

# HÖK 21 Frågor & Svar

## **Får jag min nya lön nu?**

I och med att ett nytt avtal nu är klart kan de lokala löneöversynerna genomföras och slutföras. När löneöversynerna är klara ska ny lön utgå med full retroaktivitet per den 1 april 2021.

## **Hur gick det med våra yrkanden om lön?**

I avtalet är parterna överens om att den lokala arbetsgivaren, för att kunna säkra kompetensförsörjning av lärare, måste kunna erbjuda en positiv livslöneutveckling och en lönestruktur som faktiskt bidrar till stabilitet och kontinuitet i stället för alltför stor personalomsättning. Parterna är också överens om att det finns stora behov av en lokal lönesättning där verksamheten värderar erfarenhet hos yrkesskickliga lärare.

## **Hur skall ovanstående säkerställas?**

Det nya avtalet innehåller nya bestämmelser om att en analys där fack och arbetsgivare tittar på lönestrukturen både mellan och inom yrkesgrupper ska genomföras **efter varje löneöversyn** för att utgöra ett underlag inför kommande löneöversyn. Det lokala partsarbetet måste fortgå och fördjupas för att säkra att arbetsgivaren har ett faktaunderlag för att kunna föra en lönepolitik som möjliggör att erfarna och yrkesskickliga lärare premieras och kan bidra till stabilitet genom minskad personalomsättning.

## **Vad gäller för mig som slutat hos arbetsgivaren efter revisionstidpunkten den 1 april 2021; får jag också retroaktiv lön?**

Det beror på hur de som av någon anledning avslutat sin anställning hanteras i den lokala löneöversynen. Detta avgörs lokalt. Kontakta LR föreningen i din kommun.

## **Vad gäller för föräldralediga och sjukskrivna; omfattas de av löneöversynen?**

Ja, som föräldraledig respektive sjukskriven omfattas du av löneöversynen, men den retroaktiva lönen baseras på den lön du fått ut av arbetsgivaren under perioden. Du kan höja din sjukpenninggrundande inkomstnivå hos Försäkringskassan först från den dagen löneöversynen är klar och underskriven i kommunen. Du kan inte få retroaktiv ersättning från Försäkringskassan.

## **Vilka får ta del av ett extra engångsbelopp på junilönen?**

Alla medlemmar i Lärarnas Riksförbund som varit anställda med månadslön den 1 april kommer på junilönen att få ett extra engångsbelopp på 2000 kr proportionellt mot sysselsättningsgraden.

## **Hur kommer ersättningen för de som arbetar med lovskola att vara?**

Den som frivilligt överenskommer att arbeta med lovskola upp till 6 extra dagar får om den totala arbetstiden inklusive lovskolans extra a-dagar inryms inom ordinarie årsarbetstid, genom färre timmar per dag de övriga 194 A-dagarna, 150% av kalenderdagslönen per extra arbetsdag. Skulle arbetstiden inklusive lovskolan överstiga ordinarie årsarbetstid blir ersättningen 200% av kalenderdagslönen per extra arbetsdag. Skulle arbetsgivaren beordra övertid för lovskola utgår kvalificerad övertidsersättning 240%.

## **Vi jobbade jättemycket med *strategisk kompetensförsörjning*, som fanns med i HÖK18. Är det helt borta nu?**

Nej, arbetet med strategisk kompetensförsörjning fortsätter även i HÖK21. På vissa håll gjordes ett framgångsrikt arbete och på andra håll hade man svårt att komma igång. I HÖK21 åläggs de lokala parterna att fortsätta arbetet.

**I vår kommun fick vi fackliga inte vara med i processen kring *strategisk kompetensförsörjning*. Är det rätt?**

Nej, det är inte rätt. Båda parter har ansvar för att det sker i partsgemensam dialog. Det kan exempelvis ske via samverkanssystem, MBL-förhandlingar eller via en partsgemensam arbetsgrupp.

Om arbetet fastnar och någon lokal part begär det så kan centrala parter konsulteras.

**Vi har efterlyst någon form av plan för hur vi ska locka fler lärare till skolan, men det finns ingen. Vad kan vi göra?**

Enligt det nya avtalet ska den lokala arbetsgivaren utarbeta en plan för den strategiska kompetensförsörjningen. Den ska vara färdig senast 2022-03-31.

Planen ska samverkas/MBL-förhandlas med LR och Lärarförbundet.

**Stämmer det att tjänstefördelningarna ska MBL- förhandlas?**

Ja, de ska förhandlas som ett led i att skapa balans mellan uppdrag och förutsättningar.

**Innebär skrivningarna i Bilaga M om förtroendearbetstid någon förändring mot hur det har varit?**

Nej, skrivningarna är bara ett förtydligande av den praxis som redan finns angående förtroendearbetstidens innehåll.

**Vi får inte ut några 104 h kompetensutveckling. Tiden används till planering och annat.**

**Kan man komma åt det?**

I HÖK21 är parterna överens om att kompetensutveckling är viktig. Därför bör de lokala parterna samverka kompetensutveckling både ur ett kortsiktigt och långsiktigt perspektiv.

**Är bilaga 6 borta? Innebär det att vi som har skrivit ett lokalt avtal om semestertjänst inte kan fortsätta?**

Den ”gamla” bilaga 6 som fanns i HÖK 18 är borta, med de lokala avtal som skrevs då lever vidare tills någon part säger upp dem. I HÖK 21 finns en ny bilaga 6 med helt nya skrivningar.

**Vad är syftet med den nya Bilaga 6?**

Att arbetsgivare och fackförbund tillsammans ser över arbetsorganisationen för att uppnå en balans mellan uppdrag och förutsättningar. Detta för att få förbättrade resultat och ökad måluppfyllelse. Arbetet kan leda till ett lokalt avtal om ex arbetstid, antal A-dagar, dimensionering av uppdraget.

**Vad ingår i förarbetet för ett lokalt avtal?**

Förslagsvis går arbetsgivare och fack tillsammans igenom uppdraget utifrån, lagstiftning, förordningar, eventuella lokala styrdokument och bidéer från arbetsplatsen.

Det är av vikt att se över det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet, att tydliggöra att tid finns för för att både enskilt arbete och samarbete med kollegor samt att säkerställa balansen mellan uppdrag och resurser. Detta för att skapa en gemensam bild av förutsättningar, krav och möjligheter för en annan arbetsorganisation och/eller arbetstidsorganisation.

**Kan man skriva lokalt avtal om ökad förtroendetid?**

Ja, nya bilaga 6 möjliggör avtal både om ökad och minskad förtroendetid, så länge parterna är överens.

**Måste ett lokalt avtal innebära ett ökat antal A-dagar?**

Nej, det är möjligt att skriva avtal som innebär både ökat eller minskat antal A-dagar.

**Kan vi skriva lokalt avtal om hur mycket vi ska undervisa och om fredad planeringstid?**

Ja, i ett lokalt avtal kan man komma överens om principer för dimensionering för olika delar av uppdraget.

**Jag är Studie- och Yrkesvägledare och har semestertjänst. Kan vi skriva ett lokalt avtal om annan arbetstidsreglering?**

Ja, för anställda med semestertjänst kan också lokala avtal skrivas om ex förtroendearbetstid, flexitid, årsarbetstid. Likaså kan man skriva avtal om ex dimensionering av uppdraget. Ex hur många elever varje SYV ska ansvara för. Detta förutsätter att arbetsgivare och fackförbund är överens.

**Om man skriver ett lokalt arbetstidsavtal, hur länge gäller det?**

Det gäller i tre år om man inte kommer överens om annat.

**Ska allt arbete ske lokalt med nya avtal och, eller får vi stöttning från centralt håll?**

Mycket arbete kommer att ske lokalt men givetvis kommer vi att få stöttning från centralt håll.

**Hur länge gäller HÖK 21?**

Avtalet gäller i tre år, tom 2024-03-31

**Är det bara medlemmar i Lärarnas Riksförbund och Lärarförbundet som får engångsbeloppet på 2000 kr?**

Avtalet gäller våra och Lärarförbundets medlemmar. Det förbjuder dock inte att arbetsgivaren, om de vill, också ger samma summa till oorganiserade.

**Jag är vikarie och går på timmar, får jag också 2000 kr?**

Nej, det gäller bara lärare som får månadslön, både tillsvidareanställda och visstidsanställda.

**Jag är föräldraledig, får jag också 2000 kr?**

Ja, de som är föräldralediga eller sjukskrivna får pengarna, men inte om man är tjänstledig av andra orsaker.

**Jag arbetar deltid, får jag också 2000 kr?**

Du som arbetar deltid får pengar i proportion till hur mycket du arbetar. Ex om du arbetar 50% så får du 1000 kr.

**Jag slutade jobba i februari 2021, får jag del av pengarna?**

Nej, de som avslutat sin anställning senast 2021-03-31 får inte engångsbeloppet.

### **Varför tecknar vi detta avtal?**

Vi tecknar detta avtal därför att det är viktigt att ha ett gällande kollektivavtal för våra medlemmar. Och med detta avtal som grund är det vår avsikt att åstadkomma förbättringar för medlemmarna vad gäller arbetsbelastning och lön.

### **Är detta det bästa vi kunde komma fram till?**

Det är inte det avtal som kommer att lösa alla problem för våra medlemmar vad gäller dålig arbetsmiljö och för hög arbetsbelastning. Men det är ett avtal som vi hoppas kunna använda som grund för ett kraftfullt fackligt arbete lokalt med stöd den centrala nivån.

### **Varför är SKR motpart när de säger sig inte kunna tvinga kommunerna att följa avtalet?**

Sveriges kommuner har bestämt att de ska vara organiserade på det viset. De bestämmer själva över sin organisation.

### **Varför byter vi inte motpart?**

Vi kan som fackförbund inte välja motpart. Sveriges kommuner bestämmer själva över den frågan. Däremot kan vi väcka opinion och tala om att vi tycker att SKR och Sveriges kommuner inte lever upp till sitt arbetsgivaransvar och därmed inte bidrar till att stärka kompetensförsörjningen i skolan. Lärarnas Riksförbund har i många år ansett att skolan ska förstatligas.

### **Varför ska jag fortsatt vara med i facket när avtalet inte är bindande för min arbetsgivare?**

Ett avtal binder alltid parterna. Däremot behöver inte allt i en avtalstext vara skrivet så att det blir tvistbart. Det beror på vad parterna är villiga att skriva in för formuleringar. Mycket av det som står i avtalet är emellertid tvingande för arbetsgivaren att följa. Så tex det som avtalats om arbetstid för lärare i bilaga M, semester, ersättningar vid sjukskrivning, föräldraledighet, tjänstepension osv. Om inte kollektivavtal tecknas förlorar arbetstagarna dessa rättigheter som facket förhandlat fram.