

Åsmund Arup Seip

Kompetanse, lønn og arbeidstid

Regulering av arbeidsvilkår for lærere i Norden



Åsmund Arup Seip

Kompetanse, lønn og arbeidstid

Regulering av arbeidsvilkår for lærere i Norden

© Fafo 2005

ISBN 82-7422-513-9

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Omslagsfoto: © Åsmund Arup Seip. KL Huset, København

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Om undersøkelsen	5
Sammendrag	7
I Kompetanse og lønn	13
Profesjonstrekk ved læreres lønnsfastsetting	13
Regler om kompetansekrav – ulike modeller i Norden	14
Norge	15
Finland	17
Sverige	22
Danmark	25
II Lønn og forhandlinger	31
Hovedtrekk ved lønnsfastsettingen i Norden	31
Norge	33
Finland	35
Sverige	43
Danmark	46
III Arbeidstid	53
Historisk bakgrunn	53
Hvordan defineres lærernes arbeidstid?	54
Norge	58
Finland	61
Sverige	66
Danmark	69
Hvem skal ha innflytelse over lærernes arbeidstid?	80

Om undersøkelsen

Hvem kan være lærer, hva skal lønnen være, og når skal jobben gjøres? Mange har meninger om lærernes lønns- og arbeidsvilkår. Skolen er en viktig del av våre lokalsamfunn, og den spiller en viktig rolle i det større kompetansesamfunnet vi alle er en del av. Derfor har både staten og offentligheten, de kommunale arbeidsgiverne og lærerne selv som yrkesgruppe, synspunkter på hvordan lønns- og arbeidsvilkårene skal reguleres. Det gjøres gjennom lov, gjennom sentral avtale, gjennom lokale avtaler og gjennom det konkrete samarbeidet på den enkelte skole. Hva som skal bestemmes hvor, er ikke selvsagt. Det vil det ofte være uenighet om, og som vi skal se, har de ulike landene i Norden valgt ulike måter å regulere lønns- og arbeidsforholdene på. Dette er en undersøkelse av de sentrale tariffavtalene som gjelder lærere i Norge, Finland, Sverige og Danmark. Undersøkelsen legger vekt på å få fram hva som er regulert i de sentrale avtalene, og hvilke forskjeller det er på avtalene i de fire landene.

Denne undersøkelsen er blitt gjennomført på oppdrag fra KS, som er part i de sentrale tariffavtalene med lærerorganisasjonene i Norge. I forhandlinger drøfter partene stadig om det er behov for å endre tariffavtalene. Målet med denne undersøkelsen har vært å gi et bilde av hvordan lønns- og arbeidsvilkår reguleres i ulike sentrale tariffavtaler i Norden.

Rapporten har, i tillegg til et sammendrag, tre deler. Kompetanse, lønn og arbeidstid er alle elementer som er vevd tett sammen i tariffavtalene. Likevel har jeg her valgt å skille dem fra hverandre. Grunnen til dette er først og fremst et ønske om å rette særskilt oppmerksomhet mot disse elementene: Hvordan henger kompetanse og lønn sammen, hvordan fastsettes lønnen, og hva definerer lærernes arbeidstid. Det er disse spørsmålene som har stått i sentrum for undersøkelsen. En oppdeling kan også forsvares ut fra at teksten blir mer leservennlig. Det har vært viktig i undersøkelsen å gi en bred og nøyaktig framstilling av de ulike elementene i avtalene, og sammenhengen mellom dem. Det har gjort det nødvendig å behandle hver avtale for seg. Selv om teksten behandler hvert land for seg, er håpet at inndelingen etter tema gjør det lettere å se likheter og forskjeller i de ulike lands avtaler.

Ved siden av skriftlig materiale bygger undersøkelsen på intervjuer med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner i Finland, Danmark og Sverige. Følgende personer har vært intervjuet:

Anne Oroza	Kommunala arbetsmarknadsverket (KA), Finland
Anders Rusk	OAJ (Undervisningssektorns Fackorganisation, Finland
Iris Alto	Finlands Svenska Lärarförbund (FSL), Finland
Håkan Söderberg	Sveriges Kommuner och Landsting, Sverige
Ove Johansson	Lärarförbundet, Sverige
Mats Einerfors	Lärornas Riksförbund, Sverige
Jackob Reinholdt	Kommunernes Landsforening (KL), Danmark
Søren V. Christiansen	Kommunernes Landsforening (KL), Danmark
Mogens Esmarch	Personalestyrelsen, Finansministeriet, Danmark
Niels Hjortlund	Gymnasieskolernes Lærerforening, Danmark
Hans Henrik Olsen	Danmarks Lærerforening, Danmark
Merete Vejbæk	Danmarks Lærerforening, Danmark

Referansegruppen for prosjektet har vært rådmannsutvalget i Sogn og Fjordane fylkeskommune. Det har bestått av Vidar Roseth, Ole John Østenstad, Per Kristian Storevik, Reidun Halland og Per Drageset. I tillegg har daglig leder i KS Sogn og Fjordane, Jan Ryste, vært til stede på møtene. For øvrig har Per Remme i KS gitt kommentarer til arbeidet underveis.

Jeg vil gjerne takke organisasjoner og personer som har stilt opp og vist stor imøtekommenhet. Deres kompetanse og synspunkter har vært til stor nytte. Ansvaret for resultatet bærer imidlertid jeg alene.

Åsmund Arup Seip

Sammendrag

Prosjektet Lønns- og arbeidsvilkår for lærere i Norden er finansiert av KS. Siktemålet har vært å sammenlikne den sentrale avtalereguleringen av lønns- og arbeidsvilkårene i Norge, Finland, Sverige og Danmark. Tre problemstillinger har stått sentralt i undersøkelsen:

- Hvilke kompetansekrav stilles til lærere, og hvordan er kompetanse og lønn knyttet sammen?
- Hvordan reguleres lærernes arbeidstid?
- Hvordan regulerer den sentrale avtalen lønnsfastsettingen?

Kompetanse og lønn

Læreryrket er i alle de nordiske landene omfattet av lovregulering som berører krav til kompetanse. Lovreguleringen som gjelder læreryrket, er imidlertid ikke, som for mange profesjoner, utformet for å hindre noen uten utdanning i å virke som lærer. Lovreguleringen er utformet for å sikre kvaliteten på lærerkreftene som brukes i det offentlige skolesystemet eller i skoler som får offentlig støtte eller godkjenning.

- Alle de nordiske landene har i sitt lovverk et krav til lærerkvalifikasjoner for å få ansettelse i den offentlige skolen. Hovedregelen er at den som ansettes til å undervise, skal ha godkjent utdanning. Det finnes unntaksbestemmelser i alle landene.
- I Norge og i Sverige er kravet til godkjent utdanning knyttet til ansettelsesform. Den som ikke har godkjent utdanning, får bare midlertidig ansettelse. I Finland og Danmark finnes ikke denne koblingen. Der kan ufaglærte gis fast ansettelse.
- Vi har et *kompetansebasert* lønssystem i Norge og Finland. Her bestemmer utdanning og utdanningslengde hvilken lønn man skal ha.
- Vi har et *stillingsbasert* lønssystem i Danmark. I den danske folkeskolen får man lønn fastsatt ut fra hvilken stilling man ansettes i.

- Vi har et *markedsbasert* eller lokalt avtalt lønssystem i Sverige. Hvis ikke noe annet er avtalt lokalt, er det opp til arbeidsgiver å fastsette begynnerlønn for lærere.

For arbeidsgiver kan formelle kompetansekrav fungere som en rasjonell sertifisering av arbeidskraften. Arbeidsgiver behøver ikke gjøre egne vurderinger av hvilken kompetanse som kreves, og om hver enkelt søker til stillingene oppfyller slike krav. Men i tillegg til formell kompetanse legges det i dag i økende grad vekt på den spesielle kompetansen som kreves for en stilling og arbeidstakers individuelle egnethet for stillingen. Dette gjør det viktig for arbeidsgiver å vurdere den enkeltes kompetanse og relevansen av kompetansen for stillingen.

- Tilleggsutdanning i Norge og Finland gir, i tråd med et kompetansebasert lønssystem, lønnstillegg uten noen form for relevansvurdering. I Sverige kan, og i Danmark skal, avtale om tilleggsutdanning gjøres lokalt. Det åpner for lokal variasjon og relevansvurdering.

Lønnsregulering

Lønnsfastsettingen for lærere i Norden har mange tradisjonelle trekk. Avlønning i undervisningssektoren har gjerne foregått ved at lærerne har fått lønn for de time-ene de ga undervisning. I de fleste nordiske landene finner vi derfor etablert et skille mellom undervisningsoppgaver og andre oppgaver. I flere av landene finnes det formelle regler som fastsetter en særskilt lønnspraksis knyttet til undervisning.

I løpet av de siste tiårene har statlige avlønningssystemer i skolen blitt erstattet av et kommunalt ansvar. Arbeidsgiver har i alle landene forsøkt å oppnå mer enhetlige sentrale avtalevilkår innenfor kommunal sektor ved å gjøre læreravtalen mer lik allmenne kommunale avtaler. Det er betydelige forskjeller på i hvilken grad landene har oppnådd en slik tilpasning.

- Finland og Danmark har egne hovedtariffavtaler for lærere. Dette er *normallønnsavtaler*. Disse bygger i noen grad på de samme prinsipper som andre kommunale avtaler.
- Norge og Sverige har felles/lik hovedtariffavtale med andre i kommunal sektor. Den norske avtalen er en *minstelønnsavtale*, den svenske har ingen lønnssetser.

I alle de nordiske landene foregår det forhandlinger på to nivåer: sentralt og lokalt. Det er imidlertid forskjell på i hvilken grad de ulike nivåene benyttes for å fastsette lønn. Verken Finland eller Danmark gjennomfører lokale lønnsforhandlinger inneværende avtaleperiode.

- Finland og Danmark (grunnskole) har bare sentrale lønnsforhandlinger.
- Norge har både sentrale og lokale lønnsforhandlinger.
- Sverige har bare lokale lønnsforhandlinger.

I alle de nordiske landene har lærerne tidligere hatt lange ansiennitetsstiger. Det har vært et press fra arbeidsgiver i alle de landene i retning av å korte ned eller fjerne disse. Sverige er imidlertid det eneste landet som helt har fjernet ansiennitet som element i den sentrale avtalen.

- Ansiennitetstillegg finnes i den sentrale avtalen i alle landene bortsett fra Sverige.
- Funksjonstillegg finnes i den sentrale avtalen i Finland og Danmark.

Der de sentrale avtalene ikke har bestemmelser, er det meningen at de lokale partene skal slutte avtaler som er tilpasset de lokale behovene. Den svenske tariffavtalen gir stort rom for lokale tilpasninger. Det gjør også den norske avtalen. Både i Danmark, og særlig Finland, er de sentrale bestemmelsene om lønn så detaljerte at det lokale råderommet blir langt mindre.

Arbeidstid

Fra gammelt av har lærernes arbeidstid blitt definert ut fra den tid undervisningen skulle vare. Dette kalles undervisningsplikt eller leseplikt. Arbeidstiden til lærere er fortsatt i de fleste land definert ut fra prinsippet om undervisningstid. Men i de fleste land har man søkt etter andre kriterier som kan supplere eller erstatte undervisningstiden for å avgrense og definere lærernes arbeidstid. Dette skyldes ikke minst endrede oppgaver for lærerne i skolen. Samarbeid med andre lærere, foreldre og særskilt oppfølging av elever er oppgaver lærerne har fått i tillegg til undervisning.

I dag er det i hovedsak tre faktorer som er sentrale for å definere lærernes arbeidstid i de europeiske landene: undervisningsplikt, plikt til å være til stede (bundet tid) og totalarbeidstid (årsverk). Én eller flere av disse faktorene er med på å definere lærernes arbeidstid.

- Undervisningsplikten i Norge og Finland er klart definert for ulike grupper lærere.
- Sverige har ingen slik sentralt definert undervisningsplikt. Undervisningsplikt kan være avtalt lokalt i Sverige.
- Lærerne i Danmark har ingen formell undervisningsplikt. I folkeskolen regulerer imidlertid en lønnsbestemmelse undervisningsplikten indirekte. I gymnasene bestemmer en matematisk formel hvor mye selvstendig tid til forberedelse en

lærer skal ha for hver undervisningstime læreren blir pålagt. Den setter en øvre grense for antallet timer undervisning.

- Der hvor undervisningsplikten ikke er regulert ved lov eller avtale, er det arbeidsgivers styringsrett som brukes for å regulere hvor mye en lærer skal undervise. Rektor drøfter med tillitsvalgte og/eller den enkelte lærer.

Årsarbeidstid, eller totalarbeidstid, er i mange land innført for å synliggjøre lærernes totale arbeidsbyrde, og møte kritikk basert på antakelser om lærernes korte arbeidsdager og lange ferier. Årsarbeidstiden er definert noe forskjellig i de ulike landene, men er alle steder ment å reflektere et arbeidsår som svarer til det andre arbeidstakerne i samme land har.

- Norge, Sverige og Danmark har en definert årsarbeidstid.
- Finland, som baserer sin definisjon av arbeidstid på undervisningsplikt, har ikke årsarbeidstid for lærere i grunnskole og gymnas.

Bundet skoletid er den tiden en lærer er pliktig til å være på skolen. Denne måten å tenke arbeidstid på tok form etter hvert som lærere fikk flere og flere oppgaver som lå utenom de rene undervisningsoppgavene, og dermed falt utenom undervisningsplikten. Oppgaver som planlegging, samarbeid eller oppsyn med elever eller materiell kan enten kompenseres direkte gjennom ulike økonomiske tillegg, eller de kan legges inn under lærernes arbeidstid og kompenseres gjennom lærernes grunnlønn.

- Norge, Sverige og Danmark har alle en bundet skoletid, inklusive undervisning, på mellom 1225 og 1360 timer i grunnskolen.
- Finland har lite bundet skoletid. Tre timer per uke og tre hele dager i året, eksklusiv undervisning.
- I alle landene er det konflikter om hvor grensene går mellom undervisning og andre oppgaver. Dette skyldes delvis at det er knyttet ulike goder og kompensasjonsordninger til ulike oppgaver.
- Det har vært en tendens i alle land til at oppgaver som ikke regnes som undervisning, blir definert som del av lærerens generelle arbeidsoppgaver, og at de dermed skal kompenseres gjennom grunnlønnen.

I alle landene i Norden ser vi en pågående diskusjon om hvem som skal ha innflytelse over lærernes arbeidsdag og gjøremål, og hvordan denne innflytelsen skal utøves. Bortsett fra i Finland har alle landene beveget seg i retning av mer bundet tid på skolen, og økt lederstyring gjennom at rektor har fått større innflytelse over lærernes tidsbruk. Arbeidsgivere i alle landene uttrykker ønske om en slik utvikling.

- Både i Danmark og Sverige har man hatt en overgang til mer bruk av tidsstyringsredskaper der arbeidsprosessen deles opp i små enheter som blir plottet inn på en møteplan eller arbeidsplan.
- Verken arbeidsgivere eller arbeidstakere i Danmark og Sverige føler at nøyaktig tidsstyring gir dem den innflytelsen over arbeidstiden som er ønskelig. I begge land har derfor arbeidstakerorganisasjonene valgt å orientere seg mot et mer helhetsorientert syn på lærernes virksomhet gjennom det de kaller et profesjonsperspektiv.

I alle de nordiske landene har det vært en målsetting på arbeidsgiversiden å øke de lokale partenes ansvar og muligheter til å tilpasse avtalene til de lokale behovene. Dette har vært en skrittvis utvikling. De lokale partene har i varierende grad tatt i bruk friheten til å utforme tilpassede lokale avtaler. En deregulering på det sentrale avtalenivået krever mer aktive parter lokalt. Det gjelder enten partene vil utforme nye avtalebestemmelser eller de ønsker å gjennomføre en individorientert lønnsfastsetting.

I Kompetanse og lønn

Profesjonstrekk ved læreres lønnsfastsetting

En rekke yrker omfattes av lovregulering som stiller krav til kompetanse for å utøve yrket. Slik lovgivning kan utformes på ulike måter. I noen tilfeller krever loven en særskilt utdanning for å kunne foreta visse handlinger. Det kan være krav om at kun helsepersonell kan foreta «medisinske inngrep», slik lov om alternativ behandling krever, eller det kan være krav om særskilt utdanning for å få offentlig autorisasjon til å utøve et yrke og bruke en tittel, slik helsepersonelloven krever når det gjelder leger, psykologer og annet helsepersonell. Dette er en reguleringsform som beskytter en handling, og som særlig har tatt sikte på å hindre at den som ikke er kyndig, skal utføre et yrke. Yrker som er beskyttet på denne måten, har gjerne vært kalt profesjoner.

Også læreryrket er i alle de nordiske landene omfattet av lovregulering som berører krav til kompetanse. Lovreguleringen som gjelder læreryrket, er imidlertid ikke utformet for å hindre noen uten utdanning i å virke som lærer, men er utformet for å sikre kvaliteten på lærerkreftene som brukes i det offentlige skolesystemet eller i skoler som får offentlig støtte eller godkjenning. Reguleringen begrenser arbeidsgivers mulighet til å ansette lærere i henhold til andre kriterier enn angitt i lov og forskrifter. Dermed tjener reguleringen til å forhindre at arbeidsgiver av økonomiske grunner kan foretrekke lavere lønnet arbeidskraft uten fagutdanning. Samtidig vil en slik regulering gjøre arbeidsmarkedet for lærere strammere, og dermed kunne skape et press i retning av høyere lønninger for lærere. I alle de nordiske landene har statlige myndigheter, som ønsker å sikre kvaliteten i et kommunalt skolevesen, og lærerorganisasjonene, som ønsker et høyt lønnsnivå for lærere, dermed hatt sammenfallende interesser i å bevare kompetansekravene i skolen.

For arbeidsgiver kan slike formelle kompetansekrav fungere som en rasjonell sertifisering av arbeidskraften. Arbeidsgiver behøver ikke gjøre egne vurderinger av hvilken kompetanse som kreves, og om hver enkelt søker til stillingene oppfyller slike krav. En sentral godkjenningsordning av lærere skal sikre at den som har godkjenning, kan ansettes. Denne «automatikken» kom særlig til uttrykk i tidligere praksis der ansiennitet var det vesentligste ansettelseskriteriet dersom kompetansekravene var oppfylt. Samtidig fratras formelle kompetansekrav arbeidsgiver mulighet til å

foreta egne vurderinger av behov for kompetanse og hvor egnede søkere er til ulike stillinger. I dag legges det, i tillegg til formell kompetanse, i økende grad vekt på den spesielle kompetansen som kreves for en stilling, og søkeres individuelle egnethet for stillingen. Det gjør at variasjon i arbeidsoppgaver i en stilling, og en persons egnethet for disse arbeidsoppgavene, ofte tillegges større vekt enn ansiennitet og formell kompetanse. For arbeidsgiver vil det dermed være viktig å avklare hvordan lov og avtale begrenser handlingsrommet arbeidsgiver har ved ansettelse av lærere. Dette vil ha betydning for hvordan arbeidsgiver kan styre gjennom sin personalpolitikk, og realisere kommunale og nasjonale skolepolitiske mål.

Regler om kompetansekrav – ulike modeller i Norden

Alle de nordiske landene har i sitt lovverk et krav til lærerkvalifikasjoner for å få ansettelse i den offentlige skolen. Hovedregelen er at den som ansettes til å undervise, skal ha godkjent utdanning. Det finnes også unntaksbestemmelser i alle landene. I Norge og i Sverige er kravet til godkjent utdanning knyttet til ansettelsesform. Den som ikke har godkjent utdanning, får bare midlertidig ansettelse. I Finland og Danmark finnes ikke denne koblingen. Der kan ufaglærte gis fast ansettelse.

I tabell 1.1 ser vi hvordan kompetanse, stilling og lønn er knyttet sammen på ulik måte i de fire landene. Norge og Finland har flere trekk som er felles. Her bestemmer utdanning og utdanningslengde hvilken lønn man skal ha, i Norge også hvilken stillingstittel man skal ha (lærer, adjunkt, lektor). Vi kan si at i Norge og Finland har vi et *kompetansebasert* lønssystem.

Dette er helt motsatt i folkeskolen i Danmark. Der får man lønn fastsatt ut fra hvilken stilling man ansettes i. Det gjør at lærere uten godkjent utdanning får den samme lønnen ved ansettelse. Dette kan vi kalle et *stillingsbasert* lønssystem. Når det gjelder lønn for tilleggsutdanning, finner vi det samme mønster. Tilleggsutdanning i Norge og Finland gir lønnstillegg uten noen form for vurdering av om den er relevant for den enkelte stilling. I Danmark skal avtale om tilleggsutdanning gjøres lokalt. Det åpner for lokal variasjon, der relevansvurdering vil kunne være aktuelt i enkelte kommuner.

Sverige peker seg ut med en modell som er helt forskjellig. Her foregår all lønnsfastsetting lokalt. Det gjør at det vil være lokale variasjoner med hensyn til lønn ved ansettelse, hvordan ufaglærte lærere lønnplasseres og hvorvidt det gis lønn for tilleggsutdanning. Hvis ikke noe annet er avtalt lokalt, er det opp til arbeidsgiver å

fastsette begynnerlønn for lærere. Vi har et *markedsbasert* eller lokalt avtalt lønns-system i Sverige.

Tabell 1.1 Sammenlikning av kompetansens betydning for lønsplassering av lærere, i henhold til lov og sentralt avtaleverk i fire land.

	Norge	Finland	Sverige	Danmark
Undervisningskompetanse	Kompetansekrav i lov	Kompetansekrav i lov	Kompetansekrav i lov	Kompetansekrav i lov
Kompetansens betydning ved ansettelse	Lønsplassering etter utdanning	Lønsplassering etter utdanning	Lokal lønn – ikke sentrale føringer	Lønsplassering etter stilling
Lønn for lærere uten undervisningskompetanse	Lønsplassering følger utdanning som kreves for stilling	Fradrag i grunnlønn		Lønsplassering etter stilling
Lønn for tilleggsutdanning	Lønnstillegg uten relevansvurdering	Lønnstillegg uten relevansvurdering		1. Ansiennitets-tillegg uten relevansvurdering for utdannede 2. Krav til lokale forh./drøftinger om lønnstillegg – relevansvurdering mulig

Vi skal i det følgende se på kompetanselovgivning og avtaleregulering i de enkelte landene i Norden. Norge er tatt med for lettere å kunne sammenliknes med de andre landene. Regelverket her presenteres relativt kortfattet.

Norge

Lovregulering

I Norge krever loven at den som ansettes som lærer, skal ha en «relevant fagleg og pedagogisk kompetanse».¹ Dette spesifisert i forskrifter. Gjeldende forskrift er fra 2002. Der heter det at den pedagogiske kompetansen skal være i samsvar med krav til lærerutdanning fastsatt i universitets- og høyskoleloven.² Det er gjort unntak fra

¹ Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) av 17. juli 1998, § 10-1.

² Forskrift til opplæringslova, § 14-1. Se også Lov om universiteter og høyskoler av 12. mai 1995, § 54 b.

krav om formell pedagogisk kompetanse for opplæring av voksne.³ Forskriftene spesifiserer også krav til faglig kompetanse for den som skal tilsettes i undervisningsstilling i grunnskole eller videregående skole.⁴ I tillegg har lovgiver spesifisert særskilte kompetansekrav for tilsetting som morsmålslærer for elever fra språklige minoriteter.⁵

Den som ikke fyller kompetansekrav, kan ikke få fast ansettelse, men skal ansettes midlertidig.⁶ Slik ansettelse skal bare skje dersom det ikke er søkere som fyller kompetansekravene.

Loven regulerer også kompetansekrav til søkere fra EØS-området og fra land utenfor dette området.⁷

Avtaleregulering

Da ansvaret for å forhandle på arbeidsgivers vegne med lærerorganisasjonene ble overført fra Staten til KS i 2004, fikk Hovedtariffavtalen (HTA) et eget underkapittel som gjelder undervisningsstillinger i skolen, kapittel 4 C.⁸ Her er stillinger og stillingskoder som gjelder for undervisningspersonale listet opp, og avtalen slår fast at innplassering skal skje i henhold til kompetanse. Hovetartariffavtalen har ingen egne utfyllende bestemmelser om kompetanse, men viser til en protokoll som ble laget under overgangen fra statlig til kommunalt forhandlingsområde. I denne protokollen fra riksmeklingsmannens møtebok heter det at partene er enige om at koblingen mellom utdanning og stilling skal følge det regelverket som gjaldt tidligere ut avtaleperioden.⁹ Det regelverket det vises til, er kompetanseforskriften som gjaldt fram til høsten 2002.¹⁰ Det vil si at en eldre forskrift som er opphevet, fortsatt er gjeldende gjennom avtaleverket. Denne utgåtte forskriften er svært detaljert. Den spesifiserer detaljert hva som kreves for tilsetting i ulike skoleslag, og hvilken kompetanse

³ Forskrift til opplæringslova, § 14-1. Kravet til formell pedagogisk kompetanse kan fravikes dersom «vedkommande har vesentleg erfaring med opplæring av vaksne og er eigna til undervisning av vaksne.»

⁴ Forskrift til opplæringslova, § 14-2 og 14-3.

⁵ Forskrift til opplæringslova, § 14-4.

⁶ Opplæringslova, § 10-6.

⁷ Forskrift til opplæringslova, § 14-6 og 14-7.

⁸ Hovedtariffavtalen 1. mai 2004–30. april 2006, for KS-området.

⁹ «Partene er enige om at gjeldende kobling mellom den tidligere kompetanseforskriften og de utdanningene den beskriver i henhold til stillingsregulativet i statens hovedtariffavtale skal følges i tariffperioden.» Protokolltilførsel 9 a)

¹⁰ Forskrift til opplæringslova, opphevet 1. august 2002, Kapittel 14. *Krav til kompetanse hos undervisningspersonalet.*

som gir godkjenning som lærer, adjunkt og lektor. Slik godkjenning er i forskriften blant annet knyttet opp til konkrete universitetsgrader som cand.mag.-, cand.philol.- eller cand.real.-graden. Forskriften omtaler også utdanningslengde og, enkelte steder, vekttall eller undervisningsenhetenes lengde («ei eining ... som tek minst 1 år»)¹¹

Koblingen mellom stillingskoder i Hovedtariffavtalen og forskriften gjør at det er utdannings type og lengde, slik de er beskrevet i forskriften, som bestemmer hvilken stillingskode en lærer skal plasseres i. Det bestemmer igjen lønnsnivået. Om undervisningen skjer i grunnskole eller videregående skole, eller hvilket klassetrinn som undervises, får dermed ikke betydning for lønnsfastsettelsen.

Det er ikke uvanlig at avtaleregulering knyttes opp mot bestemmelser i lovverk. Det oppstår imidlertid et problem her hvor lovverket (forskriften) ikke lenger er gjeldende lov, men er gått over til å bli avtale. Forskriften vedlikeholdes ikke lenger av statlige myndigheter med sikte på å fange opp endringer i utdanningsmønsteret for lærere. Vi kan for eksempel se at innføringen av ny mastergrad ved universiteter og høyskoler ikke er fanget opp i forskriften. Over tid vil en slik forskrift som er blitt avtale, måtte vedlikeholdes av avtalepartene eller erstattes med en annen avtale for å fungere.

Finland

Lovregulering

Finland har egne lover for grunnleggende utdanning, gymnas og yrkesutdanning.¹² Lov om grunnleggende utdanning omfatter også førskoleundervisning og skolefritidsordning (*morgon- och eftermiddagsverksamhet*). Bestemmelsen om lærernes kompetansekrav er i hovedsak likt formulert i de tre lovene. Den som er ansvarlig for utdanningen (*utdanningsanordnare*), skal ansette et tilstrekkelig antall lærere i forhold til den utdanningen som gis. Kompetansekrav for rektor og lærere er fastsatt i egen forordning. Loven åpner for at Undervisningsministeriet kan gi dispensasjon fra fastsatte kompetansekrav, dersom særskilte grunner taler for det (*av särskilda skäl*).¹³

¹¹ Forskrift til opplæringslova, opphevet 1. august 2002, Kapittel 14. *Krav til kompetanse hos undervisningspersonalet*, § 14-28.

¹² Lag om grundläggande utbildning 1998/628, Gymnasielag 1998/629 og Lag om yrkesutbildning 1998/630.

¹³ Ibid, hhv. 37 §, 30 § og 30 §.

Forordningen om kompetansekrav i undervisningsvesenet stiller opp regler for kompetansekrav i forhold til de ulike funksjonene innenfor skolevesenet.¹⁴ Kompetansekrav for rektor gjelder alle skoleslag. Her legges det i hovedsak vekt på formell undervisningskompetanse innenfor ett av skoleslagene rektorstillingen dekker, undervisningserfaring og formell kompetanse (eksamen) i undervisningsforvaltning.¹⁵ I Finland er både svensk og finsk undervisningsspråk, og for alle skoleslag finnes det derfor krav til lærerens språklige kompetanse.

Kompetansekrav for lærere innenfor grunnleggende utdanning og førskoleundervisning er inndelt i seks ulike paragrafer: kompetansekrav for klasselærere, for faglærere (*ämneslärare*), for faglærere i særskilte fag¹⁶, for elevveiledere, for lærere som gir førskoleundervisning, og for lærere som gir spesialundervisning.

For klasselærer og faglærere stilles det både krav til kompetanse i undervisningsfag og til utdanning i pedagogikk. For å kunne gi elevveiledning kreves det, i tillegg til lærerkompetanse, formell kompetanse (kurs) i studieveiledning.¹⁷

Kompetansekrav for lærere i gymnaset er også inndelt i forhold til ulike funksjoner: faglærere, faglærere i særskilte fag¹⁸ og studieveiledere. På samme måte som for undervisningen i grunnskolen, kreves det her både faglig og pedagogisk utdanning, samt, for studieveiledere, formell kompetanse tilpasset denne funksjonen.¹⁹

Kravene til kompetanse for å undervise innenfor yrkesutdanning bygger på avlagt høyskoleutdanning eller høyeste bransjeutdanning, gjennomført studier i pedagogikk for lærere og tre års yrkeserfaring innenfor den bransjen undervisningsfaget tilhører. Kravene er modifisert og tilpasset ulike yrkesutdanninger.²⁰ En bestemmelse i forordningen åpner for at særskilt utdanning eller yrkeserfaring kan gi godkjenning som lærer i yrkesfag uten at det er gjennomført pedagogiske studier.²¹

¹⁴ Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 1998/986.

¹⁵ Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 1998/986, 2 §.

¹⁶ Læreemne som ikke er riksomfattende og ikke er fordypningsstudier eller spesialtilpassede studier. Forordning 1998/986, 5 a §. (Oppdateret 2003/693.)

¹⁷ Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 1998/986, 4–6 §.

¹⁸ Læreemne som ikke er riksomfattende og ikke er fordypningsstudier eller spesialtilpassede studier. Forordning 1998/986, 10 a §. (Oppdateret 2003/693.)

¹⁹ Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 1998/986, 10–11 §.

²⁰ Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 1998/986, 13 §.

²¹ Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 1998/986, 13 § mom. 5. Se også UKTA, DEL A, § 7 mom. 3, tillämpningsdirektiv.

Hovedprinsippet for reguleringen av kompetansekrav for lærere i Finland er at kravene er detaljert slått fast i lovhjemlede forskrifter. I forskriftene er kompetansekravene inndelt både etter skoleslag og funksjon.

Avtaleregulering

I Finland har formell kompetanse stor betydning for lønnsinnplassering. Forholdet mellom kompetanse og lønnsinnplassering for lærere reguleres i Finland av *Kommunalt tjenste- og arbeidskollektivavtal for undervisningspersonal*, UKTA.²² Grunnlønnen for lærere angis med et eurobeløp. Satsene er angitt i bilag til avtalen, og hvert skoleslag har et eget bilag. Innenfor hvert skoleslag er grunnlønnen inndelt etter type stilling (faglærer/spesialundervisning/klasselærer/førskole), og innenfor hver stillingstype skal det gis innplassering etter utdanningsbakgrunn. I tillegg er det differensiert etter ulik levekostnad innenfor to klasser («dyrortsklass I og dyrortsklass II»). Tabell 1.2 (se neste side) viser hvordan inndelingen er for lærere i grunnskolen. Hvert skoleslag har en slik inndeling for de ulike typer lærerstillinger som finnes ved skolen.

Tabell 1.2, neste side, som gjelder grunnskolen, viser at både skoleslag og type lærerstilling har betydning for lønnsinnplassering. Men ved ansettelsen i en spesifisert lærerstilling blir lønnen differensiert etter utdanningsbakgrunn. Kompetansen spiller dermed en vesentlig rolle ved lønnsinnplassering i skolen i Finland. I tillegg har tariffavtalen også andre bestemmelser som knytter lønn og formell kompetanse sammen.

- Avlegges eksamen eller oppnås godkjenning i en annen kompetansegruppe i lønnsklassifiseringen etter at vedkommende er ansatt, skal lønnen justeres fra etterfølgende måned.²³
- For lærere i andre skoleslag enn grunnskole og gymnas skal det gjøres et fradrag i grunnlønnen på 6–20 prosent, dersom vedkommende ikke er godkjent lærer.²⁴
- For rektor i grunnskole og gymnas skal den nedre grensen i lønsspennet ligge 3–15 prosent lavere enn angitt i tariffavtalen, dersom vedkommende ikke har godkjent rektorkompetanse.²⁵

²² Lønns- og arbeidsforhold for andre kommunalt ansatte reguleres i en annen avtale, kalt AKTA.

²³ UKTA, DEL A, § 9. Lokal beslutning

²⁴ UKTA, DEL A, § 7. Gjelder ikke dersom det er gitt dispensasjon, jf. § 8.

²⁵ UKTA, DEL B, § 3 mom. 4.

Tabell 1.2 Lønnsinnplassering etter utdanning i ulike stillinger i grunnskolen i Finland. Eksempler på lønninger i euro og norske kroner. Oversatt til norsk her. Kilde: UKTA 2005–2007.

Skole-type	Stilling	Utdanning	Levekostnads-klasse I	Levekostnads-klasse II
Grunnskole	Lektorer (fag-lærer)	Høyere høyskoleeksamen og godkjenning som lærer for grunnleggende undervisning/gymnasundervisning eller tidligere godkjenning som eldre lektor	2284,49 NOK 17 864	2231,61 NOK 17 451
		Annen utdanning godkjent for fagundervisning innenfor grunnleggende utdanning, klasseundervisning eller spesialundervisning	2150,64 NOK 16 818	2100,88 NOK 16 428
	Høyere høyskoleeksamen	
	Høyskoleeksamen	
	Annen utdanning		1705,46 NOK 13 337	16666,01 NOK 13 028
	Spesial-lærer	Høyere høyskoleeksamen og godkjenning som spesiallærer	2282,25 NOK 17 847	2229,45 NOK 17 434
		Lavere høyskoleeksamen og godkjenning som spesiallærer
		Høyere høyskoleeksamen og godkjenning som lærer for grunnleggende undervisning/gymnasundervisning
		Godkjenning som spesiallærer for undervisning av alvorlig utviklingshemmede eller godkjenning som lærer for grunnleggende undervisning/gymnasundervisning
		Annen utdanning	1775,21 NOK 13 882	1734,14 NOK 13 561
	Klasse-lærer	Godkjenning som klasselærer, høyere høyskoleeksamen og godkjenning som faglærer i matematikk eller språk	2232,64 NOK 17 459	2180,99 NOK 17 055
		Godkjenning som klasselærer, høyere høyskoleeksamen og godkjenning som faglærer i andre fag	2158,99 NOK 16 883	2109,04 NOK 16 493
		Høyere høyskoleeksamen og godkjenning som lærer for grunnleggende undervisning
		Godkjenning som lærer for grunnleggende undervisning
		Høyskoleeksamen/barnehagelærereksamen	1673,10 NOK 13 084	1634,53 NOK 12 782
		Annen utdanning	1595,62 NOK 12 478	1559,42 NOK 12 195
	Førskole-lærer	Høyere høyskoleeksamen og godkjenning som lærer for grunnleggende undervisning	1837,22 NOK 14367	1794,72 NOK 14 035
		Lærer i spesialførskoleklasse med godkjenning som spesialbarnehagelærer	1837,22 NOK 14367	1794,72 OK 14 035
		Lærer med godkjenning som klasselærer eller annen bestemmelse i 7 § forordning om lærergodkjenning	1799,01 NOK 14 068	1757,38 NOK 13 743
		Annen utdanning	1546,32 NOK 12 092	1511,25 NOK 11 818

- For en lektor som har elevveiledning (rådgiverstilling), men ikke godkjent kompetanse for slik veiledning, reduseres lønnen med fem prosent, og med 30 prosent dersom vedkommende heller ikke har godkjenning som lærer.²⁶
- I yrkeslæreanstalter gis det visse tillegg for utdanning. Eksempel: Lærere som har studieveiledning og har godkjent kompetanse for dette, gis et tillegg til grunnlønnen på fire prosent.²⁷
- I undervisning i gymnas og voksengymnas gis det et lønnstillegg på tre prosent på grunnlønnen for den som er i lektorstilling, dersom vedkommende har avlagt doktoreksamen.²⁸

Generelt gjelder det at kompetanse som det gis lønnstillegg for etter særskilte bestemmelser, ikke skal legges til grunn for lønnstillegg etter andre bestemmelser. Dette gjelder for eksempel der lektorer eller klasselærere får høyeste grunnlønnsinnplassering fordi de både har fag- og allmennlærerkompetanse.²⁹

Både den allmenne kommunale tariffavtalen, AKTA, og tariffavtalen som gjelder undervisningspersonal, UKTA, har bestemmelser om individuelle tillegg. Deler av dette individuelle tillegget har et ansiennitetselement. For undervisningspersonalet er dette noe mer formalisert enn for øvrige kommunalt ansatte. UKTA deler ansiennitetstillegget i to deler, *tjänstetilägg* og *årstillägg*. Disse tilleggene har sitt utspring i to ulike ansettelsestradisjoner: den kommunale og den som var knyttet til utdanningssektoren. Tjenestetillegget er et generelt ansiennitetstillegg som i praksis gis for all yrkesaktivitet etter fylte 18 år.³⁰ Årstillegget er derimot et ansiennitetstillegg som bare gis for tjeneste i lærervirksomhet, og som dermed har et kompetanseelement.³¹ For opptjening stilles det krav om at stillingen man har innehatt, krever godkjent lærerutdanning, men ikke at den enkelte lærer har slik godkjenning. Årstillegg gis etter 5, 10, 15 og 20 år, og prosentsetsene varierer (fra 4 til 6 prosent) etter hvilken stilling og hvilket skoleslag man befinner seg i innenfor allmennutdanningen (grunnskole og gymnas).³²

²⁶ UKTA, DEL B, § 6 mom. 2.

²⁷ UKTA, DEL C, bilaga 4 § 3 mom. 3.

²⁸ UKTA, DEL B, bilaga 2 § 4.

²⁹ UKTA, DEL A, § 18 mom. 1. Tillämpningsdirektiv.

³⁰ UKTA, DEL A, § 10–15. § 11 krever at arbeidet skal medføre «väsentlig nytta» i nåværende stilling. Dette praktiseres ikke strengt.

³¹ UKTA, DEL A, § 17.

³² UKTA, DEL B, § 8 mom. 3. Egne bestemmelser for rektorer. S. st. mom. 4.

Sverige

Lovregulering

I Sverige regulerer *Skollagen* ansettelse av lærere. Hovedregelen her er at kommuner og fylker (*landsting*) har plikt til å bruke lærere som har en utdanning som er beregnet for den undervisning de skal utøve. Unntak fra denne hovedregelen skal bare forekomme når det ikke finnes søkere med lærerutdanning eller særskilte forhold ved elevene krever det.³³ For videregående utdanning gjelder i tillegg et krav om at arbeidsgiver (ansettende myndighet) skal tilstrebe (*stäva efter*) å ansette lærere med doktorgrad (*forskarutbildning*).³⁴

I tillegg til den generelle regelen kommer bestemmelser som gjelder ansettelse. Den svenske *Skollagen* opererer med to ansettelsesformer i det offentlige skolevesenet: fast ansettelse uten tidsbegrensning, og midlertidig ansettelse for høyst ett år om gangen.

For å kunne ansette lærere fast (*utan tidsbegränsning*) stiller loven kompetansekrav. Læreren skal ha svensk lærereksamen eller barne- og ungdomspedagogisk eksamen i henhold til retningslinjene i høyskoleloven.³⁵ Som godkjent kompetanse regnes også tilsvarende eldre svenske eksamener eller godkjenningsbevis (*behörighetsbevis*) fra Högskoleverket for utenlandsk eksamen.³⁶ Den som ikke oppfyller disse kompetansekravene, kan ansettes midlertidig som lærer, førskolelærer eller fritidspedagog i høyst ett år.³⁷

Det finnes imidlertid et unntak fra denne hovedregelen. Dersom det ikke finnes kvalifiserte søkere (*behöriga sökande*), kan likevel en som ikke oppfyller kompetansekravene gis fast ansettelse under visse betingelser. Loven setter tre betingelser som alle må være oppfylt: 1) Det må finnes særlige grunner (*särskilda skäl*) til å gi fast ansettelse, 2) søkeren må ha kompetanse som passer for den undervisningen vedkommende er tiltenkt, og 3) det må finnes grunner til å anta at søkeren er egnet til å ivareta undervisningen.³⁸

³³ Skollagen, 2. kap. 3 §. Kravet til godkjent utdanning ble i 1991 utvidet til å gjelde *bruk* av lærere i undervisningen («skyldiga att ... använda»), ikke bare ved ansettelse. SOU 2002:121, kap. 8.2.1.

³⁴ Skollagen, 2. kap. 3 §.

³⁵ Skollagen, 2. kap. 4 § 1.

³⁶ Skollagen, 2. kap. 4 § 2.

³⁷ Skollagen, 2. kap. 5 §.

³⁸ Skollagen, 2. kap. 4 § 2, annet ledd. «Særskilte grunner» viser trolig til elevenes behov.

For ansettelse som studieveileder i yrkesfag (*studie- og yrkesorientering*) krever *Skollagen* at den som ansettes fast, skal ha utdanning som er beregnet på slik virksomhet. Dersom søkeren ikke har slik utdanning, skal ansettelsen være midlertidig.³⁹

I en generell bestemmelse gir *Skollagen* regjeringen myndighet til å gi forskrifter om hva det skal legges vekt på i utvalgsprosessen ved ansettelse av lærere.⁴⁰ Slike forskrifter ser ut til å ha eksistert på begynnelsen av 1990-tallet, men ble senere opphevet i 1993.⁴¹

Skollagen slår fast at en rektor skal lede utdanningen i skolene. Rektor skal holde seg orientert om det daglige arbeidet ved skolen, og ha et særskilt ansvar for skoleutvikling. Loven krever at den som skal ansettes som rektor, skal ha ervervet pedagogisk kunnskap gjennom utdanning og erfaring.⁴² Det er ikke stilt andre kompetansekrav til rektor.

Kompetansekravene som gjelder den offentlige skolen, ble i 2002 gjort gjeldende også for frittstående skoler.⁴³ Bestemmelsene gjelder imidlertid ikke barnehage (*förskola och fritidshem*). Her er kravet at det skal finnes personale i barnehagen, med slik utdanning eller erfaring at barnets behov for omsorg og et pedagogisk tilbud ivaretas.⁴⁴

I 1999 nedsatte den svenske regjeringen en komité som fikk i oppdrag å gi en oversikt over skolelovgivningen. Skollagskommittén, som den ble hetende, presenterte sin utredning i desember 2002.⁴⁵ Med utgangspunkt i denne utredningen har regjeringen nå igangsatt arbeid med en lovendring. Verken Skollagskommittén eller regjeringen har fremmet forslag om vesentlige endringer når det gjelder kompetansekrav til lærere. Komiteen påpekte imidlertid at selv om hovedregelen var at lærere skulle ha godkjent utdanning, ble nærmere 20 prosent av undervisningen i grunnskole og gymnas utført av lærere uten godkjent utdanning. Med bakgrunn i dette foreslo komiteen å ta inn i loven en bestemmelse om at det ved alle skoler skal finnes lærere med godkjent utdanning, som får ansvaret for undervisningen og karaktersettingen.⁴⁶ Dette tilsvarende bestemmelsene som gjelder i barnehage. Utbildnings- og

³⁹ Skollagen, 2. kap. 6 §. Søkerens utdanning skal være «avsedd för sådan verksamhet».

⁴⁰ Skollagen, 15. kap. 12 §. Denne kompetansen kan regjeringen ikke overlate underliggende myndighet.

⁴¹ SFS 301 Förordning om upphävande av förordningen (1990:1476) om meritvärdering vid anställning av lärare.

⁴² Skollagen, 2. kap. 2 §.

⁴³ SOU 2002:121 kap. 8.2.1.

⁴⁴ Skollagen, 2 a kap. 3 §.

⁴⁵ SOU 2002:121.

⁴⁶ SOU 2002:121, kap. 8.2.2.

kulturdepartementet har gitt uttrykk for at de ikke ønsker å endre gjeldende regler om kompetansekrav, slik komiteen har foreslått. Departementet uttaler imidlertid at det ønsker å foreta en utredning av problemet knyttet til at enkelte kommuner gir lærere uten godkjent utdanning fast ansettelse. Departementet uttrykker at det ønsker kunnskap om hvorfor det er så stor variasjon mellom kommuner og skoleformer når det gjelder bruk av lærere uten godkjent utdanning.⁴⁷

Lærerorganisasjonen LR melder at andelen lærere uten pedagogisk utdanning minker i grunnskolen i Sverige.⁴⁸ Noe av grunnen til dette kan være mindre barnekull, mener organisasjonen. En annen grunn kan være at arbeidsløse lærere besetter stillingene. Disse kan ha godkjent utdanning, og dermed trekke statistikken opp, selv om utdanningen ikke er tilpasset den undervisningen de settes til.

Avtaleregulering

Den sentrale tariffavtalen i Sverige har ikke bestemmelser som berører kompetansen til lærere ved ansettelse eller lønnsforhandlinger. Etter 1995, da lønnsregulativet ble avskaffet og individuell lønn ble introdusert for lærere i Sverige, finnes det få henvisninger til lærernes godkjente kompetanse i det sentrale avtaleverket. I bilag M finnes en bestemmelse om at midlertidig ansatte lærere uten godkjent lærerutdanning ikke skal ha fortrinnsrett til gjenansettelse etter § 25 i LAS (*Lag om anställningsskydd*).⁴⁹ Dette var tidligere regulert i BOL 96, som var en avtale med en rekke spesialbestemmelser for lærere, inngått mellom det tidligere Landstingsförbundet og Lärarnas Samverkansråd. BOL 96 ble opphevet som sentral avtale i april 2005.⁵⁰

⁴⁷ Utbildnings- och kulturdepartementet *Förslag till lagrådsremiss om «Ny skollag»*, Pressmedelände 17. juni 2005.

⁴⁸ www.lr.se

⁴⁹ Bilaga M till AB 05, pkt. 5.

⁵⁰ HÖK 05, bilaga 4.

Danmark

Lovregulering

De sentrale lovene som regulerer grunnutdanning i Danmark, er lov om folkeskolen og lov om gymnaset.⁵¹ I tillegg finner vi en lov om ervervsutdannelse og en lov om friskoler og private grunnskoler.⁵²

Hovedregelen for å oppnå godkjenning som lærer i folkeskolen i Danmark framgår av kapittel 4 i lov om folkeskolen. For å kunne ivareta undervisningen skal en lærer ha «gjennomført utdannelsen til lærer i folkeskolen» eller annen lærerutdanning som er godkjent av undervisningsministeren. Det heter videre at godkjenning kan betinges av at eksamen er bestått, enten ved et lærerseminarium eller ved et Center for Videregående Uddannelse (CVU) som er godkjent for utdanning av lærere i folkeskolen. Undervisningsministeren kan i særskilte tilfeller fravike bestemmelsen.⁵³

Loven åpner for at «personer med særlige kvalifikasjoner» kan ansettes for å undervise i enkelte fag.⁵⁴ I tillegg gir loven undervisningsministeren rett til å fastsette nærmere bestemmelser om kvalifikasjonskrav for lærere som skal ivareta særskilte undervisningsoppgaver eller oppgaver av spesiell karakter i tilknytning til undervisningen.⁵⁵

Lov om folkeskolen har ikke bestemmelser om krav til utdanning for skolens leder (betegnelsen rektor brukes ikke i loven). Kommunen (*kommunebestyrelsen*) ansetter både lærere og ledere.⁵⁶

Det kan se ut som om lærere utdannet ved lærerseminarier (eller tilsvarende) etter loven har et monopol på stillinger i folkeskolen, og at ansettende myndighet ikke har rett til å bryte med dette kravet til godkjent utdanning (bare undervisningsministeren kan gi dispensasjon). I praksis ansettes mange lærere uten godkjent utdanning. Det er i første rekke bestemmelsen som åpner for å ansette personer med «særlige kvalifikasjoner» til å undervise i enkelte fag, som da benyttes.⁵⁷ Det er kommunen (*kommunebestyrelsen*) som avgjør om en person har særlige kvalifikasjoner. Med sitt

⁵¹ *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* (2005) og *Bekendtgørelse af lov om gymnasiet m.v.* (2003).

⁵² *Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser* (2004) og *Bekendtgørelse af lov om friskoler og private grundskoler* (2005).

⁵³ *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* § 28.

⁵⁴ *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* § 28, stk. 2. I tillegg gis «forskolelærerinder og småbørnslærerinder» rett til å undervise på 1.–4. klassetrinn. § 28, stk. 3.

⁵⁵ *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* § 30 a.

⁵⁶ *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* kap. 6.

⁵⁷ *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* § 28, stk. 2.

krav til lærerseminarutdanning skaper loven et skille mellom folkeskole og gymnas når det gjelder lærerutdanning.

Lov om gymnaser sidestiller rektor og lærere med hensyn til kompetansekrav.⁵⁸ Hovedregelen er at rektor og lærere skal ha undervisningskompetanse i ett eller flere fag innenfor gymnasets fagrekke. For å få tildelt undervisningskompetanse krever loven bestått kandidateksamen fra et universitet eller universitetscenter, med fordypning (speciale) i ett eller flere gymnasfag. I tillegg må den enkelte lærer ha gjennomført en pedagogisk tilleggsutdanning, «pedagogikum».⁵⁹ Formelt er det undervisningsministeren som tildeler undervisningskompetanse. I praksis er det rektor/kursleder ved det pedagogiske kurset som tildeler den enkelte kandidat undervisningskompetanse (*faglig kompetence til undervisning*).⁶⁰ Undervisningsministeren kan fastsette regler om hvilke forhold som gjør det mulig å avvike fra kravet om undervisningskompetanse.

Ansettelse av lærere uten undervisningskompetanse i gymnaset anses ikke som et stort problem foreløpig. Høy gjennomsnittsalder i denne lærergruppen gjør imidlertid at dette over tid kan bli en problemstilling. I dag er det praksis at bare lærere med undervisningskompetanse får fast ansettelse. De fleste lærere uten undervisningskompetanse går i såkalte utdanningsstillinger hvor de mottar veiledning og pedagogisk (og annen) opplæring. Enkelte kan stå opptil fem år i en slik utdanningsstilling.⁶¹

Loven om friskoler og private grunnskoler har ingen bestemmelser om rektor eller lærernes kompetanse ut over kravet til å beherske dansk språk i skrift og tale.⁶² Kravet til kvalitet i undervisningen skal ivaretas ved lovens bestemmelse om at friskoler og private skoler skal gi undervisning «som står mål med, hva der almindeligvis kræves i folkeskolen.»⁶³ For øvrig har loven en bestemmelse om at lønns- og ansettelsesvilkår for ledere og lærere skal følge bestemmelser eller avtaler fastsatt eller inngått av finansministeren.⁶⁴ Jeg har ikke funnet bestemmelser som berører krav til lærernes kompetanse.

⁵⁸ *Bekendtgørelse af lov om gymnasiet m.v.* kapittel 4.

⁵⁹ *Bekendtgørelse af lov om gymnasiet m.v.* § 20.

⁶⁰ *Bekendtgørelse om undervisningskompetence i de almene gymnasiale uddannelser (Pædagogikumbekendtgørelsen) 2005*, § 1.

⁶¹ Opplysninger gitt i intervju med lærerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner.

⁶² *Bekendtgørelse af lov om friskoler og private grundskoler m.m.* (2005), § 6. Loven har bestemmelser om unntak fra kravet til språkkompetanse.

⁶³ *Bekendtgørelse af lov om friskoler og private grundskoler m.m.* (2005), § 1.

⁶⁴ *Bekendtgørelse af lov om friskoler og private grundskoler m.m.* (2005), § 7.

Loven om yrkesutdannelser inneholder ingen generelle krav til rektor eller lærernes kompetanse. I loven heter det bare at undervisningsministeren «kan fastsette» regler om lærerkvalifikasjoner.⁶⁵

I lov om utdanning til høyere handelseksamen og høyere teknisk eksamen kreves det undervisningskompetanse (faglig og pedagogisk) av lærerne.⁶⁶ Faglig kompetanse defineres som bestått kandidateksamen ved et universitet eller tilsvarende faglig nivå. En kombinasjon av universitets/høyskoleutdanning og «faglig kvalifiserende» yrkeserfaring kan også sikre et tilstrekkelig faglig nivå. Lærere som underviser i yrkesrelaterte fag, skal ha minst to års «relevant» yrkeserfaring.⁶⁷ Pedagogisk kompetanse skal tilsvare «pedagogikum» ved yrkesskolene.⁶⁸ Det er den enkelte skole selv som utsteder bevis for undervisningskompetanse til lærerne i de enkelte fag. På samme måte som for gymnasen kan undervisningsministeren fastsette regler om hvilke forhold som gjør det mulig å avvike fra kravet om undervisningskompetanse.⁶⁹

Avtaleregulering

Tariffavtalen KL, Fredriksberg kommune og Lærernes Centralorganisation dekker den kommunale folkeskolen i Danmark. Lønnssystemet her har, ved siden av grunnlønn og funksjonslønn, en komponent som heter *kvalifikasjonslønn*. Kvalifikasjonslønn er tillegg til grunnlønnen, og skal, som det heter, være basert på den enkelte ansattes kvalifikasjoner. Avtalen krever at kvalifikasjonslønn tar utgangspunkt i «objektive forhold» som utdanning og erfaring.⁷⁰ Den skal være pensjonsgivende.⁷¹

Kvalifikasjonslønn gis i to trinn, etter fire og åtte års sammenhengende lærertjeneste.⁷² Det heter at denne tjenesten skal være «på grundlag av grunduddannelsen».⁷³ Lønnstillegget gis automatisk, og fungerer dermed som et ansiennitetstillegg for lærere med godkjent utdanning. Dette er den mest omfattende bestemmelsen

⁶⁵ *Bekendtgørelse af lov erhvervsuddannelser* (2004), § 4. Jeg har ikke funnet slike bestemmelser i lover eller forskrifter.

⁶⁶ *Lov om uddannelserne til højere handelseksamen (bhx) og højere teknisk eksamen (htx)* (2004), § 29.

⁶⁷ *Lov om uddannelserne til højere handelseksamen (bhx) og højere teknisk eksamen (htx)* (2004), § 30.

⁶⁸ *Lov om uddannelserne til højere handelseksamen (bhx) og højere teknisk eksamen (htx)* (2004), § 31.

⁶⁹ *Lov om uddannelserne til højere handelseksamen (bhx) og højere teknisk eksamen (htx)* (2004), § 32.

⁷⁰ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen § 6.

⁷¹ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen § 6, stk. 6.

⁷² Etter fire år oppnås 4 lønnstrinn over grunnlønn, og etter åtte år oppnås 9 lønnstrinn over grunnlønn. Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen § 6, stk. 2.

⁷³ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen § 6, stk. 2.

når det gjelder kvalifikasjonslønn. Tillegget ble innført da den lange ansiennitetsstigen som fantes tidligere, forsvant.

Bestemmelsen om kvalifikasjonslønn i den sentrale avtalen gir de lokale parter frihet til å inngå lokale avtaler om kompetanselønn. I tillegg pålegger den de lokale partene i noen tilfeller å inngå avtale om kvalifikasjonslønn. Slik avtale skal inngås om tillegg for gjennomført pedagogisk diplomutdanning (*PD, Pedagogiske Diplomuddannelser*). I tillegg har avtalen en relativt åpen bestemmelse som sier at dersom lærere gjennomfører annen «relevant videreuddanning», skal det «lokalt tages stilling til» om slik videreutdanning skal gis lønnstillegg. Dette kan gjøres enten i lokal avtale eller i de konkrete situasjonene.⁷⁴

De sentrale partene har i bilag til avtalen valgt å komme med veiledende kriterier for kvalifikasjonslønn. Listen er ikke ment å være bestemmende, men til inspirasjon. Følgende kriterier for kvalifikasjonslønn er listet opp:⁷⁵

- spesialkunnskap med særlig betydning for skolens arbeid
- særlig faglig eller pedagogisk kunnskap
- annen yrkeserfaring med betydning for jobben
- erfaring fra flere arbeidssteder
- jobbrotasjon
- oppgaverotasjon

Lønn for timelønnede som er ansatt i inntil en måned i folkeskolen, er differensiert etter utdanning. Timesatsen varierer med tre kategorier: utdannede lærere, utdannede barnehageklasseledere og timelønnede uten utdanning.⁷⁶

Tariffavtalen som dekker gymnas og enkelte andre allmennfaglige utdanninger på amtsnivå (fylkesnivå), det vil si studentkurs og hf-kurs,⁷⁷ har de samme grunnelementene som vi finner i avtalen for folkeskolen: grunnlønn, funksjonslønn og kvalifikasjonslønn.⁷⁸ Grunnlønnstigen har fem lønnstrinn, og på disse gis det til-

⁷⁴ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen § 6, stk. 4.

⁷⁵ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, bilag 2.

⁷⁶ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, bilag 2.

⁷⁷ *Studenterkursus* er videregående allmennutdanning for unge og voksne i et toårig forløp med sikte på studiekompetanse. *Hf-kursus* er et toårig skoleforløp med studier i allmennfag, der også kreative fag som musikk og idrett kan inngå.

⁷⁸ Overenskomst for lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder ved den studieforbereidende enkeltfagsundervisning, 2002 (Overenskomst 02), med senere endringer.

legg for ulike funksjoner og kvalifikasjoner. Kompetanse spiller en rolle for innplassering på grunnlønnstigen og for hvilke tillegg som gis som kvalifikasjonslønn. Avtalen slår fast at lærere med universitetsgraden *cand.phil.* og *cand.interpret.* skal plasseres i lønnstrinn 1, mens øvrige med magisterutdanning skal plasseres i lønnstrinn 2.⁷⁹

Kvalifikasjonslønn er tillegg til grunnlønnen. På samme måte som avtalen for folkeskolen gir avtalen for gymnaset uttrykk for at slik lønn skal være basert på den enkelte ansattes kvalifikasjoner. Også her skal det tas utgangspunkt i «objektive forhold» som utdanning og erfaring.⁸⁰ Det gis ulike typer tillegg som kvalifikasjonslønn. Ett av tilleggene er utformet som rene ansiennitetstillegg med opprykk etter tre år og deretter etter to eller fire nye år.⁸¹ Dette gir en kortere, men brattere ansiennitetsstige enn den som fantes tidligere. Det vil si at man ikke kommer like langt opp med ansiennitet alene, men man kommer raskere opp i topp ansiennitet. Tilleggene er knyttet opp mot avlagt eksamensgrad, og det er dermed bare lærere med utdanning som får disse tilleggene.

I tillegg til kvalifikasjonslønn basert på ansiennitet finnes lønnstillegg basert på avlagt *pedagogikum*. Slik eksamen utløser to tillegg, ett pensjonsgivende på 11 500 kroner og et ikke-pensjonsgivende tillegg på cirka 25 200 kroner. Tilleggene gjelder full stilling, og reduseres tilsvarende stillingsprosenten.⁸²

Kvalifikasjonslønn ut over dette skal avtales lokalt. I en bemerkning i avtalen heter det at slikt tillegg kan avtales på grunnlag av erfaring og kompetanse medarbeideren har ervervet gjennom sitt arbeid, samt på grunnlag av relevant etter- og videreutdanning. Følgende gis som eksempel:

- Spesialutdanning
- Etterutdanning med relasjon til jobben
- Erfaring
- Rekruttere og beholde
- Personlige egenskaper

⁷⁹ Overenskomst 02 § 4.

⁸⁰ Overenskomst 02 § 6.

⁸¹ Overenskomst 02 § 6, stk. 2. Lærere med utdanning som *cand.phil.* og *cand.interpret.* rykker etter tre år opp til trinn 3 og etter ytterligere fire år til trinn 5, magistere til trinn 3 og 5 etter hhv. tre og ytterligere to år.

⁸² Overenskomst 02 § 6, stk. 3 og 4; Løntabel, amtskommunale område pr. 01.04.2005, www.gl.org. Kronesatsene er angitt ved et nivå svarende til 31.3.2000, og skal oppjusteres i henhold til særskilte regler.

- Kompetanseutvikling
- Undervisningskompetanse i flere fag
- Mobilitet

I avsnittet om arbeidstid i tariffavtalen er det ved siste tariffregulering i 2005 tatt inn en bestemmelse om at det ved skoler som er ledet av en rektor, skal ansettes en ledende inspektør. Avtalen stiller som kompetansekrav for ledende inspektør at vedkommende har undervisningskompetanse i ett eller flere fag i gymnaset.⁸³ Dette er nytt i forhold til tidligere avtaler som bare slår fast hvor mange timer ledende inspektør skal ha til ledelsesoppgaver.⁸⁴

Kompetanse brukes for øvrig i avtalen for å markere bruk av titler. Titlene *adjunkt* og *lektor* skal bare brukes av lærere med varig undervisningskompetanse. Lærer under pedagogisk utdanning kalles *adjunkt på prøve*. Tittelen lektor oppnås på øverste lønnstrinn.⁸⁵

I tilknytning til en bemerkning i avtalen om at det i størst mulig grad bør opprettes fulltidsstillinger, ikke deltid eller tidsbegrensede stillinger, har avtalen fått en tilføyelse i 2005, der det står at dette bør være fullt utdannede magistere, fortrinnsvis med varig undervisningskompetanse.⁸⁶

⁸³ Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005 for lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder ved den studieforberedende enkeltfagsundervisning, bilag 3, § 27, stk. 1.

⁸⁴ Overenskomst 02 § 21, stk 1. og 2.

⁸⁵ Overenskomst 02 § 1 og Forhandlingsprotokol pr. 1. april 2005, bilag 6.

⁸⁶ Overenskomst 02 § 10 Forhandlingsprotokol pr. 1. april 2005, bilag 6.

II Lønn og forhandlinger

Hovedtrekk ved lønnsfastsettingen i Norden

Lønnsfastsettingen for lærere i Norden har mange tradisjonelle trekk. Avlønning i undervisningssektoren har gjerne foregått ved at lærerne har fått lønn for de timene de ga undervisning. I de fleste nordiske landene finner vi derfor etablert et skille mellom undervisningsoppgaver og andre oppgaver. I flere av landene finnes det formelle regler som fastsetter en særskilt lønnspraksis knyttet til undervisning, for eksempel bedre betalt for undervisning enn andre oppgaver. Et skille mellom undervisning og andre oppgaver kan imidlertid også opptre uformelt, for eksempel gjennom den måten de ansatte opptrer på i forhold til planlegging og utøvelse av arbeidsoppgaver. Selv om det ikke lenger finnes et formelt skille mellom undervisning og andre oppgaver i skolen i Sverige, opplever mange lærere og skoleledere at undervisningsbegrepet, og forestillinger som er knyttet til dette, fortsatt styrer skolehverdagen.

Likevel kan vi se at mye er forandret i de fire landene i løpet av de siste tiårene. Statlige avlønningssystemer i skolen er erstattet av et kommunalt ansvar. I alle landene har arbeidsgiverparten i forhandlingene søkt å oppnå mer enhetlige avtalesystemer innenfor kommunal sektor. Dette har påvirket lærernes tariffavtaler. Selv om lærerne har egne tariffavtaler, som for eksempel i Finland og Danmark, bygger disse i noen grad på de samme prinsipper som andre kommunale avtaler. I Finland har lærerne nå gått over på grunnlønn definert som et eurobeløp tilsvarende den allmenne kommunale avtalen. I Danmark har de det samme lønssystemet, *Ny løn*, som andre offentlige ansatte. Der angis grunnlønnen som et lønnstrinn. I Norge har lærerne fått et minstelønnsystem uten lønnstrinn. Dette svarer til andre kommunalt ansatte. I alle landene har det også vært et press i retning av å korte ned eller fjerne lærernes lange ansiennitetsstiger. Sverige er imidlertid det eneste landet som helt har fjernet ansiennitet som element i den sentrale avtalen. Tabell 2.1 gir en oversikt over hvordan avtalene varierer i de nordiske landene.

Tabell 2.1 Trekk ved de sentrale avtalene i fire nordiske land.

	Norge	Finland	Sverige	Danmark
Avtaletype	Minstelønn	Normallønn	Ingen sentral innplassering	Normallønn
Lønnsinnplassering	Kronebeløp	Eurobeløp	Kronebeløp	Lønnstrinn
Avtalepart på arbeidsgiversiden	Kommune (KS)	Kommune (AV)	Kommune/landsting (SKL)	Kommune (KL) for grunnskole Amt (Amtsrådforeningen/Staten fra 2007) for gymnas
Sentrale lønnsforhandlinger	Ja	Ja	Nei (gis ikke sentrale tillegg)	
Ja	Lokale lønnsforhandlinger	Ja	Nei	Ja
Lokale lønnsforhandlinger	Ja	Nei	Ja	Nei- grunnskole ²⁷ Ja- gymnas
Sentrale bestemmelser om:				
- Funksjonstillegg	Nei	Ja	Nei	Ja
- Ansenitetstillegg	Ja	Ja	Nei	Ja
- Geografiske tillegg	Nei	Ja	Nei	Nei

Sverige er det landet som peker seg ut med færrest sentrale bestemmelser om lønn. Her gjennomføres det sentrale forhandlinger, men de berører i svært liten grad materielle bestemmelser om lønn. Lønn avgjøres lokalt. De sentrale avtalene har ingen bestemmelser om pottens størrelse, og få retningslinjer til hvordan lønnen skal fordeles. En garantert minstepott på organisasjonsnivå er det vesentligste av sentrale lønnsbestemmelser for inneværende avtaleperiode.⁸⁸ De lokale partene kan avtale egne prosedyrebestemmelser.

I motsatt ende av skalaen finner vi Finland, hvor partene ennå ikke har tatt fatt på lokale årlige lønnsforhandlinger for lærere. Her har alt vært gitt sentralt, bortsett fra lokale tillegg som arbeidsgiver har hatt mulighet til å gi. I Danmark, som tidligere har hatt lokale lønnsforhandlinger for folkeskolens lærere, har man for inneværende avtaleperiode fått en avtale uten lokale lønnstillegg. Her foregår imidlertid svært mye av tilpasningen av arbeidstid gjennom lokale forhandlinger. Det ligger et lønnelement i dette.

⁸⁷ Det er for avtaleperioden 2005-2007 ikke sentralt avsatt noen pott til fordeling lokalt.

⁸⁸ Avtalen har en bestemmelse om at lokale lønnsrevisjoner for 2005 og 2006 skal gjelde fra 1 april. HÖK 05, bilaga 1, § 2, pkt. 5.

Norge kommer dermed i en mellomstilling. Her gjennomføres lønnsforhandlingene både sentralt og lokalt. For øvrig er forhandlingene om lønn for flere funksjoner flyttet ut på lokalt nivå i Norge, mens mange av de danske og alle de finske bestemmelsene knyttet til funksjon, bestemmes i den sentrale tariffavtalen.

I det følgende skal vi se på bestemmelsene som gjelder i det enkelte land.

Norge

Utdanningsforbundet organiserer i dag de fleste lærere i grunnskolen og den videregående skolen. Organisasjonen ble stiftet i 2001, da de to store lærerorganisasjonene, Norsk Lærerlag og Lærereforbundet, slo seg sammen. Undervisningsforbundet er medlem av Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio). Ved siden av Utdanningsforbundet organiserer Skolenes Landsforbund, tilsluttet LO, og Norsk Lektorlag lærere. Innenfor videregående utdanning finner vi også faglærere som er organisert i ulike yrkes- eller profesjonsorganisasjoner.

Lærernes arbeidsgiver og skoleeier er kommuner (grunnskole) og fylkeskommuner (videregående skole). Staten hadde imidlertid forhandlingsansvaret på arbeidsgiversiden fram til 2004. Da ble forhandlingsansvaret overført til KS og Oslo kommune. I denne undersøkelsen vil vi ta utgangspunkt i Utdanningsforbundets tariffavtale med KS, som dekker alle kommunalt ansatte lærere utenfor Oslo.

Lønnsforhandlinger for lærere foregår på to nivå, sentralt mellom KS og hovedsammenslutningene, og lokalt i de enkelte kommuner og fylkeskommuner. Lokale forhandlinger kan foregå etter en modell med forhandlingssammenslutninger eller med de enkelte forbundene. Enkelte kommuner og fylkeskommuner gjennomfører de lokale forhandlingene på virksomhetsnivå. Det avsettes sentralt en pott til lokale forhandlinger.⁸⁹

Sentrale bestemmelser om lønn

Lønnsreguleringen for lærere foregår etter Hovedtariffavtalens kapittel 4. Dette kapitlet fikk et særskilt utformet avsnitt for undervisningssektoren, kapittel 4 C, da KS overtok forhandlingsansvaret for lærerne. I tillegg til Hovedtariffavtalen finnes det et sett av generelle og forbundsvise særavtaler som regulerer ulike sider ved lønns- og arbeidsforhold for personale i undervisningssektoren.⁹⁰

⁸⁹ HTA kap. 4.A.1.

⁹⁰ Se særlig *Særavtale for undervisningspersonale i kommunal og fylkeskommunal opplæring*, SFS 2213.

Lønnen for ledere i kommunal sektor forhandles lokalt. Dette kan også gjelde for rektorer i skolen dersom kommunen er organisert slik at disse inngår i ledergruppen under en toppleder.⁹¹

Hovedtariffavtalen i KS-sektoren er en minstelønnsavtale. Den angir minstelønn i kroner for de ulike lærerkategoriene (lærer, adjunkt, lektor, ev. med tilleggsutdanning), og har en ansiennitetsskala som går opp til 16 år (10 år for andre kommunale stillinger med sentralt regulert ansiennitetstillegg). Ansiennitetsbestemmelsene er regulert i Hovedtariffavtalen, og er felles for alle stillingsgrupper bortsett fra noen tilleggsbestemmelser som bare gjelder undervisningspersonalet.⁹² All offentlig tjeneste og, for undervisningspersonalets del, privat tjeneste etter endt utdanning, gir lønnsansiennitet.⁹³ Undervisningspersonalet følger bestemmelsene i statens hovedtariffavtale når det gjelder lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.⁹⁴

Ut over minstelønnsatsene har ikke Hovedtariffavtalen bestemmelser om lønn for heltidsansatte. Lønnsfastsetting for øvrig foregår lokalt etter lokal avtale og lønnspolitikk.

En egen bestemmelse i Hovedtariffavtalen for undervisningspersonale, om beregning av timelønn for undervisning, har imidlertid betydning for hvordan ekstra undervisningstimer skal avlønnes. Her bestemmes timelønnen etter en formel, se figur 2.1.

Figur 2.1: Formel for timebetaling. HTA kap. 1 § 12.5.

$(\text{Årslønn} \times 1400) / (\text{Årsramme} \times 1687,5) = \text{Timelønn}$. Formelen gir en timebetaling med 100 prosent tillegg i forhold til ordinær kommunal timelønn dersom undervisningsplikten (årsramme) er på 700 timer per år (18,4 timer per uke), og mindre tillegg dersom årsrammen er mer enn 700 timer. Ved en årsramme som på grunnskolens barnetrinn, på 988 timer per år (26 timer per uke), vil tillegget i forhold til ordinær timelønn være på 41,7 prosent. Dette tillegget er ment å skulle kompensere for nødvendig forberedelsestid og for eventuelt overtidsarbeid som blir nødvendig.

⁹¹ HTA kap. 3.4.2.

⁹² Dette gjelder ulike permisjoner som iht. avtalen ikke skal bryte ansiennitetsopptjeningen. Disse bestemmelsene gjaldt tidligere for lærerne da de hadde statlig tariffavtale. HTA kap. 1. § 12.

⁹³ HTA kap. 1, § 12.2.

⁹⁴ HTA kap. 1, § 8.

I tillegg til Hovedtariffavtalen finner vi sentrale bestemmelser om lønn for undervisningspersonalet i sentrale særavtaler. Noen av disse gjelder bare undervisningspersonale:⁹⁵

- Lønn for funksjoner. Lærere som tillegges midlertidige funksjonsoppgaver, kan gis et kronetillegg per måned så lenge de har slike oppgaver, heter det i avtalen. Slik godtgjøring skal fastsettes i forhandlinger lokalt. Den sentrale avtalen har imidlertid fastsatt minimumsgodtgjøring for tre funksjoner: kontaktlærertjeneste og rådgiver-/sosiallærertjeneste.
- Vikartimer. Tar en lærer vikartimer innenfor skoletiden/fellestiden, skal denne godtgjøres med vanlig timelønn for undervisning (se figur 2.1). Det forutsettes at dette medfører overtidarbeid fordi annet arbeid blir fortrent og må tas igjen utenom skoletiden/fellestiden hvor læreren er bundet til å være på skolen.

Bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger

Hovedtariffavtalen forutsetter at kommuner og fylkeskommuner har en lokal lønnspolitikk som sikrer en lokal tilpasning ut over den sentrale avtalens minstelønnsbestemmelser. Avtalen pålegger partene å gjennomføre lønnspolitiske drøftinger hvert år. Dersom det sentralt er avsatt midler til lokale forhandlinger, skal slike gjennomføres.⁹⁶

Lønnsamtaler blir praktisert. I Hovedtariffavtalen heter det at arbeidsgiver skal gjennomføre lønnsamtale med en ansatt som over en toårsperiode har opplevd en «vesentlig lavere lønnsutvikling» enn sammenliknbare stillinger i virksomheten. Dette er en ordning som er ment å skulle sikre at den ansatte og arbeidsgiver kan finne fram til tiltak som kan bedre lønnsutviklingen for den ansatte.⁹⁷

Finland

I kommunesektoren i Finland finnes fem store avtaleområder. Nærmere 70 prosent av de ansatte kommer inn under den allmenne tariffavtalen AKTA (Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal). I tillegg har lærerne (UKTA), legene

⁹⁵ SFS 2213, 3.2.1.

⁹⁶ HTA kap. 3 og kap. 4.

⁹⁷ HTA kap. 3.2.2.

(LÅKTA), det tekniske personalet (TS) og timelønnet personale (TIM-AKA) egne tariffavtaler. Avtaleperioden er to år, og innværende avtale strekker seg fra 2005 til 2007.

Forhandlingene om lærernes lønns- og arbeidsvilkår i Finland er preget av én dominerende arbeidstakerorganisasjon. Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ er den eneste fagforeningen som forhandler for lærerne (via FOSU). Over 95 prosent av lærerne er medlemmer i organisasjonen, som representerer lærere på alle nivåer (førskole, grunnskole, gymnas, yrkes- og voksenutdanning) opp til universitet og høyskole. Finlands Svenska Lärarförbund (FSL), som organiserer de svensk-språklige lærerne, er også tilknyttet OAJ.

Lærerne i Finland er som regel ansatt i kommuner eller samkommuner (formalisert interkommunalt samarbeid). Deres lønn og arbeidstid reguleres av en egen tariffavtale for undervisningssektoren. I tillegg finnes lærere ansatt i staten og i private skoler. Disse har egne avtaler. OAJ er medlem i sentralorganisasjonen for akademikere, AKAVA. Det er AKAVAs forhandlingsorganisasjon for offentlig sektor, FOSU (på finsk JUKO), som inngår avtaler på vegne av OAJ. På arbeidsgiversiden er Kommunala arbetsmarknadsverket part.

I innværende avtaleperiode foregår det et utviklingsarbeid med sikte på å tilpasse lønssystemet til euro. For lærerne innebærer dette at gamle lønnsklasser og tabeller blir kuttet ut. Kommunala arbetsmarknadsverket ser dette som en prosess mot et lønssystem basert på arbeidets vanskelighetsgrad og individuelle prestasjoner.⁹⁸

For tariffperioden 2005–2007 er det inngått en nasjonal inntektspolitisk avtale som gir rammene for lønnsveksten også for arbeidstakere i undervisningssektoren.⁹⁹ Hovedtrekkene ved denne avtalen er lønnsjusteringer for år 2005 og 2006 som hver inneholder flere komponenter. Begge år gis det et generelt prosentvis tillegg. For 2005 er tillegget utformet som en kombinasjon av eurobeløp (30,06 euro) og prosent (minimum 1,9 prosent). For 2006 er det i tillegg en «forbundspott» på 0,6 prosent som skal fordeles i hvert avtaleområde. Partene oppfordres til å fordele denne potten på virksomhets- eller kommunenivå. Når det gjelder lærerlønningen, har bransjepotten blitt fordelt sentralt. Det har ennå ikke vært ført årlige lokale forhandlinger om lønn innenfor dette tariffområdet, men arbeidsgiver mener at dette vil komme snart.

⁹⁸ Kommunala arbetsmarknadsverket 2005, KA INFORMERAR 24.3.2005 Lönereformen fortskrider inom utbildningssektorn – C-lönetabellerna försvinner, www.kuntatyonantajat.fi

⁹⁹ *Innkomsmpolitisk avtal för åren 2005-2007*

Sentrale bestemmelser om lønn

Lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i skoleverket i Finland er regulert gjennom en egen tariffavtale for skolesektoren: *Kommunalt tjenste- og arbeidskollektivavtal för undervisningspersonal*. (UKTA) Avtalen regulerer lønn, ferie og permisjoner for ulike kategorier lærere, samt andre fellesbestemmelser. Den er satt sammen av ulike vedlegg (*bilaga*) som gjeldende for ulike skoleslag (allmendannende, yrkesskoler, voksenopplæring m.m.). Disse har regler om undervisningsplikt (*undervisningskyldighet*).

Reguleringen av lønn for lærere i Finland skjer på sentralt nivå og på lokalt nivå. Den kommunale hovedavtalen har en bestemmelse som gir partene lokalt en generell adgang til å inngå avtaler med bestemmelser som avviker fra de sentrale bestemmelsene, dersom det ikke er gjort unntak fra dette i sentrale bestemmelser.¹⁰⁰ Det vil si at partene lokalt står fritt til å slutte avtale dersom det ikke i en sentral avtale uttrykkelig er gitt uttrykk for det motsatte. Bestemmelsen i hovedavtalen krever at det skal foreligge særskilte lokale forhold som gir grunn til å avtale noe annet lokalt enn sentralt. Lokale avtaler skal inngås mellom kommunale myndigheter og hovedsammenslutninger (*huvudavtalsorganisationer*) eller deres berørte forbund. Avtalene kan sies opp med tre måneders varsel, hvoretter sentrale bestemmelser trer i kraft.¹⁰¹

I spørsmål der det er opp til arbeidsgiver å foreta en vurdering av et tiltak, kan lokale forhandlinger iverksettes. Gjelder tiltaket generelle forhold som er vesentlig for arbeidstakerne, kan de lokale partene kreve forhandling. Dette gjelder imidlertid ikke lønnstiltak som er motiverende, og som det er meningen arbeidsgiver skal råde over. Gjelder derimot lønnstiltaket allmenne prinsipper eller kriterier, skal det forhandles om dette.¹⁰²

Grunnprinsipper for lønnsfastsetting

Lønnen i det nye lønssystemet som nå implementeres for undervisningspersonal, er satt sammen av ulike biter. Det består av oppgaverelatert lønn, individuelt tillegg og av overtidsgodtgjøring. I den oppgaverelaterte lønnen inngår grunnlønn, tillegg for funksjoner og tillegg basert på stillingens vanskelighetsgrad. Individuelle tillegg inkluderer ansiennitetstillegg. Tabell 2.2 viser en oversikt over noen av elementene.

¹⁰⁰ Kommunalt Hovedavtal, § 13.

¹⁰¹ Kommunalt Hovedavtal, § 13, mom. 2 og 3.

¹⁰² Kommunalt Hovedavtal, § 14.

Tabell 2.2 Skjematisk oversikt over de ulike komponentene i lærerlønninger i Finland.

Oppgaverelatert lønn	Grunnlønn i henhold til klassifiseringskoden (kompetansebasert - angitt i euro/mnd.)
	Tilleggsbetaling for tilleggsoppgaver (funksjoner)
	Tillegg basert på oppgavenes vanskelighetsgrad
Individuelt lønnstillegg	Ansiennitetstillegg: – Tjenestetillegg (all yrkespraksis legges til grunn) – Årstillegg (årsförlöjning) (all yrkespraksis som lærer legges til grunn)
	Individuelt tillegg basert på arbeidsprestasjoner
	Doktorgradstillegg (gymnas)
	Utkantstillegg (fjarrortstillägg)
Overtidsgodtgjøring	

Grunnlønnen fastsettes i et eurobeløp og i henhold til kommunens kostnadsnivå. Kommunene er inndelt i to klasser etter kostnadsnivå: *dyrortsklass I* og *dyrortsklass II*. Kommuner i klasse I er listet opp i tariffavtalen.¹⁰³

Lønnsfastsetting i grunnskolen

Lærere i grunnskolen får en grunnlønn fastsatt i et eurobeløp i henhold til utdanning og kompetanse¹⁰⁴, og i henhold til den *dyrortsklass* (kostnadsnivå) som kommunen sorterer under. Dette er lærernes grunnlønn.

I tillegg til grunnlønnen skal lærerne ha lønnstillegg for de tilleggsoppgaver de utfører (*tilläggsarvoden*). Tilleggsoppgaver som gir rett til lønnstillegg, er følgende:¹⁰⁵

- Nybegynnerundervisning (undervisning av elever i førskole, 1. og 2. klasse) (grunnlønn x 0,04)
- Kombinasjonstillegg (faglærer ved grunnskole som underviser minimum én uketimer i ett år (*årsveckotimme*) i et gymnas eller voksengymnas) (grunnlønn x 0,04)
- Spesialundervisning i en klasse eller skole for hørselshemmede (grunnlønn x 0,04)
- Skoleforstanderoppgaver (grunnlønn x (koeffisient varierende fra 0,14–0,40 med skolestørrelse))
- Stedfortredende forstander (særskilte regler eller grunnlønn x koeffisient som varierer med skolestørrelse)

¹⁰³ UKTA DEL A, § 5.

¹⁰⁴ For mer utfyllende forklaring, se notat om kompetanse.

¹⁰⁵ UKTA DEL B, bilaga 1, §§ 6–10.

Tilleggsoppgavene som gir rett til lønnstillegg, er særegne for lærere. Ved siden av disse har imidlertid arbeidsgiver mulighet til å gi lønnstillegg ut fra arbeidets vanskelighetsgrad og ansvaret som er knyttet til stillingen.¹⁰⁶ I praktiseringen av denne bestemmelsen følger avtalen for lærerne den allmenne kommunale avtalen (AKTA) med samme *tillämpningsdirektiv*.¹⁰⁷ Slike tillegg er basert på stillingsvurdering, enten en helhetsvurdering eller en analytisk vurdering med poengberegning for stillingens ulike oppgaver. Ved tildeling av slike tillegg skal arbeidsgiver bedømme stillingene så objektivt som mulig. Lønnstillegget og stillingenes vanskelighetsgrad skal stå i forhold til hverandre. I sin bedømmning kan arbeidsgiver ta hensyn til det stedlige lønnsnivået, lønnsnivået i yrkesgruppen generelt, og arbeidsgivers egen lønnspolitikk.¹⁰⁸

Grunnlønn, lønn for tilleggsoppgaver og lønnstillegg basert på arbeidets vanskelighetsgrad er lønn som regnes som oppgavebasert. Ut over dette gis det individuelle tillegg av ulike slag.

To typer ansiennitetstillegg gis som individuelle tillegg: tjenestetillegg og årstillegg (*årsförhöjning*). Tjenestetillegget gis som en prosent på summen av grunnlønn, tidligere tjenestetillegg og *dyrortstillägg*, og skal utgjøre to prosent etter to og fem års tjenestegjøring, og fem prosent etter åtte og 13 års tjenestegjøring. I praksis regnes alt heltids lønnsarbeid (ansettelse basert på arbeidsavtale eller tjenesteavtale) som ansiennitetsgivende til tjenestetillegg.¹⁰⁹

Årstillegg (*årsförhöjning*) er et ansiennitetstillegg som gis på bakgrunn av antall år i lærertjeneste.¹¹⁰ Årstillegget varierer etter stilling og skoleslag. Det gis som en prosentsats (4 eller 6 prosent) på grunnlønnen og eventuelt tidligere påløpne årstillegg, og øker ved 5, 10, 15 og 20 års tjeneste.¹¹¹

På samme måte som den allmenne kommunale tariffavtalen (AKTA) har bestemmelser om individuelt tillegg, har avtalen for undervisningspersonalet også en slik bestemmelse. Et slikt individuelt tillegg skal gis på bakgrunn av arbeidstakers individuelle yrkeskompetanse (*yrkesskicklighet*) og arbeidsresultater. Det er imidlertid en forutsetning at de faktorene som ligger til grunn for individuelle tillegg, ikke også skal ligge til grunn for andre lønnstillegg gitt i henhold til tariffavtalen.¹¹²

¹⁰⁶ UKTA DEL A, § 6.

¹⁰⁷ AKTA kap. II, § 5.

¹⁰⁸ AKTA kap. II, § 5, tillämpningsdirektiv.

¹⁰⁹ UKTA DEL A, § 10, 11.

¹¹⁰ UKTA DEL A, § 17.

¹¹¹ UKTA DEL B, § 8.

¹¹² UKTA DEL A, § 18, tillämpningsdirektiv.

Ut over arbeidsresultat og yrkeskompetanse kan også andre kriterier legges til grunn for individuelle lønnstillegg. Dette kan være anvendbarhet (*månsidighet/disponibilitet*), spesialkunnskaper, samarbeidsevner, initiativ, utviklingsvilje og arbeidsetikk. Det er meningen at individuelle tillegg skal fungere som et redskap for arbeidsgiver for å styre den enkeltes arbeidsprestasjon. Avtalen legger derfor til grunn at tildeling av et individuelt lønnstillegg derfor bør drøftes i en årlig samtale mellom sjef og ansatt om grunnlaget for tillegg og arbeidsprestasjonene som foreligger.¹¹³

Det gis ikke tillegg for doktorgrad til lærere i grunnskolen. Kommuner kan betale utkanttillegg (*fjærrortstillægg*) til lærere som tjenestegjør i grisgrendte og avsidesliggende strøk dersom dette ikke er kompensert for på annen måte.¹¹⁴ Dette tillegget er basert på arbeidsgivers vurdering, og kan falle bort hvis arbeidstakeren får ny tjeneste i kommunen.¹¹⁵ For landkommunene i Lappland og 17 andre kommuner skal det utbetales et *u-områdestillægg* på tre prosent av grunnlønn. Dette gjelder lærere i grunnskole, gymnas og voksengymnas.¹¹⁶

Overtid må også anses som en komponent i lærernes lønn i Finland. Siden det er undervisningsplikten som langt på vei definerer arbeidstiden til lærerne, blir en rekke oppgaver og funksjoner opprettholdt i skolen ved at man betaler lærerne overtid for å utføre dem. Overtidsbetalingen (*övertidsarvode*) regnes ut etter en særskilt formel (se figur 2.2).¹¹⁷

Som grunnlag for overtidbetaling brukes eurobeløpet i grunnlønn i henhold til den kompetansebaserte klassifiseringen.

En rekke oppgaver eller funksjoner betales med overtidbetaling eller annen kompensasjon. Disse er angitt i tabell 2.3. Noen av disse oppgavene gir alternativt rett

Figur 2.2 Formel for beregning av overtidbetaling (*övertidsarvode*) i Finland. UKTA.

$$\frac{\text{Grunnlønnens eurobeløp i henhold til tariffavtalen (övertimarvodesgrunden)} \times \text{Koeffisient for dyrortsklassenklasse (I = 0,83; klasse II = 0,85)}}{\text{Undervisningsplikten i stillingen}}$$

¹¹³ UKTA DEL A, § 18, tillämpningsdirektiv.

¹¹⁴ UKTA DEL A, § 19.

¹¹⁵ Tjenesteinnehavere med tillegg gitt etter reglene som gjaldt før 1995, får beholde sitt tillegg så lenge de er ansatt i kommunen. UKTA DEL A, § 19.

¹¹⁶ UKTA DEL B, kap. 2, § 9.

¹¹⁷ UKTA DEL A, § 24.

til reduksjon i undervisningsplikten. Eksempelvis får en som ivaretar en samling i biologi, fysikk eller kjemi, en kompensasjon som tilsvarer én time overtidsbetaling. Det samme får en lærer som er klasseforstander for en klasse på klassetrinn 7.–9. Siden betalingen er basert på en varierende grunnlønn, vil også betalingen for disse oppgavene bli høyere jo høyere grunnlønn læreren har. Multipliseringen med dyrortskoeffisienten fjerner imidlertid effekten av variasjon etter kostnadsnivå i kommunen.

Rektorer i grunnskolen har en grunnlønn som er angitt som lønns spenn. Lønns spennet varierer etter hvilke klassetrinn skolen har og hvor stor skolen er. (Dvs. antall *lønegrundsgrupper*, der en *lønegrundsgruppe* blir definert gjennom antall lærere (på trinn 1–6) og antall elever (på trinn 7–9)). I tillegg varierer lønns spennene med kommunens kostnadsnivå (*dyrortsklass*). Også for rektorer skal stillingens vanskelighetsgrad og ansvar legges til grunn. Arbeidsgiver (kommunen) kan endre lønnen innenfor lønns spennet dersom rektoren anses berettiget til høyere lønn.¹¹⁸

Tabell 2.3 Særskilte oppgaver som i grunnskolen kan regnes som del av undervisningsplikten og/eller gir rett til lønnstillegg (*arvode*). Kommunalt tjenste- og arbeidskollektivavtal för undervisningspersonal 2005–2007 (UKTA), Finland.

Opgaver som kan regnes til undervisningsplikten eller som gir rett til lønnstillegg	
<ul style="list-style-type: none"> • Eleveiledning • Forberedelse av demonstrasjonstimer • Ivaretagelse av bibliotek • Ivaretagelse av samlinger • Organisering av musikkframføringer • Klasseforstanderoppgaver • Ledelse og oppsyn med skolemater (kostservicen) • Ansvar for AV-materiell og datamaskiner 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevrådsveiledning (<i>elevkårshandledning</i>) • Klubbarbeid • Ledelse av virksomhet for elever som venter på skoleskiss • Ledelse av fritidsvirksomhet for elever på elevhjem • Lærerveiledning
Opgaver som ikke regnes til undervisningsplikten, men som gir rett til lønnstillegg	
<ul style="list-style-type: none"> • Støtteundervisning • Overta annen lærers time • Privatisteksamen (<i>förlör av privatelev</i>) • Anskaffe materiale og redskap til kunst og ferdighetsfag 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarlig for språklaboratorium • Ansvar for elevenes høreapparater

¹¹⁸ UKTA DEL A, § 9, mom. 2.

Lønnsfastsetting i gymnaset

Prinsippene for lønnsfastsetting for lærere og rektor i gymnas og voksengymnas er de samme som for lærere i grunnskolen. Særskilt for lærere her er imidlertid at de har rett på et doktorgradstillegg dersom slik eksamen er avlagt. Dette utløser et lønns-tillegg på 0,03 ganger grunnlønn i henhold til klassifiseringen (*lönesättningspunkten*).¹¹⁹

Opgavene som gir rett til reduksjon i undervisningsplikten eller til overtidsbetaling i gymnaset, er også noe forskjellig fra de vi finner i grunnskolen. Det er to slike oppgaver:

- Koeffisienttimer (*koefficienttimmar*), det vil si beregnede tilleggstimer det skal betales lønn for.¹²⁰
- Eksamensarbeid med mer (*gymnasieresurstimmar*).

Lønnsberegningen for undervisningstimer (*klassundervisningstimmar*) i gymnaset avviker fra grunnskolen ved at det skal beregnes såkalte koeffisienttimer. Det vil si at hver undervisningstime skal multipliseres med en koeffisient på 1,1 for å få fram det antall timer som skal ligge til grunn for lønnsberegningen (eller målet for om undervisningsplikten er oppfylt). Dette gjelder timer med fagundervisning, klassetimer i elevveiledning, støtteundervisningstimer og timer til forberedelse av demonstrasjonstimer. Hvordan regelen om koeffisienttimer skal praktiseres, framgår av figur 2.3.

Ved siden av oppgavene som også kan inngå i undervisningsplikten, er det en rekke oppgaver som gir rett til overtidsbetaling eller annen godtgjøring. Visse typer oppgaver knyttet til eksamen og prøver gir for eksempel rett til overtidsbetaling i

Figur 2.3 Praktisering av regel om koeffisienttimer. UKTA DEL B, bilaga 2, § 9.

Tillämpningsdirektiv

Timmar för förberedelse av demonstrationer räknas ihop med klassundervisningstimmarerna i fysik och kemi, och summan multipliceras med 1,10. Exempel: En lärare har 15 timmar fysik och kemi per vecka. Demonstrationstimmarerna är 3, och det totala antalet timmar blir då 18. Antalet koefficienttimmar är 1,8. Det timantal som ligger till grund för lönebetalningen uppgår då sammanlagt till 19,8.

¹¹⁹ UKTA DEL B, bilaga 2, § 4.

¹²⁰ Koeffisienttimene er en ordning som ble utformet for å ivareta lønnsnivået for lærere etter at undervisningen i gymnaset ble lagt om. I praksis innebærer ordningen med koeffisienttimer bare et lønnstillegg.

henhold til formelen for overtidsberegning (se figur 2.2).¹²¹ Muntlig eksamen av privatister skal kompenseres med et fast beløp i euro.¹²² I mange tilfeller benyttes imidlertid formelen for overtidsberegning som anvendes i den allmenne kommunale tariffavtalen (AKTA). Den angir et delingstall, 152, som månedslønnen skal divideres med.¹²³ Overtidsbetaling, beregnet etter modellen i den allmenne kommunale tariffavtalen, finner vi blant annet for arbeid som eksamensvakt (*övervakningstomme*) og overtakelse av visse av rektors oppgaver, samt for ansvar for språklaboratorium (gjelder voksengymnas).¹²⁴

Sverige

Dagens skolelov i Sverige er fra 1985 (*Skollagen*), men har gjennomgått betydelige endringer etter den tid. Revisjonene som fulgte etter 1985 har ført til en desentralisering av beslutningsmyndighet og en nedbygging av de statlige styringsinstrumentene. Resultatet har blant annet vært økt økonomisk handlefrihet for kommunene, og en sterk forenkling i de statlige forskriftene som fantes. Omfanget av regler fastsatt til vurdering av lærernes kompetanse ble for eksempel redusert fra 100 til 4 sider. Hovedregelen ved innføring av økt kommunal handlingsfrihet har vært at beslutninger skal tas på det «laveste effektive nivå». Innenfor skolesektoren har dette prinsippet likevel blitt innskrenket ut fra politiske ønsker om å sikre «likeverdighet» og «rettssikkerhet».¹²⁵ Kommuner og länsting er ansvarlige (*huvudmän*) for grunnskolen og gymnasieskolen, og har vært arbeidsgiver for lærerne siden 1991.

Sentrale bestemmelser om lønn

Hovedtariffavtale for lærere, HÖK (*Huvudöverenskommelse*), inngås mellom Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet og Arbetsgivarförbundet Pacta på ene

¹²¹ UKTA DEL B, bilaga 2, § 11.

¹²² UKTA DEL B, bilaga 2, § 12.

¹²³ AKTA kap. III, § 25.

¹²⁴ UKTA DEL B, bilaga 2, § 12, 13, samt bilaga 3, § 10.

¹²⁵ Statskontoret 2004 *Varför begränsar eller ökar staten kommunernas handlingsutfymme?* PM 31.08.2004, Stockholm.

siden, og en fellessammenslutning mellom de to store lærerorganisasjonene, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, på andre siden.¹²⁶ Avtalen dekker også skoleledere (Sveriges Skolledareförbund). HÖK omfatter både lønnsbestemmelser og fellesbestemmelser (*Allmänna bestämmelser*) om ansettelsesvilkår, lønn, arbeidstid og så videre. Enkelte av disse bestemmelsene er dispositive, og kan erstattes av lokal overenskomst.

Lokal kollektivavtale, LOK (*Lokal kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.*), inngås mellom lokal arbeidsgiver (kommune, landsting eller forbund av kommuner og arbeidstakerorganisasjonene). HÖK gir de lokale partene stort handlingsrom. Lønnsdannelsen foregår lokalt, med årlige revisjoner. Den skal være individuell og differensiert, og skal gjenspeile mål- og resultatoppgjøret. Avtalen understreker betydningen av at det gjennomføres lønnsamtaler med de ansatte.¹²⁷

HÖK 05 inneholder svært få lønnsbestemmelser. I vedlegg 1 finner vi lønnsavtalen for avtaleperioden 2005 – 2007. Den har bestemmelser om hvordan den lokale lønnsfastsettelsen skal foregå, og en sentralt fastsatt garanti. Fra de sentrale partene er det lagt verbale føringer (*centrala parters syn*) på hvordan en vel fungerende individuell lønnsfastsetting skal foregå.¹²⁸ I en innledende drøftingsrunde skal de lokale partene bli enige om grunnlaget for lønnsforhandlingene og hvordan lønnsfastsettingen skal skje. Lønnsfastsettingen kan foregå på flere ulike måter.¹²⁹

Lønnsfastsetting gjennom lønnsamtaler

De sentrale partene har hittil anbefalt at man lokalt forsøker å fastsette lønnen gjennom lønnsamtaler. Flere og flere kommuner og virksomheter gjør nå dette, men flertallet velger fortsatt regulære forhandlinger. Arbeidstakerorganisasjonene overvåker lønnsutviklingen, og signaliserer at støtten til bruk av lønnsamtaler forutsetter at dette gir en bedre lønnsutvikling.¹³⁰

I denne modellen legger arbeidsgiver fram et forslag til lønnsrevisjon etter at det er gjennomført lønnsamtaler i virksomheten. Dette forslaget skal drøftes (*avstäms*) med arbeidstakerorganisasjonene, som blant annet skal påse at lønnsgarantien er innfridd.

Dersom partene ikke blir enige gjelder arbeidsgivers lønnstilbud som tariffavtale. Ved uenighet kan imidlertid partene kreve ytterligere forhandlinger, enten lokalt eller

¹²⁶ HÖK 05.

¹²⁷ HÖK 05, bilaga 1, § 1.

¹²⁸ HÖK 05, bilaga 6.

¹²⁹ Cirkulär 2005:18 fra Sveriges Kommuner och Landsting.

¹³⁰ Informantsamtale.

sentralt, før den lokale avtalen er endelig. Slike forhandlinger kan bare iverksettes i spørsmål om hvorvidt lønnsgarantien er innfridd.¹³¹ Dersom ikke de sentrale partene blir enige, kan en av partene kreve saken inn for en særskilt nemnd som avgjør spørsmålet med bindende virkning. Hittil har det ikke blitt gjennomført sentrale forhandlinger i spørsmål som dreier seg om fordeling av lønn til individer.

Lønnsfastsetting gjennom forhandlinger

Dersom partene ikke blir enige om å gjennomføre lønnsrevisjonen ved bruk av lønnsamtaler, vil revisjonen bli gjennomført ved tradisjonelle forhandlinger. Fortsatt er dette den vanligste måten å gjennomføre den årlige lønnsrevisjonen på. I slike forhandlinger legger arbeidsgiver fram et forslag som så drøftes. Dersom partene ikke blir enige gjelder også her arbeidsgivers tilbud som endelig tariffavtale. Reglene for tvisteløsning gjennom sentrale forhandlinger og eventuell bruk av nemnd, gjelder også her. Innenfor forhandlingsmodellen kan partene også føre tvist om fordelingen av det garanterte tillegget.¹³²

En bestemmelse i hovedtariffavtalen gir partene mulighet til å slutte en egen avtale om hvordan lokale forhandlinger skal foregå. Dette kan for eksempel være en avtale som kombinerer bruk av lønnsamtaler med lokale forhandlingsrunder for etterkontroll eller liknende.¹³³ Det er imidlertid ikke mange kommuner som har inngått egne avtaler om lokal forhandlingsordning.

De ulike måtene å fastsette lønn på gir alle arbeidsgiver en betydelig innflytelse i lønnsfastsettingen. Det er i siste instans lønningene, fastsatt i arbeidsgivers forslag, med eventuelle endringer etter drøftinger, som inngår i den lokale tariffavtalen dersom arbeidstakerne ikke krever sentrale forhandlinger.¹³⁴

De sentrale partene har imidlertid en felles forståelse av at lønnen skal være individuell og differensiert. Dette har gjort det naturlig å tone ned organisasjonenes direkte innflytelse på selve lønnsfastsettelsen på individnivå. Som grunnleggende prinsipp for den lokale lønnsdanningen uttaler de lokale partene at lønnen «ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvaitet. Därför skal lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.»¹³⁵ Sentralt ber partene de lokale aktørene sikre en lønnsbredning «med beaktande av en ökad lönespridnings betydelse för goda resultat».¹³⁶ Samtidig understrekes det at lønnsfastsettingen skal bygge på godt kjente kriterier.

¹³¹ HÖK 05, bilaga 1, § 6.

¹³² HÖK 05, bilaga 1, § 6.

¹³³ HÖK 05, bilaga 1, § 2, pkt 6.

¹³⁴ HÖK 05, bilaga 1, § 2.

¹³⁵ HÖK 05, bilaga 1, § 1.

For 2005 og 2006 er det utformet en sentral garanti for lønnsøkning. Hver arbeidstakerorganisasjon er garantert en lønnsrott på 2 prosent. Garantien skal gjelde hos alle arbeidsgivere der en organisasjon har mer enn fem medlemmer.¹³⁷ Det er ingen garantier på individnivå. Det er ikke fastsatt noen lønnsgaranti for 2007.

En særskilt garantert minstelønn gjelder i en overgangsperiode blant annet for førskolelærere, fritidspedagoger og lærere i grunnskolen, i forbindelse med omlegging av lærerutdanningen. Bestemmelsen gir en garantert økning i minstelønnen fram til 1. oktober 2007. Da bortfaller all garantilønn.¹³⁸

De to lærerorganisasjonene, Lärarförbundet og Lärarnas Riksförbund, regner med at lønnsutviklingen blir bedre enn de to prosentene som er garantert. Om dette uttaler Lärarförbundet: «Genom egen aktivitet och med stöd från den fackliga organisationen har medlemmarna goda förutsättningar att höja sina löner mer. Den lärarbrist som förväntas på grund av bl.a. stora pensionsavgångar kommer också att påverka lönerna.»¹³⁹

Danmark

I april 2004 la den danske regjeringen fram et forslag til «strukturereform» for den offentlige sektoren (*Det nye Danmark – en enkel offentlig sektor tæt på borgeren*). Reformen innebærer nedleggelse av 15 amtskommuner (fylker) og opprettelsen av fem regioner. Amtenes tidligere oppgaver blir dels statlige, og overført til regionene, dels overført til kommunene. Samtidig blir en rekke kommuner slått sammen, slik at antallet kommuner reduseres vesentlig. Dette omtales også som en *kommunalreform*. I sitt forslag foreslo den danske regjeringen å overføre ansvaret for gymnasene og de såkalte hf-kursene, fra amtene til staten. Det er nå lagt planer for å gjøre gymnasene og enkelte andre utdanningsinstitusjoner til selveiende institusjoner fra 1. januar 2007. Disse vil få statlig finansiering.

Kommunalreformen er ikke avsluttet, og genererer for tiden et stort utredningsarbeid som tar for seg de arbeidsrettslige sidene ved å overføre arbeidstakere fra en arbeidsgiver til en annen, samt ordninger som sikrer individuelle rettigheter i en overgangs-

¹³⁶ HÖK 05, bilaga 1, § 2, pkt. 2.

¹³⁷ I Stockholm, Gøteborg og Malmö, samt for landsting/region gjelder mer enn ni medlemmer. HÖK 05, bilaga 1, § 2, pkt. 7.

¹³⁸ HÖK 05, bilaga 4, pkt. 2.

¹³⁹ <http://www.lararforbundet.se> (16.11.05)

fase. Denne undersøkelsen tar imidlertid utgangspunkt i gjeldende tariffavtaler, og vil ikke ytterligere berøre spørsmål knyttet til kommunalreformen.

Innenfor det kommunale avtaleområdet er det KTO-forliket som legger ramme for de enkelte tariffrevisjonene. KTO er et kommunalt forhandlingsfelleskap som inngår avtale med arbeidsgivernes forhandlingsutvalg om de økonomiske ramme for oppgjøret, generell lønnsøkning og ulike fellesbestemmelser. Formelt er det de enkelte forbundene/sammenslutningene som inngår tariffavtale med arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjon etter å ha akseptert KTO-forliket. Ved tariffrevisjonen i 2005 er det benyttet en «omvendt forhandlingsmodell» som ble utarbeidet av KTO. Den innebærer at de forbundsvisе forhandlingene (*organisationsforhandlingene*) som omfatter endringsforslag av mer spesiell karakter, ble gjennomført før KTO-avtalen ble sluttet.

De sentrale tariffavtalene inngått på forbundsnivå mellom Lærernes Centralorganisation og arbeidsgiverne, gjelder både lønns- og arbeidsvilkår. Overenskomsten som ble inngått i 2005 (OK 05), gir kun sentrale lønnstillegg. Sentralt er det ikke avtalt noen avsetning til lokale lønnstillegg for lærere, bortsett fra for ledere, konsulenter og psykologer. Det som tidligere har vært lokale potter, skal erstattes av et funksjonstillegg som er fastsatt sentralt, og gis til alle lærere siste år i avtaleperioden. En av lærerorganisasjonene, Danmarks Lærerforening, fikk ved uravstemningene 97 prosent ja-stemmer for avtaleforslaget. Dette tolkes som en kraftig støtte for sentral fordeling av lønnsmidler.¹⁴⁰

Partene lokalt står likevel fritt til å kreve lokale lønnsforhandlinger. I henhold til *Aftale om ny løndannelse* har lokale parter til rådighet midler ut over sentralt fastsatte midler. Disse er i praksis små. Når det gjelder arbeidstidsavtalen, kan det inngås lokal avtale om å avvike fra enkelte av bestemmelsene. Slike avtaler skal inngås mellom kommunen og den lokale krets av Lærerforeningen.

Oppgjøret mellom Amtsrådsforeningen og Gymnasieskolernes lærerforening (GL) hørte inn under akademikerorganisasjonens (AC) område. Også her ble de fleste lønnsmidler brukt sentralt, hovedsakelig til endringer i grunnlønnen og i faste tillegg.¹⁴¹ Det ble imidlertid også avsatt 1,25 prosent til lokal lønnsdanning med virkningstidspunkt 1. januar 2006.

¹⁴⁰ Deltakelsen i uravstemningen var imidlertid lav (59 %). <http://www.dlf.org> (16.11.05) og informantinformasjon.

¹⁴¹ *Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005*, bilag 7.

Lønnsfastsetting i folkeskolen

Lønn for lærere i folkeskolen reguleres i *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*. Den er inngått mellom arbeidsgiverorganisasjonen for kommunene, KL (Kommunernes Landsforening) og Lærernes Centralorganisation.¹⁴² I tråd med det lønnspolitiske programmet *Ny løn* er lønnen delt inn i fire hovedkomponenter: grunnlønn, funksjonslønn, kvalifikasjonslønn og resultatlønn.

Grunnlønnen er ment å dekke de oppgaver en arbeidstaker forventes å utføre som nyutdannet eller nyansatt i en stilling. Til stillingen som barnehageklasseleder svarer én lønnsklasse, og til stillingen som lærer svarer én lønnsklasse. Resten av stillingskategoriene i avtalen gjelder andre stillinger i skolen, som skolekonsulenter, inspektører, psykologer og liknende.¹⁴³ Lønnsystemet er kjennetegnet ved at det benyttes en kombinasjon av lønnstrinn og kronetillegg.

Ut over grunnlønn skal en lærer ha funksjonslønn. Funksjonslønn er basert på de oppgaver som er knyttet til en stilling ut over de oppgaver grunnlønnen er ment å ivareta. Bestemmelsene om funksjonslønn kan deles i to grupper: bestemmelser med angitt kompensasjon, og bestemmelser om at det skal inngås lokal avtale om

Tabell 2.4: Oversikt over hvilke funksjoner som gir rett til funksjonslønn. Folkeskolen, Danmark.

Funksjonslønn gis for	Kompensasjon
<ul style="list-style-type: none"> • undervisningstimer • vidtgående spesialundervisning • lærere ved observasjons- og heldagsskoler • stedfortrederfunksjon • ivaretagelse av spesialundervisning i særlige klasser • spesialpedagogisk bistand • tale- og høreundervisning • bistand til småbarn med språk- og talevansker • undervisning i dansk annetspråk 	for 300–750 timer kr 27,09, over 750 timer kr 84,05 18 600 kr årlig 26 000 kr årlig 15 400 kr årlig 18,92 per time } 25,84 per time
Funksjoner der det skal inngås lokal avtale om funksjonslønn	
<ul style="list-style-type: none"> • ivaretagelse av klasselæreropp-gaven • der et team selv tilrettelegger arbeidsoppgavene • funksjonen som skolekonsulent • soussejffunksjonen • andre oppgaver som den ansatte ivaretar 	

¹⁴² Fredriksberg kommune er også part i avtalen.

¹⁴³ *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*, O.05, § 4.

funksjonslønn. Tabell 2.4 gir en oversikt over hvilke funksjoner som utløser funksjonslønn.¹⁴⁴

Kvalifikasjonslønn gis i tillegg til grunnlønn og eventuell funksjonslønn, og skal være basert på den enkelte ansattes kvalifikasjoner. Det heter i avtalen at kvalifikasjonslønn skal ta utgangspunkt i «objektive forhold som eksempelvis utdannelse og erfaring».¹⁴⁶

Kvalifikasjonslønn kan sies å ha tre hovedkomponenter: ansiennitetstillegg, tillegg for videreutdanning og eventuelle andre lokale avtaler. Alle tilleggene kalles kvalifikasjonslønn.

Ansiennitetstillegget gis til lærere som har gjennomført grunnutdanning som lærer. Det vil si at det stilles krav til lærerkompetanse. Etter fire år gis et tillegg på fire lønnstrinn ut over grunnlønn, og etter åtte år økes dette til ni lønnstrinn ut over grunnlønn.¹⁴⁷

Tillegg for videreutdanning skal avtales lokalt og gis i tillegg til de sentrale ansiennitetstilleggene. Den sentrale avtale krever at det skal inngås lokal avtale om hvor stort tillegg en lærer som har gjennomført en pedagogisk diplomutdanning (en eksamen som nå er avvirket), skal ha. I tillegg skal det «lokalt tas stilling til» hvilken honorering som skal gis for annen relevant videreutdanning. Den sentrale avtalen krever her at arbeidsgiver i en eller annen form forholder seg aktiv til spørsmålet om honorering av videreutdanning, men avgrenser dette til å gjelde «relevant» utdanning. Arbeidsgiver kan ta stilling enten ved å inngå forhåndsavtaler eller gjennom vurdering av de konkrete tilfellene.¹⁴⁸

Ut over ansiennitetstillegg og lokalt bestemte tillegg for videreutdanning åpner avtalen for at partene lokalt kan avtale tillegg som kvalifikasjonslønn, enten i form av pensjonsgivende kronetillegg eller i form av lønnstrinn.¹⁴⁹

Lærer kan, som andre grupper av ansatte i kommunal sektor, inngå lokale avtaler om resultatlønn. En sentral avtale som gjelder hele den kommunale sektoren, åpner for dette.¹⁵⁰ Resultatlønn er lønnstillegg som utbetales for oppnådde mål og/

¹⁴⁴ *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*, O.05, § 5.

¹⁴⁵ Kronesatsene er angitt ved et nivå svarende til 31.3.2000, og skal oppjusteres i henhold til særskilte regler.

¹⁴⁶ *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*, O.05, § 6.

¹⁴⁷ *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*, O.05, § 6, stk. 2.

¹⁴⁸ *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*, O.05, § 6, stk. 4.

¹⁴⁹ *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*, O.05, § 6, stk. 6.

¹⁵⁰ *Aftale om resultatløn 2002*.

eller resultater ut fra en forhåndsavtale med kjente kriterier.¹⁵¹ Resultatlønn kan, i henhold til den sentrale avtalen, etableres i følgende former:¹⁵²

- Kvantitativ effektivisering: økning i målt mengde av et produkt eller en service.
- Kvalitativ effektivisering: økt kvalitet på oppgaveløsningen i forhold til ressursinnsats.
- Avtaler basert på måloppnåelse: oppfyllelse av bestemte mål.
- Ikke-planlagt effektivisering: avtale (i særlige tilfeller) om honorering av ikke planlagt effektivisering som faller inn under de to første kulepunktene.

Resultatlønn kan gis som midlertidig eller varig lønnsøkning eller som et engangsbeløp. Det kan også gis kompensasjon i form av supplerende pensjonsordninger, støtte til etter- og videreutdanning, som sluttvederlag eller forlenget oppsigelsesfrist.¹⁵³

Resultatlønn for lærere er ikke utbredt. I enkelte kommuner er det tatt inn bestemmelser om resultatlønn, men dette er mer generelle bestemmelser, ikke konkrete avtaler. Figur 2.4 gir et eksempel på en slik avtale fra Silkeborg kommune.

Reglene om overtid (*overarbejde*) finnes i lærernes arbeidstidsavtale. Etter at skoleåret er avsluttet, gjøres arbeidstiden opp ved å legge sammen all medgått tid og måle dette i forhold til årsarbeidstiden. Overtid kompenseres ved avspasering 1:1,5. Det vil si at en time overtid gir 1,5 timer avspasering. Det skilles ikke mellom undervisningstid og annen tid. Dersom avspasering ikke er mulig, kan det utbetales overtidstillegg. Timelønnen beregnes som 1/1924-del av årslønnen, inkludert kvalifikasjons- og funksjonslønn. For overtidstimer legges det til 50 prosent.¹⁵⁴

Figur 2.4: Lokal avtale mellom Silkeborg kommune og Danmarks Lærerforening (Silkeborg-Them Lærerforening), 2005.

Resultatløn

Parterne er enige om, at der kan aftales resultatløn for de omfattede personalegrupper. Resultatløn vil i alle tilfælde være baseret på en forudgående aftale og typisk være en honorering af en særlig indsats. Parterne er enige om, at resultatløn kan ydes såvel individuelt som til en gruppe.

¹⁵¹ *Aftale om resultatløn 2002*, § 2.

¹⁵² *Aftale om resultatløn 2002*, § 7.

¹⁵³ *Aftale om resultatløn 2002*, § 8.

¹⁵⁴ *Aftale om arbejdstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 14.

Lønnsfastsetting i gymnaset

I tråd med *Ny løn* er også gymnaslærernes lønn inndelt i grunnlønn, funksjonslønn, kvalifikasjonslønn og resultatlønn. Det benyttes ikke lønnstrinn, men kronebeløp, ved innplassering i grunnlønn. Stigen har fem trinn hvor man innplasseres i trinn 1 og 2 i henhold til utdanning.¹⁵⁵

Funksjonslønn kommer i tillegg til grunnlønnen, og skal dekke oppgaver som ikke grunnlønnen dekker. Tabell 2.5 gir en oversikt over de ulike oppgavene som utløser funksjonslønn. I tillegg til den sentralt avtalte funksjonslønnen kan partene lokalt avtale funksjonslønn som kronetillegg eller opprykk til høyere lønnstrinn. Den sentrale avtalen gir eksempler på oppgaver som kan kvalifisere til lokalt avtalt funksjonstillegg.¹⁵⁶

Kvalifikasjonslønn kommer i tillegg til grunnlønn og funksjonslønn, og skal, som det heter i avtalen, «baseres på den enkelte medarbejders kvalifikasjoner». Samtidig skal den bygge på «objektive forhold» som utdanning og erfaring.¹⁵⁷

Tabell 2.5: Oversikt over hvilke funksjoner som gir rett til funksjonslønn. Gymnasieskolen, Danmark.

Funksjonslønn gis for	
<ul style="list-style-type: none">• ledende inspektør, skoler med mer enn 700 elever• ledende inspektør, skoler med mindre enn 700 elever• økonomiinspektør• kostinspektør• kostinspektør uten tjenestebolig	<ul style="list-style-type: none">• øvrige inspektører• veiledere ved pedagogikumutdannelsen• tilsyn med samlinger (varierende etter fag og elevantall ved skolen)• undervisning dag/kveld ved voksenutdanning
Eksempel på funksjoner der det kan inngås lokal avtale om funksjonslønn	
<ul style="list-style-type: none">• klasselærer• koordinator• spesialfunksjoner• prosjekt• utvikling• sammensatte grupper• undervisning i store grupper• undervisning på fremmedspråk• undervisning i flere institusjoner	<ul style="list-style-type: none">• supervisjon• samarbeid med andre utdanningsinstitusjoner• lærerteam• pedagogisk koordinator• temadager• stor eksamensbelastning• pr-formand• studieveiledning• forsøk

¹⁵⁵ Lærere med utdanning som cand.phil. eller cand.interpret. plasseres i lønnstrinn 1, for øvrige magistere er grunnlønnen lønnstrinn 2. Ledende inspektør er innplassert på topp i ACs grunnlønnstige som er på 8 trinn. *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 4.

¹⁵⁶ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 5.

¹⁵⁷ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 6.

Det gis ulike typer tillegg som kvalifikasjonslønn. Ett av tilleggene er utformet som rene ansiennitetstillegg med opprykk etter tre år og deretter etter to eller fire nye år.¹⁵⁸ Dette gir en kortere, men brattere ansiennitetsstige enn den som fantes tidligere. Det vil si at man ikke kommer like langt opp med ansiennitet alene, men man kommer raskere opp i topp ansiennitet. Tilleggene er knyttet opp mot avlagt eksamensgrad, og det er dermed bare lærere med utdanning som får disse tilleggene.

I tillegg til kvalifikasjonslønn basert på ansiennitet finnes lønnstillegg basert på avlagt *pedagogikum*. Slik eksamen utløser to tillegg, ett pensjonsgivende på 11 500 kroner og et ikke-pensjonsgivende tillegg på cirka 25 200 kroner. Tilleggene gjelder full stilling, og reduseres tilsvarende stillingsprosenten.¹⁵⁹

Kvalifikasjonslønn ut over dette skal avtales lokalt. I en bemerkning i avtalen heter det at slikt tillegg kan avtales på grunnlag av erfaring og kompetanse medarbeideren har ervervet gjennom sitt arbeid, samt på grunnlag av relevant etter- og videreutdanning. Eksempler som gis i avtalen, er gjengitt i notatet om kompetanse og lønn.

Som andre avtaler i offentlig sektor i Danmark åpner også avtalen for lærerne i gymnasene for bruk av resultatlønn. Avtaler om dette skal imidlertid inngås lokalt. Partene står fritt til å inngå lokale avtaler også om funksjonslønn og kompetanselønn. Det skal framgå av de lokale avtalene hvilke kriterier som ligger til grunn for lønnstillegget.¹⁶⁰ Interessentvister i lokale forhandlinger kan ankes til behandling av de sentrale partene, som igjen kan forelegge tvisten for nemndbehandling.¹⁶¹

Det er opp til rektor ved den enkelte skole om overtid skal avspaseres eller utbetales som lønn. Vurderingen gjøres på bakgrunn av en samlet vurdering av skolens ressurser. Overtidsbetaling er fastsatt til 1/1924-del av årslønn inklusiv funksjons- og kvalifikasjonstillegg, med et tillegg på 50 prosent. Avspasering foregår ved at én time overtid gir 1,5 timer avspasering.¹⁶²

Sentralt avsatte potter til lokal lønnsdannning blir for tiden forhandlet på amtsnivå (fylkeskommunalt nivå) når det gjelder gymnasene. Når amtene legges ned, vil staten overta som arbeidsgiverpart. Det er ennå ikke klart hvordan lokale forhandlinger vil bli gjennomført etter omorganiseringen av den videregående skolen i Danmark.

¹⁵⁸ Overenskomst 02 § 6, stk. 2. Lærere med utdanning som cand.phil. og cand.interpret. rykker etter tre år opp til trinn 3 og etter ytterligere fire år til trinn 5, magistere til trinn 3 og 5 etter hhv. tre og ytterligere to år.

¹⁵⁹ Overenskomst 02 § 6, stk. 3 og 4; Løntabel, amtskommunale område pr. 01.04.2005, www.gl.org. Kronesatsene er angitt ved et nivå svarende til 31.3.2000, og skal oppjusteres i henhold til særskilte regler.

¹⁶⁰ Overenskomst 02, § 7.

¹⁶¹ Overenskomst 02, § 8.

¹⁶² Overenskomst 02, § 30.

III Arbeidstid

Historisk bakgrunn

Fra gammelt av har lærernes arbeidstid blitt definert ut fra den tid undervisningen skulle vare. Dette kalles undervisningsplikt eller leseplikt.¹⁶³ På slutten av 1800-tallet kunne dette variere fra landsdel til landsdel, og mellom by og land. Mens lærerne i byen ble lønnet etter rene lønnsregulativer, fikk lærerne på landet ofte betaling gjennom en kombinasjon av lønn og naturalytelse. Lønnen ble gitt for et visst antall undervisningsuker, og et visst antall undervisningstimer per uke. Dette er et system vi finner igjen i hele Vest-Europa.

Utover på 1900-tallet ble undervisningsplikten i Norge regulert uavhengig for hvert skoleslag. Dermed utviklet det seg forskjeller mellom de ulike skoleslagene, og internt mellom lærergrupper etter sosiale og faglige skiller. Etter krigen ble det satt i gang utredningsarbeid for å standardisere undervisningsplikten, men større endringer kom først gjennom forhandlinger på 1970- og 80-tallet. I 1973 ble elevenes skoleår redusert, og lærerne ble i stedet pålagt fem obligatoriske planleggingsdager. Foruten disse, var undervisningsplikten, eller leseplikten, den eneste faktoren som definerte lærernes arbeidstid fram til 1989.

Arbeidstiden til lærere er fortsatt i de fleste land definert ut fra prinsippet om undervisningstid. Men i de fleste land har man søkt etter andre kriterier som kan supplere eller erstatte undervisningstiden for å avgrense og definere lærernes arbeidstid. Dette skyldes ikke minst endrede oppgaver for lærerne i skolen. Samarbeid med andre lærere, foreldre og særskilt oppfølging av elever, er oppgaver lærerne har fått i tillegg til undervisning. Denne utviklingen førte til at Norsk Lærerglag i 1984 åpnet for å se lærernes arbeidstid under ett. Organisasjonen vedtok å fremme krav om en ny arbeidstidsavtale som tok hensyn til den totale årlige arbeidstiden. Det var imidlertid ikke snakk om noen regulær «kontorarbeidstid». Etter gjennomførte «UFA-forhandlinger» (Undervisningspersonalets framtidige arbeidssituasjon) ble det åpnet for å binde mer av arbeidstiden til lærerne på skolen. Bundet arbeidstid er kjennetegnet ved at lærerne i denne tiden er underlagt rektors styringsrett. Avtalen førte ikke til store endringer i praksis, og ny arbeidstidsavtale ble inngått i 1993.

¹⁶³ Den historiske framstillingen her er basert på Gro Hagemann *Skolefolk. Lærernes historie i Norge*, Oslo 1992, og Olav Rovde *Vegar til samling. Norsk Lærarlags historie 1966-2001*, Oslo 2004.

Også her ble lærerne bundet til å legge noe arbeidstid ut over undervisningstiden, til skolen. Gjennom avtalen søkte arbeidsgiversiden å oppnå større fleksibilitet i organiseringen av skolearbeidet. Målet var å gjøre det lettere for arbeidsgiver å disponere lærerressursene for å kunne utvikle skolen og tilpasse undervisningen. Det var også viktig for arbeidsgiversiden å gi kommunene større innflytelse over utformingen av undervisningsopplegget ved skolene. Dette var en del av den generelle overføringen av oppgaver og råderett til kommunene, som fulgte den nye kommune-loven fra 1992.

Forhandlingene om lærernes arbeidstid har de siste tiårene hele tiden dreiet seg om tre hovedkomponenter: undervisningsplikt, bundet tid på skolen og totalarbeidstiden (årsverk). Fram mot gjeldende avtale har striden stått om hvor stor andel av totalarbeidstiden som skal kunne bindes til skolen, og hvor stor undervisningsplikten skal være. Ved siden av å være en strid om forlegging av arbeidstid er dette også et spørsmål om hvem som skal ha innflytelse over lærernes arbeidsdag og gjøremål. I hvor stor grad skal skolen utformes med tanke på lederstyring og rektors råderett over lærerressurser, og i hvor stor grad skal den utformes med tanke på lærernes ansvar for å ivareta undervisning og andre oppgaver på et selvstendig grunnlag i tråd med en mer profesjonsorientert tilnærming?

Hvordan defineres lærernes arbeidstid?

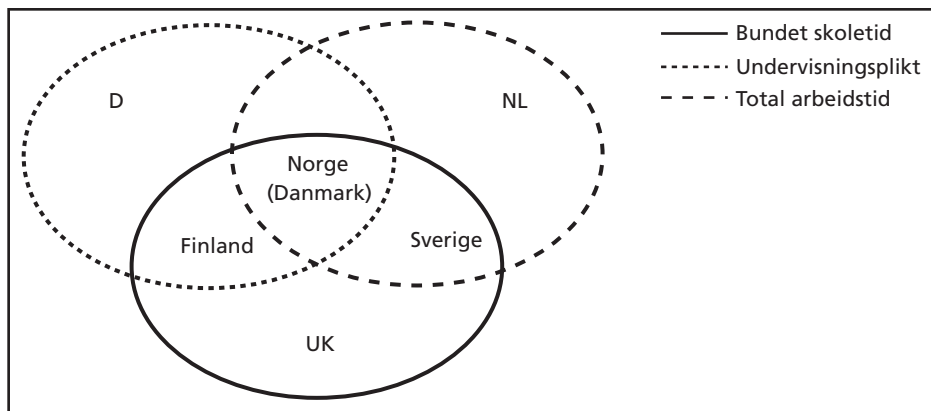
I dag er det i hovedsak tre faktorer som er sentrale for å definere lærernes arbeidstid i de europeiske landene: undervisningsplikt, plikt til å være til stede (bundet tid) og totalarbeidstid (årsverk). Én eller flere av disse faktorene er med på å definere lærernes arbeidstid.

I figur 1 ser vi hvilke av disse tre faktorene som er med på å definere lærernes arbeidstid i ulike land i Europa, og hvordan de varierer fra land til land. Tyskland (D), Nederland (NL) og Storbritannia (UK) er ikke med i denne undersøkelsen, men er tatt med i figuren for å illustrere at det finnes land der arbeidstiden defineres ved bare en av faktorene. I alle de nordiske landene benyttes imidlertid to eller flere av faktorene for å definere lærernes arbeidstid.

Finland er det av de nordiske landene der det legges mest vekt på undervisningsplikten i definisjon av arbeidstiden. Tre timer per uke og tre dager i året har lærerne bundet skoletid ut over undervisningspliktene.

Sverige er det eneste landet i Norden som i sentrale avtaler helt har forlatt undervisningsplikten som kriterium for å styre lærernes arbeidstid. Her defineres arbeidstiden til lærerne ved den bundne arbeidstiden på 1360 timer i året, og

Figur 3.1 Elementer som definerer lærernes arbeidstid i et utvalg europeiske land. Grunnskole.¹⁶⁴



totalarbeidstiden på 1767 timer i året. Det gir en rest på rundt 400 timer som læreren råder over som selvstendig tid.

Norge og Danmark er i figur 1 satt i en mellomstilling der alle tre elementer er med på å definere arbeidstiden. For norske lærere er undervisningsplikt og bundet skoletid faktorer som definerer arbeidstiden. Her er også totalarbeidstiden definert. Danmark er plassert sammen med Norge, men satt i klammer. Det finnes ingen formelt definert undervisningsplikt for lærere i Danmark. Likevel fungerer tariffavtalen for grunnskolen slik at 750 undervisningstimer regnes som et maksimum. Over denne grensen øker lønnsutbetalingen per undervisningstime, slik at det er vanlig å oppfatte dette som «overtid», og dermed at maksimumsgrensen er overskredet.

Eksemplet med Danmark illustrerer at begrepene som definerer arbeidstiden, ikke er klart avgrensbare. Praksis spiller en stor rolle for å forstå hvordan reglene for lærernes arbeidstid fungerer i detalj. I denne undersøkelsen retter vi imidlertid oppmerksomheten mot det sentrale avtaleverket. Det gir oss en oversikt over grunnstrukturene i lærernes arbeidstid.

Undervisningsplikt

Hvor mye en lærer skal undervise, kan styres på flere måter. Norge og Finland har en klart definert undervisningsplikt for ulike grupper lærere. Sverige har ingen slik sentralt definert undervisningsplikt. Det finnes imidlertid eksempler på at undervisningsplikt kan være avtalt lokalt i Sverige. Undervisningsplikten kan dermed reguleres både i sentral og lokal tariffavtale. Lærerne i Danmark har ingen formell

¹⁶⁴ Eurydice *The teaching profession in Europe. Report III. Working conditions and pay*, Brussels 2003.

undervisningsplikt, men i praksis er det en lønnsbestemmelse som indirekte regulerer en øvre grense. Der hvor undervisningsplikten ikke er regulert ved lov eller avtale, er det arbeidsgivers styringsrett som brukes for å regulere hvor mye en lærer skal undervise. Dette skjer gjerne gjennom samtale og drøfting med tillitsvalgte og den enkelte lærer. Dette er avtalebestemt i Danmark og praksis i Sverige. En tredje måte å regulere undervisningsplikten på finner vi i gymnasene i Danmark. Her bestemmer en matematisk formel hvor mye selvstendig tid til forberedelse en lærer skal ha for hver undervisningstime læreren blir pålagt. Formelen er avtalebestemt, og virker slik at den setter en øvre grense for hvor mye undervisning en lærer kan pålegges, før det må regnes som overtid. Andre avtalebestemmelser kan også virke dempende på at skolens ledelse disponerer lærere til undervisning. Regler om tilde-ling av mer selvstendig tid ved mye undervisning, eller økt betaling ved undervisning ut over 750 timer per år, er eksempler vi finner i grunnskolen i Danmark.

Årsarbeidstid

Årsarbeidstid, eller totalarbeidstid, er i mange land innført for å synliggjøre lærernes totale arbeidsbyrde, og møte kritikk basert på antakelser om lærernes korte arbeidsdager og lange ferier. Både i Norge, Sverige og Danmark finner vi en definert årsarbeidstid. Finland, som baserer sin definisjon av arbeidstid på undervisningsplikt, har ikke årsarbeidstid for lærere i grunnskole og gymnas. Heltidsansatte lærere innenfor skogsindustriutdanning og sosial- og helseutdanning i Finland har imidlertid kommunal kontorarbeidstid på linje med rektorer. De har ingen definert undervisningsplikt. Tabell 3.1 viser hvordan årsarbeidstiden er definert ulikt i de fire landene, men den er alle steder ment å reflektere et arbeidsår som svarer til det andre arbeidstakere i samme land har.

Bundet skoletid

Bundet skoletid er den tiden en lærer er pliktig til å være på skolen. Denne måten å tenke arbeidstid på tok form etter hvert som lærere fikk flere og flere oppgaver som lå utenom de rene undervisningsoppgavene, og dermed falt utenom undervisningsplikten. Det dreier seg om planlegging av undervisning og skoleaktivitet, om samarbeid med foreldre eller andre instanser utenfor skolen, eller andre oppgaver som er nødvendig for skolens drift og utvikling. Slike oppgaver kan enten kompenseres direkte gjennom ulike økonomiske tillegg, eller de kan gjøres til del av lærernes arbeidstid og kompenseres gjennom lærernes grunnlønn. Det har vært en tendens i alle land til at slike oppgaver etter hvert blir definert som del av lærerens generelle arbeidsoppgaver, og at de dermed skal kompenseres gjennom grunnlønnen. I hvilken grad, og på hvilken måte, arbeidsgiver får styringsrett over utførelsen av disse oppgavene, varierer fra land til land. I Sverige har lærerne plikt til å være til stede på

Tabell 3.1 Arbeidstidsregulering i sentrale avtaler i Norden. Grunnskole og videregående skole. 2005.

Grunnskole				
	Norge	Finland	Sverige	Danmark
Årsarbeidstid	1687,5 timer		1767 timer	1924 timer
Arbeidsårets lengde	39 uker	38 uker + 3 planleggingsdager	194 dager	209 arbeidsdager ¹⁶⁵
Elevåret	38 uker	38 uker	178 dager ¹⁶⁶	200 dager ¹⁶⁷
Undervisningsplikt	Ja (varierende)	Ja (varierende)	Nei	Ut over 750 timer utløser lønnstillegg
Elev per lærerårsverk	12,2 ¹⁶⁸		12,5 ¹⁶⁹	Ca. 11 ¹⁷⁰
Videregående skole				
	Norge	Finland	Sverige	Danmark
Årsarbeidstid	1687,5 timer		1767 timer	Gymnas: 1680 t/år (netto) Yrkesskole: 1924 t/år (brutto)
Arbeidsårets lengde	39 uker	38 uker + 3 planleggingsdager	194 dager	
Elevåret	38 uker	38 uker		
Undervisningsplikt	Ja (varierende)	Ja (varierende)	Nei	Gymnas: Nei Yrkesskole: maks 23,5

skolen (hvis ikke annet er avtalt) for å gjøre slike oppgaver. Rektor kan i den tiden lærerne er til stede, disponere deres arbeidskraft. I Danmark skjer som oftest denne disponeringen i forkant gjennom avtale om akkorder. Læreren får i oppdrag å løse en oppgave, og får tildelt en avtalt tid til dette. Når oppdraget er gitt, står læreren i stor grad fritt til å løse oppgaven. Bruker læreren kortere eller lengre tid enn avtalt, er dette lærerens ansvar. Arbeidsgivers styringsrett blir dermed langt på vei bundet opp når akkord er avtalt og oppgaver fordelt.

Norge har en kombinasjon av bundet skoletid og undervisningsplikt. Det samme har Finland, men her er den bundne skoletiden begrenset til tre timer per uke og tre dager i året.

¹⁶⁵ Skoletiden kan fordeles på høyst 209 arbeidsdager. *Aftale om arbeidstid*, § 3, stk. 9.

¹⁶⁶ Skolerute for kommuner 2004/2005. To avslutningsdager kommer i tillegg.

¹⁶⁷ Eurydice *The teaching profession in Europe. Report III. Working conditions and pay*, Brussels 2003, s. 40.

¹⁶⁸ Elever per undervisningsårsverk (assistenter ikke medregnet). www.skoleporten.no (03.11.05).

¹⁶⁹ Sveriges Kommuner och Landsting *Aktuelt om skola och barnomsorg*, 2005, s. 39.

¹⁷⁰ Informantopplysning. Rene lærerstillinger. Skoleledere ikke inkludert.

I alle landene diskuteres det hvor grensene går mellom undervisning og andre oppgaver. Dette skyldes delvis at det er knyttet ulike goder og kompensasjonsordninger til ulike oppgaver. Vi finner likevel den samme diskusjonen i Sverige, selv om skillet mellom undervisning og andre oppgaver i teorien skulle være opphevet her.

Norge

Regulering av arbeidstid

Den sentrale reguleringen av lærernes arbeidstid i Norge skjer i hovedsak gjennom *Avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet* som har en henvisning til tidligere *Seravtale om leseplikter og tidsressurser* for grunnskolen og den videregående skolen. I denne avtalen om arbeidstid defineres arbeidstiden gjennom fire hovedbegreper: 1) årsverk, 2) skoletid/fellestid, 3) selvstendig tid og 4) undervisningsplikt (leseplikt) som inngår i skoletid/fellestid.

Årsverket utgjør undervisningspersonalets samlede arbeidsoppgaver, og er fastsatt til 1687,5 timer. Årsverket består av skoletid/fellestid og selvstendig tid. I skoletid/fellestiden skal læreren vanligvis oppholde seg på skolen. Det heter i avtalen at skoletid/fellestid skal ha en størrelse slik at den «ivaretar behovet for skoleutvikling (...) og andre fellesoppgaver» ved skolen.¹⁷¹ Skoletid/fellestid skal legges innenfor 39 uker, hvorav 38 uker er sammenfallede med elevenes skoleår. I den selvstendige tiden inngår for- og etterarbeid knyttet til undervisningen, og faglig ajourføring.

Tabell 3.2 viser hvordan skoletid/fellestid og selvstendig tid er fordelt innenfor de ulike trinnene i skolen.

Som det framgår av tabellen, inngår undervisningsplikten i skoletid/fellestiden. Undervisningsplikten er fastsatt for hvert trinn og fag innenfor de ulike skoleslag. Den er definert som en *årsramme*, det vil si det antall timer en lærer skal undervise i løpet av et år. Tidligere var undervisningsplikten også angitt som en gjennomsnittlig

Tabell 3.2 Hovedkomponenter i lærernes arbeidstid innenfor grunnopplæring i Norge.

	Årsverk	
Alle trinn/skoler	1687,5	
	Skoletid/fellestid (undervisningsplikt/leseplikt + øvrig bundet tid)	Selvstendig tid (rest utgjør)
Barnetrinn	1300	23 %
Ungdomstrinn	1225	27 %
Videregående yrkesfag og allmennfag	1150	32 %

¹⁷¹ Avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet, 2004–2006, pkt. A.1.

Tabell 3.3 Eksempler på undervisningsplikt for lærere på ulike trinn og i ulike fag.

	Årsramme	Tidligere definert som gj.sn. ukentlig undervisningsplikt/ leseplikt
Barnetrinnet	988	26,0
Ungdomstrinnet, norsk	808	21,2
Ungdomstrinnet, kunst og håndverk	948	25,0
Videregående, norsk (16–30 elever)	700	18,4
Videregående, norsk (1–15 elever)	771	20,3
Videregående, byggfag (grunnkurs)	856	22,6
Videregående, byggfag (videregående kurs)	847	22,3

ukentlig undervisningsplikt. Tabell 3.3 viser eksempler på undervisningsplikt for lærere på ulike trinn og i ulike fag.¹⁷² Det finnes også regler som fastsetter undervisningsplikt for blandet undervisning, det vil si der elever fra barnetrinn og ungdomstrinn undervises sammen.

Undervisningsplikten fordeles innenfor de 38 ukene med elever, og utgjør en del av skoletid/fellestiden. Det skal settes opp arbeidsplaner for hvordan skoletid/fellestid skal disponeres. Lærernes skoletid/fellestid kan maksimalt være 37,5 timer per uke og maksimalt ni timer per dag. Arbeidstakerorganisasjonene har rett til å være med å drøfte arbeidsplanene.¹⁷³

Innenfor rammen av et årsverk på 1687,5 timer kan de lokale partene avtale en annen fordeling av undervisningspersonalets arbeidstid enn det som er sentralt regulert.

Arbeidstid og lønn

Enkelte forhold knyttet til arbeidstidens avgrensning har betydning også for lønnsforhold. Listen nedenfor berører slike forhold.

- Fast overtid kan avtales. Årsrammen for undervisningsarbeid økes og kompenseres med overtidsbetaling.
- Overtidsbetaling for undervisning beregnes etter en særskilt formel som er framkommet som et forhandlingsresultat.¹⁷⁴ Dette gjør at undervisningsarbeid betales annerledes enn annet arbeid i skolen. Dette har den konsekvensen at endring av arbeidsoppgaver mellom undervisning og annet arbeid medfører en avregning

¹⁷² Særavtale om leseplikter og tidsressurser m/vedlegg – grunnskole; Særavtale om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen og i teknings fagskole, 01.08.02.

¹⁷³ Avtale om arbeidstid for undervisningspersonalet, 2004–2006, pkt. A.4.

¹⁷⁴ Formelen for timelønn knyttet til undervisningsarbeid er: $(\text{Årslønn} \times 1400) / (\text{Årsramme} \times 1687,5)$. HTA § 12.5.

(konvertering) enten i form av lønn eller arbeidstid. Det kan også medføre at det oppstår uklarhet eller uenighet om hva som skal regnes som undervisning.

- Spisepauser skal regnes til skoletid/fellestid.

Skoleledere

Skoleledere har kontorarbeidstid på 37,5 timer per uke i 45 uker, til sammen et årsverk på 1687,5 timer. Dersom skoleleder også har undervisning, kan antall uker reduseres, men ikke mer enn ned til 41 uker per år.¹⁷⁵

Hvor mye arbeidstid som skal avsettes til ledelse ved en skole (ledelsesressurser), har fra tidligere vært angitt i sentral tariffavtale. Fra 2004 er hovedregelen at skoleleder, det vil si kommunen eller fylkekommunen, skal fastsette ledelsesressursen ved den enkelte skolen. Dette skal skje etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.¹⁷⁶ Avtalen angir likevel et minimum skoleledelse for eksisterende skoler.¹⁷⁷ Ledelsesressursen i grunnskolen er beregnet ut fra antall årsverk ved skolen.¹⁷⁸ I videregående skole regnes ledelsesressursen på samme måte, men i tillegg tas det også hensyn til antall elevplasser og antall studieretninger ved skolen.¹⁷⁹

Tidsressurser

Enkelte tjenester er skolene pålagt i lov og forskrifter å tilby. Det gjelder rådgivning til utdanning og yrkesvalg, sosialpedagogisk rådgivning, kontaktlærer og kontaktlærer for elevråd. Organiseringen av dette tjenestetilbudet, og fordelingen av oppgaver og tidsressurser, skal drøftes med arbeidstakerorganisasjonene.¹⁸⁰ Det beregnes en samlet tidsressurs som fordeles til den enkelte lærer etter drøfting. Lærere som pålegges slike oppgaver, skal utføre dem i skoletid/fellestiden. I vedlegg til særavtalen

¹⁷⁵ Særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnpoplæring, pkt. 3.3.1; Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen, pkt. 1; Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen, pkt. 1

¹⁷⁶ Særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnpoplæring, pkt. 3.3.2.

¹⁷⁷ Gjeldende avtale skal gjelde som minimum for eksisterende skoler, og som utgangspunkt for drøftinger ved nye skoler eller skoler som har vært gjennom større endringer. Særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnpoplæring, pkt. 3.3.2.

¹⁷⁸ Andre faktorer kan også spille inn. Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i grunnskolen, vedlegg.

¹⁷⁹ Andre faktorer kan også spille inn. Særavtale om arbeidstid og ressursbestemmelser for skoleledere i den videregående skolen, vedlegg.

¹⁸⁰ Særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnpoplæring, pkt. 3.1.1

er det fastsatt hvordan undervisningsplikten skal reduseres (som et minimum) når slike oppgaver blir pålagt. Dersom undervisningsplikten reduseres ut over 15 prosent for en enkelt lærer, kan lærerens skoletid/fellestid økes inntil 1462,5 timer.¹⁸¹

Ved hver skole skal det avsettes ressurser til å lette arbeidssituasjonen for lærere eller skoleleder der denne er «byrdefull». Dette gjøres vanligvis ved å redusere antall undervisningstimer. Avtalen viser til «gjeldende regelverk» per 2004, som hadde bestemmelser om hvor stor denne tidsressursen skulle være.¹⁸²

Finland

Regulering av arbeidstid

Arbeidstiden for lærere i Finland reguleres i en sentral tariffavtale (UKTA), som har etablert to hovedsystemer: 1) arbeidstid basert på undervisningsplikt og 2) kontorarbeidstid (*byråarbeidstid*).¹⁸³ Arbeidstid basert på undervisningsplikt er det vanlige for lærere i alle skoleslag. Det praktiseres for:

- lærere i grunnskolen
- lærere i gymnas
- lærere ved skoler for yrkesutdanning (med enkelte unntak)

Kontorarbeidstid (*byråarbeidstid*) tilpasset lærestedets virksomhet praktiseres av:

- rektorer
- heltidsansatte lærere innenfor skogsindustriutdanning og sosial- og helseutdanning

I tillegg til de to hovedformene av arbeidstid finnes også to andre arbeidstidsformer. Det ene er arbeidstid basert på årsarbeidstimer. Her angis et antall timer per år som arbeidsgiver kan bestemme tid og sted for (tilsvarende skoletid/fellestid). En del av dette kan være undervisning. Slik arbeidstid har:

- lektorer med elevveiledning i grunnskoler

¹⁸¹ Skoletid/fellestid øker til 1462,5 timer ved reduksjon av årsrammen på 40 prosent eller mer. *Søravtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring*, pkt. 3.1.1, og vedlegg.

¹⁸² *Søravtale om leseplikter og tidsressurser m/vedlegg – grunnskole; Søravtale om leseplikter og tidsressurser i den videregående skolen og i teknings fagskole*, 01.08.02.

¹⁸³ UKTA, DEL A, § 28.

- ansatte med lærertjeneste ved *medborgarinstitut* (friundervisning)
- undervisningspersonal ved yrkeshøyskoler (universitetsnivå) i nytt lønns- og arbeidstidssystem

Den siste arbeidstidsformen som benyttes for lærere i Finland, er allmenn kommunal arbeidstid på 38,25 timer per uke, med visse tilpasninger. Den benyttes for:

- lærere ved yrkesutdanningscentre for voksne

Reguleringen av antallet arbeidsdager i skolen og lengden på undervisningstimmene var inntil 1999 regulert ved lov i Finland. Dette er ikke lenger tilfelle, men en bestemmelse i den sentrale tariffavtalen for undervisningspersonal (UKTA) viser til lovgivningen som gjaldt tidligere, og slår fast at antallet arbeidsdager, når undervisningen skal foregå, og lengden på en undervisningstime, skal følge den tidligere lovgivningen og vedtatt praksis.¹⁸⁴

Grunnskole og gymnas

Arbeidstid for rektor er en kontorarbeidstid tilpasset virksomheten i skolen. Uttrykket *byråarbeidstid* refererer til den allmenne kommunale tariffavtalen (AKTA), som benytter denne arbeidstiden for kommunale funksjonærer.¹⁸⁵

Rektor har undervisningsplikt.¹⁸⁶ Størrelsen på undervisningsplikten fastsettes etter antallet heltidsansatte lærere i barneskolen (trinn 1–6) og antallet elever i ungdomsskolen (trinn 7–9).¹⁸⁷ Undervisningsplikten for en rektor i gymnasiet fastsettes lokalt til mellom 152 og 418 timer per år. Undervisningsplikten reduseres dersom rektor har andre byrder. Det kan blant annet være:¹⁸⁸

- om skolen drives fast i flere frittstående enheter
- om klasser fra andre skoler undervises i skolen
- om rektor har ansvar for et elevhjem

¹⁸⁴ UKTA, DEL A, § 29. Viser til lovgivningen som gjaldt før 21.12.1998.

¹⁸⁵ AKTA skiller mellom fire arbeidstidsformer: 1) *allmän arbetstid* (38,25 t/uke), 2) *byråarbetstid* (36,25 t/uke), 3) *periodarbetstid* (turnus 38,25 t/uke) og 4) *ordinarie arbetstid* (37 t/uke). AKTA, kap. III, § 6–10.

¹⁸⁶ Reglene gjelder, med noe tilpassing, også stedfortredende rektorer. UKTA, DEL B, § 12.

¹⁸⁷ UKTA, DEL B, § 10. Beregningen foregår etter antallet såkalte *lönegrundsgrupper*, som er definert særskilt for de ulike trinnene i grunnskolen og i spesialklasser.

¹⁸⁸ UKTA, DEL B, § 10.

I grunnskolen kan rektor også regne som undervisningstimer oppgaver som klasseforstander, forberedelse til demonstrasjoner i fysikk, kjemi og biologi, støtteundervisning, og, dersom særskilte forhold taler for det, ivaretagelse av bibliotek, samlinger, organisering av musikkframføringer, elevveiledning, klubbarbeid og lærerveiledning.¹⁸⁹

En særskilt arbeidstidsordning gjelder for stillingen lektortjeneste i elevveiledning. Her er arbeidstiden angitt som 1221 timer per skoleår som arbeidsgiver bestemmer tid og sted for. Resten av tiden er ikke bundet arbeidstid. En lektor med slik tjeneste kan pålegges maksimum 500 timer klasseromsundervisning per år, og han er pliktig til å arbeide 30–50 timer i skolens sommerferie med elevopptak (*gemensam antagning*).¹⁹⁰

Arbeidstiden til lærere i grunnskole og gymnas er sammensatt av tre komponenter: 1) undervisningsplikt (*undervisningsskyldighet*), 2) planleggingstimer (*samplanering*) og 3) planleggingsdager (*lärararbetsdagar*).

Undervisningsplikten er fastsatt i tariffavtalen for klasselærere (dvs. allmennlærer med lærerutdanning beregnet for 1.–6. klasse) og faglærere i grunnskolen, og for faglærere i gymnasen. Den varierer fra 22 til 24 timer for lærere som gir klasse- og spesialundervisning og fra 18 til 24 timer for faglærere.¹⁹¹ Denne undervisningsplikten kan ganges med 38 for å få årlig undervisningsplikt.¹⁹² Dersom en lærer har andre byrder, reduseres undervisningsplikten. Det kan blant annet være:¹⁹³

- om en lærer må forflytte seg mellom to skoler i løpet av en dag
- om en lærer har undervisning av elever fra flere årskull
- om en faglærer unntaksvis underviser i trinn 1–6 uten at det er en egen klasselærer for klassen

I grunnskolen kan en rekke oppgaver regnes som undervisningstimer og dermed som del av undervisningsplikten. En forutsetning er at læreren ikke kan gis et tilstrekkelig antall timer til å dekke opp undervisningsplikten. Eksempel på slike oppgaver finnes i tabell 3.4. I gymnasen er det færre slike oppgaver som er knyttet opp mot lettelsener i undervisningsplikten.¹⁹⁴

¹⁸⁹ UKTA, DEL B, § 11.

¹⁹⁰ UKTA, DEL B, § 13.

¹⁹¹ UKTA, DEL B, bilaga 1, § 12; UKTA, DEL B, bilaga 2, § 6. Det er her type undervisning/fag som bestemmer undervisningsplikten, ikke den stillingen en lærer har.

¹⁹² UKTA, DEL B, bilaga 1, § 12, mom. 5.

¹⁹³ UKTA, DEL B, § 23, mom. 4; UKTA, DEL B, bilaga 1, § 14.

¹⁹⁴ UKTA, DEL B, bilaga 2.

Tabell 3.4 Særskilte oppgaver som i grunnskolen kan regnes som del av undervisningsplikten og/eller gir rett til lønnstillegg (*arvode*). Kommunalt tjenste- og arbeidskollektivavtal för undervisningspersonal 2005–2007 (UKTA), Finland.

Oppgaver som kan regnes til undervisningsplikten eller som gir rett til lønnstillegg	
<ul style="list-style-type: none"> • Elevveiledning • Forberedelse av demonstrasjonstimer • Ivaretagelse av bibliotek • Ivaretagelse av samlinger • Organisering av musikkframføringer • Klasseforstanderoppgaver • Ledelse og oppsyn med skolemater (kostservicen) • Ansvar for AV-materiell og datamaskiner 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevrådsveiledning (<i>elevkårshandledning</i>) • Klubbarbeid • Ledelse av virksomhet for elever som venter på skoleskys • Ledelse av fritidsvirksomhet for elever på elevhjem • Lærerveiledning
Oppgaver som ikke regnes til undervisningsplikten, men som gir rett til lønnstillegg	
<ul style="list-style-type: none"> • Støtteundervisning • Overta annen lærers time • Privatisteksamen (<i>förhör av privatelev</i>) • Anskaffe materiale og redskap til kunst og ferdighetsfag 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarlig for språklaboratorium • Ansvar for elevenes høreapparater

Planleggingstimer (*samplanering*) representerer en bundet arbeidstid for lærerne, ut over undervisningsplikten. Planleggingstimer ble innført i 1984, og innebærer for lærere i grunnskolen at de tre timer i uken skal delta i felles planlegging, gruppekonferanser, samarbeid mellom hjem og skole, planlegging av undervisning og andre arbeidsoppgaver knyttet til skoleutvikling.¹⁹⁵ For lærere i gymnas er planleggingstimen angitt til to til fem timer per to uker. Disse timene skal bare «reserveres» for deltakelse på møter ved skolen.¹⁹⁶

Planleggingsdager (*lärararbetsdagar*) er også bundet arbeidstid ut over undervisningsplikten. Lærere som ansettes for ett år eller mer i grunnskole eller gymnas, er pliktige til å delta i studie- og planleggingsarbeid tre dager per år. En av dagene kan arrangeres som møter over to dager.¹⁹⁷

¹⁹⁵ UKTA, DEL B, bilag 1, § 11.

¹⁹⁶ UKTA, DEL B, bilag 2, § 5.

¹⁹⁷ UKTA, DEL B, § 14.

Yrkesutdanning

Yrkesutdanning gir utdanning på nivå med videregående skole. Også her har rektor en kontorarbeidstid, og undervisningsplikt tilpasset skolens størrelse. Undervisningsplikten skal fastsettes lokalt, men kan ikke overstige 456 timer.¹⁹⁸

Lærere har en arbeidstid satt sammen av undervisningsplikt og planleggingstimer. Avtalen regulerer undervisningstimens lengde og pausetid ved ulike typer undervisning (*arbetsundervisning*). Undervisningsplikten er felles for yrkesfag, og varierer for allmennfag mellom språk, gymnastikk og andre fag.¹⁹⁹ Planleggingstimene (*planeringstid*) utgjør 1,5 timer per uke i snitt, og skal brukes til nødvendig planlegging ved skolen.²⁰⁰

På samme måte som for lærere i grunnskole og gymnas reduseres undervisningsplikten i henhold til ulike kriterier. Det kan være oppgaver som klasseforstander, stedfortredende rektor, leder for avdeling ved skolen, koordineringsoppgaver med mer.²⁰¹

Innenfor sosial- og helseutdanning (*social- och hälsovårdsläroanstalter*) og skogbruksutdanning (*läroanstalter för skogbruk och trähushållning*) praktiseres kontorarbeidstid. Hvordan en lærers arbeidstid fordeles mellom undervisning og andre oppgaver, bestemmes lokalt. Minst 752 timer per år innenfor sosial- og helsefag, og 700 timer innenfor skogbruksfag, skal avsettes til annet arbeid enn undervisning.²⁰² I avtalen for sosial- og helsefag heter det at arbeidstiden er fleksibel både daglig og i ulike perioder av leseåret, og avviker således fra vanlig kontorarbeid. Dersom lokale behov krever det, kan fordelingen av arbeidstid utjevnes over en toårs periode.²⁰³

Yrkeshøyskoler

Yrkeshøyskoler gir utdanning ut over videregående skole. De er likevel nevnt her på grunn av særskilte arbeidstidsregler.

Arbeidstid for overlærere og lektorer er angitt til 1600 timer per år, hvorav 400 skal brukes til arbeid der læreren selv velger tid og sted. Det skal fastsettes en arbeidsplan for hvordan den bundne arbeidstiden skal disponeres. Læreren har mellom mai og oktober rett til en åtte uker lang periode (56 kalenderdager) hvor

¹⁹⁸ UKTA, DEL C, § 4. Ved skoler med yrkesutdanning på flere områder (flere kapitler i tariffavtalen) er undervisningsplikten maksimum 320 timer.

¹⁹⁹ UKTA, DEL C, bilaga 4, § 9.

²⁰⁰ UKTA, DEL C, bilaga 4, § 10.

²⁰¹ UKTA, DEL C, bilaga 4, § 11.

²⁰² UKTA, DEL C, bilaga 7, § 4 og bilaga 8, § 5.

²⁰³ UKTA, DEL C, bilaga 7, § 4.

arbeidsgiver ikke får disponere tiden. Utenfor denne perioden har læreren rett til en fire uker lang periode (28 kalenderdager), for eksempel i forbindelse med jule- og nyttårshelg, hvor arbeidsgiver ikke får disponere tiden. Unntak fra dette kan avtales individuelt.²⁰⁴

Dette er et nytt arbeidstidssystem som praktiseres for nyansettelser og andre som har søkt om overgang til systemet.

Sverige

Regulering av arbeidstid

Hovedprinsippet for regulering av arbeidstid i Sverige er en sentral regulering med store muligheter til lokal tilpasning gjennom lokale avtaler, vanligvis på kommunalt nivå. Den sentrale reguleringen av lærernes arbeidstid i Sverige finnes i den allmenne kommunale avtalen HÖK 05 (*Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.*) med vedlegg. Dette gjelder både kommunalt ansatte grunnskolelærere og lærere i den fylkeskommunale videregående skolen. Bestemmelsene om arbeidstid finnes i hovedsak i vedlegg 2 til HÖK, AB 05 (*Allmänna bestämmelser*), og i et særskilt vedlegg til AB 05, vedlegg M, med bestemmelser om arbeidstid for lærere.

Beregningen av lærernes arbeidstid er basert på en årsarbeidstid på 1767 timer eksklusiv ferie. Dette tilsvarer arbeidstiden for andre kommunalt ansatte. Årsarbeidstiden kan deles inn i to hoveddeler: regulert arbeidstid og selvstendig tid (*förtroende-arbetstid*).²⁰⁵ Dette er illustrert i tabell 3.5.

Innenfor den regulerte arbeidstiden skal det hvert år settes av 104 timer per heltidsansatt lærer til kompetanseutvikling. Disse timene skal fordeles mellom lærerne. Kompetanseutvikling er vidt definert i avtalen.²⁰⁶

Tabell 3.5 Arbeidstid for lærere i Sverige.

Årsarbeidstid (ekskl. ferie)	
1767 timer	
Regulert arbeidstid	Selvstendig tid
1360 timer fordelt på maks 194 dager (inkl. 104 timer kompetanseutvikling)	Rest ca. 23 %

²⁰⁴ UKTA, DEL D.

²⁰⁵ *Arbetstid m.m. för lärare*, bilaga M till AB 05, pkt. 6.

²⁰⁶ *Arbetstid m.m. för lärare*, bilaga M till AB 05, pkt. 6. «Med kompetensutveckling avses innsatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande.»

For øvrig gjelder allmenne kommunale arbeidstidsbestemmelser. Et eksempel er bestemmelser om kompensasjon for deltakelse i leirskolevirksomhet. Ved overnatting betales det ut et tillegg per døgn. Bestemmelsen og tillegget er likt for alle ansatte som går inn under den kommunale avtalen, for eksempel pleiepersonell.²⁰⁷

Mulighetene for lokal regulering av arbeidstid er gjennomgående i Sverige. Sammenliknet med de andre nordiske landene er det få bestemmelser om arbeidstid i den sentrale avtalen i Sverige. Alle de sentrale bestemmelsene om arbeidstid som gjelder særskilt for lærere, kan fravikes gjennom avtale mellom de lokale parter (arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjon). Det finnes i den sentrale avtalen også en bestemmelse om at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker får fravike tariffavtalen gjennom å avtale noe annet.²⁰⁸ Avtalen gir dermed både de lokale partene og enkelt-individer frihet til å utforme bestemmelser om arbeidstid etter egne behov. For de sentrale partene er det av betydning at denne friheten benyttes på en konstruktiv måte, og at den ikke brukes til å krenke grupper eller individer.

Erfaring med lokale avtaler

Etter en overgangsperiode på fem år gikk man i 2000 over til årsarbeidstid og lokale arbeidstidsavtaler for lærere i Sverige. Da ble de lokale partene pålagt å opprette en skoleutviklingsgruppe som skulle behandle en rekke spørsmål knyttet til skoleutvikling, for deretter å skrive en lokal tariffavtale med utgangspunkt i disse spørsmålene.²⁰⁹ I disse forhandlingene fikk spørsmål om arbeidstid stor betydning. Lokale avtaler ble etablert på ulike måter i kommunene. Enkelte kommuner hadde lokale avtaler fra tidligere som ble videreført. Andre kommuner utformet lokale avtaler på bakgrunn av tidligere sentrale bestemmelser. Blant kommunene som utformet helt nye lokale avtaler, varierte innholdet fra svært upresise intensjonspregede avtaler, til enkle avtaler som ga arbeidsgiver stort ansvar og spillerom. Problemene som pålegget om å slutte lokale avtaler skapte, førte til at de sentrale partene i 2005 valgte å fjerne pålegget om at det skulle opprettes lokale avtaler der arbeid inngikk.

En kommune som i 2000 valgte å videreføre en lokal arbeidstidsavtale fra 1998, var Linköping. Dette var en avtale som blant annet hadde bestemmelser om undervisningsplikt. Kommunen erfarte imidlertid at avtalen førte med seg mange konflikter, og uttalte ved avtalens utløp i 2005 at den lokale arbeidstidsavtalen ville bli

²⁰⁷ *Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet*, bilaga L till AB 05.

²⁰⁸ I Bilaga M till AB 05, pkt. 2 og 3 heter det: «2. Arbetsgivare och local arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om annat. 3. Arbetsgivare och arbetstagarare får träffa avtal om annat.»

²⁰⁹ Det dreide seg om spørsmål knyttet til barn og elevers innflytelse, arbeidsorganisasjon, arbeidstid, arbeidsmiljø, lærernes kompetanse og introduksjon av nye lærere.

sagt opp og at de sentrale bestemmelsene dermed ville tre i kraft.²¹⁰ Kommunen opplevde at arbeidstakerorganisasjonen var for opptatt av tidfesting av oppgaver, «en tidsbudjet, där varje uppgift en lärare utför under en dag uppskattas i timmar och minuter ... [till] exempel arbetsuppgifter som reflection, e-post/informasjon, spilltid och förflyttningar mellan lektionerna, hälsotimme etc.».²¹¹ Linköping kommune mente gjeldende avtale førte til at skoleleder måtte bruke sin tid på å sette opp tidsbudsjetter og drøfte tidsbruk med lærerne, framfor å rette oppmerksomheten mot pedagogiske spørsmål.

Både arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjonene uttrykte bekymring for konfliktnivået som ble skapt lokalt når lokale avtaler skulle inngås. Sentralt beklager arbeidsgiversiden at de store mulighetene til å utforme lokale avtaler om arbeidstid bare i liten grad er utnyttet av kommunene.²¹² Arbeidstakerorganisasjonene satte gjennom Lärarnas Samverkansråd i gang en studie av 20 kommuner for å se på oppfølgingen av desentraliseringen etter avtaleinngåelsen i 2000. Funn fra denne undersøkelsen sier noe om hvordan arbeidstakersiden har registrert utviklingen.²¹³ Erfaringene nedenfor er hentet fra denne undersøkelsen.

I 2002 var det få lærere som hadde fått utarbeidet en individuell møteplan (*schema*) over den regulerte arbeidstiden. To år senere var dette vanlig i de fleste kommuner, og diskusjonene om hva som skulle regnes som overtid, var blitt færre. Likevel er det ikke blitt vanlig med overtidsbetaling. I stedet blir gjerne avspasering time for time praktisert. Enkelte skoler forsøker å fordele arbeidstiden på nye måter, men lærerne rapporterer at de gamle normene for undervisningsplikt fortsatt blir brukt. Noen steder var undervisningsplikten økt. Det skal her legges til at de sentrale partenes intensjon med omleggingen av avtalene var at begrepet undervisningsplikt ikke skulle videreføres, og at skillet mellom undervisning og andre oppgaver skulle viskes ut.

Desentraliseringen av ansvar har imidlertid også ført til en rekke endringer som oppleves som positive. Det er blitt helt vanlig i kommunene at alle lærere får tilbud om planleggings- og medarbeidersamtale. Det har også blitt vanligere å overlate undervisning til arbeidsgrupper av lærere. Lærerne mener dette gir et godt miljø, selv om uenighet om oppgaver og ressurser kan oppleves som et problem også for arbeidsgrupper.

Lærerne viste tidligere stor skepsis til bruk av møteplan for den regulerte arbeidstiden. Det ser imidlertid ut til at det som før ble oppfattet som en unødvendig og

²¹⁰ <http://www.linkoping.se/> (12.09.05)

²¹¹ Pressmeddelande 2005-03-16 fra Linköpings kommun. <http://www.linkoping.se> (12.09.05)

²¹² Informantopplysning.

²¹³ Lärarnas Samverkansråd *Uppföljning av ÖLA 00. Djupstudie i 20 kommuner 2002-2004. Sluttrapport, 2004.*

tungvint tvangstrøye, nå blir oppfattet som en viktig rettighet og en beskyttelse mot økning i arbeidsbyrden.

På bakgrunn av det som har vært gjennomgått av materiale om lokale avtaler i Sverige, kan det se ut som om prosessen med å erstatte de sentrale avtalene har vært krevende for kommunene. Forenklet kan vi kanskje si at prosessen har fått to ulike utfall: Enten har de detaljerte sentrale avtalene blitt erstattet av detaljerte lokale avtaler, eller så har bortfallet av detaljerte avtaler både på sentralt og lokalt nivå tvunget fram en langt større grad av timeføring gjennom bruk av møteplan og tidsregulering av arbeidstiden for lærere.

Danmark

Regulering av arbeidstid

I Danmark finner vi reguleringen av arbeidstid for lærere i tariffavtalene som dekker hvert skoleslag. Lærere i folkeskolen er kommunalt ansatt, og dekkes av *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen*. I tilknytning til denne finnes arbeidstidsavtaler for førskolelærere (*børnehaveklasseledere*), ledere (rektorer) i folkeskolen og lærere i undervisningsstilling.²¹⁴

Lærere i den allmennfaglige videregående skolen er for tiden ansatt i amtene (fylke). Fra 2007 vil imidlertid de videregående skolene bli selveiende institusjoner, og forhandlingsansvaret vil bli overført til staten. Den gjeldende tariffavtalen for disse lærere er *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*.²¹⁵ Lærere ved handelsgymnas, tekniske gymnas og merkantile og tekniske yrkesskoler faller inn under tariffavtalen mellom Akademikernes Centralorganisation (AC) og staten.²¹⁶

²¹⁴ *Arbejdstidsaftale for børnehaveklasseledere; Arbejdstidsaftale for ledere i folkeskolen; Aftale om arbejdstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune; Arbejdstidsaftale for læreres undervisning i ungdomskolen og folkeskolen*. For å komme inn under arbeidstidsavtalen må en ansatt faktisk utføre 5 1/3 arbeidstime per uke (8-timers regel for andre arbeidstakere). *Fornyelse af overenskomster og aftaler med tilhørende protokollater for LC's forhandlingsområde pr. 1. april 2005*, pkt. 13.

²¹⁵ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning, 2002 med senere endring, herunder Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005 for lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder ved den studieforberevende enkeltfagsundervisning*.

²¹⁶ *Overenskomst for akademikere i staten; Aftale om arbejdstid for lærere ved erhvervsskolerne*.

Folkeskolen

Arbeidstidsavtalen for lærere i folkeskolen består av noen sentralt avtalte bestemmelser som er ment å utformes videre i lokale avtaler mellom den lokale krets av Danmarks Lærerforening og de enkelte kommunene. Det kan også inngås avtaler mellom tillitsvalgte ved den enkelte skole, og skolens ledelse.

Skolens leder og andre ledere i folkeskolen (*skoleinspektør, viceskoleinspektør, afdelingsledere* m.m.) har en helt åpen arbeidstidsavtale. Utgangspunktet er alminnelig arbeidstid på 37 timer per uke, men forutsetningen er at arbeidsoppgavene skal løses av stillingsinnehaver, og det regnes derfor ikke overtid eller føres annen kontroll med arbeidstiden. Arbeidsavtalen gir kommuneledelsen rett til å tildele et lederteam ved en skole andre oppgaver enn ledelsesoppgaver. Disse kan imidlertid maksimalt utgjøre to tredjedeler av lederens samlede arbeidstid.²¹⁷

Lærernes arbeidstid i folkeskolen er fastsatt til 1924 timer, inkludert ferie og bevegelige helligdager.²¹⁸ Kommunene eller skolens ledelse kan dele opp skoleåret i ulike undervisningsperioder (*normperioder*) av minimum fire ukers varighet. Det er vanlig å velge å la undervisningsperioden være lik skoleåret. Arbeidstiden er inndelt i skoletid og individuell tid.²¹⁹ Dette er illustrert i tabell 3.6.

Tabell 3.6 Arbeidstid for lærere i folkeskolen i Danmark.

Årlig arbeidstid (inkl. ferie og bevegelige høytidsdager)	
1924 timer	
Skoletid	Individuell tid
Ca. 1300 timer fordelt på maks 209 dager (inkl. 155 timer til utvikling m.m.)	375 timer ²²⁰

Skoletiden tilrettelegges og administreres av skolens ledelse innenfor maksimum 209 arbeidsdager. Arbeidet skal foregå på skolen dersom ikke annet er avtalt med skolens ledelse.²²¹ Unntak fra denne direkte styringsretten finner vi der det er inngått såkalte *timerammer*. Da er det læreren selv som tilrettelegger og styrer tidsforbruket til oppgaven uten krav til dokumentasjon av tidsbruken.²²² Dette omtales mer utførlig nedenfor.

²¹⁷ *Aftale om arbeidstid for ledere i den kommunale folkeskole.*

²¹⁸ Dette gir en nettoarbeidstid som over år varierer mellom 1672 og 1694 timer.

²¹⁹ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune, § 2-4.*

²²⁰ 320 timer for førskolelærere (*børnehaveklasseledere*).

²²¹ Tilstedeværelse på skolen skal likevel vurderes i lys av «oppgavernes karakter og innhold samt de bygningsmessige forudsætninger for tilstedeværelse på skolen». *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune, § 3, stk. 2.*

²²² *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune, § 7, stk. 5.* Dokumentasjon kreves bare der læreren finner at den avtalte tid ikke strekker til for å løse oppgaven.

Skoletiden skal blant annet brukes til:

- undervisning
- pauser/frikvarter
- felles forberedelse og samarbeid
- teamsamarbeid
- utviklingstimer
- klasselæreroppgaver
- møter i pedagogisk råd
- andre oppgaver med tilknytning til undervisningen

Undervisning defineres på følgende måte i avtalen:

«Undervisning foregår, når læreren skaber og fremmer prosesser, der øger elevens kompetencer.

Ud over undervisning som klasseundervisning, holdundervisning og individuell undervisning finder undervisning i princippet sted ved alle aktiviteter sammen med eleven/eleverne uanset organiseringen, eksempelvis gennem følgende aktiviteter:

- Gruppearbejde
- Rådgivning/sparring/vejledning
- Løbende evaluering
- Målfastsættelser og evaluering
- Elevsamtaler
- Lejrskoler/ekskursioner
- Sociale og kulturelle arrangementer »²²³

²²³ *Aftale om arbejdstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 3, bemærkning. Dette er ytterligere kommentert av arbeidstakerorganisasjonen Danmarks Lærerforening slik: «Hermed finder undervisning ... sted ... i princippet ved alle aktiviteter sammen med eleven/eleverne, f.eks. klasse/holdundervisning/gruppearbejde, rådgivning/sparring/vejledning (skolebibliotek, skolevejledning mv.), løbende evaluering, målfastsættelse og evaluering, elevsamtaler, lejrskoler/ekskursioner, sociale og kulturelle arrangementer, f.eks. teaterbesøg, museumsbesøg, klasse- og skolefester, idrætsdage, juleafslutningen. Listen kan ikke blive udtømmende, idet aftalen netop ikke skal lægge begrænsninger for udviklingen af undervisningsaktiviteterne. Tilsynsopgaver ved fællesarrangementer, hvor læreren alene varetager tilsynsfunktioner med det overordnede sigte, at skolens ordensregler skal overholdes, medregnes ikke som undervisning, f.eks. tilsyn med elever, der er tilskuere til sportsarrangementer.» <http://www.dlf.org/> (25.10.05).

Klasselærers oppgaver skal avtales lokalt. For lærere over 60 år reduseres skoletiden med 175 timer årlig.²²⁴

Innenfor skoletiden skal det avsettes 155 timer av skoletiden til hver heltidsansatt lærer. Disse timene skal brukes til utvikling, samarbeid mellom lærerne på skolen og til individuell forberedelse. Timene planlegges og fordeles blant alle skolens lærere etter avtale mellom skolens ledelse og tillitsvalgte. Hver lærer skal ha minimum 50 timer avsatt innenfor denne rammen.²²⁵ Dersom partene ikke blir enig om fordeling av de 155 timene, finnes det en tilbakefallsregel som sier at da skal 125 timer fordeles etter planlegging av skolens ledelse. Hver lærer skal ha minst 50 timer. I tillegg til de 125 timene skal 30 timer per heltidsansatt fordeles som individuell tid til lærere med mer enn 600 timer undervisning per år.²²⁶

Den individuelle tiden tilrettelegges og administreres av læreren. Det skal avsettes 375 timer for en heltidsansatt til individuell tid. Denne skal brukes til individuell forberedelse og etterbehandling av undervisning og møtevirksomhet, samt til henvendelser til læreren som skjer utenfor skolen. I tillegg skal den individuelle tiden brukes til den selvstendige, løpende faglige ajourføring.²²⁷ Den enkelte lærer kan få tildelt ytterligere individuell tid dersom det er behov for det, fra de 155 timene som er satt av til utvikling m.m. Det er særlig byrdefull eller omfattende undervisning som begrunner slik tildeling.²²⁸

Lærerne i folkeskolen i Danmark har ingen sentralt fastsatt undervisningsplikt. For hver undervisningsperiode (normperiode) skal det imidlertid utarbeides en aktivitetsplan for den enkelte lærer. Planen skal angi alle arbeidsoppgavene til læreren, og hvor lang tid disse skal ta, og gjennom aktivitetsplanene skal hele lærerpersonalets arbeidstid for kommende undervisningsperiode være fordelt.²²⁹ Tariffavtalen har

²²⁴ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 3, stk. 7, 8.

²²⁵ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 3, stk. 3.

²²⁶ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 3, stk. 4.

²²⁷ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 4.

²²⁸ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 3, stk. 3, 4.

²²⁹ I arbeidstakerorganisasjonen Danmarks Lærereforenings kommentar til aktivitetsplanen heter det: «Udlevering af en aktivitetsplan med overtid indebærer et «løntilsagn». Lærerne/børnehavklasselederne har krav på mindst at få opgjort den lovede overtid ved arbejdstidsopgørelsen. Der kan således ikke ske aflysninger. Aktivitetsplanen udleveres til lærerne/børnehavklasselederne senest 4 uger før normperiodens begyndelse.» <http://www.dlf.org> (25.10.05).

imidlertid en bestemmelse om økt «funksjonstillegg» for undervisning ut over 750 timer per år. Denne satsen fungerer i praksis som en form for overtidsbetaling, og dermed blir grensen på 750 timer som regel oppfattet som en øvre grense for hvor mange timer en lærer skal tildeles i løpet av et år.²³⁰

Arbeidsoppgaver og tidsbruk kan fastsettes etter to hovedprinsipper: akkordavtaler eller møteplan. Akkordavtalene kan igjen utformes på ulike måter. Dette er beskrevet i tabell 3.7.

Dersom det er inngått en helhetsavtale for én eller flere lærere, vil helhetsavtalen sammen med den individuelle tiden utgjøre aktivitetsplanen, og dermed arbeidstiden for den enkelte lærer. Timer som er avregnet som akkord, skal ha et «akkordtillegg» på rundt ti kroner per time.²³¹ Dersom undervisningsoppgaver legges inn i helhetsavtalen, skal det ikke gis noe ekstra akkordtillegg for dette. Undervisningstimer utløser funksjonstillegg for undervisning («undervisningstillegg»).

Tabell 3.7 Oversikt over alternative måter å fordele skoletiden på. Folkeskolen i Danmark.

Akkordavtaler		Møteplan (tilbakefallsregel)
<p>Kommuneakkord Avtale på kommunalt nivå der det fastsettes et bestemt antall arbeidstimer til en nærmere definert arbeidsoppgave.</p> <p>Skoleakkord Avtale på den enkelte skole med innhold tilsvarende kommuneakkord. Berørt lærer skal få uttale seg.</p> <p>Timerammer Skoleleder fastsetter et forventet tidsforbruk til en oppgave. Det kreves enighet med berørte lærere om å holde timene utenfor møteplanen. Tillitsvalgte orienteres og har drøftingsrett.</p>	<p>Helhetsavtale Avtale mellom skolens ledelse og tillitsvalgte om at hele eller deler av skoletiden inngår i en samlet avtale. Denne avtalen kan omfatte ett eller flere av følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommuneakkorder - Skoleakkorder - Timerammer - Undervisningsoppgaver - Andre oppgaver fastsatt av ledelsen - Eventuell tidsmessig kompensasjon for uforutsette oppgaver 	<p>Møteplan Møteplan skal utformes for den delen av skoletiden det ikke er inngått avtale om. Ved manglende enighet skal møteplan utformes. Møteplanen fastsetter møte- og sluttidspunkt for lærerens arbeid, samt oppgavens karakter, omfang og plassering på timeplanen</p>

²³⁰ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, O.05, § 5, stk. 2.

²³¹ Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, O.05, § 15. Tillegget er kr 7,25 pr. år 2000 og indeksregulert.

Tanken bak aktivitetsplanen og akkordavtalene er at når undervisningen er fastlagt, skal læreren selv beslutte hvordan oppgavene skal tilrettelegges og utføres. Dette gir et profesjonelt handlingsrom i forhold til undervisningens organisering. Læreren, eller lærerteamet, løser selv oppgavene i forhold til oppstilte mål. Resultatene skal vurderes løpende i en dialog mellom læreren og skolens ledelse i forhold til mål og verdier for undervisningen, og ikke som kontroll av tiden.

Arbeidstidsavtalen har bestemmelser om arbeidstidens plassering. Den skal normalt legges på hverdager, skal så vidt mulig være samlet, og kan bare deles opp et visst antall ganger.²³² Hvis en lærer kalles til ekstratjeneste med mindre enn 24 timers varsel, skal tjenesten innregnes med minimum tre timer.²³³

Det kan inngås lokale avtaler om å fravike deler av de sentrale arbeidstidsbestemmelsene. Dette gjelder blant annet bestemmelsene om aktivitetsplan, om møteplan og arbeidstidens plassering.²³⁴ Dette innebærer at de lokale partene gjennom avtale kan lempe på de relativt strenge sentralt fastsatte kravene, til at det i god tid skal foreligge timeplan for hele undervisningsperioden (normperioden). For øvrig gjelder en rammeavtale for det kommunale og amtskommunale området om desentrale arbeidstidsavtaler.²³⁵ I henhold til denne rammeavtalen kan de lokale parter på kommunalt nivå inngå egne arbeidstidsavtaler som er tilpasset de enkelte virksomhetenes og personalgruppens behov og ønsker. Eneste vesentlige begrensning her er at den normale ukentlige arbeidstiden over tid ikke skal overstige 37 timer.²³⁶

Organiseringen av lærernes arbeidstid krever svært mye av de lokale partene når det gjelder forhandling av akkordavtaler. Uttrykk som «enormt byråkrati» og «telleri» har vært brukt for å beskrive arbeidet med aktivitetsplanene til hver enkelt lærer der alle oppgaver står beskrevet med angitt tid og betaling.²³⁷ Lærere har beklaget seg over at undervisningsmengden har økt for enkelte, arbeidsgiver har ment planleggingen blir for fastlåst. Resultatet ser ut til å være at både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjon ønsker en forenkling. Danmarks Lærerforening ser ut til å ville

²³² Ved bruk av møteplan gjelder at deling kan skje inntil 40 ganger årlig på dagtid, og ytterligere 20 ganger årlig når det gjelder kveldsarrangementer. Disse bestemmelsene gjelder ikke ved bruk av akkordavtaler. *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 9.

²³³ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 9.

²³⁴ *Aftale om arbeidstid mv. for lærere i den primærkommunale folkeskole og i Københavns Kommune*, § 15.

²³⁵ *Rammeaftale om decentrale arbeidstidsavtaler*, O.99.

²³⁶ *Rammeaftale om decentrale arbeidstidsavtaler*, O.99, § 3. stk. 2.

²³⁷ Intervju med representanter for de sentrale partene.

gå vekk fra akkorder knyttet til konkrete oppgaver, og mer i retning av helhetsavtaler som setter en øvre grense for antallet undervisningstimer, og gir læreren ansvar for undervisningsoppgavene og frihet til selv å disponere over tiden og til å samarbeide med kolleger. Dette kaller organisasjonen en profesjonsorientering i organiseringen av arbeidet.²³⁸ Den innebærer at bindingen mellom konkrete oppgaver og lønn løses opp, og at enkeltfunksjoner ikke skal verdisettes i et akkord- eller takstsystem.

Gymnas

Rektorer og andre skolelederstillinger (f.eks. *ledende inspektør*) har ingen nærmere definert arbeidstid. Utgangspunktet er at oppgavene skal løses, og det betales ingen overtid ut over allmenn arbeidstid på 37 timer per uke.

Arbeidstid for lærere i gymnaset er fastsatt i tariffavtalen som gjelder for allmennfaglige studier.²³⁹ Arbeidstiden er 1924 timer per år, inklusive ferie og bevegelige helligdager (*fridage*).²⁴⁰ Lærerens arbeidstid skal planlegges til mellom 1530 og 1830 timer årlig. Det regnes undertimer eller overtimer i forhold til et gjennomsnitt på 1680 timer per år. Dette er ment å gi fleksibilitet og gjøre planleggingen lettere. Dersom en lærer har mindre enn 1680 arbeidstimer ett år (undertimer), arbeides dette inn igjen påfølgende år, men i forholdet 1:0,75. Det vil si at 100 undertimer ett år (1680-100) jobbes inn med 75 ekstra timer neste år (1680+75). Overtimer avspaseres i forhold 1:1,5. Det vil si at om en lærer har 100 overtimer ett år (1680+100), avspaseres disse med 150 timer neste år (1680-150). Disse forholdstallene kan avvikes ved lokal avtale.²⁴¹ Det er opp til rektor å vurdere om overtid skal avspaseres eller kompenseres med overtidsbetaling.²⁴² I praksis blir de fleste overtimer betalt med overtidsbetaling.²⁴³

Hvert år skal det være et årsoppgjør for arbeidstid der den enkelte lærers arbeidstid inneværende år beregnes for å få fram over- eller undertimer. Dette skal danne grunnlag for beregning og planlegging av neste års arbeidstid. I denne beregningen skal følgende tas med:

²³⁸ <http://www.dlf.org> (25.10.05).

²³⁹ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen, ved studenterkursus samt hf-kursus, herunder ved den studieforberedende enkeltfagsundervisning*, 2002, med senere endringer, jf. *Forhandlingsprotokoll vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005*.

²⁴⁰ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 21, stk. 1.

²⁴¹ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 30, stk. 4, 5 og 10.

²⁴² *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 30, stk. 2.

²⁴³ Informantintervju.

- Møtetid ifølge semesterplan
- Tid til forberedelse
- Gjennomførte arbeidstimer ut over møtetid og forberedelse
- Akkorder
- Oppgaveevaluering
- Tid til eksamen
- Tid til ledende inspektør/inspektør
- Veiledning (*gjennomførelsesveiledning*) og tutorordning
- Avspasering og opparbeiding av tid
- Timer etter særskilt avtale

Undervisningen skal planlegges gjennom et samarbeid mellom skolens ledelse, den enkelte lærer og en tillitsrepresentant. Det skal utarbeides en semesterplan for undervisningen for den enkelte lærer. Semesterplanen kan fastsette tid og oppgaver når det gjelder.²⁴⁴

- undervisning
- pedagogiske og administrative oppgaver
- øvrige oppgaver
- omfang og plassering av tilstedeværelsen på skolen

Semesterplanen kan også inneholde aktiviteter som ennå ikke er klart definert, den kan endres, og nye aktiviteter kan føyes til innenfor rammen av lærerens arbeidsår.²⁴⁵ Det er ikke definert noen fast undervisningsplikt for lærere. Arbeidstiden kan planlegges enten som akkorder eller ut fra forventet tidsbruk.

Ved akkord fastsettes arbeidstiden til en lærer eller et lærerteam på forhånd, ved å tildele oppgaver. En akkord er en avtale om at et fast antall arbeidstimer skal gå med til en nærmere beskrevet oppgave. Slik avtale inngås mellom rektor og tillitsvalgte.²⁴⁶

²⁴⁴ Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005, § 20.

²⁴⁵ Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005, § 20.

²⁴⁶ Overenskomst for lærere i gymnasieskolen, § 23.

Tabell 3.8. Formel for utregning av forberedelsestid. Formel og eksempel. Gymnas i Danmark.

	Formel	Eksempel ²⁴⁷
A	Årlig undervisningstimetall – 30 % av årlig undervisningstimetall x 1,33	(600 t/år – 30 % (dvs. 180)) x 1,33 = 558,6 t/år til forberedelse
B	30 % av årlig undervisningstimetall x (lokalt avtalt faktor)	Rest: 180 t/år x (lokalt avtalt faktor, f.eks. 1,33) = 239,4 t/år til forberedelse
	Forberedelsestid = A + B	Til sammen 558,6 + 239,4 = 798 t/år til forberedelse

Dersom det ikke er avtalt akkord for en oppgave, skal undervisning, forberedelse og øvrige oppgaver beregnes hver for seg. Dette er tre hovedelementer lærernes arbeidstid er satt sammen av. For hver undervisningstime skal det regnes en forberedelsestid. Forberedelsestiden beregnes på grunnlag av lærerens årlige undervisningstimetall etter en særskilt formel beskrevet i tabell 3.8.

Formelen for beregning av forberedelsestid fører til at dersom en rektor tildeler en lærer flere undervisningstimer ett år, vil forberedelsestiden også øke. Rammen som blir igjen til oppgaver som ikke er undervisning, blir dermed redusert. I tabell 3.9 er det gitt eksempler på hvor stor andel av den totale arbeidstiden som går til de ulike oppgavene ved en totalarbeidstid på 1530, 1830 og gjennomsnittet, 1680 timer per år. Undervisningsmengden er satt til 607 timer per år (det tilsvarer 16 timer per uke i 38 uker), og forberedelsestiden er beregnet ut fra en faktor på 1,33, det vil si at den lokalt avtalte faktor er satt lik den sentralt avtalte faktoren. I praksis avtaler partene lokalt at faktoren for forberedelsestid skal være 1,33 for all undervisning.²⁴⁸

Tabell 3.9. Eksempel på fordeling av oppgaver ved ulik totalarbeidstid og undervisning 16 timer per uke. Gymnaslærere i Danmark.

	Minimum		Maksimum		Gjennomsnitt	
	Prosent	Timer	Prosent	Timer	Prosent	Timer
Totalarbeidstid		1530		1830		1680
Undervisning (16 timer/uke x 38)	39,7	607	33,2	607	36,1	607
Andre oppgaver	7,6	116	22,7	416	15,8	266
Forberedelse	52,8	807	44,1	807	48,1	807

²⁴⁷ I eksemplet er tallet 600 undervisningstimer per år tilfeldig valgt. Den lokalt avtalte faktoren kan i teorien avvike fra den sentralt avtalte, men vil i praksis være den samme, og er derfor satt til 1,33 i dette eksemplet.

²⁴⁸ Informantintervju. Partene benytter retten til å slutte lokal avtale, og forhandler faktoren for hele forberedelsestiden lokalt, i praksis alltid til 1,33. Jf. *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, § 22, stk. 7.

Forberedelse som ikke krever samarbeid med andre lærere, administreres av læreren. Skolens ledelse kan ikke bestemme hvor eller når dette arbeidet skal utføres.²⁴⁹ Dersom flere lærere deler undervisningen i samme klasse, skal forberedelsestiden deles forholdsmessig mellom dem.²⁵⁰

Rektor fastlegger de øvrige oppgavene etter å ha drøftet dette med den enkelte lærer. Den ansatte skal stå til rådighet for arbeidsgiver i pauser som regnes inn i den øvrige arbeidstiden, og kan ikke forlate arbeidsstedet uten etter avtale.²⁵¹ Det skal legges til rette for (*tilstræbes*) at arbeidet som skal utføres på skolen, skal være sammenhengende. Tiltretteleggingen skal skje gjennom et samarbeid mellom ledelse, den enkelte lærer eller lærerteam og tillitsvalgte.²⁵²

At forberedelsestiden er en funksjon av undervisningstiden fører med seg en stor diskusjon om hva som er undervisning og hva som ikke er undervisning. De sentrale partene har i en kommentar i overenskomsten forsøkt å gi undervisningsbegrepet et innhold. Det sentrale kriteriet er der at undervisning har et «faglig formål». Hele avtaleteksten er gjengitt i figur 3.2.

Figur 3.2. Definisjon av undervisning i tariffavtale for gymnas i Danmark. *Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005*, § 22, stk. 2, bemærkninger.

I lærerens undervisningstimetall indgår den tid, læreren forestår undervisning med fagligt formål. Undervisningen forudsætter, at læreren alene eller i fællesskab med andre forbereder og efterbehandler og evaluerer et hold elever eller en klasses undervisning.

I lærerens undervisningstimetall indgår:

Undervisning organiseret som eksempelvis klasseundervisning, holdundervisning, undervisning på tværs af hold, klasser og årgange samt forelæsninger, herunder

- undervisningstimer ved ekskursioner, introture og anden forlagt undervisning svarende til elevernes uddannelsestid
- obligatorisk værkstedsundervisning ved hf
- ved virtuel undervisning timer svarende til holdets/klassens uddannelsestid
- undervisning ved temadag
- frivillig undervisning og studiekredse
- brobygningskurser og tilsvarende
- laboratoriekurser for selvstuderende
- faglig og metodisk vejledning, der organiseres som undervisning eller lignende

Undervisningen i et fag eller undervisningsforløb kan varetages af en eller flere lærere.

²⁴⁹ *Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005*, § 22, stk. 4.

²⁵⁰ *Overenskomst for lærere i gymnasieskolen*, O.02 § 22. Denne bestemmelsen ser ikke ut til å ha kommet med i endringene i forhandlingsprotokollen etter forhandlingene i 2005. Det har neppe vært hensikten at den skal falle bort, og utelatelsen er trolig en inkurie.

²⁵¹ *Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005*, § 22, stk. 5.

²⁵² *Forhandlingsprotokol vedrørende fornyelse af overenskomster/aftaler pr. 1. april 2005*, § 20, stk. 5.

Gjennom den forestående kommunalreformen i Danmark vil gymnasene bli selveiende stiftelser, og forhandlingsansvaret på arbeidsgiversiden vil bli overført til staten. Både endringer i eier- og driftsforhold, og statens ønsker om en revisjon av arbeidstidsavtalen, gjør at partene forventer forhandlinger om endringer. Staten mener dagens avtale gjør det vanskelig å skape et godt pedagogisk miljø på gymnasesene, og at avtalen og tradisjon gir lærerne noen «rettigheter» som ikke fungerer optimalt for undervisningsformålet.

Yrkesskoler

Arbeidstid for lærere ved yrkesskoler (*erhvervsskoler – tekniske skoler, handelsskoler og landbrugsskoler*) er fastsatt i *Aftale om arbejdstid for lærere ved erhvervsskolerne*. Dette er en avtale inngått mellom arbeidstakerorganisasjonene og staten ved Finansministeriet/Personalestyrelsen.

Arbeidstiden for heltidsansatte er 1924 timer per år, inklusive ferie og bevegelige helligdager. Dette svarer til en ukentlig arbeidstid på 37 timer. Hovedprinsippet bak arbeidstidsavtalen er at arbeidstiden skal tilrettelegges lokalt. Prinsipper for tilrettelegging av arbeidstiden skal avtales lokalt mellom skolens ledelse og tillitsvalgte. Skolens ledelse planlegger arbeidstiden etter drøfting med lærere og tillitsvalgte, og gir beskjed om timeplan (*mødetid*) med minst fire ukers varsel. Endringer av timeplan utløser en økonomisk kompensasjon per påbegynt halvtime for timer som er lagt om, dersom varselfristen ikke overholdes.²⁵³

Selv om arbeidstiden skal tilrettelegges lokalt, har den sentrale avtalen likevel flere bestemmelser som legger føringer for den lokale handlefriheten. De viktigste bestemmelsene er følgende:

- Maksimalt undervisningstimetall avtales lokalt. Bli ikke partene enige lokalt, er maksimalt undervisningstimetall 23,5 timer per uke. Avtale om maksimalt undervisningstimetall kan fravikes ved aksept fra lærer.²⁵⁴
- Forberedelsestid avtales lokalt. Per 60 minutter undervisning skal det gis en forberedelsestid på mellom 13 og 126 minutter. Det skal avtales lokalt i hvilken grad læreren må være til stede på skolen i forberedelsestiden.²⁵⁵
- Hvert år (*normperiode*) skal det være et årsoppgjør for arbeidstid der den enkelte lærers arbeidstid inneværende år beregnes for å få fram over- eller undertimer. Inntil 80 timer over- eller undertid kan overføres til påfølgende år i forhold 1:1.

²⁵³ *Aftale om arbejdstid for lærere ved erhvervsskolerne*, 1999, § 3.

²⁵⁴ *Aftale om arbejdstid for lærere ved erhvervsskolerne*, 1999, § 5.

²⁵⁵ *Aftale om arbejdstid for lærere ved erhvervsskolerne*, 1999, § 4.

Det skilles ikke mellom undervisning og andre oppgaver. Skolen kan velge å betale overtidstillegg.²⁵⁶

- Det skal avsettes tid til/gis kompensasjon for rette- og eksamensarbeid etter statlige normer og etter lokal avtale. Den sentrale avtalen har på noen områder tilbakefallsbestemmelser dersom ikke enighet oppnås lokalt.²⁵⁷
- Hver lærer skal minimum ha 50 timer årlig til faglig utvikling.

Ved lokale avtaler kan ulike prinsipper anvendes innenfor én og samme skole, slik at avtalene gjøres forskjellig fra avdeling til avdeling. Kommer ikke partene til enighet om lokal avtale, kan tvisten legges fram for Undervisningsministeriet og Finansministeriet.²⁵⁸

Hvem skal ha innflytelse over lærernes arbeidstid?

Lærernes arbeidstid er, som vi har sett, i stor grad historisk bestemt. Både skoledrift og læreryrket har vært styrt gjennom et stort lov- og avtaleverk. Gjennom dette lov- og avtaleverket har kommunale skoleeiere, lærerorganisasjoner og staten søkt å sikre sine interesser, og å fremme gode betingelser for utvikling av skolen. Over tid er skolen blitt endret, og med den, lærernes arbeidsforhold.

I alle landene i Norden ser vi imidlertid en pågående diskusjon om hvem som skal ha innflytelse over lærernes arbeidsdag og gjøremål, og hvordan denne innflytelsen skal utøves. Bortsett fra i Finland har alle landene beveget seg i retning av mer bundet tid på skolen, og økt lederstyring gjennom at rektor har fått større innflytelse over lærernes tidsbruk. Arbeidsgivere i alle landene uttrykker ønske om en slik utvikling. De ønsker at lærerne skal oppholde seg mer ved skolen, og dermed være til ledelsens disposisjon. Tanken er at dette skal styrke skoleutviklingen og gjøre det lettere å utvikle lærersamarbeid og nye relasjonsformer mellom lærer, elever og hjem. I Danmark og Sverige har dette blitt forsøkt realisert gjennom en oppmyking og, for Sveriges del, nedbygging av den sentrale reguleringen. Måten dette har skjedd på i Danmark og Sverige har vært forskjellig. Likevel kan vi se likhetstrekk mellom de to landene.

I Danmark ble de sentrale avtalene myket opp samtidig som det lokale nivået ble pålagt å utvikle tidsstyringsverktøy for å regulere lærernes arbeidstid. Fast undervisningsplikt og avsatt tid til øvrige oppgaver ble erstattet av lokale akkordavtaler

²⁵⁶ *Aftale om arbeidstid for lærere ved erhvervsskolerne*, 1999, § 13.

²⁵⁷ *Aftale om arbeidstid for lærere ved erhvervsskolerne*, 1999, § 7, 8.

²⁵⁸ *Aftale om arbeidstid for lærere ved erhvervsskolerne*, 1999, § 6.

utarbeidet for hver enkelt oppgave, og en møteplan utarbeidet for hver enkelt lærer. Dette er et system som ser ut til å fungere, men som har vært svært krevende å få etablert, og som heller ikke har fått så stor lokal variasjon som arbeidsgiver trolig forestilte seg.

I Sverige ble kommunene stilt fritt til å inngå lokale avtaler. Det fantes få sentrale føringer ut over partenes felles intensjonsdokumenter. Endringen skapte, i likhet med endringene i Danmark, et høyt konfliktnivå de første årene. I kommuner hvor partene adopterte gamle sentrale bestemmelser i de lokale avtalene, har arbeidsgiver senere forsøkt å fri seg fra avtalene. Kommuner som valgte å utforme et nytt og eget lokalt avtaleverk, opplevde ofte store problemer når avtalene skulle tolkes og tas i bruk. Utviklingen har ført til at bruken av møteplaner for den enkelte lærer har vokst kraftig i Sverige, og det ser nå ut til at møteplaner som styringsredskap er tatt i bruk i svært mange kommuner.

Resultatet av utviklingen både i Danmark og Sverige er altså en overgang til mer bruk av tidsstyringsredskaper der arbeidsprosessen deles opp i små enheter som blir plottet inn på en møteplan eller arbeidsplan. Både arbeidsgivere og arbeidstakere opplever at dette har uheldige konsekvenser. Verken arbeidsgivere eller arbeidstakere føler at denne formen for tidsstyring gir dem den innflytelsen over arbeidstiden som er ønskelig. I begge land har derfor arbeidstakerorganisasjonene, kanskje særlig på grunnskolenivået, valgt å orientere seg mot et mer helhetsorientert syn på lærernes virksomhet gjennom det de kaller et profesjonsperspektiv. De ønsker at den enkelte lærer skal ta et større ansvar for helheten i undervisningen. Danmarks Lærerforening uttaler om en ny arbeidstidsavtale at det «skal arbejdes for en central aftale, der understøtter lærerarbejdet som en profession.»²⁵⁹ Foreningen ønsker at lærerne skal få ta et mer helhetlig ansvar for oppgavene i skolen, med utgangspunkt i undervisningen. En måte å se dette på er at oppgaver som ikke er undervisning, kan knyttes opp til undervisningen som en naturlig del av denne, og ikke defineres særskilt. Organisasjonen håper det kan utformes en modell som gjør det mulig å redusere både tidsmåling og økonomisk honorering for særskilte oppgaver.²⁶⁰

I Sverige ser lærerorganisasjonene til dialogen mellom leder og medarbeider for å løse problemene knyttet til hvordan arbeidstiden skal anvendes. Dette er et virkemiddel som er blitt vanlig og anbefales også i andre typer virksomhet i Sverige. Lärarförbundet ønsker en utvidet dialog mellom leder og medarbeider om mål, krav og resultater, der arbeidets innhold og bruken av arbeidstiden er viktig. Også her vil man bort fra oppdeling av arbeidstiden: «Utgangspunkten måste alltid vara en helhetssyn på uppdraget.»²⁶¹

²⁵⁹ <http://www.dlf.org> (01.11.05)

²⁶⁰ Informantintervju.

²⁶¹ <http://www.lararforbundet.se/> (01.11.05)

Diskusjonene om arbeidstid er de samme i Finland. Her har man imidlertid beholdt det gamle arbeidstidssystemet med vekt på undervisningsplikt. Arbeidsgiverne har ønsket en oppmyking, og mener at lærerne bør være til stede på skolen i større utstrekning enn i dag. De peker på de samme problemer for skoleutviklingsarbeidet som fikk Norge, Sverige og Danmark til å gå til en omlegging. Vi ser imidlertid av denne undersøkelsen at oppheving av den sentrale reguleringen av lærernes arbeidstid fort blir erstattet av en lokal avtaleregulering eller bruk av tidsstyringsredskaper som også oppfattes som rigide og tidkrevende å bruke.

Det ser ikke ut til å være lett å finne en balanse mellom innflytelse fra arbeidsgiver gjennom styringsretten, og frihet for lærerne til å ta et selvstendig ansvar for undervisningen. Stor grad av profesjonell frihet for lærerne krever at det eksisterer mekanismer som ivaretar kontroll og evaluering av de resultatene arbeidet frambringer. Bruk av styringsretten krever derimot klart definerte enheter som kan måles og avgrenses underveis i arbeidet. Det fører lett til bruk av tidsstyring. Her har landene i Norden de siste ti årene beveget seg rundt for å finne et balansepunkt. Det ser ikke ut til at noen har funnet det punktet ennå.

Kompetanse, lønn og arbeidstid

Dette er en rapport fra en undersøkelse av de sentrale tariffavtalene til lærerne i Norge, Finland, Sverige og Danmark. Rapporten legger vekt på å få fram hva som er regulert i sentrale avtaler, hva som kan avtales lokalt, og hvilke forskjeller det er på avtalene i de fire landene.

Spørsmål om kompetanse, lønn og arbeidstid er vevet tett sammen, og er alle viktige sider ved lærernes avtaleverk. I alle de nordiske landene har tariffavtalene vært gjenstand for endring og utvikling de siste årene. Den statlige styringen og reguleringen har blitt mindre, og kommunene har fått økt innflytelse som skoleeiere og arbeidsgivere. Samtidig har den pedagogiske utviklingen i skolen skapt endringer både i form og innhold. Nye undervisningsformer og samarbeidsmønstre har skapt en ny arbeidshverdag for lærerne. Dette påvirker diskusjonen om regulering av lønns- og arbeidsvilkår i de nordiske landene.



KS
FORSKNING



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 507
ISBN 82-7422-513-9
ISSN 0801-6143