arbeidsåret til læraren må framleis følgje skuleåret til elevane for å sikre elevane god oppfølging gjennom skuleåret.
- 6.5 Den sentrale sikringa av lærarårsverket på 1687,5 timar må behaldast.

Verkemiddel 7: Nok tid til sjølvstendig arbeid

Skal elevane få undervisning og tilbakemeldingar av høg kvalitet, må læraren ha nok tid til sjølvstendig arbeid. Delar av for- og etterarbeidet i samband med undervisninga krev konsentrasjon og ro som forsvinn når stadig fleire felles aktivitetar blir lagde til tida som er sett av til planlegging, vurdering og tilbakemeldingar.

Norsk Lektorlag meiner:

- 7.1 Lærarautonomien er avgjerande for kvaliteten på arbeidet.
- 7.2 Tid til sjølvstendig styrt arbeid må skjermast. Det gjeld òg i den planfesta arbeidstida. Det skal vere tid til fagleg oppdatering.
- 7.3 Fagsamarbeid skal styrast av læraren.

Verkemiddel 8: Behalde det sentrale årsrammesystemet for undervisning

Årsrammene for undervisning regulerer kor mange undervisningstimar undervisningspersonalet har i ei full stilling. Årsammene varierer i storleik ut frå eigenarten til faga. Rammene angir kor mykje for- og etterarbeid som er berekna for dei ulike skulefaga, og er eit verktøy for å berekne stillingsstorleikar og godtgjering for vikartimar. Det er viktig å bevare den sentrale sikringa i årsrammesystemet.

Medlemmene våre rapporterer om at det blir fleire elevar i klassane. Det fører til at arbeidsmengda aukar, utan at dette blir kompensert med tid eller pengar.

Norsk Lektorlag meiner:

- 8.1 Årsrammene må behaldast for å sikre eigenarten til faga og regulere arbeidsmengda til lærarane.
- 8.2 Årsrammene må spegle arbeidsmengda i kvart enkelt fag.
- 8.3 Kor stor og kompleks klassen er, må påverke kor stor årsramma blir.

Verkemiddel 9: Stanse timekutt

Elevane har etter læreplanen rett på så og så mange undervisningstimar i kvart fag kvart skuleår. Det er dokumentert at timekutt er eit utbreidd problem. Timekutt betyr at arbeidsgivaren planmessig tek undervisningstimar frå elevane, men elevane skal likevel undervisast og vurderast i alle kompetansemål. For lærarane fører timekutt til at arbeidsbyrda i kvart fag aukar. I tillegg blir dei pålagde endå meir undervisning i andre klassar eller andre ekstra arbeidsoppgåver. Mange opplever at desse oppgåvene blir gitt utan at dei blir planlagde. Denne praksisen må ta slutt.

Undervisningsomgrepet er ikkje definert. Det er ei av årsakene til at timekutt blir praktisert.

Norsk Lektorlag meiner:

- 9.1 Omgrepet *undervisning* må definerast som arbeid saman med elevar som
 - tek utgangspunkt i læreplanane for faget
 - er ein del av det pedagogiske opplegget til undervisaren
 - medfører for- og/eller etterarbeid
 - dannar grunnlag for vurdering i faget
- 9.2 Lektorar og lærarar som er sette til å undervise etter alle kompetansemåla i eit fag, må rå over alle timane læreplanen for faget legg opp til.
- 9.3 Ordninga med at lærararbeid som ikkje passar inn i årsramma for faga («teknisk undertid»), ikkje blir planlagt, må regulerast.
- 9.4 Det må ikkje vere mogleg for arbeidsgivaren å kutte i timetalet i læreplanen.

Verkemiddel 10: Tidstjuvar må bort

Det har blitt foreslått mange tiltak for å lette arbeidsbyrda til lærarane, men få av dei er gjennomførte. Samtidig blir det innført nye digitale løysingar som skaper frustrasjon og unødvendig ekstraarbeid. I tillegg krev skulen stadig meir rapportering og dokumentasjon som ikkje støttar undervisninga.

Norsk Lektorlag meiner:

- 10.1 Digitale løysingar i skulen må alltid lette arbeidsbyrda til lærarane og aldri vere ein tidstjuv.
- 10.2 Kvar enkelt lærar skal ha så få rapporteringskrav som mogleg.
- 10.3 For å avlaste lærarar må skulen tilsetje nok personale til å utføre oppgåver som ikkje er direkte knytte til undervisning.

Verkemiddel 11: Skilje mellom skuleslaga

Arbeidskvardagen i grunnskulen, i vidaregåande og i vaksenopplæringa er ulik. Faggruppene eller teama er verken like mange eller like store, og ein underviser ikkje like mange elevar innanfor dei ulike skuleslaga. I tillegg er behovet for oppfølging og kontakt med dei føresette forskjellig.

Å gi kvar enkelt elev tilbakemeldingar og fagleg oppfølging krev tid. I tillegg krev det faglege nivået at lektorar og lærarar held seg oppdaterte i undervisningsfaga sine.

Norsk Lektorlag meiner:

- 11.1 Grunnskulen, vidaregåande skule, vaksenopplæringa og fagskulen treng separate arbeidstidsavtalar.
- 11.2 Arbeidstidsavtalen må ta omsyn til skuleslaget og eigenarten til faga, og gi undervisaren nok samanhengande tid til konsentrasjonskrevjande arbeid.

Verkemiddel 12: Rett til å forhandle om arbeidstid på skulen

Arbeidstida på skulen og talet på planleggingsdagar skal avgjerast i forhandlingar mellom likeverdige lokale partar.

Norsk Lektorlag meiner:

- 12.1 Det skal vere lokale forhandlingar om arbeidstida på skulen og lengda på arbeidsåret.
- 12.2 Planleggingsdagane må i større grad innrettast slik at lærarane kan planleggje eiga undervisning.
- 12.3 Dei lokale arbeidstidsforhandlingane må vere eit høve til å drøfte andre problemstillingar knytte til arbeidstid.

Verkemiddel 13: Rett utstyr

Arbeidsgivaren er ansvarleg for at lærarar og lektorar har det utstyret dei treng for å kunne utføre god undervisning og anna arbeid. Dei fysiske forholda på skulen skal vere eigna. Det gjeld òg for arbeid som blir gjort utanfor skulen. Dei fleste lærarar bruker i dag eige digitalt utstyr som mobiltelefon og breiband i dialog med elevane, ofte utan kompensasjon.

Norsk Lektorlag meiner

- 13.1 Undervisningspersonalet må disponere gode arbeidsrom og utstyr som lettar arbeidet.
- 13.2 Skulen må ha nok tilgjengelege lokale der lektorar og lærarar kan utføre konsentrasjonskrevjande arbeid.
- 13.3 Arbeidsgivaren må finansiere breiband, mobiltelefon og anna utstyr som blir brukt til digitalt arbeid.
- 13.4 Arbeidsgivaren må setje av nok ressursar til innkjøp av læremiddel. Digitale læremiddel skal ikkje brukast som eit middel for innsparing.
- 13.5 Den enkelte læraren skal ikkje bli pålagd å lage eller samanlikne læremiddel sjølv.

Mål 3: Reell medraderett

Partssamarbeidet er ein sentral del av den norske modellen. Det vil seie at arbeidsgivarar og arbeidstakarar blir samde om lønns- og arbeidsvilkår ved å forhandle og drøfte. Vi har ei felles interesse av å skape ein god skule, og medraderett er ein viktig del av dette. Samarbeidet må respekterast, haldast oppe og vidareutviklast, både lokalt og sentralt. Samarbeidet er basert på tillit og gjensidig forståing av at partane har ulike roller, og at maktbalansen er ujamn.

Hovudavtalen i KS-området seier at «[a]rbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidssstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte». Dette forpliktar både arbeidsgivaren og dei tillitsvalde. I KS-området har alle tillitsvalde like rettar, og du er

definert som tillitsvald når du er vald/utpekt av medlemmene, uavhengig av kor mange medlemmer det er.

Oslo kommune har eigne sperregrenser for forhandlingsrett og medrårderett. Der er ikkje Norsk Lektorlag part i arbeidstidsavtalen sentralt, men har forhandlingsrett på den enkelte skulen. Tillitsvalde har ikkje formell rett til å delta i medrårderettsutvalet dersom dei ikkje organiserer minst 20 prosent av dei tilsette på skulen. Norsk Lektorlag meiner systemet i Oslo kommune er udemokratisk.

Verkemiddel 14: Avtalefesta rett til medrårderett

Partssamarbeid har som hovudmål å sørge for betre tenester for innbyggjarane. Alle som er fagorganiserte, skal ha rett til å vere representerte i dette samarbeidet. Oslo kommune er den einaste kommunen i landet der det ikkje er partsrettar for alle lærarorganisasjonar i arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet. Det er ikkje reell organisasjonsfridom i skulen før alle lærarorganisasjonar får fulle partsrettar, uavhengig av storleik.

Norsk Lektorlag meiner:

- 14.1 Sentrale avtalar må inkludere alle partar som er knytte til ei hovudsamanslutning og har interesser på området.
- 14.2 Alle avtalar må gi like rettar til alle organisasjonar i fylkeskommunen, i kommunen eller på arbeidsplassen som har interesser på området.

Verkemiddel 15: Kompensasjon i ekstraordinære situasjonar

Arbeidstidsavtalen er laga for ein normalsituasjon. Når samfunnet blir sett i ein ekstraordinær situasjon som gjer at rammevilkåra for lærarar blir endra og dei må jobbe ekstra, tek ikkje alltid arbeidstidsavtalen høgd for dette. Arbeidstidsavtalen må kompensere for meirarbeid i ekstraordinære situasjonar.

Norsk Lektorlag meiner:

- 15.1 Ved ekstraordinære situasjonar i samfunnet som påverkar arbeidsvilkåra på skulen, skal arbeidsgivaren sørge for at partane så raskt som mogleg kjem saman for å finne gode lokale løysingar.
- 15.2 Ved ekstraordinære situasjonar som krev at lærarar og lektorar må gjere ekstra arbeid eller får meir belastande arbeidssituasjonar, skal dette kompensert med ekstra lønn/avspasering, ein forholdsmessig reduksjon i arbeidsoppgåvene eller ein kombinasjon av desse.
- 15.3 Dersom skulen og dei tilsette i skulen får endra rammevilkår for undervisning og/eller vurdering, endra arbeidsplanar eller liknande med mindre enn to vekers varsel, må dei lærarane dette gjeld, kompensert for meirarbeidet det medfører.

Verkemiddel 16: Forhandlingsrett

Forhandlingar er kjenneteikna ved at likeverdige partar saman kjem fram til ei løysing som alle partar kan akseptere. Etter forhandlingar skriv partane protokoll. Protokollen har ein viktig formell status i forholdet mellom partane, og det skal skrivast semje- eller usemjeprotokoll etter avslutta forhandlingar. Tvisteløysingane i forhandlingar står i avtaleverket.

Norsk Lektorlag meiner:

- 16.1 Norsk Lektorlag skal ha rett til å forhandle om vilkår som gjeld medlemmene deira.
- 16.2 Arbeidsgivaren og arbeidstakaren må respektere forhandlingsplikta. Det skal vere reelle forhandlingar når avtalane tilseier det.
- 16.3 Det må setjast av god tid til forhandlingar og førebuingar.
- 16.4 Det må sikrast gode tvisteløysingar i både lønns- og arbeidstidsforhandlingar.

- 16.5 Det skal skrivast protokolltilførsalar etter forhandlingar, og alle dei involverte partane har rett til å få med merknadene sine.

Verkemiddel 17: Drøftings- og informasjonsrett

Medråderettsmøte er grunnlaget for samarbeidet mellom partane lokalt. Arbeidsgivaren har plikt til å gi tillitsvalde relevant informasjon så tidleg som mogleg. Ved drøfting skal tillitsvalde kunne påverke avgjerder før arbeidsgivaren bestemmer noko. Etter drøftings- og informasjonsmøte skal det skrivast referat. Uformell kontakt er òg verdifullt for å førebyggje misforståingar og konflikhtar.

Norsk Lektorlag meiner:

- 17.1 Arbeidstakaren og arbeidsgivaren har rett og plikt til å gjennomføre reelle drøftingar når lov eller avtale tilseier det.
- 17.2 Arbeidsgivaren skal kalle inn til jamlege medråderettsmøte i god tid. I innkallinga skal det stå kva som er drøftingssaker, og kva som er informasjon.
- 17.3 Det må setjast av tid til drøfting og informasjon.
- 17.4 Alle partar skal høyrast, og alle tillitsvalde skal få nødvendig informasjon så tidleg som mogleg.
- 17.5 Dei tillitsvalde må ha gode moglegheiter til å ha uformell kontakt med arbeidsgivaren, men det må ikkje føre til ei skeiv fordeling av informasjon eller påverknad.
- 17.6 Etter drøftings- og informasjonsmøte skal det skrivast referat som gir nødvendig informasjon, også om innspela frå partane. Arbeidsgivaren skal orientere dei tillitsvalde om kva avgjerder som er tekne, i etterkant av drøftingsmøte.

Verkemiddel 18: Kompetente tillitsvalde og arbeidsgivarar

Partssamarbeidet blir styrkt når tillitsvalde og arbeidsgivarar har god rolleforståing og kompetanse. Arbeidsgivaren må leggje til rette for at tillitsvalde får opplæring i relevant lov- og avtaleverk. Det er svært viktig at arbeidsgivaren anerkjenner og prioriterer kunnskap om partsarbeidet.

Norsk Lektorlag meiner:

- 18.1 Tillitsvalde må ha rett til permisjon med lønn for å delta på kurs dei treng for å kunne utføre tillitsvaldfunksjonen sin.
- 18.2 Tilbodet frå Norsk Lektorlag og behova til de tillitsvalde er førande for korleis arbeidsgivaren skal leggje til rette for at dei tillitsvalde kan delta på kurs.
- 18.3 Tillitsvalde lektorar skal få tilbod om vikar i undervisninga når dei er på kurs.
- 18.4 For å sikre eit godt partssamarbeid må arbeidsgivaren og dei tillitsvalde jamleg, både saman og kvar for seg, få opplæring i kva avtaleverket inneheld, kva som er intensjonane med avtaleverket, og korleis det skal praktiserast.

Verkemiddel 19: Tid til tillitsvaldarbeid

For at dei tillitsvalde skal kunne utøve rolla si i partssamarbeidet lokalt, må dei få tid og rom til å utføre oppgåvene sine. Avtaleverket regulerer kva rett dei tillitsvalde har til frikjøp og permisjon for å delta i viktige organ og kurs. Arbeidsgivaren er forplikta til å følgje avtaleverket. Arbeidsgivaren må ta ansvar for at tillitsvalde får nok frikjøp til å kunne oppfylle forpliktingane sine.

Norsk Lektorlag meiner:

- 19.1 Tillitsvalde må få
- permisjon med lønn for å delta i møte og forhandlingar med arbeidsgivaren
 - permisjon med lønn for å delta i dei sentrale organa i Norsk Lektorlag
 - tid og rom til medlemsmøte
- 19.2 Arbeidsgivaren skal leggje til rette for at tillitsvalde får utføre oppgåvene sine.

- 19.3 Arbeidsgivaren skal så langt det er mogleg, leggje til rette for at tillitsvaldarbeid ikkje går ut over undervisninga.
- 19.4 Tillitsvalde må få redusert undervisning for å utføre oppgåvene sine som tillitsvalde.