

SVERIGES
SKOLLEDARFÖRBUND

Lönande att leda

LÖNEPOLITISKT PROGRAM FÖR SVERIGES SKOLLEDARFÖRBUND

”Sveriges Skolledarförbund verkar för löne- och ersättningssystem som baseras på ansvar, kvalitet och tyngd i yrkesutövningen” (ur Stadga för Sveriges Skolledarförbund).

FÖRORD

En av de viktigaste uppgifterna för Sveriges Skolledarförbund är att medverka till att landets skolledare har ett löne- och ersättningssystem som vilar på ansvar, kvalitet och tyngd i yrkesutövningen. De nuvarande lönesystemen inom såväl den kommunala sektorn som i stat och inom det privata skolväsendet uppfyller i huvudsak förbundets krav på väl fungerande lönesystem. Det finns emellertid anledning att kontinuerligt följa upp och utveckla systemen så de successivt anpassas till förändringar i verksamheterna. Genom att ständigt diskutera lönesystemens sätt att fungera i praktiken läggs en bra grund för en väl fungerande lönebildning. Ett lönepolitiskt program tjänar såväl syftet att vara ett måldokument som ett underlag för fortlöpande lönepolitisk diskussion. Sedan mitten av 1990-talet har landets skolledare haft stigande reallöner. Detta beror på måttliga prisökningar, återhållsam skattepolitik men också ett aktivt lokalt löneförhandlande inom ramen för decentraliserade lönesystem. Fortsatt lokal lönebildning utgör ett fundament för bra löner för landets skolledare.

Detta är våra mål!

KONKURRENSKRAFTIGA LÖNER

I de flesta med Sverige jämförbara länder, är löneläget för skolledare betydligt högre. Detta kan ses som ett uttryck för en medvetenhet om de skolforskningsresultat som visar på skolledarnas avgörande betydelse för framgångsrika skolor. Lönesättningen av Sveriges skolledare sker i en miljö där höga chefslöner inte är lika vanliga som i andra verksamheter. Det är en följd av historiska förhållanden. Ska det i framtiden vara möjligt att rekrytera bra chefer till skolan måste lönerna i skolan vara konkurrenskraftiga i förhållande till andra verksamheter.

FORTSATT REALLÖNEFÖRBÄTTRING

De senaste åren har inneburit en förstärkning av skolledarnas köpkraft. Det beror på en kombination av ett nytt lönesystem, framgångsrikt lokalt förhandlingsarbete och låg inflation. Än återstår dock mycket innan tidigare förluster återtagits. Därför måste det fortsatta arbetet vara inriktat på att alla medlemmar ska kunna påräkna fortsatta reallöneförbättringar.

ADEKVAT LÖNVID NYANSTÄLLNING

Många nya skolledare anställs med för låga löner. Det beror ofta på att rekryteringen görs från personalgrupper med ett väsentligt lägre löneläge än skolans mer erfarna chefer. Lönepåslaget kan till en början uppfattas som tillfredställande för den enskilde skolledaren, men skapar problem på sikt. Den nyanställde går miste om ett löneutrymme som arbetsgivaren senare vill skall återtas ur en gemensam löneökningsspott. Löneskillnaderna på arbetsplatsen blir skeva och kollegor riskerar att få ett försämrat utfall. Bättre lönepolitisk rådgivning till medlemmarna, framför allt i samband med nyanställningar, kan råda bot på detta förhållande.

LÖNEUTVECKLING UNDER HELAYRKESKARRIÄREN

Lönen ska kunna fungera som en sporre under hela yrkeskarriären. För att det ska vara möjligt måste arbetsgivarna acceptera en ökad lönespridning. Lönepåslagen mot slutet av yrkeskarriären är ofta avsevärt mindre än tidigare trots att skolledarna då ofta är som bäst skickade att leda verksamheten. En mer långsiktig lönestrategi skulle gynna hela skolan.

LÖNEAVSTÅND/REKRYTERINGSÄVSTÅND TILL UNDERSTÄLLD PERSONAL

Det öppnare lönesystemet för skolans personal har bland annat inneburit att lärarna fått en bra löneutveckling och avsevärt högre löner än tidigare. I grunden är detta bra för skolan. Det skapar emellertid problem vid rekryteringen av skolledare eftersom dessa som regel kommer ur lärarleden. Det är svårt att rekrytera goda ledare om löneskillnaden till underställd personal är för liten. Arbetsgivarna måste bli bättre på att motivera lämpliga lärare att bli skolledare genom att bl.a. erbjuda en långsiktig utveckling av lönen och andra ersättningar t.ex. attraktiva pensionslösningar.

LÖN EFTER KOMPETENS, ANSVAR, SKICKLIGHET OCH RESULTAT

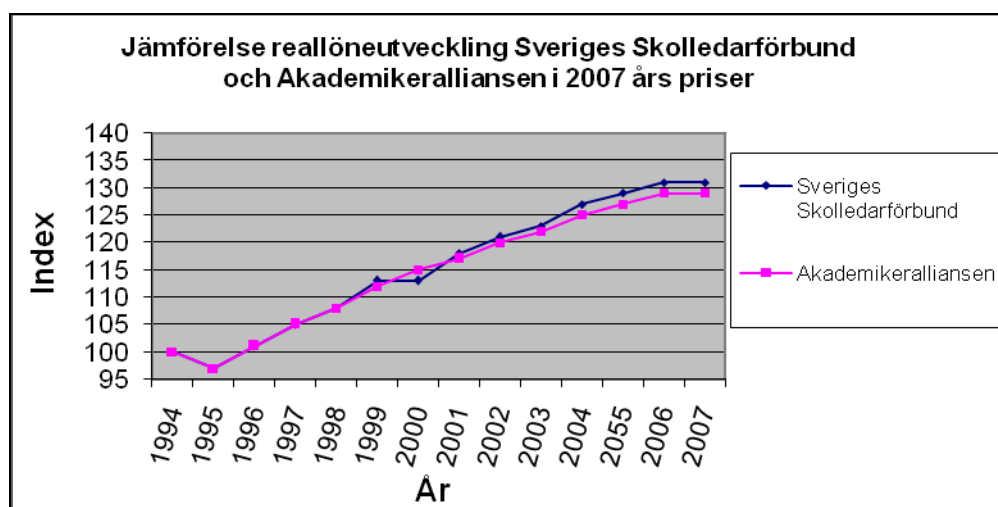
Lönen ska grundas på ansvar, skicklighet och resultat. Skolledare ska ha lön och anställningsvillkor som gör att man rekryterar de bästa ledarna till skolan. Kompetens och prestation ska belönas bättre.

MÖTVERKA STRUKTURFÄLLOR

Trots hårt fackligt arbete förekommer strukturfällor bland skolans chefer. Medlemskapet i vårt förbund bygger på solidaritet och våra medlemmar har rätt att förvänta sig lika behandling. Löneskillnader får inte grunda sig på kön, elevers ålder etc.

BÄTTRE LEDARFÖRUTSÄTTNINGAR

Ledningens betydelse för skolutveckling, trivsel och resultat är oomtvistad. Bra skolor har en väl fungerande ledning. Många skolledare upplever att deras uppdrag är omöjligt i förhållande till givna resurser. Antalet skolledare måste öka på många skolenheter. Som ett angeläget riktvärde framstår vårt förbunds ambition att en skolledares ledningsansvar inte skall omfatta fler än högst tjugofem medarbetare. En sådan resursförstärkning kompletterad med ett mer kvalificerat administrativt ledningsstöd skulle ge god återbärning i form av bättre elevresultat och ökad trivsel i den svenska skolan.



Lönepolitiska principer

FRIA FÖRHANDLINGAR

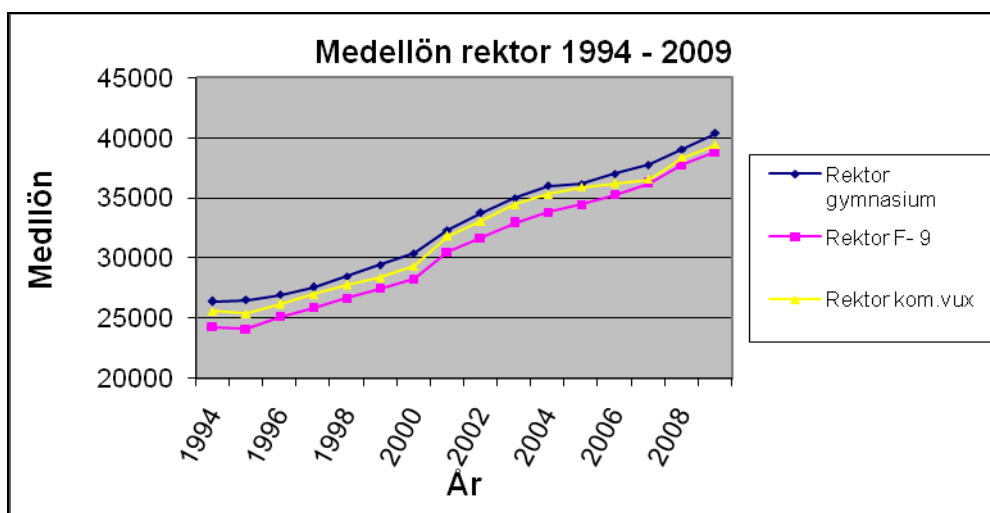
Ansvar för lönebildningen ska ligga på arbetsmarknadens parter. Lönerna ska fastställas i fria förhandlingar mellan parterna. Staten ska skapa förutsättningar för en god lönebildning genom att föra en ekonomisk politik som håller inflationen på en låg nivå.

KOMPETENS OCH ANSVAR

Lönerna fastställs lokalt. Där kan medlemmarnas kompetens, skicklighet och bidrag till verksamheten bedömas. Upplevelsen av korrekt satt lön ger ökad motivation, bättre verksamhet och därmed bättre resultat. Ytterst främjar därmed en sådan lönepolitik en högre ekonomisk tillväxt för samhället. Därför måste lönebildningen ske lokalt och nära individen.

Enligt nuvarande avtal inom kommuner och landsting ska det inte finnas något på förhand givet ”löneutrymme” som ska fördelas i den enskilda kommunen eller landstinget. I praktiken fungerar det dock så att ett begränsat löneökningstrymme finns för lönesättning i hela kommunen eller landstinget. Eftersom skolledargruppens andel av lönesumman är så liten behöver detta inte utgöra någon begränsning när det gäller att öka lönerna avsevärt för denna grupp. Därför är det rimligt att den lokala lönebildningen för skolledare inte bygger på en på förhand angiven siffra utan måste utgå från verksamhetens krav och behov. Om löneinstrumentet används rätt, och lönesättningen därmed medverkar till förbättrad måluppfyllelse, är det också rimligt att löneläget ökar i motsvarande utsträckning.

Den offentliga sektorns stora rekryteringsbehov de kommande åren kommer att leda till att löneökningarna blir något högre för anställda i t ex skolan än för anställda i näringslivet. Eftersom äldre, vanligen högre avlönad personal ersätts med yngre med lägre löner kommer arbetskraftskostnaderna i offentlig sektor inte att påverkas lika mycket. Den genomsnittliga ökningen av arbetskraftskostnaderna blir ungefär den samma i näringsliv och offentlig sektor.



Ett fungerande lönesystem

En väl fungerande lönebildning ger upphov till stora samhällsekonomiska vinster. Sysselsättning och produktion gynnas, välfärden ökar och det blir mer kvar i plånboken för löntagarna. Det är därför ett grundläggande fackligt intresse att lönebildningen i skolan fungerar ändamålsenligt.

Löne- och ersättningssystem fungerar som kraftfulla strategiska verktyg för att påverka en verksamhet och dess resultat. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att skolan når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av skolans kvalitet, effektivitet och produktivitet. Därför ska lönen för skolans ledare och chefer vara individuell och differentierad. Den ska avspegla uppnådda mål och resultat.

För att åstadkomma detta måste lönebildningen och lönesystemet vara sådant att uppnådda resultat, lön och motivation bildar en fungerande helhet. Ett strategiskt löne- och ersättningssystem kommunicerar verksamhetens mål och vad som krävs för att nå dessa. Därmed följer en rad krav på lönesystemet:

- Det måste vara tydligt, väl känt och påvisa önskade resultat och arbetsprestationer.
- Det måste upplevas som meningsfullt både för medlemmar som vill känna sig rätt bedömda, och arbetsgivaren, som vill känna att investeringar i löner och belöningar är rätt väg att gå.
- Det måste upplevas som möjligt att nå satta mål.
- Systemet måste vara tillförlitligt och flexibelt i mening att en belöning ska kunna ges i nära anslutning till den insats som man vill belöna.

Det nu gällande lönesystemet inom kommuner, landsting och privata arbetsgivare uppfyller tämligen väl dessa krav. De brister som finns har som regel med den lokala tillämpningen att göra. Sveriges Skolledarförbund har i sitt lokala förhandlingsarbete kunnat konstatera att det fortfarande på många håll är svårt att följa det centrala avtalet i tre avseenden: fungerande lönesamtal, väl kända kriterier och ökad lönespridning. Detta måste rättas till.

Detta måste bli bättre!

LÖNESAMTAL FÖR ALLA MEDLEMMAR

Det är en gemensam skyldighet för arbetsgivaren och Sveriges Skolledarförbund att se till att alla medlemmar får det de har rätt till: ett meningsfullt lönesamtal. Lönesamtalet är av avgörande betydelse för den enskildes löneutveckling. Det ligger i det goda ledarskapet att kontinuerligt kommunicera verksamhetens mål och föra dialog med varje medarbetare om såväl individuella mål som utveckling i arbetet. De chefer som för lönesamtal med medlemmarna ska ha befogenhet att sätta lön. Lönesamtalet ska vara lönesättande!

KÄNDA OCH VÄL FÖRANKRADE KRITERIER

Avtalen inom såväl den kommunala och statliga som enskilda sektorn har som regel bra skrivningar om sambandet mellan verksamhetsutveckling och lön. Vad som alltför ofta brister är översättningen till den lokala nivån. Därför måste mer arbete läggas ned på att öka förståelsen av de centrala avtalen. De lönekriterier som tillämpas måste vara väl kända. Varje medlem ska veta vad det är som ger högre lön, vad hon eller han kan göra för att påverka sin löneutveckling och vad som kan behöva göras kompetensmässigt.

LÖNESPRIDNING

Det är lätt att tro att ett decentraliserat lönebildningssystem skulle medföra en ökad lönespridning. I praktiken är det ofta precis tvärtom. Erfarenheten visar att vid en decentraliserad lönesättning har lönerna pressats ihop. Det förklaras av en rad faktorer. En är att marknadskrafterna snabbt slår igenom. Yngre personer med allmänt sett lägre löner har en större rörlighet och kan därför dra nytta av marknadskrafterna. En annan faktor som ofta lyfts fram som förklaring är svårigheten att få medlemmarna att acceptera stora skillnader i lönepåslag. Vill man ha en ökad lönespridning så kan det bara åstadkommas genom att några medlemmar inledningsvis får större lönepåslag än andra. Det kan naturligtvis vara frestande att lokalt lägga yrkanden eller som arbetsgivare tillämpa s.k. krontalspåslag av typ ”lika till alla”. Diskussionen blir sannolikt lugnare lokalt men löneutvecklingen på sikt blir sämre! Det finns exempel på kommuner som tryckt ihop löneboxen till det absurda. Krontalsmodeller, oavsett formen, leder till att lönerna pressas samman. Det blir på sikt omöjligt att upprätthålla den lönestruktur och den lönespännvidd parterna i de centrala avtalen eftersträvar. Därför måste det vara en strävan att i största möjliga utsträckning få till stånd procentpåslag. Även om reaktionerna idag inte är så stora bland medlemmarna eftersom det förefaller finnas andra faktorer som kompenserar, så kommer det om några år att skapa svårigheter att rekrytera bra skolledare. Löneutvecklingen för våra medlemmar blir sämre än vad som annars skulle bli fallet.

ÖVERLÄGGNINGEN

Oavsett vilken modell som tillämpas vid de lokala löneförhandlingarna utgör den överläggning, som ska genomföras enligt det kommunala avtalet ett viktigt inslag för att nå bästa möjliga resultat. Denna överläggning kan ju bl. a. omfatta samtal om långsiktiga löneutvecklingsfrågor. Trots detta genomförs inte överläggningen på avsett sätt i alla kommuner. Här måste en ändring till stånd snarast. Såväl arbetsgivare som arbetstagare har ansvar för att tydligare mål formuleras. Erfarna förhandlare vet att det förberedande arbetet är helt avgörande för resultatet. Därför borde det vara ett ömsesidigt intresse att få överläggningarna att fungera friktionsfritt.

Arbetstid

FRIA ARBETSTIDER – PÅ GOTT OCH ONT

Många chefer bestämmer i hög grad själva över sin arbetstid. En Saco-undersökning visar att 90 % av cheferna har relativt fria arbetstider. Sannolikt ses detta oftast som något positivt. Men det finns flera negativa förhållanden att beakta. Fria arbetstider upplevs av allt fler som stressframkallande. Att själv kunna planera sin tid betyder inte alltid att det är de egna behoven och önskemålen som styr. Det kan lika väl vara mer eller mindre uttalade krav och förväntningar från arbetsgivaren och medarbetarna.

Av erfarenhet vet vi att skolans chefer tillhör de grupper som inte registrerar sin arbetade tid ordentligt, allra minst overtiden. En duktig chef förväntas vara effektiv och välplanerad, att hålla deadlines samt att ha ett sådant professionellt förhållningssätt att man inte behöver ta problemen med sig hem. Vid en närmare granskning visar det sig, trots den privilegierade möjligheten att ha relativt fria arbetstider, att denna frihet är just relativ!

40 TIMMARS ARBETSVECKA – INTE MER

Fler och fler skolledare löser av sin overtidsersättning. Det innebär att en tänkt ersättning för overtid bakas in i den vanliga månadslönen. Rätten till ersättning för verkligt utfört overtidsarbete bortfaller därmed. Detta är inte oproblemiskt, eftersom den inlösta overtidsersättningen av

många arbetstagare och arbetsgivare upplevs som att taket för övertidsarbete har försvunnit. Endast undantagsvis är det överhuvudtaget tillåtet att arbeta mer än 200 timmar övertid på ett kalenderår. Denna gräns gäller alla medlemmar oavsett om de löst av övertidsersättningen eller inte.

Ska skolledarna få rimlig arbetstid är det absolut nödvändigt att all arbetstid noteras och att all övertid rapporteras till arbetsgivaren. Först då blir det möjligt att föra seriösa samtal med arbetsgivaren om den faktiska arbetstidssituationen och om behovet av utökning av antalet chefer.

Vi måste bli fler – minst 1 för 25!

ARBETSBÖRDAN

Många skolledare har orimlig arbetsbörda. Av de medlemsenkäter Sveriges Skolledarförbund genomfört framgår att många skolledare har en arbetsbörda som går långt utöver en normal arbetsvecka. Inte sällan handlar det om 50 till 55 timmar i veckan. En orsak till den orimliga arbetsbördan handlar om antalet underställa som rektorerna har direkt personalansvar för. Lönesamtal, utvecklingssamtal, resultatuppföljning och akuta ärenden tar mycket tid i anspråk. Även det höga antalet elever skolledarna har ansvaret för gör att det är svårt att uppfylla förväntningarna på att vara en ledare som är närvarande i verksamheten. Den platta organisationen som ofta kännetecknar skolan har sina klara nackdelar. Arbetsområdet blir helt enkelt för stort och medarbetarna för många.

För att åstadkomma rimlig arbetsbörda krävs såväl fler skolledare som översyn av arbetsorganisationen.

ÖKAD LEDARTÄTHET GER BÄTTRE SKOLA

Skolan och skolans ledaruppdrag har förändrats dramatiskt de senaste femton åren. Den tidigare regelstyrda skolan som utgick ifrån ett slags rätt- och feltänkande har blivit en mål- och resultatorienterad verksamhet.

Som rektor har man i dag det hela och fulla ansvaret för verksamheten vid sin enhet. Det handlar om skolans måluppfyllelse, dvs. elevernas resultat både vad gäller kunskaper och andra färdigheter. Att utveckla kvaliteten. Att hålla reda på och prioritera hur de ofta knappa resurserna ska användas på bästa sätt. Att tillsammans med lärarna finna kreativa lösningar på undervisningsmässiga utmaningar. Att bekämpa mobbning, förebygga våld, hot etc. Och att försöka tillgodose både lokala politikers krav/förväntningar och föräldrars önskemål rörande sina barns skolgång.

APPENDIX I

Förhandla framgångsrikt lokalt!

LOKALAVDELNINGENS ROLL

I dagens system med lokal lönebildning blir lokalavdelningens roll annorlunda och långt viktigare än tidigare. Exempel på lokalavdelningens uppgifter blir att:

- driva skolledarfrågor när den lokala lönepolitiken utformas och diskuteras, det vill säga att ansvar, och resultat styr lönerna.
- bli överens med arbetsgivaren om förutsättningarna för lönesamtalen, att få samtalen att fungera, att samtalen hålls med den lönesättande chefen och att uppsatta kriterier är väl kända och tillämpas lika för alla.
- bevaka lönestrukturen i kommunen och nå samsyn med arbetsgivaren om hur den ser ut och vilka behov av lönehöjningar som finns. Med lönestruktur menar vi statistisk snittlön och lönespridning samt lönerelationerna mellan olika befattningar.
- tillsammans med arbetsgivaren förändra förutsättningarna för medlemmar med svag löneutveckling.
- bevaka helheten i lönebildning för medlemmarna.
- se till att lokalavdelningens medlemmar känner till förutsättningarna för lönesamtalen.
- ge medlemmarna möjlighet att påverka lokalavdelningens ställningstaganden och överenskommelser med arbetsgivaren som till exempel val av förhandlingsmodell, förändringar i lönestrukturen och kriterier för individuella lönehöjningar.
- rapportera resultatet av löneförhandlingen till förbundet, så att medlemmar och ombud får tillgång till aktuell lönestatistik.

ÖVERLÄGGNINGEN

Överläggningen är kärnan i det kommunala löneavtalet. Den ska genomföras inför varje löneöversyn. För att överläggningen ska fungera enligt avtalet, är det viktigt att arbetsgivaren och lokalavdelningen kommer väl förberedda till mötet. Lokalavdelningen bör förbereda sig genom att:

- analysera arbetsgivarens lönepolicy.
- följa upp erfarenheterna från tidigare löneöversyner.
- analysera förskolans och skolans resultat för att se hur kopplingen mellan resultat och ny lön kan se ut.
- analysera löneläget för skolledarna.
- analysera om det har bildats ett INU (icke nivåhöjande utrymme) sedan den förra löneöversynen. Har skolledare med hög lön slutat och det istället har kommit in ny skolledare med lägre lön? Dvs. hela gruppen skolledare ska genomföra samma arbete till en lägre kostnad. Genom att ta tillvara detta utrymme, går det att höja lönerna för kvarvarande skolledare utan att kostnaden för kommunen ökar.
- kontrollera hur lönesamtal genomförs, se hur lönespridningen förändras och om kriterierna är väl kända.
- analysera behovet lönerelationsförbättringar till exempelvis underställd personal.

- analysera vad arbetsgivaren bör göra för att kunna behålla och rekrytera personal.
- få förhandlingsmandat från medlemmarna när det t.ex. gäller val av förhandlingsväg.

Under överläggning bestäms hur den kommande löneöversynen ska genomföras. Senast efter överläggningen bestäms det om någon lokal part vill genomföra löneöversynen som traditionell förhandling eller använda den tredje förhandlingsvägen. Om inget val görs, ska löneöversynen genomföras enligt huvudspåret.

LÖNEUTVECKLING OCH FACKLIGT UPPDRAG

Det får aldrig uppfattas som ett hinder i karriären att engagera sig fackligt. Det fackliga uppdraget måste räknas som en stor merit. En medlem ska aldrig få dålig löneutveckling pga. sitt fackliga uppdrag. Tvärtom är det så att lokalt fackligt arbete ger värdefulla erfarenheter att uppmärksamma i samband med lönesättningen. Sveriges skolledarförbunds medlemmar måste ges möjlighet att förena sina professionella roller och sina fackliga uppdrag.

LÖN VID NYANSTÄLLNING

Lönen ska överenskommas innan anställningen börjar. Ingångslönen är mycket viktig och kommer att påverka den framtida löneutvecklingen. En för låg ingångslön är i princip omöjlig att ta igen. Det är därför viktigt att nyanställda skolledare får information om löneläget av Sveriges Skolledarförbunds lokalavdelning, så att de har möjlighet att komma in på rätt lön.

NY BEFATTNING

I samband med att en medlem accepterar och tillträder en ny befattning, ska en ny lön sättas. Hänsyn ska då tas till exempelvis ökat ansvar och större krav.

ÖVERTIDSERSÄTTNING

Månadslönen grundas på en arbetstid på 40 timmar i veckan. Arbetet ska planeras så att man normalt inte behöver arbeta övertid. Sveriges Skolledarförbund rekommenderar att rätten till övertid inte avtalas bort. Om övertidsersättningen avtalas bort, vill förbundet att lokalavdelningen gör följande:

- Gör en beräkning av övertidens omfattning.
- Beräkna vad den är värd i pengar. (I det kommunala avtalet ersätts enkel övertid med 180 % av 1/165 av månadslönen och kvalificerad övertid ersätts med 240 % av 1/165 av månadslönen).
- Se till att få kompensationsstid med timme för timme och att det finns reglerat hur uttaget av kompensationsstiden ska göras.
- Se till att avtalet kan sägas upp. Skriv in uppsägningstider i avtalet.
- Se till att avtalet innehåller rutiner för hur övertid ska inrapporteras, för att uppfylla kraven i arbetstidslagen 11§.
- En tidsbegränsad överenskommelse under t.ex. ett år ger möjlighet att diskutera om ersättningen ska förändras.

Om övertidsersättningen ingår i det enskilda anställningsavtalet, går det normalt inte att återgå till avtalets/ABs bestämmelser i denna del!

FÖRÄLDRALEDIGHET OCH LÅNG SJUKSKRIVNING

Den föräldraledige och långtidssjukskrivne ska omfattas av lönerrevisionen precis som andra anställda. Det är viktigt att lokalavdelningen informerar om när lönerrevisionen ska äga rum, så att de kan boka lönesamtal med sina chefer.

APPENDIX II

Den statliga sektorn

Förr var den statsanställda innehavare av en tjänst placerad i en lönegrad, som bestämdes i centrala förhandlingar långt från verksamheten. Tjänsten erhöles på formella meriter där statlig tjänstgöringstid hade avgörande betydelse. Nuvarande lönesystem med individuell och differentierad lönesättning ska bygga på den enskildes prestationer och bidrag till verksamheten. Den egentliga lönebildningen sker på lokal nivå.

LÖNEÖKNINGAR FÖLJER DEN KONKURRENSUTSATTNA SEKTORN

Den privata och den offentliga sektorn verkar under olika förutsättningar. Samma höga krav ställs emellertid på effektivitet och produktivitet i verksamheten. Sektorerna har samma behov att kunna rekrytera kvalificerad personal. Det är viktigt för samhällsekonomin att lönekostnaderna anpassas till den konkurrensutsatta sektorn. Lönestrukturen i stort, dvs. relationen mellan olika grupper och lönespridningen inom olika grupper på det privata avtalsområdet måste vara styrande för de statligt anställda. En väl fungerande offentlig förvaltning är en förutsättning för ett effektivt näringsliv och en god tillväxt. Arbetsuppgifternas art och svårighetsgrad samt arbetsinsatsen måste vara avgörande för lönesättningen oavsett arbetsmarknadssektor.

EFFEKTIV ORGANISATION

Statsförvaltningen har under senare år genomgått besparingar och rationaliseringar. De statsanställda medlemmarna arbetar i en organisation som ständigt förnyar sig, förbättrar effektivitet och utnyttjar medlemmarnas kompetens optimalt. Höjd effektivitet och rationaliserad verksamhet inom den enskilda myndigheten ska alltid komma medlemmarna till godo i form av höjda löner.

FRIA FÖRHANDLINGAR

Politikernas uppgift är att ange de ekonomiska förutsättningarna inför löneförhandlingarna. Staten ska föra en ekonomisk politik som underlättar förhandlingsarbetet. Fria förhandlingar utan statlig inblandning ska gälla där arbetsmarknadens parter själva tar ansvar för lönebildningen.

LÖNEDIFFERENTIERING

Personalens kompetens, personalförsörjningssituationen och myndighetens effektivitet måste tillåtas att slå igenom i lönebildningen. Löneskillnader mellan olika myndigheter, grupper av anställda och inom olika befattningar vid samma myndighet måste vinna ökad acceptans såväl bland beslutsfattare som bland de statligt anställda.

RESULTAT- OCH VERKSAMHETSINRIKTAD LÖNEBILDNING

Lönepolitiken ska användas som ett av medlen att uppnå förbättringar av effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheten. Därför är lokal lönebildning en nödvändighet för att genomföra en starkare verksamhets- och individinriktad lönebildning. Det är ute på respektive arbetsplats som kunskap om individens resultat och insatser finns.

APPENDIX III

Den privata sektorn

Medlemmar inom den privata sektorn har under lång tid varit föremål för individuell lönesättning. I huvudsak har detta varit av godo. Det finns dock inslag i lönesättningen på det privata området som i praktiken försvårar för de enskilda skolornas chefer och ledare att få adekvata löner. Till skillnad från den offentliga sektorn finns det inte någon skyldighet för enskilda arbetsgivare att öppet redovisa personalens löner. Det försvårar bl.a. för dem som söker jobb att bedöma om de erbjuds marknadsmässig lön. Det hindrar också de lokala fackliga företrädarna från att tillhandahålla ”bästa möjliga förhandlingsunderlag” till medlemmarna. Det är därför en viktig uppgift för förbundet att verka för att lönerna inom den privata sektorn så långt möjligt redovisas öppet. Det är också angeläget att lokala fackliga ombud och berörda medlemmar har tillgång till relevant lönestatistik också inom detta område.

LÖNEPOLITIK

Utvecklingen har gått snabbt sedan systemet med kommunala bidrag till fristående grund- och särskolor infördes 1992 och till fristående gymnasieskolor infördes 1994. Idag finns det ca 1000 fristående skolor i Sverige.

Skolverket är den myndighet som godkänner ansökningarna om att starta friskolor. De senaste åren har Skolverket godkänt ungefär två tredjedelar av ansökningarna. Av de skolor som godkänts, har ungefär hälften kommit igång med verksamhet. För att en nystartad friskola ska få bidrag, måste skolan ha ansökt om att bli godkänd före den 1 april året innan skolan startar.

Fristående skolor definieras i skollagen som skolor som anordnas av enskilda fysiska eller juridiska personer. Vanligen är det fråga om en stiftelse, en ekonomisk eller ideell förening, ett aktiebolag eller ett handelsbolag.

Staten, kommunerna och landstingen är offentligrättsligt och inte privaträttsligt reglerade organisationer. Detta betyder att de inte kan vara huvudmän för fristående skolor i skollagens mening. Några blandformer räknar skollagen inte med. Om en kommun överlåter skolledningen vid en kommunal skola att driva den som en ekonomisk resultatenhet, så innebär det inte att skolan blir en fristående skola eftersom skolans huvudman fortfarande är kommunen.

ARBETSGIVARORGANISATIONER – KOLLEKTIVAVTAL

Inom den privata sektorn finns det flera arbetsgivarorganisationer som tecknar kollektivavtal för fristående skolor. Det finns även exempel på företagsavtal, kollektivavtal direkt med företaget, för fristående skolor.

Knappt hälften av de fristående skolorna är utan kollektivavtal för sina anställda. På dessa skolor regleras anställningsvillkoren för skolledare genom lagen och det enskilda anställningsavtalet. Vid behov av fackligt stöd hänvisas till förbundets kansli.

LÖN OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Inom den privata sektorn är lönerna för skolledare något lägre och anställningsvillkoren oftast sämre än för skolledare inom den kommunala sektorn. Sveriges Skolledarförbund menar att skolledare på samtliga utbildningsområden ska ha bra lön för det arbete de utför och ett skäligt löneavstånd till underställd personal. Anställningsvillkoren ska vara jämförbara med de för skolledare inom den kommunala sektorn. Detta är utgångspunkten både i det centrala avtal förbundet slutit och de lokala förhandlingar som förbundet driver.

INGET KOLLEKTIVAVTAL

Genom att många fristående skolor saknar kollektivavtal, är det viktigt att medlemmarna får bra löne- och anställningsvillkor i sina enskilda anställningsavtal. Förbundet centralt och lokalt arbetar för att medlemmarna ska få villkor som motsvarar det som gäller för den kommun som skolan ligger i, genom råd och stöd vid anställningen.

