# en ny stor utdanningsorganisasjon

## GRUNNLAGSDOKUMENT

Norsk Lærerlags hefte nr. 5 - 2001 • Lærerforbundets informasjonshefter nr. 4 - 2001

NORSK LÆRERLAG LÆRERFORBUNDET

# Innhold


**1 FORORD 3**
**2 INNLEDNING 4**
**3 FRAMDRIFT 5**
**4 ORGANISASJONSSTRUKTUR 6**
**4.1 Skisse hovedstruktur 6**
**4.2 Grunnleggende prinsipper 7**
4.2.1 Organisasjon 7
4.2.2 Formål 7
4.2.3 Medlemskap 7
4.2.4 Kvotering kvinner 7
4.2.5 Kvotering seksjoner 8
4.2.6 Overgangsordning: Kvotering organisasjon 8
**4.3 Felles styringsorganer og oppgavefordeling innenfor og mellom de ulike nivåene 8**
4.3.1 Tillitsvalgte etter hovedavtalen 8
4.3.2 Klubbnivå 8
4.3.3 Lokallagsnivå 9
4.3.3.1 Lokallaget 9
4.3.3.2 Årsmøtet i lokallaget 9
4.3.3.3 Valgmøte 10
4.3.3.4 Lokallagsstyret 10
4.3.3.5 Seksjoner i lokallaget 10
4.3.3.6 Valgkomité i lokallag 10
4.3.3.7 Forhandlingsutvalg 11
4.3.3.8 Gruppekvotering i lokallag 11
4.3.3.9 Lokallag for videregående skoler innenfor fylkeskommunen 11
4.3.4 Fylkesnivå 12
4.3.4.1 Fylkesårsmøtet 12
4.3.4.2 Fylkesstyret 13
4.3.4.3 Valgkomité i fylkeslag 14
4.3.4.4 Seksjonsstyrer i fylkeslagene 15
4.3.4.5 Forhandlingsutvalg 15
4.3.5 Landsplan 15
4.3.5.1 Landsmøtet 15
4.3.5.2 Representantskapet 17
4.3.5.3 Sentralstyret 18
4.3.5.4 Sentral valgkomité 19
4.3.5.5 Seksjonsstyrer 19
4.3.5.6 Kontrollkomiteen 19
4.3.5.7 Forhandlingsutvalg 19
**4.4 Seksjonene i ny utdanningsorganisasjon 19**
**4.5 Utvalg, råd og fora 21**
4.5.1 Generelt om utvalg, råd og fora 21
4.5.2 Landsplan 21
4.5.2.1 Utvalg under sentralstyret 21
4.5.2.2 Fagråd/faggrupper 21
4.5.3 Fylkes- og lokallagsnivå 21
**4.6 Ikke-yrkesaktive medlemmer 21**
4.6.1 Generelt 21
4.6.2 Organisering av studenter i ny utdanningsorganisasjon 21
4.6.3 Organisering av pensjonister i ny utdanningsorganisasjon 23
**4.7 Andre organisasjonsforhold 23**
4.7.1 Kontingentordninger 23
4.7.2 Konfliktfond 24
4.7.3 Sekretariatsfunksjoner 25
**4.8 Overgangsordninger 26**
4.8.1 Styringsgrupper i fylkeslag 26
4.8.2 Styringsgrupper i lokallag 27
4.8.3 Landsmøtevedtak juni 2001 - foreløpige innstillinger 27
4.8.3.1 For Lærerforbundet 27
4.8.3.2 For Norsk Lærerlag 28
**5 POLITIKK 29**
**5.1 Samfunnspolitikk 29**
**5.2 Internasjonalt engasjement 30**
**5.3 Utdanningspolitikk 30**
5.3.1 Generelt 30
5.3.2 Eit krafttak for betre arbeidsmiljø og arbeidsvilkår 33
5.3.3 Kompetansespørsmål 34
5.3.4 Barnehagen 34
5.3.5 Skuleverket 35
5.3.5.1 Grunnskulen 36
5.3.5.2 Vidaregåande opplæring 37
5.3.6 Høgare utdanning 38
5.3.7 Folkehøgskulen 39
5.3.8 Spesialpedagogikk/ spesialundervisning 40
5.3.9 Vaksenopplæring 40
5.3.10 Leiing 41
**5.4 Lønnspolitikk 41**
**6 ORGANISASJONENS PLASS I FORHANDLINGSSYSTEMET 44**
**7 MEDLEMSBLAD - ANDRE MEDLEMSTILBUD 45**
**7.1 Medlemsblad 45**
**7.2 Internett 45**
**7.3 Forsikring 45**
**7.4 Finanstjenester 45**
**7.5 Andre tjenester 45**
**8 ØKONOMI 46**
**8.1 Styringsansvar 46**
**8.2 Samlet økonomi i den nye organisasjonen 47**
**8.3 Vesentlige endringer i økonomien 47**

# 1. Forord

**KJÆRE MEDLEM!**

Uravrøystinga i februar/mars la eit forsterka grunnlag for å samle Lærarforbundet og Norsk Lærarlag i éin felles organisasjon frå neste årsskifte. Vi fekk eit klart råd frå medlemmene, sjølv om vi hadde ønskt at fleire hadde nytta røysteretten sin.

Uravrøystinga var rådgjevande. På ekstraordinære landsmøte i juni skal begge organisasjonane gjere endelege vedtak om samling. Blir det ja også der, vil dei to landsmøta møte på nytt i oktober - til skipingskongress.

Mange, og særleg tillitsvalde, har etterlyst meir stoff om kva slags organisasjon dette vil bli: Korleis blir strukturen, korleis blir forholdet mellom fellesorgan og andre styringsorgan, kva vil vere det politiske fundamentet, og kvar vil organisasjonen plassere seg i organisasjonsbiletet?

Vi vonar de vil finne svar på dei fleste spørsmåla i dette heftet, som vi har kalla "Grunnlagsdokument for ein ny utdanningsorganisasjon". *Dette dokumentet utgjer det grunnlaget som landsmøta vil byggje vedtaka om ein ny utdanningsorganisasjon på.*

Sjølv om det framleis vil kunne skje justeringar, viser grunnlagsdokumentet korleis organisasjonen vil stå fram dei første åra.

I tida fram til landsmøta i juni vil grunnlagsdokumentet bli debattert i begge organisasjonane. Vi oppmodar alle medlemmer om å ta del i denne debatten.

Samstundes går vi inn i ein fase med enda tettare samarbeid mellom Lærarforbundet og Norsk Lærarlag. Det skal skipast eit organisasjonsfellesskap i fylkeslaga, i lokallaga, i klubbane og på dei einskilde arbeidsplassane. Vi skal finne eit godt namn på den nye organisasjonen. Vi skal velje leiing på dei ulike nivåa. Vi skal

skipe eit nytt felles sekretariat sentralt og slå saman fylkeskontora. Og vi skal lage eit nytt medlemsblad. Det er nok av oppgåver å ta fatt på.

Vi ønskjer medlemmer, tillitsvalde og tilsette lukke til med arbeidet i månadene framover!

Oslo, 25. april 2001

Helsing

Anders Folkestad — Helga Hjetland

Laila Fossum — Haldis Holst

Bjørnar Mjøen

# 2. Innledning

Dette grunnlagsdokumentet bygger på felleserklæringen, de to høringsdokumentene og innkomne uttalelser i den sammenheng, landsmøtedokumentet og landsmøtebehandlingen samt uravstemningsdokumentet. Grunnlagsdokumentet erstatter nå disse dokumentene hva angår forhold som er beskrevet i begge dokumenter.

Dette dokumentet inneholder "medlemskontrakten" - det gir retninger for struktur og politikk i overgangsperioden fram mot første ordinære landsmøte. Det er også rimelig at en gir den nye organisasjonen tid til å prøve ut både struktur og politikk, slik at en på første ordinære landsmøte i 2003 viser moderasjon mht. endringer, så sant det ikke er åpenbare behov, eller det er stor enighet om å foreta endringene.

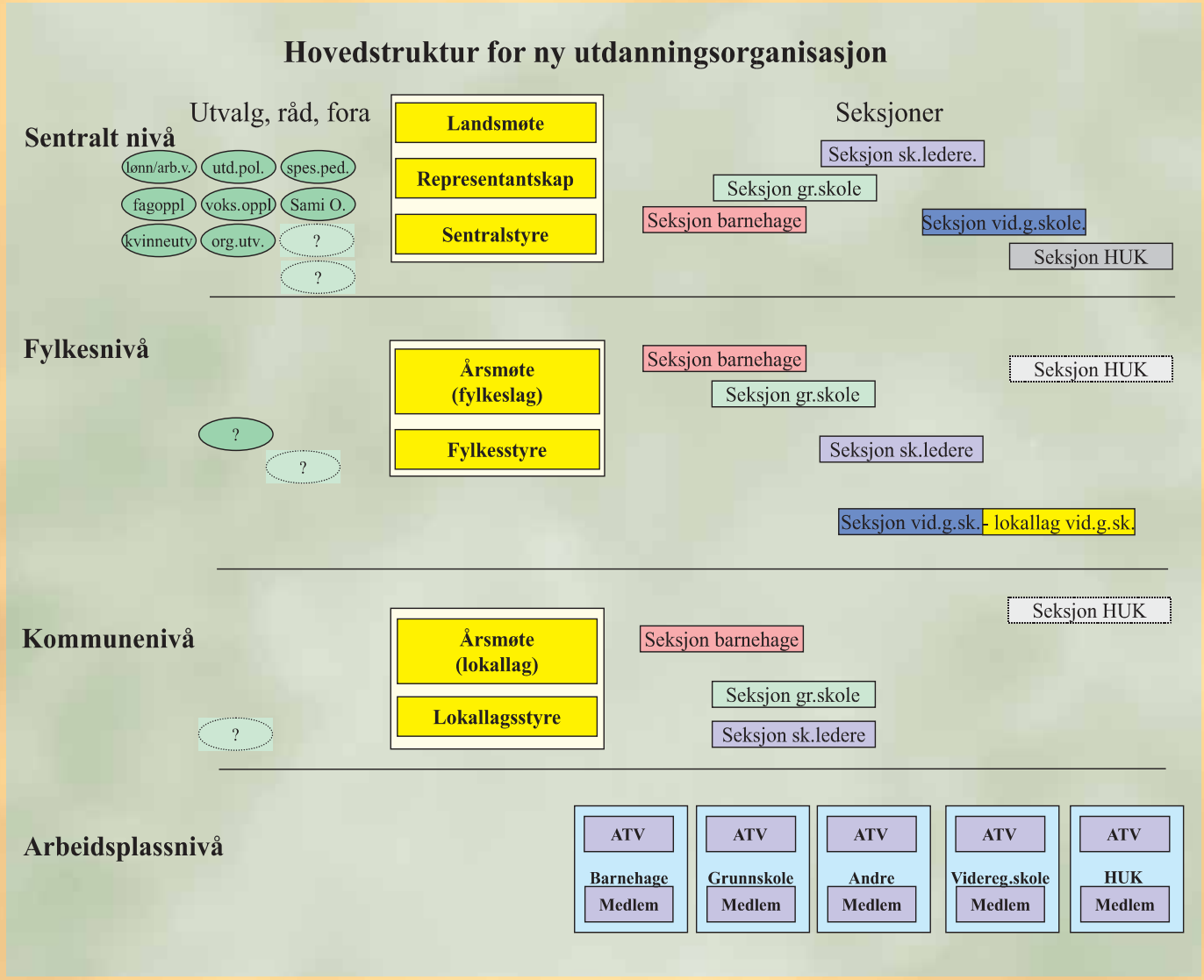
Når to selvstendige organisasjoner skal gå sammen til én, er det nødvendig å "gi og ta". Det grunnlagsdokumentet som følger her, er et forhandlingsresultat. Her er derfor ikke mye rom for å gripe fatt i og endre enkeltelementer uten at det får konsekvenser for andre. Det kan være punkter der en kan finne bedre løsninger enn dem som beskrives her, som likevel ikke forrykker helheten. Vi ønsker derfor velkommen konstruktive bidrag i prosessen fram mot landsmøtene i juni, slik at sluttproduktet kan kvalitetssikres og bli enda bedre.

# 3. Framdrift

- landsmøtedokumenter ut 11. mai 2001
- ekstraordinære landsmøter i begge organisasjonene 12. - 13. juni 2001
- etablering av styringsgrupper i fylkeslag og lokallag snarest mulig etter landsmøtene
- etablering av felles valgkomiteer sentralt og i fylkeslag snarest mulig etter landsmøtene
- stiftelseskongress 2. - 4. oktober 2001
- stiftelsesårsmøter i fylkeslagene 1. - 15. november 2001
- valg av hovedtillitsvalgte og felles tillitsvalgte/klubbstyrer innen 1. desember 2001
- 31. desember 2001: Alle tillitsverv i Norsk Lærerlag og Lærerforbundet opphører. Alle fullmakter, rettigheter og forpliktelser i de to organisasjonene overføres til ny utdanningsorganisasjon. Styringsgrupper sentralt og i fylkeslagene fratrer.
- 1. januar 2002: Ny utdanningsorganisasjon starter opp: Organisasjonen etableres med nytt felles sentralstyre, representantskap, seksjoner, m.m; fylkesstyrer, tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte, sammenslåing av fylkeskontorer, sekretariater, medlemsblad, m.m.
- 1. januar 2002: Alle medlemmer blir automatisk medlemmer av ny utdanningsorganisasjon, med rettigheter og plikter etter vedtekter for ny utdanningsorganisasjon.
- 1. januar 2002: Nye forsikringsordninger og andre medlemsordninger trer i kraft - tidligere ordninger avvikles eller videreføres som personlige ordninger.
- etablering av interimsstyre i lokallagene 1. januar 2002
- stiftelsesårsmøter i lokallagene april 2002
- 1. ordinære årsmøter i lokallag og fylkeslag våren 2003
- 1. ordinære landsmøte i ny utdanningsorganisasjon høsten 2003.

# 4. Organisasjonsstruktur

## *4.1 Skisse hovedstruktur*




Merknad:

*1) Det skal være anledning til å tilpasse organisasjonsstrukturen etter lokale ønsker og behov på fylkes-, kommune- og klubbnivå.*

*2) Det vil være anledning til å avholde ledermøter for underliggende nivå.*

*3) Organiseringen av videregående skole i lokallag innenfor fylkeskommunen er ikke ferdig utredet, og må videreutvikles i forslag til vedtekter fram mot stiftelseskongressen.*

## 4.2 Grunnleggende prinsipper

### 4.2.1 Organisasjon

Ny utdanningsorganisasjon er en videreføring av Norsk Lærerlag og Lærerforbundet. Ny utdanningsorganisasjon ivaretar alle fullmakter, rettigheter og forpliktelser på vegne av disse organisasjonene.

### 4.2.2 Formål

Ny utdanningsorganisasjon er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer.

Ny utdanningsorganisasjon skal ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår og når det gjelder utdanningspolitiske spørsmål.

Ny utdanningsorganisasjon skal arbeide for at barn, unge og voksne får et kvalitativt godt opplæringstilbud, og at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet.

### 4.2.3 Medlemskap

Forslag til medlemsparagraf:

*"Rett til medlemskap har:*

1. *pedagogisk personale med godkjent utdanning, tilsatt i barnehage, grunnskole, videregående skole, folkehøgskole eller universitet/høgskole, *)*
2. *andre yrkesaktive med kompetanse som lektor, adjunkt, faglærer, lærer eller førskolelærer,*
3. *studenter ved høgskole og universitet innenfor studier som kan gi kompetanse i henhold til ovenstående, og som ikke fyller betingelsene for ordinært medlemskap, **)*
4. *pensjonister som har vært yrkesaktive medlemmer,*
5. *andre etter særskilt søknad innvilget av sentralstyret.*

**) gjelder også personer med tilsetting på vilkår, morsmålslærere, samt tilsatte i skolefritidsordning med utdanning som for pedagogisk personale etter pkt. 1 ovenfor.*

***) Ved læresteder der studentorganisasjonen i ny utdanningsorganisasjon har organisasjonsledd, må studentene være medlem der for å kunne være medlem av ny utdanningsorganisasjon.*

*Personer som i dag er medlemmer etter unntaksbestemmelsene i medlemsparagrafene til Norsk Lærerlag og Lærerforbundet, beholder sitt medlemskap."*

### 4.2.4 Kvotering kvinner

Følgende formulering vedtektsfestes:
*"Det skal tilstrebes en kvinneandel på minst 50 % i alle valgte organisasjonsledd. I de tilfeller der dette ikke oppnås over klubbnivå, skal det gis begrunnet melding til nærmeste overordnede fellesorgan, som kan kreve at det foretas omvalg."*

Det ligger i tekstens intensjon at dersom det i en gitt situasjon skal velges en leder og en nestleder, vil det være riktig å prioritere kvinnelig nestleder dersom det er valgt en mannlig leder, men ikke nødvendigvis omvendt.

**Overgangsordning**
I overgangsperioden må dette praktiseres på en slik måte at man også sikrer god kontinuitet i styrene.

#### 4.2.5 Kvotering seksjoner

Ingen seksjon skal alene kunne ha mer enn 50 % av medlemmene i et besluttende fellesorgan på fylkesnivå og over dette. De fem seksjonene skal være sikret minimum én representant (normalt seksjonsleder), og inkludert denne, en representasjon som ved avrunding gir følgene fordeling:

Seksjon barnehage 20 %, seksjon grunnskole 40 %, seksjon videregående opplæring 20 %, seksjon høgskole, universitet og spesialpedagogiske kompetansesentra 2 %, seksjon skoleledere 10 %.
Leder- og nestlederverv holdes utenom denne fordelingen.

#### 4.2.6 Overgangsordning: Kvotering organisasjon

Grunnlaget for den nye organisasjonen er at det er to likeverdige organisasjoner som slår seg sammen. Det må gjenspeile seg i sammensetningen av felles styringsorganer på fylkes- og sentralt plan i overgangsperioden. Dette innebærer at begge organisasjonene er tilnærmet likt representert når det gjelder representanter med fulle rettigheter.

### *4.3 Felles styringsorganer og oppgavefordeling innenfor og mellom de ulike nivåene*

#### 4.3.1 Tillitsvalgte etter hovedavtalen

Tillitsvalgte etter hovedavtalene velges av og blant medlemmene innenfor avtaleområdet ved gjeldende virksomhet (kommune, fylkeskommune og lignende) eller driftsenhet (arbeidsplass). Valg av hovedtillitsvalgte skjer i egne valgmøter innkalt av styret i lokallaget/fylkeslaget/klubben. Valgmøtene bør arrangeres i tilknytning til årsmøte i lokallag/fylkeslag eller i forbindelse med valg av klubbstyre, der hvor dette er hensiktsmessig på disse nivåene. Valgkomiteen i lokallaget/fylkeslaget er ansvarlig for innstilling etter forslag fra medlemmer på gjeldende avtaleområde. I særskilte tilfeller kan tillitsvalgt etter hovedavtalen utpekes av styret i lokallaget/fylkeslaget/sentralstyret.

Tillitsvalgte etter hovedavtalene bør velges for samme periode som organisasjonstillitsvalgte på gjeldende nivå.

Hvorvidt det er ønskelig med kombinasjonsverv eller ikke, bør vurderes av det enkelte ledd. Dersom hovedtillitsvalgte ikke er valgt som styremedlem, skal han/hun ha møte-/talerett i fellesstyret på sitt nivå. Tillitsvalgte etter hovedavtalene på arbeidsplassnivå bør være representert i klubbstyret.

**Overgangsordning**
Det vil bli utarbeidet en veiledning om praktiseringen av vervet som tillitsvalgt etter hovedavtalen i overgangsperioden.

#### 4.3.2 Klubbnivå

4.3.2.1 Alle yrkesaktive medlemmer tilhører en klubb. Som en hovedregel skal det være klubb på alle arbeidsplasser. Alle medlemmer på arbeidsplassen skal være medlemmer av klubben. Klubben skal være en arena der alle medlemmer har direkte innvirkning på de politiske prosesser og på valg av tillitsvalgte.

4.3.2.2 På arbeidsplasser med få medlemmer kan det være vanskelig å etablere funksjonelle klubber. For disse må det finnes lokale løsninger.

4.3.2.3 Som hovedregel skal det velges tillitsvalgt og vara tillitsvalgt på alle arbeidsplasser. I tillegg skal medlemmene på arbeidsplassen velge klubbstyre der forholdene ligger til rette for det, og normalt slik at klubbstyret ledes av tillitsvalgt og vara tillitsvalgt.

4.3.2.4 For de medlemsgruppene som ikke har sin arbeidsgivermotpart på kommunalt nivå, går kommunikasjonslinjene i arbeidsgiverrelaterte saker fra klubbnivå direkte til det nivået som hovedtillitsvalgte befinner seg på.

4.3.2.5 Alle medlemmer i stilling som arbeidsgivers representant deltar i klubben, unntatt i behandling av saker som forberedelse til møter i henhold til medbestemmelsesdelen i hovedavtalene.

### 4.3.3 Lokallagsnivå

4.3.3.1 Lokallaget

Det skal være lokallag i alle kommuner. Selv om lokallaget som organisasjonsledd vil ha sine *hoved*oppgaver knyttet til medlemmene i barnehage- og grunnskoleområdet, er alle medlemmer med arbeidsplass lokalisert i kommunen også medlemmer av lokallaget. Unntatt fra dette er medlemmer tilsatt i videregående opplæring, i de tilfeller der disse danner lokallag innenfor fylkeskommunen. Jf. pkt. 4.4.

I det følgende beskriver pkt. 4.3.3.2 - 4.3.3.8 ordninger for lokallag basert på kommune, mens 4.3.3.9 beskriver ordninger for lokallag basert på fylkeskommune.

4.3.3.2 Årsmøtet i lokallaget

Årsmøtet er det høyeste organet i lokallaget. Ordinært årsmøte innkalles hvert år i mars måned.

Alle medlemmer av lokallaget kan møte på årsmøtet med tale- og stemmerett.[1]

Årsmøtet behandler melding og regnskap fra lokallagsstyret, og gir retningslinjer for arbeidet i påfølgende periode.

Valgene på ordinært årsmøte innledes med særmøter for seksjonene[2], som velger seksjonsstyrer og (nominerer) representant til lokallagets valgkomité. Deretter inndeles årsmøtet i særmøter for tariffområdene, som hver for seg velger hovedtillitsvalgt og vara hovedtillitsvalgt.

Årsmøtet i plenum velger lokallagsstyre og valgkomité. Valgperioden settes til to år.

**Overgangsordning**
Stiftelsesårsmøter i lokallagene i april 2002 ivaretar de oppgavene som ordinært er lagt til ordinære årsmøter.

[1] Lokallag med 800 medlemmer eller flere kan etter årsmøtevedtak søke fylkeslaget om å få gjennomføre delegatårsmøter etter modell av den ordningen som praktiseres for fylkeslagene.
[2] Jf. eget årsmøte for seksjon barnehage, pkt 4.3.3.5.

4.3.3.3 Valgmøte

I år med årsmøte i fylkeslaget skal det forut for årsmøtet i lokallaget holdes eget valgmøte. På valgmøtet velges delegater til fylkesårsmøtet i samsvar med det tallet og den seksjonsfordelingen som framkommer i melding fra fylkesstyret. Valgmøtet nominerer også kandidater til fylkesstyret og til valgkomiteen i fylkeslaget.

Valgmøtet behandler de sakene som er satt opp på saklisten for fylkesårsmøtet.

4.3.3.4 Lokallagsstyret

Lokallagsstyret har 5 [7, 9, 11] medlemmer. Dette tallet omfatter leder, nestleder, seksjonslederne og øvrige styremedlemmer valgt slik at styret som helhet får en rimelig fordeling av seksjonene innenfor lokallaget.

I lokallag der en velger ikke å opprette seksjoner, må en likevel sørge for at styret får rimelig representasjon fra alle medlemsgrupper.

Det velges 3 varamedlemmer i prioritert rekkefølge.

Lokallagsstyret er øverste utøvende myndighet i lokallaget, har ansvar for lokallagets midler og leder ellers den politiske virksomheten i lokallaget i årsmøteperioden. Lokallagsstyret kan utpeke et arbeidsutvalg, og gi fullmakter til dette.

Lokallagsstyret har ansvar for å etablere felles møteplasser for alle medlemmer av ny utdanningsorganisasjon, eventuelt i samarbeid med klubber i videregående skole innenfor kommunen.

**Overgangsordning**
I perioden 01.01. - 31.07.02 fungerer styringsgruppa nedsatt på kommunenivå som interimsstyre for lokallaget, med eventuelle endringer ut fra lokale behov, jf. 4.3.3.8.

4.3.3.5 Seksjoner i lokallaget

Det opprettes som en hovedregel *egne* seksjoner for barnehage, grunnskole og skoleledere (i grunnskolen[3]).

Seksjon barnehage velger seksjonsstyre på eget årsmøte forut for årsmøtet i lokallaget. For øvrige seksjoner i lokallaget velges seksjonsstyrene i særmøter på årsmøtet. Sistnevnte valg kan gjøres i plenum dersom det er færre enn 10 medlemmer til stede fra den enkelte seksjonen. Eventuelt kan lokallagsstyret oppnevne medlemmer av seksjonsstyret etter forslag fra medlemmer av seksjonen i de berørte virksomhetene. Jf. ellers pkt. 4.4.

4.3.3.6 Valgkomité i lokallag

Årsmøtet i lokallaget velger en valgkomité, som har samme antall medlemmer og sammensetning som lokallagsstyret. Valgkomiteen konstituerer seg selv etter at den er valgt.

[3] Dette blir mest logisk når det opprettes eget lokallag for videregående skole, inkludert lederseksjon. Dette bør likevel ikke være til hinder for at skoleledere fra grunnskole og videregående skole møtes i seksjon skoleledere på kommunenivå.

Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle valg på årsmøter, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité.

**Overgangsordning**
Det nedsettes en valgkomité i lokallaget, med funksjonstid 15.10.01 - 31.07.02. Valgkomiteen velges av lokallagsstyrene i de to organisasjonene. Valgkomiteen settes sammen med samme antall representanter og på samme måte som styringsgruppa lokalt. Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til valg av hovedtillitsvalgte innen 01.12.01, samt til alle valg på stiftelsesårsmøtet, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité. Innstilling skal foreligge 4 uker før valgene.

4.3.3.7 Forhandlingsutvalg

Lokallagsstyret skal også opprette egne forhandlingsutvalg på statlig og kommunalt tariffområde. Det er viktig å sikre at medlemmene på det forhandlingsområdet det skal forhandles for, får flertall i utvalget og at utvalget normalt ledes av hovedtillitsvalgte. Eventuelle forhandlingsutvalg for privat sektor vurderes særskilt.

4.3.3.8 Gruppekvotering i lokallag

De seksjonene som har seksjonsstyre på lokallagsnivå, skal være representert i lokallagsstyret. I tillegg bør andre medlemsgrupper være representert i lokallagsstyret.

**Overgangsordning**
Organisasjonskvotering i styringsgruppe/lokallagsstyre 01.10.01 - 31.07.03.
Jf. 4.8.2. Her vil det være store variasjoner lokalt, og dermed må en søke de løsningene som passer best ut fra lokale forhold. Følgende kan danne utgangspunkt for lokale ordninger:
Der Lærerforbundet har tillitsvalgt(-e) i kommunen, skal Lærerforbundet være representert i styringsgruppa. Det skal ellers tas rimelig hensyn til Lærerforbundets medlemmer i lokallaget ved sammensetningen av styringsgruppa.
I utgangspunktet bør en søke å komme til enighet lokalt. Sammensetningen av styringsgruppa forelegges styringsgruppa i fylkeslaget til godkjenning.
Samme ordning bør gjennomføres for det lokallagsstyret som velges for overgangsperioden (01.08.02 - 31.07.03).

4.3.3.9 Lokallag for videregående skoler innenfor fylkeskommunen

Årsmøtet [4] er det høyeste organet i lokallaget. Ordinært årsmøte innkalles hvert tredje år (landsmøteår/årsmøteår i fylkeslaget) i mars måned. Alle klubber i videregående skole møter med delegasjon på lokallagets årsmøte med tale- og stemmerett.
Årsmøtet behandler melding og regnskap fra lokallagsstyret, og gir retningslinjer for arbeidet i påfølgende treårsperiode.
Årsmøtet velger lokallagsstyre.
Valgperioden er tre år.

[4] Lokallag for videregående skole gjennomfører årsmøter med delegatordning.

I tilknytning til årsmøtet holdes valgmøte foran årsmøtet i fylkeslaget. På valgmøtet velges delegater til fylkeslagets årsmøte i samsvar med det tallet som framkommer i melding fra fylkesstyret. Valgmøtet nominerer også kandidater til fylkesstyret og til valgkomiteen i fylkeslaget. Valgmøtet behandler de sakene som er satt opp på saklisten for fylkesårsmøtet.

Lokallagsstyret har 5 [7, 9] medlemmer. Dette tallet omfatter leder, nestleder og øvrige styremedlemmer valgt slik at styret som helhet får en rimelig geografisk og faglig fordeling. En representant for skolelederseksjonen skal ha plass i styret. Det velges 3 varamedlemmer i prioritert rekkefølge.

Lokallagsstyret leder arbeidet i lokallaget etter fullmakt og på oppdrag fra fylkesstyret i årsmøteperioden. Lokallagsstyret har ansvar for lokallagets midler.

**Overgangsordning**
Valgkomiteen i fylkeslaget 2001 har ansvar for å fremme forslag til alle valg på stiftelsesårsmøtet, inkludert valg i særmøter, jf. pkt 4.3.4.3. I tilknytning til stiftelsesårsmøtet i fylkeslaget i november 2001 velger seksjon videregående opplæring seksjonsstyre. Seksjonsstyret samt en representant fra seksjon skoleledere fungerer som interimsstyre i lokallaget fram til 31.07.03.

### 4.3.4 Fylkesnivå

4.3.4.1 Fylkesårsmøtet

Fylkesårsmøtet er det høyeste organet på fylkesnivå. Ordinært fylkesårsmøte innkalles hvert tredje år (landsmøteår) i mai måned.

Fylkesårsmøtet har 109 [111, 113] representanter[5] . Dette tallet omfatter fylkesstyrets medlemmer, jf. 4.3.4.2, og 100

| Fylkesårsmøtet | 100 | Normalordning | | |
|---|---|---|---|---|
| Medlemmer | Kvotering | Kvoterte repr. | Fylkesstyre | Sum repr. |
| Barnehage | 20 % | 20 | 2 | 22 |
| Grunnskole | 40 % | 40 | 4 | 44 |
| Videregående skole | 20 % | 20 | 2 | 22 |
| Høgsk./univ./komp. | 2 % | 2 | 1 | 3 |
| Skoleledere | 10 % | 10 | 1 | 11 |
| Fritt valgte *) | 8 % | 8 | 3 | 11 |
| Sum | 100 % | 100 | 13 | 113 |

*) inkludert leder og nestleder

[5] Normaltall, kan avvikes for følgende ordinære årsmøter gjennom vedtak på stiftelsesårsmøtet/senere ordinære årsmøter. På første ordinære fylkesårsmøte, i 2003, er det overgangsstyret som møter. Tallet på årsmøterepresentanter (stemmeberettigede) vil følgelig være høyere enn i tabellen ovenfor (112, siden overgangsstyret har 13 medlemmer).

delegater valgt av lokallagene for fylkeslagets årsmøteperiode. Delegasjonene skal settes sammen slik at en totalt oppfyller gjeldende kvoteringsvilkår. I et fylkeslag der en velger styre på 13 medlemmer, blir sammensetningen av årsmøtet som vist ovenfor.

Valgene på ordinært årsmøte innledes med særmøter for seksjonene, som velger seksjonsstyrer og (nominerer) representant til fylkeslagets valgkomité. Deretter inndeles årsmøtet i særmøter for tariffområdene, som hver for seg velger hovedtillitsvalgt og vara hovedtillitsvalgt[6].

Årsmøtet i plenum velger fylkesstyre og valgkomité for påfølgende årsmøteperiode. I tillegg velges delegater til landsmøtet. Årsmøtet nominerer kandidater til representantskapet, til sentral valgkomité og til sentralstyre inkludert leder og nestleder.

Årsmøtet behandler melding og regnskap fra fylkesstyret, og gir retningslinjer for arbeidet i påfølgende treårsperiode.

**Overgangsordning**
Stiftelsesårsmøter i fylkeslagene i perioden 1. - 15. november 2001 ivaretar de oppgavene som ordinært er lagt til fylkesårsmøtene, for perioden 01.01.01 - 31.07.03.
Møtene skal innkalles i regi av de fylkesvise styringsgruppene, som også har ansvar for å avgjøre hvordan møtene skal settes sammen.
Styringsgruppa sentralt tilrår følgende:

I fylker der forskjellen i størrelse mellom årsmøtedelegasjonene fra Lærerforbundet og Norsk Lærerlag er mindre enn 40 % - 60 %, kan stiftelsesårsmøtet settes sammen av samtlige stemmeberettigede årsmøterepresentanter i de to organisasjonene. Tallene bør likevel utjevnes der Lærerforbundet har den største delegasjonen, og kan ellers justeres mot redusert differanse dersom det er enighet om det lokalt.
Styringsgruppene i Oppland, Hordaland, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag må finne løsninger for å redusere differansen mellom tallet på årsmøterepresentanter. For de tre første bør det være en målsetting å komme ut med færre representanter totalt. I Hordaland og Sør-Trøndelag bør en søke å redusere antall delegater fra de to store bylagene til under 50 %.
Dersom styringsgruppene velger å avholde stiftelsesårsmøtene i samsvar med ovenstående, forutsettes det at en benytter samme voteringsordninger som for stiftelseskongressen.

4.3.4.2 Fylkesstyret

Fylkesstyret har 9 [11, 13] medlemmer. Dette tallet omfatter leder, nestleder, 5 seksjonsledere og 2 [4, 6] styremedlemmer valgt etter gjeldende kvoteringsregler. Det velges 3 varamedlemmer i prioritert rekkefølge. Disse innkalles til møtene med tale- og forslagsrett.
Når en av de 5 valgte seksjonslederne melder forfall til møte i fylkesstyret, skal nestleder eller annet styremedlem fra sek-

[6] Hovedtillitsvalgt for medlemmer i fylkeskommunen i kommunalt tariffområde må velges i særskilt møte.

sjonen innkalles til møtet med samme rettigheter som seksjonsleder, dersom seksjonsstyret ikke allerede er representert blant fylkesstyrets medlemmer eller varamedlemmer. Ved alle andre fravær som gjelder enkeltmøter, gis de 3 møtende varamedlemmene stemmerett i den rekkefølgen de er valgt, uavhengig av hvilket medlem som melder forfall.

Ved forfall som gjelder hele møtet innkalles vararepresentant fra området dersom en seksjons representasjon ikke kan fylles opp gjennom de fast møtende vararepresentantene.

Fylkesstyret er øverste utøvende myndighet i fylkeslaget, har ansvar for fylkeslagets midler og leder ellers den politiske virksomheten i fylkeslaget i årsmøteperioden. Fylkesstyret utpeker selv sitt arbeidsutvalg, og avklarer hvilke fullmakter dette skal arbeide innenfor.

Det utredes egen løsning for Oslo (som fylkeslag og lokallag).

**Overgangsordning** (erstatter første avsnitt i normalordning)
Fylkesstyret har 12 medlemmer, 6 fra hver av organisasjonene. Dette tallet omfatter leder, nestleder, 5 seksjonsledere og 5 styremedlemmer, alle valgt etter gjeldende kvoteringsregler (inkludert overgangsordning for kvotering organisasjon, jf. 4.2.6).
Det velges 4 varamedlemmer i prioritert rekkefølge, 1. 3. og 4 varamedlem fra Norsk Lærerlag, 2. varamedlem fra Lærerforbundet. Disse innkalles til møtene med tale- og forslagsrett.
Organisasjonene avgjør selv hvilke seksjoner varamedlemmene skal hentes fra.

### 4.3.4.3 Valgkomité i fylkeslag

Årsmøtet i fylkeslaget velger en valgkomité, som har samme antall medlemmer og sammensetning som fylkesstyret. Valgkomiteen konstituerer seg selv etter at den er valgt, og velger et arbeidsutvalg.

Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle valg på årsmøtet, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité.

| Fylkesstyret | | Normalordning | | | | Overgangsperiode | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Styremedlemmer ekskl. ledelse | | Styremedl. | | | Varamedl. | Styremedl. | Varamedl. |
| Medlemmer | Kvotering | | | | | | |
| Barnehage | 20 % | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Grunnskole | 40 % | 3 | 4 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| Videregående skole | 20 % | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Høgsk./univ./komp.**) | 2 % | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Skoleledere | 10 % | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Fritt valgte *) | 8 % | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| Sum | 100 % | 9 | 11 | 13 | 3 | 12 | 4 |

*) Inkludert leder og nestleder
**) I de fylkeslagene der HUK har seksjonsstyre, bør styret ha 9 eller 13 medlemmer i normalordning

**Overgangsordning**
Valgkomiteen i fylkeslaget 2001 velges av fylkesstyrene i de to organisasjonene. Hvert av fylkesstyrene velger 6 representanter blant medlemmene i fylkeslagenes ordinære valgkomite(-er). Det skal tilstrebes en fordeling som ivaretar seksjonsbehov. Valgkomiteen konstituerer seg selv etter at den er valgt, og velger eventuelt et arbeidsutvalg.
Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle valg på stiftelsesårsmøtet, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité. Innstilling skal foreligge 4 uker før stiftelsesårsmøtet.
Valg av valgkomité for 2003 på stiftelsesårsmøtet må også gjøres slik at det blir likt antall representanter fra hver av de to organisasjonene, ved at det totale antallet medlemmer settes til én mer enn tallet på fylkesstyremedlemmer.

4.3.4.4 Seksjonsstyrer i fylkeslagene

Årsmøtet velger seksjonsstyrer i særmøter. Valg kan gjøres i plenum dersom det er færre enn 10 årsmøterepresentanter fra den enkelte seksjonen. Eventuelt kan fylkesstyret oppnevne medlemmer av seksjonsstyret etter forslag fra medlemmer av seksjonen i de berørte virksomhetene. Jf. ellers pkt. 4.4.

4.3.4.5 Forhandlingsutvalg

Fylkesstyret skal også opprette egne forhandlingsutvalg på statlig og kommunalt tariffområde. Det er viktig å sikre at medlemmene på det forhandlingsområdet det skal forhandles for, får flertall i utvalget og at utvalget normalt ledes av hovedtillitsvalgte. Eventuelle forhandlingsutvalg for privat sektor vurderes særskilt.

### 4.3.5 Landsplan

4.3.5.1 Landsmøtet

Landsmøtet er organisasjonens høyeste organ. Ordinært landsmøte blir holdt hvert tredje år innenfor perioden 20. oktober - 20. november.

| Landsmøtet | 180 | Normalordning | | |
|---|---|---|---|---|
| Medlemmer | Kvotering | Kvoterte repr. | Sentralstyre | Sum repr. |
| Barnehage | 20 % | 36 | 2 | 38 |
| Grunnskole | 40 % | 72 | 4 | 76 |
| Videregående skole | 20 % | 36 | 2 | 38 |
| Høgsk./univ./komp. | 2 % | 4 | 1 | 5 |
| Skoleledere | 10 % | 18 | 1 | 19 |
| Fritt valgte *) | 8 % | 14 | 3 | 17 |
| Sum | 100 % | 180 | 13 | 193 |

*) inkludert leder og nestleder

Landsmøtet har 193 representanter. Dette tallet omfatter sentralstyrets 13 medlemmer [7], og 180 delegater valgt av fylkeslagene for landsmøteperioden.
Delegasjonene skal settes sammen slik at en totalt oppfyller gjeldende kvoteringsvilkår.
I tillegg til de ordinære representantene møter 3 representanter fra studentorganisasjonen på landsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett.
Ordinært landsmøte innledes med særmøter for seksjonene, som velger seksjonsstyrer og (nominerer) representant til valgkomiteen.
Landsmøtet i plenum velger sentralstyre inkludert vararepresentanter, samt 16 medlemmer med personlige varamedlemmer til representantskapet. Landsmøtet velger også en kontrollkomité og valgkomité for påfølgende landsmøteperiode.
Landsmøtet behandler saker av overordnet betydning for organisasjonen, bl.a. spørsmål om tilslutning til hovedorganisasjon og eventuell sammenslutning (fusjon) med andre organisasjoner.

**Overgangsordning**
Stiftelseskongressen 2. - 4. oktober 2001 ivaretar de oppgavene som ordinært er lagt til landsmøtet, for perioden 01.01.02 - 31.12.03.
Stiftelseskongressen settes sammen av de valgte landsmøterepresentantene fra de to organisasjonene, 183 fra Norsk Lærerlag og 161 fra Lærerforbundet, til sammen 344 stemmeberettigede representanter.

Norsk Lærerlag og Lærerforbundet møter som likeverdige parter på stiftelseskongressen. Kongressen sammenkalles for å stadfeste det grunnlaget som partene gjennom sine representanter i styringsgruppa har forhandlet fram. Fusjonsgrunnlaget er uttrykt gjennom styringsgruppas forslag til vedtak og valgkomiteens innstilling.
Alle endringsforslag eller alternative forslag må vurderes i forhold til om kravet om konsensus fortsatt er ivaretatt.
Forslag i saker fremmet av styringsgruppa (inkludert vedtektsforslag) kan vedtas med simpelt flertall (173 stemmer når møtet er fulltallig). Endringsforslag eller alternative forslag, samt nye forslag krever 2/3 flertall (kvalifisert flertall).
Ved votering i personvalg mellom to kandidater, kreves også i første omgang 2/3 flertall for at en av kandidatene skal være valgt. Dersom en ikke oppnår slikt flertall, skal det voteres på nytt, med separat opptelling av stemmene fra hver av organisasjonenes representanter. Ved omvalg mellom to kandidater fra *samme organisasjon*, er den valgt som har fått flest stemmer. Ved omvalg mellom to kandidater fra hver sin organisasjon, skal det holdes nytt omvalg, med organisasjonsvis opptelling av stemmene. Dersom ingen av kandidatene får kvalifisert flertall (2/3), skal det gjennomføres nye voteringer der kravet til flertall for en av kandidatene reduseres for hver omgang.[8]
Samtidig skal valgreglene utformes slik at ingen kan bli valgt uten at det foreligger et flertall for kandidaturet i minst én av organisasjonene.

[7] På første ordinære landsmøte, i 2003, er det overgangsstyret som møter. Tallet på landsmøterepresentanter (stemmeberettigede) vil følgelig være høyere enn i tabellen ovenfor (198, siden overgangsstyret har 18 medlemmer).
[8] Dette er mer detaljert utformet i utkast til valgreglement for stiftelseskongressen.

4.3.5.2 Representantskapet

Representantskapet har 48 representanter. Dette tallet omfatter sentralstyrets medlemmer, de 19 fylkeslederne og 16 representanter særskilt valgt på landsmøtet, sistnevnte valgt slik at representantskapet (inkludert fylkeslederne) som helhet får en sammensetning i samsvar med gjeldende regler for seksjonskvotering, jf. pkt. 4.2.5. Om nødvendig må tallet på utjevningsrepresentanter økes (for den ene landsmøteperioden) for å balansere en ensidig fordeling av fylkeslederne på én seksjon.
I tillegg til de ordinære representantene møter leder av studentorganisasjonen i representantskapet med tale-, forslags- og stemmerett, samt én representant fra det sentrale organisasjonsleddet for pensjonister, med tale- og forslagsrett.

Representantskapet innkalles ordinært to ganger i året. Representantskapet behandler melding og årsregnskap fra sentralstyret, saker som gjelder fordeling av midler, og saker av overordnet og prinsipiell betydning.

**Overgangsordning** (erstatter 1. avsnitt i teksten for normalordning)
Representantskapet har minimum 53 representanter. Dette tallet omfatter sentralstyrets medlemmer, de 19 fylkeslederne og minimum 16 representanter [9] særskilt valgt på landsmøtet, sistnevnte valgt slik at representantskapet (inkludert fylkeslederne) som helhet får en sammensetning i samsvar med gjeldende regler for seksjonskvotering, jf. pkt. 4.2.5 og tilnærmet lik fordeling mellom organisasjonene. Om nødvendig må tallet på utjevningsrepresentanter økes (for den ene landsmøteperioden) for å balansere en ensidig fordeling av fylkeslederne på én seksjon.

| Representantskapet | 48 | Normalordning | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Kvoterte repr. | Ledere *) | Sentralstyre | Sum repr. |
| Medlemmer | Kvotering | | | | |
| Barnehage | 20 % | 8 | | 2 | 10 |
| Grunnskole | | 0 | | 4 | 4 |
| Videregående skole | | 0 | | 2 | 2 |
| Høgsk./univ./komp. | | 1 | | 1 | 2 |
| Skoleledere | 10 % | 4 | | 1 | 5 |
| Fritt valgte | | 3 | 21 | 1 | 25 |
| Sum | | 16 | 21 | 11 | 48 |

*) Leder, nestleder + 19 fylkesledere

[9] Siden valg av fylkesledere kommer etter stiftelseskongressen, må dette løses på følgende måte: Valgkomiteen fremmer forslag for stiftelseskongressen på et tilstrekkelig antall representanter fra de enkelte seksjonene/organisasjonene. Stiftelseskongressen godkjenner disse kandidatene for plassering i representantskapet. Etter at stiftelsesårsmøtene for fylkeslag er avviklet, fremmer valgkomiteen forslag på de kandidatene som bør velges som utjevningsrepresentanter i representantskapet. Sentralstyret i ny utdanningsorganisasjon foretar det endelige valget av disse utjevningskandidatene.

4.3.5.3 Sentralstyret

Sentralstyret har 13 medlemmer. Dette tallet omfatter leder, nestleder, 5 seksjonsledere og 6 styremedlemmer, alle valgt etter gjeldende kvoteringsregler. Det velges 3 varamedlemmer i prioritert rekkefølge. Disse velges som frittstående, uavhengig av seksjon. Varamedlemmene innkalles til møtene med tale- og forslagsrett.

Når en av de 5 valgte seksjonslederne melder forfall til møte i sentralstyret, skal nestleder eller annet styremedlem fra seksjonen innkalles til møtet med samme rettigheter som seksjonsleder, dersom seksjonsstyret ikke allerede er representert blant sentralstyrets medlemmer eller varamedlemmer. Ved alle andre fravær som gjelder enkeltmøter, gis de 3 møtende varamedlemmene stemmerett i den rekkefølgen de er valgt, uavhengig av hvilket medlem som melder forfall.

Ved forfall som gjelder hele møtet innkalles vararepresentant fra området dersom en seksjons representasjon ikke kan fylles opp gjennom de fast møtende vararepresentantene.

Sentralstyret er organisasjonens øverste utøvende myndighet, har ansvar for organisasjonens midler og fond og leder ellers den politiske virksomheten i organisasjonen i landsmøteperioden. Sentralstyret utpeker selv sitt arbeidsutvalg, og avklarer hvilke fullmakter dette skal arbeide innenfor.

**Overgangsordning** (erstatter første avsnitt i normalordning)
Sentralstyret har 18 medlemmer. Dette tallet omfatter leder, nestleder, 5 seksjonsledere og 11 styremedlemmer, alle valgt etter gjeldende kvoteringsregler (inkludert overgangsordning), likevel slik at 2 av medlemmene er fritt valgte i tillegg til leder og nestleder.
Det velges 4 varamedlemmer i prioritert rekkefølge. 1., 3. og 4. varamedlem velges fra Norsk Lærerlag; 2. varamedlem velges fra Lærerforbundet.
Varamedlemmene innkalles til møtene med tale- og forslagsrett.
Organisasjonene avgjør selv hvilke seksjoner varamedlemmene skal velges fra.

| Sentralstyret | | Normalordning | | Overgangsordning | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Styre | Vara | Styremedl. | | | Varamedl. | | |
| Medlemmer | Kvotering | | | NL | LF | Sum | NL | LF | Sum |
| Barnehage | 20 % | 2 | 0 | | | 3 | | | |
| Grunnskole | 40 % | 4 | 0 | | | 6 | | | |
| Videregående skole | 20 % | 2 | 0 | | | 3 | | | |
| Høgsk./univ./komp. | 2 % | 1 | 0 | | | 1 | | | |
| Skoleledere | 10 % | 1 | 0 | 7 | 7 | 1 | | | |
| Fritt valgte | 8 % | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| Sum | 100 % | 13 | 3 | 9 | 9 | 18 | 3 | 1 | 4 |

4.3.5.4 Sentral valgkomité

Landsmøtet velger en valgkomité, som har samme antall medlemmer og sammensetning som sentralstyret. Valgkomiteen konstituerer seg selv etter at den er valgt, og velger et arbeidsutvalg.
Valgkomiteen har ansvar for å fremme forslag til alle valg på landsmøtet, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité.

**Overgangsordning**
Valgkomiteen 2001 velges på landsmøtene juni 2001 i Norsk Lærerlag og Lærerforbundet. Hvert av landsmøtene velger 9 representanter blant medlemmene i organisasjonens ordinære valgkomité(-er), etter innstilling fra sentralstyret/landsstyret. Det skal tilstrebes en fordeling som ivaretar seksjonsbehov.
Valgkomiteen konstituerer seg selv etter at den er valgt, og velger et arbeidsutvalg på 6 medlemmer.
Valgkomiteen 2001 har ansvar for å fremme forslag til alle valg på stiftelseskongressen, inkludert valg i særmøter, med unntak av forslag til ny valgkomité. Innstilling skal foreligge 4 uker før stiftelseskongressen.
Valg av valgkomité for 2003 på stiftelseskongressen må også gjøres slik at det blir likt antall representanter fra hver av de to organisasjonene, ved at det totale antallet medlemmer settes til 14.

4.3.5.5 Seksjonsstyrer

Landsmøtet velger i særmøter 4 seksjonsstyrer for barnehage, grunnskole, videregående opplæring og skoleledere. I tillegg velger landsmøtet i plenum leder for seksjon høgskole/universitet/spesialpedagogiske kompetansesentra. Øvrige medlemmer av dette seksjonsstyret oppnevnes av sentralstyret, etter forslag fra virksomhetene.

4.3.5.6 Kontrollkomiteen

Kontrollkomiteen skal se til at sentralstyret og seksjonsstyrene forvalter sine midler på en forsvarlig måte, og at vedtak i disse styrene er i samsvar med vedtekter og landsmøtevedtak. Kontrollkomiteen skal hvert år avgi uttalelse til sentralstyrets (melding og) regnskap.

4.3.5.7 Forhandlingsutvalg

Sentralstyret kan også opprette egne forhandlingsutvalg for statlig og kommunalt tariffområde. Det er viktig å sikre at medlemmene på det forhandlingsområdet det skal forhandles for får flertall i utvalget. Eventuelle forhandlingsutvalg for privat sektor og andre mindre forhandlingsområder, vurderes særskilt.

## *4.4 Seksjonene i ny utdanningsorganisasjon*

4.4.1 Medlemmer med tilsettingsforhold[10] i eller relatert til barnehage, grunnskole, videregående opplæring eller høgskole/universitet/spesialpedagogisk kompetansesenter er tilknyttet en av fem seksjoner: barnehage, grunnskole, videregående opplæring, høgskole/universitet/spesial-

[10] Gjelder også medlemmer med hel eller delvis permisjon fra slike tilsettingsforhold, så sant ikke medlemmet er tilsatt og mottar lønn (hovedstilling) i virksomhet som tilsier annen seksjonsstatus.

pedagogisk kompetansesenter og skoleledere, jf. likevel pkt 4.4.6. Øvrige medlemmer får sine interesser ivaretatt direkte gjennom fellesorgan.

4.4.2 Særskilt ivaretakelse av ulike gruppeinteresser skal som en hovedregel foregå i seksjoner. Seksjonene vil i hovedsak ha en rådgivende funksjon overfor de felles styringsorganene, men vil også kunne få delegert oppgaver og få beslutningsrett innenfor sine områder. De vil kunne behandle alle saker de selv ønsker å forholde seg til, som et ledd i den politiske prosessen fram mot behandling i besluttende organ, og de vil ha anledning til å kommunisere i sin egen linje[11]. På fylkesnivå og lokallagsnivå kan årsmøtet velge *ikke* å opprette seksjoner, etter ønske fra representantene fra den/de berørte seksjonene. På lokallagsnivå kan årsmøtet vedta å opprette seksjon høgskole/universitet/spesialpedagogisk kompetansesenter, etter ønske fra representantene fra den berørte seksjonen, og med forutsetning om fylkesstyrets godkjennelse. Jf. også 4.3.3.5.

Både på lokallagsnivå og fylkeslagsnivå kan årsmøtene etter ønske fra seksjon barnehage vedta at denne seksjonen ikke skal ha sjølråderett. I slike tilfeller overføres råderetten til fellesstyret.

4.4.3 På lokallagsnivå kan årsmøtet vedta å opprette seksjon videregående opplæring, hvis fylkeslagets årsmøte ikke har opprettet eget lokallag for denne seksjonens medlemmer.
Seksjonene på alle nivåer ledes av et seksjonsstyre, som normalt har inntil 7 medlemmer inkludert leder og nestleder. Seksjonsstyrene skal normalt velges av og blant dem de skal representere. Normalt skal det være slik at lederne i seksjonene også sitter i fellesstyret på samme nivå (lokallagsstyre, fylkesstyre, sentralstyre). Alle seksjoner skal være sikret minimum en plass i styret på fylkes- og landsplan.

4.4.4 Alle valg skal avvikles i tilknytning til ordinære års- og landsmøter. Dette betyr at seksjonene avvikler særmøter der de delegatene som bare er valgt til særmøtet, tiltrer sammen med seksjonens årsmøte-/landsmøtedelegasjon. Normalt vil det være slik at seksjon barnehage behandler saker nevnt under 4.4.6 i særmøte, i forkant av ordinære års- og landsmøter.

4.4.5 Den nye organisasjonen etableres med en ordning som gir barnehageseksjonen sjølråderett i barnehagefaglige saker og *egne* arbeidsvilkår innenfor rammen av overordnede mål og prinsipper. Denne ordningen evalueres særskilt på første ordinære landsmøte. Seksjon barnehage kan opprette eget utvalg/forum for ledelse.

Seksjon grunnskole omfatter også pedagogisk personale i skolefritidsordningen (SFO).

Organisasjonen etableres også med en ordning der medlemmer tilsatt innenfor videregående opplæring kan danne eget lokallag innenfor fylkeslaget. Denne ordningen evalueres også særskilt på første ordinære landsmøte. Ordningen innebærer at lokallaget også omfatter medlemmer av seksjon skoleledere innenfor samme virksomhet(-er).

[11] Det vil også være anledning til å avholde egne ledermøter der dette er hensiktsmessig.

Medlemmer av seksjon skoleledere er ledere i grunnskole og videregående opplæring som i tariffavtale er definert som skoleledere. I tillegg har seksjonen medlemmer blant personale med pedagogisk utdanning innenfor kommunal og fylkeskommunal administrasjon knyttet til skole.

## *4.5 Utvalg, råd og fora*

### 4.5.1 Generelt om utvalg, råd og fora

Fellesorganet (sentralstyret, fylkesstyrene og lokallagsstyrene) på alle nivå kan i tillegg til seksjonene opprette rådgivende utvalg, råd og fora.

I alle faste utvalg skal representanter fra fellesorganet normalt være representert. Utvalgsmedlemmene for øvrig oppnevnes av fellesorganet (sentralstyret, fylkesstyre lokallagsstyre).

Utvalgene arbeider innenfor organisasjonens vedtekter og de retningslinjene som er fastsatt av sentralstyret, med eventuelle tillegg til retningslinjene fastsatt av fylkesstyret eller lokallagsstyret.

Fellesorganet oppnevner ellers andre utvalg, råd, fora, arbeidsgrupper eller komiteer etter behov.

De faste utvalgene får samme funksjonsperiode som styret de skal være rådgivende for. Øvrige utvalg, råd og fora kan styret selv bestemme funksjonsperioden for.

### 4.5.2 Landsplan

4.5.2.1 Utvalg under sentralstyret

Følgende faste utvalg oppnevnes:
Utvalg for lønns- og arbeidsvilkår, utdanningspolitisk utvalg, utvalg for spesialpedagogikk, utvalg for fagopplæring, utvalg for voksenopplæring, Sami Ossodat/samisk utvalg, kvinneutvalg og organisasjonsutvalg.

Sentralstyret kan også opprette andre utvalg.

I tillegg til utvalgene oppretter sentralstyret også et fondsstyre.

4.5.2.2 Fagråd/faggrupper

Sentralstyret oppnevner inntil 25 fagråd. Fagrådene skal gjenspeile organisasjonens faglige bredde og sikre organisasjonen faglig kompetanse på de områdene medlemmene arbeider innenfor. Fagrådene skal uttale seg om saker de får seg forelagt, og holde seg løpende orientert om utviklingen innenfor sitt fagområde. Fagrådene arbeider innenfor retningslinjer fastsatt av sentralstyret.

### 4.5.3 Fylkes- og lokallagsnivå

Styrene oppnevner utvalg, råd og fora etter behov.

## *4.6 Ikke-yrkesaktive medlemmer*

### 4.6.1 Generelt

Det er lagt opp til at det normalt bare er yrkesaktive medlemmer som tar aktivt del i arbeidet i de organene som beskrives i strukturen ovenfor. For ikke-yrkesaktive medlemmer må det derfor lages andre ordninger.

### 4.6.2 Organisering av studenter i ny utdanningsorganisasjon

Status i dag:
Både Norsk Lærerlag og Lærerforbundet

verver studentmedlemmer. Sannsynligvis har vi en del studenter som er medlem begge steder, ettersom begge organisasjoner tilbyr gratis medlemskap.

Norsk Lærerlag har opprettet en egen studentorganisasjon, Norsk Lærerstudentlag (NLL). Denne har lokallag ved alle lærerhøgskolene og egne styringsorganer på sentralt nivå, med leder og nestleder på heltid.

Lærerforbundet har ikke opprettet tilsvarende organisasjon.

Samlet har våre organisasjoner vel 11.000 studentmedlemmer.

Det er besluttet at også en ny utdanningsorganisasjon skal verve studentmedlemmer, og at de skal ha *egne* organisasjonsledd.

**Følgende prinsipper skal legges til grunn for organiseringen av studentmedlemmer i ny utdanningsorganisasjon:**

- Det opprettes *egen* studentorganisasjon. Dette må være en *ny* organisasjon som NLL kan gå inn i - det skal ikke være en videreføring av NLL.
- Organisasjonen må opprette lokale ledd ved *alle* aktuelle læresteder, både ved høgskolene og universitetene.
- De første vedtektene for studentorganisasjonen skal utarbeides av og vedtas i utdanningsorganisasjonen. Dette må bli en egen sak på stiftelseskongressen. Senere skal selvsagt studentene kunne bearbeide dette, men hele tiden slik at vedtektsendringer må godkjennes av sentralstyret i utdanningsorganisasjonen.
- Vedtektene må utvetydig slå fast at organisasjonen er utdanningsorganisasjonens eiendom. Det vil være opp til utdanningsorganisasjonen å avgjøre ressurstildeling, og om organisasjonen skal opprettholdes.
- Studentorganisasjonen skal ha landsmøte én gang årlig, og velge et landsstyre på 19 inkludert leder og nestleder, slik at alle fylker er representert.
- Studentorganisasjonen tildeles plasser i representantskap og på landsmøter i utdanningsorganisasjonen, med stemmerett. Leder har plass i representantskapet. Studentene har totalt 3 plasser på landsmøtene. Organisasjonen tildeles én plass uten stemmerett i seksjon høgskole/universitet/kompetansesentra.
- Medlemmer i studentorganisasjonen er samtidig medlemmer i utdanningsorganisasjonen, men uten de samme medlemsrettigheter og -plikter som yrkesaktive:
  - De skal ikke være valgbare til tillitsverv i ordinære styringsorganer.
  - De skal betale kontingent etter laveste sats (som dermed ikke fullfinansierer medlemskapet).
  - Studentmedlemmer skal likevel ha tilgang til samme medlemsfordeler som ordinære medlemmer.

### 4.6.3 Organisering av pensjonister i ny utdanningsorganisasjon

Utdanningsorganisasjonen tar sikte på å gi sine medlemmer et organisatorisk tilbud også etter at de er blitt pensjonister/trygdet.

For å ivareta dette vil det bli lagt til rette for opprettelse av egne organisasjonsledd på alle nivåer.

Ansvaret for å opprette slike organisasjonsledd tilligger lokallagsstyret, fylkesstyret og sentralstyret.

Det sentrale organisasjonsleddet for pensjonister tildeles én representant med tale- og forslagsrett i utdanningsorganisasjonens representantskap.

Pensjonistmedlemmer har ikke samme medlemsrettigheter og -plikter som yrkesaktive medlemmer.

De skal betale kontingent etter laveste sats (som dermed ikke fullfinansierer medlemskapet).

Pensjonistmedlemmer skal ha tilgang til samme medlemsfordeler[12] som ordinære medlemmer.

*Formål*
Egne organisasjonsledd for pensjonister har til formål å ta vare på disse medlemmenes særlige interesser. Gruppen skal gi medlemmene et aktivt faglig og pedagogisk miljø og være et forum der de kan drøfte og fremme aktuelle saker.

*Arbeidsoppgaver*
Organisasjonsleddene skal være rådgivende for hovedorganisasjonens og avdelingenes styrende organ.

*Organisering*
Styret på de ulike nivåene vedtar størrelsen på, og utpeker representanter til pensjonistgruppen

*Økonomi*
På lokal- og fylkesplan blir utgiftene til dette arbeidet dekket over lokal- og fylkeslagets budsjett.

Lokal- og fylkesstyret vedtar budsjett basert på den virksomheten en forventer.

På landsplan blir utgiftene dekket av utdanningsorganisasjonen på samme måte som for øvrige sentrale råd og utvalg.

## 4.7 Andre organisasjonsforhold

### 4.7.1 Kontingentordninger

Stiftelseskongressen/landsmøtet vedtar kontingentstørrelse og kategorier/kontingentklasser. Stiftelseskongressen/landsmøtet vedtar prosentvis fordeling av kontingenten, til fondsoppbygging og mellom organisasjonsnivåene, for å ivareta arbeid i fellesorganer og seksjoner.

Representantskapet håndhever fordelingssystemet og får dessuten fullmakt til å foreta justeringer innenfor visse rammer. Representantskapet (stiftelseskongressen første gang) fastsetter kriterier for fordeling av

[12] *Med delvis unntak av forsikringsordningene. Vilkår for livsforsikring vil endres med alderen for alle medlemmer.*

- fylkeslagenes andel av kontingenten innbyrdes mellom fylkeslagene
- lokallagenes andel av kontingenten innbyrdes mellom lokallagene, og
- klubbenes andel av kontingenten innbyrdes mellom klubbene.

Hovedprinsipp i ny utdanningsorganisasjon er at alle medlemmer skal betale kontingent.

*Ordinært trekk*
Yrkesaktive medlemmer (og potensielt yrkesaktive medlemmer) betaler en kontingent som utgjør en prosentdel av brutto pensjonsgivende inntekt. Begge organisasjonene opererer med et trekk på 1,35 %.

*Minimumsbeløp*
Det fastsettes et minimumsbeløp for kontingent. Dette betales også av potensielt yrkesaktive medlemmer som av ulike årsaker ikke er i arbeid, for eksempel i ulønnet permisjon, arbeidsledig etc.

*Maksimumsbeløp*
Det fastsettes et maksimumsbeløp som begrenser hvor høy kontingent et medlem skal betale i løpet av et kalenderår. Ordningen evalueres på første ordinære landsmøte.

*Kontingent for medlemmer med begrensede rettigheter*
Denne medlemstypen er under utredning. Arbeidsgruppen har foreløpig skissert følgende: Medlemmer kan for en periode innvilges medlemskap med begrensede rettigheter og en lavere kontingentsats, anslagsvis på samme nivå som minimumsbeløpet. Medlemskapet knyttes opp til reduserte rettigheter og forutsetter at organisasjonen opererer kun som en interesseorganisasjon og ikke kan ivareta interessene som arbeidstakerorganisasjon for medlemmene. Betingelser for denne typen medlemskap er at medlemmene har medlemskap i annen organisasjon som ivaretar arbeidstakerrettighetene, er ansatte i organisasjonen, er selvstendig næringsdrivende eller har politiske verv.
Medlemskap med begrensede rettigheter må gjenspeiles i vedtektene.

*Kontingent - lav sats*
Det fastsettes en lav kronesats, et årlig kontingentbeløp som ligger betydelig lavere enn minimumsbeløpet for yrkesaktive. Denne kontingenten betales av studenter og nyutdannede i første år av yrkeskarrieren, og av medlemmer utenfor arbeidslivet, inkludert medlemmer i 100 % alderspensjon/AFP og medlemmer som er 100 % uføretrygdet.

I tillegg til kontingent kommer eventuell premie til forsikringsordninger.

All kontingent kreves inn av organisasjonen sentralt. Det åpnes ikke for å ilegge medlemmer lokal kontingent.

### 4.7.2 Konfliktfond

Primæroppgavene for organisasjonen er å sikre og bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Et system basert på likeverdige tariffparter, forutsetter at det kan settes makt bak krav om tariffmessige forbedringer. Ut fra dette er et solid konfliktfond et viktig virkemiddel i lønnskampen.

Begge organisasjonene har isolert sett avsatt betydelige midler til formålet.

Samlede kampfondsavsetninger utgjør om lag 250 millioner. Dersom en ser nærmere på kostnadene ved å gjennomføre en streik, vil de fondsmidlene man rår over i dag, likevel virke utilstrekkelige dersom konflikten får et større omfang. Det må derfor planmessig avsettes midler til konfliktfondet. Landsmøtet inviteres til å ta stilling til en fast prosentandel til fonds, som et ledd i fordelingen av beregnet kontingentinngang.

Det bør utarbeides relativt strenge regler når det gjelder disponering av midler fra fondet ved at formål som kan dekkes av fondsmidler, går fram av egne retningslinjer. Det vil kunne være behov for midler til andre aksjonsliknende tiltak og til kampanjer for samfunnspåvirking m.v. Dette behovet bør løses ved fondsoppbygging der disponeringen kan skje noe friere.

Konfliktforberedelse og konfliktgjennomføring er et alvorlig organisasjonspolitisk virkemiddel. Det bør derfor legges stor vekt på medlemsengasjement i en konfliktstrategi. Omfang av økonomisk kompensasjon for dem som er i streik, bidrag fra dem som ikke er i streik og engasjement gjennom støtte i konfliktsituasjonen, blir viktige elementer i en slik strategi.

Behov for konfliktfond er uavhengig av hvilken organisasjonsmessig løsning den nye utdanningsorganisasjonen velger, selv om konfliktforberedelser og gjennomføring blir forskjellig om man velger en hovedorganisasjonsmodell eller frittstående organisasjon.

### 4.7.3 Sekretariatsfunksjoner

Den nye utdanningsorganisasjonen har som mål å bli en bedre organisasjon for alle medlemsgrupper. Et effektivt sekretariat både sentralt og desentralt er en forutsetning for realisering av de høye ambisjonene den nye utdanningsorganisasjonen har definert.

Hovedoppgavene til sekretariatene i den nye utdanningsorganisasjonen vil være å forberede saker til politisk behandling, sette politiske vedtak ut i livet og ikke minst kunne respondere på medlemmenes stadige endrede behov for tjenester.

Samtidig er det et utstrakt ønske om at den nye utdanningsorganisasjonen bør legge opp til en forsterket desentralisert virksomhet. Organisasjonen vil ha sekretariater med ansatte og tillitsvalgte i alle fylker og dessuten i en del av de større lokallagene.

Selve omstillingsfasen vil kreve større sekretariatsressurser enn tida der organisasjonen er kommet i en ordinær driftssituasjon, men likevel ikke større enn de to sekretariatene til sammen utgjør i dag.

Den samlede kontingentinngangen fra medlemmene vil være en viktig rammebetingelse for aktivitetene i den nye utdanningsorganisasjonen. Etablering av en ny utdanningsorganisasjon har som klar målsetting at medlemskontingenten ikke skal øke.

Selv om begge organisasjonene i dag opplever at sekretariatene drives med en minimumsbemanning, vil likevel en felles

disponering av de ansatte bety at organisasjonen kan frigjøre og omdisponere ressurser. Organisasjonene mottar de samme henvendelser og uttalelser til behandling. Organisasjonene utreder de samme problemstillinger om beslektede tema, og begge er representert eksternt i de samme fora. Administrativt vil det bli mer effektivt når regnskap, medlemsarkiv, sentralbord , trykkeri, medlemsblad, informasjon, saksbehandling mv. blir samkjørt.

Begge organisasjoner har en sammenlignbar organisasjonsstruktur når det gjelder de formelle organer og deres beslutningsstruktur. Møtestrukturen kan sammenlignes og de fleste typer skolering og kurs er stort sett sammenfallende og kan samordnes i en ny utdanningsorganisasjon. Her ligger det klare muligheter for effektivisering i sekretariatsbetjeningen.

Organiseringen av nye sekretariater vil være en prosess i kontinuerlig utvikling. Den må ses både i forhold til målsettinger og struktur på ny utdanningsorganisasjon og til fordeling av oppgaver mellom sentrale og desentrale ledd. Dette vil også delvis være avhengig av hvordan våre arbeidsgivermotparter organiserer seg og hvordan forhandlingssystemet vil være organisert i framtida.

Et overordnet mål for hele prosessen må være å ta vare på den spisskompetanse som allerede eksisterer i de to sekretariatene og å videreutvikle denne.

## *4.8 Overgangsordninger*

### 4.8.1 Styringsgrupper i fylkeslag

Oppstart av arbeid i styringsgrupper

*Snarest mulig etter landsmøtene 12.-13.06.2001 skal fylkesstyrene i Norsk Lærerlag og Lærerforbundet oppnevne sine representanter til felles styringsgrupper til å ivareta arbeidet med sammenslåing av organisasjonene på fylkesnivå i etableringsfasen fram til 01.01.2002.*

*De som har det faktiske hovedansvar for politikk og organisasjon i fylkeslagene høsten 2001, bør sitte i styringsgruppa på fylkesnivå.*

Sammensetning av styringsgrupper

*Organisasjonene på fylkesnivå kan velge om de vil ha 3, 4, 5 eller 6 representanter fra hver organisasjon i styringsgruppa. Dersom organisasjonene ikke kommer til enighet, må spørsmålet tas opp med sentral styringsgruppe. Organisasjoner som representerer ansatte i Lærerforbundet og Norsk Lærerlag, har møte- og talerett i styringsgruppa.*

Mandat for styringsgruppene

*Styringsgruppene på fylkesnivå får som mandat å treffe avgjørelser om alle forhold som det er nødvendig å ta stilling til i etableringsfasen, innenfor de rammene som er fastsatt i grunnlagsdokumentet og vedtak i sentral styringsgruppe og landsmøter, bl.a.*

- *stiftelsesårsmøte for fylkeslaget*
- *fylkeskontor*
- *ansatte*

- *tilrettelegging av sammenslåing av lokallag*
- *andre forhold.*

Sammensetning av valgkomité i forkant av stiftelsesårsmøtet
*Valgkomiteene i fylkeslagene settes sammen med likt antall medlemmer fra hver av de to organisasjonene.*
*Fylkesstyrene i de to organisasjonene velger sine representanter til den felles valgkomiteen blant medlemmene i fylkeslagenes valgkomiteer.*

### 4.8.2 Styringsgrupper i lokallag

*Det opprettes styringsgrupper på kommunenivå. Det vil bli gitt noen anbefalinger på hvordan sammensetningen kan være, mens det overlates til organisasjonene lokalt å bestemme størrelsen og sammensetningen ut fra lokale behov. Uenighet kan tas opp med styringsgruppene på fylkesnivå. Sammensetningen av styringsgruppa forelegges styringsgruppa i fylkeslaget til godkjenning.*

*I perioden 01.01. - 31.07.2002 fungerer styringsgruppene på kommunenivå som interimsstyre for lokallaget, med eventuelle endringer ut fra lokale behov.*

*Stiftelsesårsmøter i lokallagene avvikles innen utgangen av april 2002. Delegatordning og kvoteringsordninger vurderes for de største lokallagene.*

### 4.8.3 Landsmøtevedtak juni 2001 - foreløpige[13] innstillinger

4.8.3.1 For Lærerforbundet

*"I henhold til vedtekter for Lærerforbundet, § 11.7, går Lærerforbundet sammen med Norsk Lærerlag i en sammenslått ny utdanningsorganisasjon med virkning fra 1. januar 2002.*

*Lærerforbundets medlemmer samt aktiva og passiva overføres til den nye organisasjonen fra samme dato. Medlemmer, aktiva og passiva i Lærerforbundets fylkeslag og lokallag overføres til tilsvarende organisasjonsledd i den nye organisasjonen.*

*Til grunn for vedtaket ligger de to organisasjonenes felles "Grunnlagsdokument for ny utdanningsorganisasjon" av 25. april 2001, samt tillegg/presiseringer som (eventuelt) er lagt fram for landsmøtet under denne saken. En forutsetning for vedtaket er at Norsk Lærerlag fatter tilsvarende vedtak på sitt landsmøte.*

*Sentralstyret gis fullmakt til å treffe nødvendige tiltak og foreta nødvendige økonomiske disposisjoner for å sluttføre sammenslåingsprosessen i tråd med de utredninger som har vært lagt fram for landsmøtet, bl.a. gjennom deltakelse i felles styringsgruppe med Norsk Lærerlag.*

[13] Styrene i de to organisasjonene skal innen 11. mai 2001 sende saksdokumenter med innstilling til vedtak til landsmøterepresentantene. Innstillinger til vedtak kan da få en endret ordlyd.

*Det gis fullmakt til den felles styringsgruppa til å fremme saker samt innstillinger til vedtak for stiftelseskongressen.*

*Landsmøtets 161 representanter utgjør Lærerforbundets representasjon på felles stiftelseskongress i ny utdanningsorganisasjon 2. - 4. oktober 2001.*

*Lærerforbundets valgkomité fritas fra de oppgaver den har etter hovedvedtektene § 11.4. Lærerforbundets representanter i den felles valgkomiteen skal velges blant dem som har hatt slike verv i inneværende valgperiode.*

4.8.3.2 For Norsk Lærerlag

*"I henhold til vedtekter for Norsk Lærerlag, § 29, går Norsk Lærerlag sammen med Lærerforbundet i en sammenslått ny utdanningsorganisasjon med virkning fra 1. januar 2002.*

*Norsk Lærerlags medlemmer samt aktiva og passiva overføres til den nye organisasjonen fra samme dato. Medlemmer, aktiva og passiva i Norsk Lærerlags fylkeslag og lokallag overføres til tilsvarende organisasjonsledd i den nye organisasjonen.*

*Til grunn for vedtaket ligger de to organisasjonenes felles "Grunnlagsdokument for ny utdanningsorganisasjon" av 25. april 2001, samt tillegg/presiseringer som (eventuelt) er lagt fram for landsmøtet under denne saken. En forutsetning for vedtaket er at Lærerforbundet fatter tilsvarende vedtak på sitt landsmøte.*

*Landsstyret gis fullmakt til å treffe nødvendige tiltak og foreta nødvendige økonomiske disposisjoner for å sluttføre sammenslåingsprosessen i tråd med de utredninger som har vært lagt fram for landsmøtet, bl.a. gjennom deltakelse i felles styringsgruppe med Lærerforbundet.*

*Det gis fullmakt til den felles styringsgruppa til å fremme saker samt innstillinger til vedtak for stiftelseskongressen.*

*Landsmøtets 183 representanter utgjør Norsk Lærerlags representasjon på felles stiftelseskongress i ny utdanningsorganisasjon 2. - 4. oktober 2001.*

*Norsk Lærerlags valgkomiteer fritas fra de oppgaver de har i henhold til gjeldende instrukser. Norsk Lærerlags representanter i den felles valgkomiteen skal velges blant dem som har hatt slike verv i inneværende valgperiode".*

# 5. Politikk

## 5.1 Samfunnspolitikk

Arbeidet med å lage ein ny, stor utdanningsorganisasjon skjer i ei tid prega av økonomiske og politiske endringar. Samtidig som det norske samfunnet har hatt ein sterk velstandsvekst, har presset mot offentleg sektor auka. Kommunar og fylkeskommunar blir stilte overfor oppgåver som ikkje kan løysast tilfredsstillande under dagens økonomiske rammevilkår. Ein ny utdanningsorganisasjon vil arbeide for større forståing for offentlege løysingar som kjem heile samfunnet til gode, og for at staten gjennom finansieringa av kommunesektoren tek større ansvar for likeverdige tenestetilbod til alle, utan omsyn til bustad og bakgrunn.

Tilgangen på godt kvalifisert personale i offentleg sektor er også ein føresetnad for å kunne halde oppe og vidareutvikle velferdsstaten. Store rekrutteringsproblem og tendensar til flukt frå offentleg sektor kan likevel føre til at tenestetilbodet blir dårlegare. I utdanningssektoren står vi overfor den paradoksale situasjonen at rekutteringsproblema veks parallelt med at utdanning får stadig meir å seie for økonomi og velferd. Betre lønns- og arbeidsvilkår er ein viktig føresetnad for å snu denne utviklinga. Unge som søkjer utdanning må få signal om at arbeid med barn og unge og utdanning blir verdsett, og at arbeid på alle nivå i utdanningssystemet - frå barnehage til universitet og høgskule - kan vere ein attraktiv karriereveg.

Samtidig som ein ny utdanningsorganisasjon vil ha som mål å påverke utviklinga innanfor utdanningssektoren spesielt og samfunnet generelt, må han ta omsyn til endringane ei ny tid fører med seg. Nye undervisnings- og organisasjonsformer, som fjernundervisning og fleksible utdanningstilbod, vil kunne få innverknad på lønns- og arbeidsvilkåra til medlemsgruppene. Sentrale, kollektive lønnsoppgjer blir utfordra av desentraliserte og meir individualiserte oppgjer.

Ein ny og større utdanningsorganisasjon vil ha ein posisjon som gjer at han kan leggje premissar for og påverke sider ved samfunnsutviklinga. Døme på dette kan vere privatiseringstendensane i utdanningssystemet og omfanget av desentraliseringa. Samstundes må ein ny organisasjon ta omsyn til utviklingstrekk og realitetar som vi i liten grad kan påverke eller endre. I slike samanhengar er det viktig at vi også utviklar politikk for å tilpasse oss nye situasjonar.

Ein ny organisasjon vil difor på mange måtar ha to viktige politiske roller: Han skal vere pådrivar og strateg når det gjeld samfunnsutviklinga, og han må ha evne og dynamikk til å utvikle politikk for å møte dei realitetane som vil møte oss.

Ein sterk offentleg sektor er det beste grunnlaget for eit samfunn som byggjer på felles innsats og solidaritet. Kommunane er viktige berarar av velferdsstaten, og det er staten si oppgåve å sikre kommunar og fylkeskommunar ein økonomi som er i samsvar med dei oppgåvene og pliktene dei er sette til å utføre. Den nye utdanningsorganisasjonen vil motverke den aukande bruken av konkurranseutsetjing og privatisering.

I ein ny utdanningsorganisasjon vil svært mange av medlemmene vere arbeidstakarar i kvinnedominerte yrke. Det er viktig å ta vare på det kvinnepolitiske aspektet, både i arbeidet med eigne yrkesgrupper og fag, i tariffarbeidet og i det samfunnspolitiske og internasjonale engasjement til den nye organisasjonen.

Den nye organisasjonen skal ivareta medlemmene sine interesser når det gjeld lønns- og arbeidsvilkår og utdanningspolitiske og fagleg-pedagogiske spørsmål. Han skal også arbeide for at barn, unge og vaksne får gode opplæringstilbod, og at utdanninga skal ha ei sentral rolle i samfunnet.

Det er eit overordna prinsipp for den nye organisasjonen å styrkje den profesjonelle identiteten til utdanningsgruppene og sikre dei eit lønnsnivå som avspeglar det viktige arbeidet dei utfører i samfunnet vårt. Desse to oppgåvene heng nøye saman.

## *5.2 Internasjonalt engasjement*

Vedtak i internasjonale fora verkar direkte eller indirekte inn på den politiske, økonomiske og kulturelle utviklinga i ulike land, t.d. på lønns- og arbeidsvilkår og lov- og avtaleverk. Det er difor viktig at den nye utdanningsorganisasjonen blir ein aktiv medlem i den verdsomspennande organisasjonen Education International (EI) både på verdsplan og i Europa (EI/E). Gjennom EI bør den nye utdanningsorganisasjonen engasjere seg i arbeidet for menneskerettar og fagforeiningsrettar og arbeide for å hindre brot på internasjonale konvensjonar og rekommandasjonar.

På europeisk nivå vil organisasjonen vere medlem i European Trade Union Committee for Education (ETUCE), som har brei kontaktflate med EU-systemet og i praksis er einaste representanten for arbeidstakarsida i utdanningsspørsmål. På nordisk plan vil organisasjonen vere med i Nordiska Lärarorganisationers Samråd (NLS).

Ein ny utdanningsorganisasjon vil følgje opp tradisjonen frå Lærarforbundet og Norsk Lærarlag og engasjere seg sterkt i internasjonalt solidaritetsarbeid. Det internasjonale solidaritetsarbeidet bør ta utgangspunkt i at samarbeidspartane er fagforeiningar innanfor utdanningssektoren med dei same grunnleggjande prinsippa for fagforenings- og utdanningspolitikk. Arbeidet må ha som mål å byggje faglege, økonomiske og moralske alliansar mellom fagforeiningar i ulike land.

Solidaritetsarbeidet i den nye utdanningsorganisasjonen skal baserast på politisk analyse og ikkje på paternalisme og einsidige velferdsføremål. Arbeidet skal også ha som mål å få til eit sterkare engasjement og ein breiare representasjon av kvinner i fagforeiningane, og det skal styrkje den sentrale rolla utdanning har i utviklinga av eit samfunn.

## *5.3 Utdanningspolitikk*

### 5.3.1 Generelt

Kunnskapssamfunnet er i rask utvikling. Alle utdanningsinstitusjonar møter sterke krav om effektivisering og endring. Mange ønskjer å påverke innhaldet i utdanninga og organiseringa av utdanningssystemet.

Som profesjonelle yrkesutøvarar er det viktig at vi engasjerer oss i desse prosessane. Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at det pedagogiske personalet frå barnehage til universitet og høgskule skal ta aktivt del i utforminga av utdanningspolitikken og ha reell innverknad på utviklinga av utdanningsinstitusjonane.

På alle nivå i utdanningssystemet finn vi private tilbod, ofte i konkurranse med dei offentlege institusjonane. Slike private løysingar kan tene dei ressurssterke, mens det offentlege må ta ansvaret for svake grupper. Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for eit sterkt offentleg utdanningssystem med høg kvalitet som gir tilbod om gratis og likeverdig utdanning til alle, utan omsyn til personlege føresetnader, alder, kjønn, bustad og sosial og etnisk bakgrunn.

Ein føresetnad for eit sterkt offentleg utdanningssystem er vilje til demokratisk styring på alle nivå. Styringsordningane må sikre medråderett for alle berørte partar. I partssamansette organ må inga gruppe ha fleirtal aleine. God utdanning for alle må sikrast ved at den enkelte barnehagen, skulen og utdanningsinstitusjonen har eit tilstrekkeleg og trygt økonomisk fundament.

Det er viktig å skape samanheng og kontinuitet mellom utdanningsnivåa. Vi vil difor arbeide for å lette overgangen frå barnehage til grunnskule, frå grunnskule til vidaregåande opplæring og frå skuleverk til høgare utdanning eller til yrkeslivet.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at utdanningssystemet møter det behovet kvar enkelt har for livslang læring og utvikling, og at det tek vare på samfunnet sitt behov for aktive deltakarar. Ein føresetnad for å få dette til er at det pedagogiske personalet har fagleg og pedagogisk kompetanse og stort nok profesjonelt handlingsrom.

Alle barn, unge og vaksne med behov for særskilt tilrettelagt opplæring skal ha rett til spesialpedagogiske tiltak i barnehage og skule. Tiltak som blir gitt etter sakkunnig vurdering, må følgjast opp med tilstrekkelege ressursar. Personale med spesialpedagogisk kompetanse må stå for opplæringa. Det spesialpedagogiske støtteapparatet må styrkjast.

Integrering og tospråklegheit er viktige verkemiddel for å nå målet om likestilling mellom ulike grupper i samfunnet vårt, utan omsyn til etnisk eller annan bakgrunn. Den nye organisasjonen vil arbeide for at det blir utdanna fleire tospråklege førskulelærarar og lærarar.

Det må løyvast tilstrekkelege ressursar til ein god 2-språkleg opplæringssituasjon for språklege minoritetar i heile utdanningssystemet.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at samiske barn skal få barnehage- og skuletilbod som er likeverdige med dei tilboda andre barn i Noreg har. Den nye organisasjonen vil arbeide for at det blir løyvd tilstrekkelege ressursar til å utvikle godt pedagogisk materiell på samisk. Organisasjonen vil arbeide for samisk lærarutdanning på nasjonal basis

med stor nok kapasitet og høg fagleg kvalitet.

Det pedagogiske personalet opplever eit krysspress mellom ambisiøse planar og krav om endring og omstilling på den eine sida og mangel på ressursar på den andre. Presset blir forsterka ved at byråkratisering og delegering av ansvar har ført til at mykje av arbeidstida går med til andre oppgåver ein dei pedagogiske.

Raske endringar og større interesse for utdanningsspørsmål set spesielle krav til leiinga i pedagogiske institusjonar. Mange leiarar opplever at dei administrative oppgåvene tek stadig meir tid frå kjerneoppgåvene, som er pedagogisk leiing og personalleiing.

Ein tendens i det utdanningspolitiske biletet er meir samanheng og kontinuitet mellom dei ulike nivåa i utdanningssystemet. Den generelle delen av læreplanen er no felles for grunnskule og vidaregåande opplæring. Vi har også fått felles opplæringslov for dei to skuleslaga og eigen rammeplan for barnehagen.

I barnehagesektoren ser vi likevel to motstridande tendensar: Barnehagen som eit tilsyns- og omsorgstilbod og barnehagen som ein del av utdanningssystemet. Ein ny organisasjon vil arbeide for eit utdannings- og opplæringssystem som strekkjer seg frå barnehage til universitet og høgskule.

Ein ny utdanningsorganisasjon som har medlemmer og dermed innverknad på alle nivå i utdanningssystemet, vil ha gode føresetnader for å utvikle ein konsistent og samanhengande politikk for heile utdanningsfeltet.

Samstundes har kvart utdanningstrinn sin eigenart og tradisjon, og medlemsgruppene på dei ulike trinna kan ha ulik utdanningsbakgrunn og fagtradisjon. Det som bind dei saman, er at medlemmene på ein eller annan måte arbeider med opplæring og utdanning av barn, unge og vaksne.

Ein ny utdanningsorganisasjon må difor kunne utvikle ein utdanningspolitikk for kvart utdanningstrinn som tek omsyn til det spesifikke ved dette trinnet. Organisasjonen vil også ha ein fag- og utdanningspolitikk som tek vare på dei spesielle interessene til dei ulike medlemsgruppene.

Organisasjonen vil ha eit særskilt ansvar for å utvikle ein politikk som er tilpassa situasjonen i dei samiske områda.

Styrken til den nye organisasjonen vil nettopp liggje i at han har høg kompetanse og styrke på dei ulike utdanningsområda, samstundes som han legg vekt på heilskap og samanheng og på kontinuitet i utdanninga.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at:

- alle nivå i utdanningssystemet får auka ressursar
- det pedagogiske arbeidet skal utførast av pedagogisk personale med høg fagleg og pedagogisk kompetanse
- kompetansekrava i utdanningssystemet blir skjerpa
- kvalitetskrava til lærarutdanningane blir skjerpa

- det pedagogiske personalet får gode vilkår for kompetanseheving og fagleg oppdatering
- leiarane av pedagogiske verksemder skal ha tid og kompetanse til pedagogisk leiing og personalleiing
- det blir sett nasjonale standardar for talet på pedagogar i barnehage, skulefritidsordning og skule
- det viktigaste målet for kvalitetsvurdering på alle nivå i utdanningssystemet skal vere utvikling og ikkje kontroll
- alt pedagogisk personale skal ha et solid yrkesetisk fundament
- all læring skal være aktiv handling, og at barn, unge og vaksne skal ha reell innverknad på læringsarbeidet
- opplæringa skal gi god allmenndanning og allsidig kunnskap
- alle barn, unge og vaksne skal ha tilbod som er tilpassa føresetnadene til den enkelte
- støtteapparatet skal ha tilstrekkeleg kapasitet og nødvendig spesialkompetanse.

### 5.3.2 Eit krafttak for betre arbeidsmiljø og arbeidsvilkår

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for betre arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og rettsvern for alt pedagogisk personale på alle nivå i utdanningssystemet.

Ved alle pedagogiske institusjonar blir det stilt krav om utvikling og endring. Slike prosessar stiller personalet overfor store og spanande utfordringar. Men det er eit problem at styringsverktøy, organisering, ressursar og andre rammevilkår ikkje blir endra i takt med at krava aukar. Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at endringar og reformer fremjar det pedagogiske arbeidet, samtidig som dei skal føre til betre arbeidsvilkår.

Vi har mange døme på at arbeidsgivar har prøvd å svekkje avtaleverket for å kunne endre gjeldande rammevilkår, t.d. gjennom meir fleksible avgjerder og ved å styrkje styringsretten til arbeidsgivaren. Det er grunn til å tru at det vil bli meir av dette i åra som kjem.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for å sikre dei rettane medlemmene har etter arbeidsmiljølova. Det gjeld både det fysiske arbeidsmiljøet, som godt inneklima, gode kontorarbeidsplassar og møterom, og det psykososiale arbeidsmiljøet med ein god personal- og seniorpolitikk. Arbeidsgivarar på alle nivå må ta reelt ansvar for å leggje til rette arbeidet slik at det er tilpassa alderen, arbeidsevna og kompetansen til den enkelte arbeidstakaren, og slik at ikkje sjølvrespekten blir krenkt.

I dag opplever det pedagogiske personalet at dei ikkje har nok tid til å løyse oppgåvene sine. Den nye utdanningsorganisasjonen vil kjempe for ressursar og arbeidstidsordningar som gir nok tid til pedagogisk arbeid, leiing, samarbeid og utvikling.

Ei anna viktig oppgåve er å sikre rettsvernet til medlemmene i arbeidsforholdet. Det gjeld både når ein blir tilsett, i arbeidssituasjonen (også under interne omstillingsprosessar), og når ein sluttar i stilling.

Stadig fleire viktige avgjerder blir i dag tekne på arbeidsplassnivå. For å betre arbeidsmiljøet og arbeidsvilkåra er det difor nødvendig å styrkje medråderetten på arbeidsplassen. Dermed vil klubben spele ei stadig viktigare rolle for medlemmene. Gjennom hovudavtalen har den tillitsvalde ansvar for å ivareta rettane til medlemmene og høve til å påverke avgjerder. Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for å styrkje klubben som organisasjonsledd og for at den tillitsvalde på arbeidsplassen skal få meir å seie.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for ein god personalpolitikk, mellom anna ved at:

- **det pedagogiske personalet får styrkt medråderetten**
- **det pedagogiske personalet får nok tid til dei oppgåvene som er pålagde**
- **det pedagogiske personalet blir sikra eit godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø**
- **det pedagogiske personalet blir omfatta av ein god seniorpolitikk**
- **rettsvernet til medlemmene blir teke vare på**

### 5.3.3 Kompetansespørsmål

Ein ny utdanningsorganisasjon vil leggje vekt på at høg kompetanse skal vere ein viktig føresetnad for arbeid i barnehage, skule og høgre utdanning. Det gjeld både fagleg og pedagogisk kompetanse. Det vil bli lagt sterkare vekt på fagfordjuping di høgare opp i utdanningssystemet ein kjem. I dei studieførebuande linene i vidaregåande skule bør lærarar med universitetsutdanning vere det normale. Fleire enn i dag bør ha utdanning på hovudfagsnivå. Samla sett vil allmennlærarane vere den største gruppa i grunnskulen. Universitetsutdanna lærarar, også med hovudfag, bør ha ein naturleg plass i grunnskulen.

Ein ny utdanningsorganisasjon vil gå inn for strengare kompetansekrav i heile utdanningssystemet. Når det gjeld kompetansekrava på ungdomstrinnet, har organisasjonen som mål at langt fleire skal ha fagleg fordjuping på grunnfagsnivå. I den samanhengen er det viktig at arbeidsgivar legg til rette for at lærarar som i dag underviser på ungdomstrinnet, og som ikkje har slik fagfordjuping, kan ta relevant vidareutdanning. Det same må gjelde i andre samanhengar der kompetansekrava blir endra.

### 5.3.4 Barnehagen

Barnehagen skal vere eit offentleg pedagogisk tilbod til alle barn og ein del av utdanningstilbodet. Den nye utdanningsorganisasjonen vil halde fram kampen for å gi barnehagen reell status som ein del av utdanningssystemet. Eit viktig skritt vil vere å lovfeste retten til barnehage på same måten som retten til vidaregåande opplæring.

Den viktigaste oppgåva til barnehagen er å leggje til rette for leik, læring og omsorg. Rammeplanen legg vekt på kvardagslivet og det sosiale livet i barnehagen. Arbeid med spesielle fagområde

må bli naturleg innlemma i kvardagsaktivitetane og ikkje erstatte dei spontane, ikkje planlagde læringssituasjonane. Leik er grunnleggjande for barns utvikling.

Barnehagen skal i samarbeid med foreldra arbeide for å sikre barna ein trygg og god barndom, samtidig som han førebur til skulegangen og det vidare livet. Tid, plass, kunnskap og kompetanse er viktige føresetnader for å skape ein god barnehage.

Leiarane i barnehagen er nøkkelpersonar med omfattande og tidkrevjande arbeidsoppgåver. Å leie ein barnehage i tråd med rammeplanen i ei tid med store krav til omstilling, fleksibilitet og brukartilpassing, inneber mange og krevjande lokale prosessar. Relevant kompetanseutvikling og tid til å utføre leiaroppgåvene er nødvendige føresetnader.

Heile det pedagogiske personalet må sikrast etterutdanning og få høve til å drive utviklingsarbeid.

Kommuneøkonomien fører til store skilnader kommunane imellom både i utbygginga av barnehagar og i kvaliteten på tilbodet. Manglande ressursar fører ofte til nedskjering i bemanninga og til større barnegrupper. Mange barnehagar har for små areal for barn og vaksne. Det fører til stort arbeidspress og eit dårleg arbeidsmiljø for dei tilsette.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at barn skal få eit pedagogisk tilbod som er basert på kva som er best for barna, og som er tilpassa foreldra og lokalsamfunnet sine behov. Vi vil kjempe for auka ressursar til barnehagesektoren for å sikre god kvalitet på tilbodet og gi dei tilsette betre arbeidsforhold.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at:

- **barnehagen skal vere ein del av velferdsstaten og medverke til likeverdige oppvekstvilkår**
- **alle barn skal ha rett til gratis barnehagetilbod**
- **barnehagen skal vere eit offentleg pedagogisk tilbod og ein del av utdanningssystemet**
- **barnehagen skal ha lovfesta standardar som sikrar fagleg kompetanse og god kvalitet**
- **styrarar og pedagogiske leiarar i barnehagen skal ha førskulelærarutdanning**
- **barnehagen skal ha eit samfunnsmandat som slår fast kva for oppgåver han har**
- **barnehagen skal ha god nok bemanning og ikkje for store barnegrupper**
- **dei tilsette skal få etterutdanning for å møte krava i rammeplanen**

### 5.3.5 Skuleverket

Stadig fleire aktørar vil vere med og forme framtidsskulen. Arbeidslivet vil vere med og bestemme kompetansen til framtidas arbeidskraft. Foreldra stiller

større krav om innsyn og medverknad. Elevdemokratiet er styrkt, og elevane har fått meir å seie. Den pedagogiske forskinga utviklar ny kunnskap om undervisning og læring. Det skjer eit omfattande reformarbeid med utgangspunkt i politiske vedtak.

For oss som arbeider med utdanning, er den store offentlege interessa i utgangspunktet positiv. Dei nye utfordringane krev at vi som profesjon er aktivt med i vurderinga av skulen, og at vi engasjerer oss i den vidare utviklinga av skulen som samfunnsinstitusjon. Den nye utdanningsorganisasjonen vil forsvare den retten lærarane har til å påverke og til å kjempe for at ressursar og rammevilkår står i forhold til utfordringane.

Skuleleiarane er nøkkelpersonar i dagens skule og har fått svært vide ansvarsområde og arbeidsoppgåver. Å leie ein skule i samsvar med grunnverdiane i læreplanane inneber at dei må gå inn i mange og krevjande prosessar lokalt. Det er heilt nødvendige føresetnader for god leiing at skuleleiarane får utvikla relevant kompetanse og tid til å utføre leiaroppgåvene.

5.3.5.1 Grunnskulen

Grunnskulen har ei vid og samansett samfunnsoppgåve, som han skal løyse i samarbeid med elevane sine føresette. Skulen skal vere allmenndannande og formidle eit felles kunnskaps- og verdigrunnlag, og han skal førebu elevane til vidare utdanning og til yrkes- og samfunnslivet. Det er understreka i læreplanen at undervisninga skal vere prega av praktiske arbeidsoppgåver, og at elevane skal lære å sjå samanheng mellom teori og praksis og mellom kunnskap og handling.

Skulen skal gi alle elevar gode vilkår for utvikling gjennom ei opplæring som er tilpassa den enkelte sine føresetnader og behov.

Samtidig har grunnskulen viktige oppsedarfunksjonar. Han skal lære elevane å utvikle sjølvstende og samarbeidsevne, hjelpe dei å utvikle haldningar til aktuelle samfunnsspørsmål og oppsede dei til aktive deltakarar i eit demokratisk samfunn.

Innhaldet og organiseringa i skulen må utviklast kontinuerleg for å møte desse utfordringane. Den nye utdanningsorganisasjonen vil kjempe for at lærarane skal få god grunnutdanning og etterutdanning, og at den enkelte skulen skal få høve til å drive utviklingsarbeid. Dei viktigaste føresetnadene for å få dette til, er at lærarane får tid og høve til å samarbeide, og at dei har pedagogisk handlingsrom.

Dårleg kommuneøkonomi fører til mangel på ressursar og større skilnader. Den nye utdanningsorganisasjonen vil kjempe for ein gratis offentleg einskapsskule med gode og likeverdige tilbod til alle. Eit viktig krav er å få nasjonale standardar for ressursinnsats i skulen.

Reform 97 representerer store utfordringar for grunnskulen. Etterutdanning, organisatoriske tiltak og skuleutbygging må vere i samsvar med desse utfordringane. Betre tilgang på læremiddel, mellom anna innanfor informasjonsteknologi, er viktig. På barnetrinnet er det innført eit nytt

klassetrinn, og førskulelærarane har komme inn som ny yrkesgruppe. Det nye småskuletrinnet blir prega av arbeidsmåtane i både skulen og barnehagen, mens mellomtrinnet representerer større fagbreidd og større variasjon i arbeidsmåtane.

Læreplanen for ungdomstrinnet legg vekt på prosjekt og allsidige og sjølvstendige arbeidsmåtar og på at elevane skal få større innverknad på og ansvar for sitt eige skulearbeid. Det krev at lærarane har god fagleg og pedagogisk kompetanse og tid til å løyse oppgåvene sine.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for:

- **betre etterutdanningstilbod og organisatorisk tilrettelegging**
- **auka lærartettleik for å kunne realisere måla for skulen og leggje undervisninga betre til rette**
- **meir tid til klassestyrarane og den sosialpedagogiske tenesta**
- **lågare klassedelingstal, spesielt på ungdomstrinnet**
- **betre arbeidstidsordningar**
- **lågare undervisningsplikt på ungdomstrinnet**
- **ein grunnskule utan foreldrebetaling**

Skulefritidsordninga (SFO) skal vere eit tilbod om fritidsaktivitetar, omsorg og tilsyn til dei yngste elevane før og etter skuletid. Gode SFO-tilbod må gi rom for leik og varierte aktivitetar under tilsyn av vaksne med nødvendig kompetanse for slikt arbeid. Erfaringane til no viser at SFO mange stader ikkje fungerer så godt som ho burde. Den nye organisasjonen vil arbeide for å styrkje SFO. Organisasjonen har som mål at:

- **tilbodet om SFO skal omfatte alle elevane på barnetrinnet**
- **ordninga skal vere gratis for foreldra**
- **SFO skal ha tilpassa lokale med god kvalitet**
- **det blir sett krav til bemanning og til kompetanse for personalet**

### 5.3.5.2 Vidaregåande opplæring

Vidaregåande opplæring står i eit spenningsfelt mellom endring og tradisjon. Opplæringa må kontinuerleg utviklast for å møte elevane sine behov og nye krav og forventningar frå samfunnet. Ho skal mellom anna medverke til bevisstgjering, sjølvstende og kritisk refleksjon, førebu elevane til å ta samfunnsansvar og utvikle eit felles kunnskaps- og verdigrunnlag. Samtidig skal opplæringa formidle kulturarv og tradisjonar.

Opplæringa i den vidaregåande skulen skal ha høg fagleg kvalitet. Det krev at lærarane har solid fagleg og pedagogisk utdanning, og at dei har pedagogisk handlingsrom. Det krev også at lærarane får tilfredsstillande etterutdanning.

Tida og kompetansen til lærarane saman med gode læremiddel er viktige føresetnader for å kunne nå dei måla samfunnet har sett for skulen. I dag er det ikkje samsvar mellom ressursgrunnlaget og dei uttrykte ambisjonane for skulen. Den nye organisasjonen vil difor kjempe for fleire ressursar til vidaregåande opplæring.

Opplæringa i yrkesfag må gi tilstrekkeleg praktisk og teoretisk fagkunnskap og førebu elevane for yrkes- og samfunnslivet. Det må skje utan at opplæringa blir for generell og teoretisk.

Allmennfag og studieførebuande retningar i vidaregåande opplæring har vore forsømde under arbeidet med Reform 94. Den nye utdanningsorganisasjonen vil rette søkjelyset mot den plassen og den rolla allmenndanninga skal ha i samfunn og utdanning.

Vidaregåande opplæring må ha kapasitet og høve til å drive forsøks- og utviklingsarbeid og til å gi gode opplæringstilbod som er tilpassa ulike elevgrupper. Den offentlege vidaregåande skulen må også ha ei nøkkelrolle i opplæringa av vaksne.

Overgangen mellom ungdomstrinnet i grunnskulen og vidaregåande opplæring må bli betre slik at skulen får reelt høve til å leggje undervisninga til rette for alle elevar.

Læreplanar og opplæringsmodellar må bli meir fleksible for å møte behova frå heile elevmassen. Spesielt gjeld det for elevar med særleg stort behov for individuell tilpassing av opplæringa og for vaksne søkjarar.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for:

- **betre etterutdanningstilbod**
- **auka lærartettleik for å kunne realisere måla for skulen og leggje undervisninga betre til rette**
- **meir tid til klassestyrarane og rådgivingstenesta**
- **betre arbeidstidsordningar**
- **ivareta og vidareutvikle særpreget til allmennfaga og yrkesfaga**
- **meir fleksible organiseringsmodellar**
- **at den offentlege vidaregåande skulen skal spele ei sentral rolle i vaksenopplæringa**

### 5.3.6 Høgare utdanning

Høgare utdanning ved skal ivareta samfunnet sine behov for å utvikle ny kunnskap og utdanne høgt kvalifisert arbeidskraft. Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at offentlege universitet og høgskular skal gi tilbod om undervisning av høgaste kvalitet.

Forsking og undervisning er dei to viktigaste oppgåvene i universitets- og høgskulesektoren. Ein ny utdanningsorganisasjon vil arbeide for at sektoren får budsjettrammer som sikrar høg kvalitet på begge desse områda. Det er mellom anna viktig at sektoren har økonomisk evne og fridom til å prioritere grunnforskinga. Undervisninga ved universitet og høgskular skal vere forskingsbasert, det vil seie at det er nær samanheng mellom forskinga i faget og undervisninga.

Innhaldet og kvaliteten i lærarutdanningane er eit viktig verkemiddel for å sikre gode og likeverdige tilbod i barnehage og skule. Det pedagogiske personalet er nøkkelpersonar for å sikre kvaliteten. I dag er det stadig færre som ønskjer å utdanne seg til førskulelærarar og lærarar. For både styresmaktene og den nye organisasjonen vil det vere ei viktig oppgåve å gjere pedagogisk arbeid meir attraktivt for unge menneske.

Både universiteta og høgskulane spelar ei viktig rolle i lærarutdanninga. Mangfaldet i norsk lærarutdanning har vore avgjerande for å sikre pedagogisk og fagleg kvalitet i heile utdanningsløpet. For å ta vare på dette er det viktig at lærarutdanninga blir tilpassa kompetansekrava og kompetansebehova på ulike nivå i utdanningssystemet. Allmennlærarutdanninga må framleis vere minst fire år. Førskulelærarutdanninga, yrkesfaglærarutdanninga og anna faglærarutdanning må òg vere minimum fire år. Det er også viktig at ein ved eventuelle endringar i gradsystemet sikrar at universiteta framleis skal spele ei viktig rolle som lærarutdanningsinstitusjonar.

Det er viktig å sjå forsking og utviklingsarbeid som ein del av kunnskaps- og profesjonsutviklinga. Også innanfor lærarutdanningane må forsking ha ein sentral plass. Det er særleg viktig å styrkje den forskinga som er nær knytt til det pedagogiske arbeidet i barnehagar, skular og opplæringsinstitusjonar. Det må også knytast nærare band mellom forsking og FOU-arbeid, og lærarane bør involverast meir i forskingsarbeidet. Det er eit offentleg ansvar å syte for tilstrekkeleg økonomisk handlingsrom og på annan måte sjå til at forskinga i nødvendig grad avspeglar det samfunnsmandatet institusjonane har.

Ein ny utdanningsorganisasjon vil arbeide for å styrkje sambandet mellom barnehagen, skuleverket og universitets- og høgskulesektoren. For å få det til må det etablerast nye fora for gjensidig informasjonsutveksling, samarbeid og påverknad.

Den nye utdanningsorganisasjonen vil arbeide for at:

- **høgare utdanning og forsking må få auka løyvingar**
- **forsking, undervisning og praksisopplæring skal halde høg kvalitet**
- **allmennlærarutdanninga, førskulelærarutdanninga, yrkesfaglærarutdanninga og anna einskapleg faglærarutdanning må vere minst fireårig**
- **lærarutdanningane blir tilpassa kompetansekrava på dei ulike nivåa i utdanningssystemet**
- **det blir stilt krav om praktisk-pedagogisk utdanning ved tilsetjing i vitskaplege stillingar ved høgskular og universitet**
- **tilbod om etter- og vidareutdanning på høgare nivå primært skal vere ved universitet og høgskular**

### 5.3.7 Folkehøgskulen

Folkehøgskulen er eit sjølvstendig skuleslag med eiga lov. Skuleslaget står i ein folkeopplysningstradisjon der samtale og dialog er sentralt. Denne tradisjonen er det viktig å forsvare, og ein ny utdanningsorganisasjon vil arbeide for å halde

oppe folkehøgskulen som eit frittståande skuleslag utan fast pensum eller eksamen. Folkehøgskulen kan ha særeigne fagtilbod, og han må framleis ha høve til å rekruttere spesifikk kompetanse for å kunne gi slike tilbod.

Den realkompetansen folkehøgskulen gir, bør gi tilleggspoeng ved opptak til studium og annan skulegang.

Ein ny utdanningsorganisasjon vil arbeide for at også folkehøgskulen skal spele ei aktiv rolle som tilbydar av etter- og vidareutdanning.

### 5.3.8 Spesialpedagogikk/ spesialundervisning

Ein ny utdanningsorganisasjon vil organisere pedagogar som arbeider på det spesialpedagogiske feltet i heile utdanningssystemet. Arbeidsfeltet vil spenne frå opplæring og rettleiing til forsking og utvikling.

Det må sikrast tilstrekkelege ressursar til den opplæringa som er tilrådd etter sakkunnig vurdering. Kvaliteten i tilbodet må sikrast ved at pedagogisk arbeid blir utført av personale med spesialpedagogisk kompetanse. For å kunne realisere god opplæring og utvikling for alle barn, unge og vaksne, må også det spesialpedagogiske støttesystemet styrkjast. Ein må få til gode samarbeidsrutinar med andre etatar.

### 5.3.9 Vaksenopplæring

Vaksenopplæring er i dag ein stor og viktig utdanningsmarknad. Med etter- og vidareutdanningsreforma (EVU-reforma) vil denne marknaden bli enda større. Det offentlege utdanningssystemet vil både tilby og gjere bruk av utdanningstenester når denne reforma blir innført.

Det er eit mål for ein ny utdanningsorganisasjon at offentlege utdanningsinstitusjonar skal gå aktivt ut og tilby etter- og vidareutdanning. Dette vil stille nye krav både til lærarkompetanse og til organisering og tilrettelegging . Nye undervisnings- og læringsformer kan utviklast i spenningsfeltet mellom tradisjonell skule og meir marknadsretta opplæring. Dette vil også kunne stimulere til auka samspel mellom skule og lokalt næringsliv.

Ein ny utdanningsorganisasjon vil også arbeide aktivt for å sikre etterutdanningsinteressene til medlemsgruppene i EVU-reforma. Éin måte å gjere dette på er at organisasjonen sjølv etablerer eit kompetansesenter som utviklar og tilbyr etterutdanning for medlemmene. Eit slikt tiltak må ikkje redusere det ansvaret arbeidsgivar har for å gi etterutdanning. Det er også viktig å styrkje universitet og høgskular som etterutdanningsinstitusjonar for lærarar og førskulelærarar.

Større vekt på realkompetanse er også eit resultat av EVU-reforma. I den samanhengen er det viktig at offentlege utdanninginstitusjonar spelar ei sentral rolle i vurderinga av realkompetansen. Reforma må ikkje føre til generell svekking av kompetansekrava. Organisasjonen vil gå imot svakare kompetansekrav for lærarar i vaksenopplæringa enn i anna undervisning.

### 5.3.10 Leiing

Læring og utvikling er primæroppgåva for skulen og barnehagen. Å leggje til rette, organisere og leie ein god læringsprosess er ikkje berre den viktigaste oppgåva, men også den mest omfattande og krevjande oppgåva for leiaren. I dette ligg alt frå å gjere om utdanningspolitiske vedtak til gode læringstiltak og til å rettleie og inspirere både høgt utdanna fagfolk og barn, unge og vaksne i det daglege arbeidet.

Dette er hovudgrunnen til at den nye organisasjonen vil stå fast på at leiarar i skule og barnehage må ha pedagogisk utdanning og praksis.

Leiarane er nøkkelpersonar i utviklinga av skular og barnehagar. Utviklingsorienterte leiarar følgjer med i den pedagogiske og faglege debatten og skaper fora for dialog og diskusjon om pedagogiske spørsmål. Det er nær samanheng mellom skule- og barnehageutvikling, profesjonsutviklinga til lærarar og førskulelærarar og god leiing.

Leiarar i skule og barnehage møter ofte motstridande krav og forventningar. Rådande styringsideologi på 90-talet har lagt vekt på at leiarane skal vere lojale overfor arbeidsgivar og overordna styresmakt. Når ein skal vege mot kvarandre motstridande lojalitetskrav frå ulike interessentar, må det leggjast til grunn at det viktigaste er å sikre rettane til barn og unge. I slike situasjonar må leiaren byggje på røynslene sine og sitt eige faglege og profesjonelle skjønn.

Ein ny utdanningsorganisasjon vil leggje vekt på at det er ein styrke for skule og barnehage at leiarar og lærarar/førskulelærarar er organiserte i same organisasjon. På den måten understrekar vi fellesskapet. Det overordna målet for begge gruppene er å skape ein best mogleg skule eller barnehage for barn, unge og samfunn. Felles organisering vil også vere viktig motvekt mot den sterke arbeidsgivarfokuseringa på rektor- og styrarrolla.

## *5.4 Lønnspolitikk*

Utdanningssektoren er ein berebjelke i det moderne velferdssamfunnet. Behovet for kompetanse er aukande. Utdanninga skal bidra til personleg utvikling, styrkje dei demokratiske verdiane og binde samfunnet saman. Auka kompetanse vil stimulere til innovasjon, produktivitet og økonomisk vekst. Det er brei semje om at utdanning er ein dominerande faktor for økonomisk vokster og utvikling. I tillegg har trygg oppvekst og god utdanning svært mykje å seie for den enkelte.

Det er avgjerande at utdanningssektoren har eit lønnsnivå som gjer det lettare å rekruttere og behalde godt kvalifiserte arbeidstakarar. Då må vi ha eit lønnsnivå som gir utteljing for utdanninga, kompetansen og ansvaret til arbeidstakarane. Det skal lønne seg for den enkelte å investere i eiga utdanning. Å heve lønnsnivået for medlemmene vil vere ei hovudoppgåve for den nye organisasjonen.

Lønnsnivået for pedagogisk og vitskapeleg personale ved universitet og høgskular må reflektere at dei er profesjonelle yrkesutøvarar med høg kompetanse. Det

er også viktig for at sektoren kan rekruttere dei best kvalifiserte og konkurrere med private verksemder om arbeidskrafta. Ein ny utdanningsorganisasjon vil difor arbeide for ei sterk betring av lønnsnivået i universitets- og høgskulesektoren som del av eit generelt lønnslyft for medlemsgruppene.

I dag er lønnsnivået for mange medlemmer mykje lågare enn det utdanning, kompetanse og ansvar tilseier. Det er også tilfellet for mange andre kvinnedominerte yrkesgrupper. Eit viktig mål for ein ny utdanningsorganisasjon er at det skal vere likelønn mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper med same eller likeverdig utdanning, kompetanse og ansvar.

For å nå måla om likelønn vil det vere nødvendig å nytte ulike verkemiddel innanfor dei ulike tariffområda. Vi vil bruke alle tilgjengelege middel i ein balansegang mellom opinionsdanning, dialog, diplomati, politisk press og kamp.

Det er eit hovudmål for organisasjonen å sikre medlemmene trygge tilsetjingsforhold og gode lønnsvilkår, arbeidsvilkår og pensjonsvilkår. Dette kan best skje gjennom kollektive tariffavtalar, som også må sikre reell medråderett. Det er difor eit mål å sikre alle medlemmer kollektive tariffavtalar.

Organisasjonen vil arbeide for at offentlege tilskott til private verksemder berre blir gitt under føresetnad av at det er inngått tariffavtalar med organisasjonane til dei tilsette.

Vi vil byggje opp eit sterkt forhandlingsapparat og arbeide for at forhandlingar skal skje mellom likeverdige partar. Vi vil kjempe for å sikre og utvide streikeretten til arbeidstakarane. Vi vil motarbeide forsøk på å innskrenke forhandlingsretten og streikeretten.

For å sikre medlemmene gode lønnsvilkår og god lønnsutvikling meiner den organisasjonen at hovuddelen av lønnsdanninga skal skje gjennom sentrale forhandlingar. Det vil difor vere svært viktig at dei sentrale tillegga har ein profil som tener alle medlemsgruppene.

Lokale forhandlingar skal skje gjennom reelle forhandlingar og ved objektive kriterium som kan etterprøvast. Kriteria for lokale lønnstillegg skal ha legitimitet blant medlemmene. Organisasjonen vil aktivt bruke forhandlings- og drøftingsbestemmelsane for fastsetjing av lønn ved tilsetjing, endra ansvars- og arbeidsoppgåver eller andre forhold som blir omfatta av bestemmelsane "særleg grunnlag".

Det er eit mål at arbeidstakarane skal få ein større del av verdiskapinga i samfunnet. Vi vil difor kjempe for romslege økonomiske rammer innanfor dei aktuelle tariffområda. Styrken til organisasjonen vil vere avgjerande for at vi skal få dette til, samtidig som vi vil søkje alliansar med andre arbeidstakarorganisasjonar som vil arbeide for den same saka.

Organisasjonen vil ha desse lønnspolitiske måla:

- **Lønnsnivået til medlemmene skal hevast**
- **Lønn skal baserast på utdanning, kompetanse og ansvar**
- **Likelønn mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrke**
- **Utdanning må gi betre utteljing i lønn**
- **Lønns- og forhandlingssystemet må sikre utdanningssektoren høgt kvalifisert pedagogisk arbeidskraft**
- **Forhandlingsretten, likeverdet mellom partane og streikeretten må sikrast**
- **Alle medlemmer må vere omfatta av kollektive tariffavtalar**
- **Studiefinansieringa må bli betre, med låg lånerente og større stipenddel**
- **Gode arbeidsvilkår må gjere det attraktivt for seniorar å stå lenger i yrket**
- **Pensjonsordningane må forsvarast og utviklast vidare**
- **Lønnsdifferensiering i lokale/bedriftsvise forhandlingar skal baserast på ein lønnspolitikk med objektive kriterium som kan etterprøvast. Den lokale lønnspolitikken må ha legitimitet hos medlemmene.**

Spesielt for ulike medlemsgrupper:

- **Staten skal vere forhandlingsmotspart i skuleverket**
- **I kommunesektoren må vi sikre forhandlingsretten og auke forhandlingsstyrken gjennom alliansar**
- **Vi vil setje søkjelyset på lønns- og forhandlingssystemet for medlemmer som arbeider i universitets- og høgskulesektoren og i statlege verksemder**
- **Medlemmer i privat sektor må få kollektive tariffavtalar og betre pensjonsrettar**

Organisasjonen vil prioritere arbeidet med å heve lønnsnivået til medlemmene. Utdanningsorganisasjonen har styrke og kompetanse til å nå dette målet. Det krev likevel samhald, solidaritet og kampvilje blant medlemmene.

# 6. Organisasjonens plass i forhandlingssystemet

Norsk Lærerlag og Lærerforbundet har, sammen med Norsk Sykepleierforbund (NSF) og Politiets Fellesforbund (PFF), iverksatt en utredning med sikte på dannelse av en ny hovedorganisasjon. Utredningsarbeidet vil bli sluttført i løpet av mai 2001.

De enkelte organisasjoner vil deretter gjennomføre organisasjonsmessig behandling av saken.
Spørsmålet om hvorvidt den nye utdanningsorganisasjonen skal slutte seg til en hovedorganisasjon med NSF og PFF, eller satse på en frittstående status, vil bli sluttbehandlet gjennom egen sak på stiftelseskongressen.

# 7. Medlemsblad - andre medlemstilbud

## 7.1 Medlemsblad

Ny utdanningsorganisasjon vil fra 1. januar 2002 gi ut medlemsblad/fagblad som går til alle medlemmene. Dette bladet skal dekke organisasjonen og hele utdanningssystemet – fra barnehage til høgskole og universitet – og være underlagt de normale, presseetiske retningslinjer som gjelder for norsk presse. Det er ikke tatt endelig stilling til utgivelsesfrekvensen, men bladet vil få noen færre utgaver enn det Norsk Skoleblad/Norsk Førskolelærerblad har og flere enn det Skolefokus har i dag. Bladet skal også ha sin egen nettutgave som blir daglig oppdatert.

Ny utdanningsorganisasjon vil videreføre og videreutvikle eksisterende fagblader (Spesialpedagogikk, Bedre skole og Magasin for ledere), samtidig som også nye tilbud vurderes.

## 7.2 Internett

I tillegg til at alle medlemmer vil få tidsskrift/medlemsblad som en del av medlemstilbudet vil også nyheter, lønnstabeller, lov og avtaleverk og annen informasjon bli tilgjengelig på internett. Dette tilbudet vil bli bygget vesentlig ut i forhold til dagens ordninger.

## 7.3 Forsikring

Begge organisasjonene har i dag gode forsikringstilbud til sine medlemmer. Ny utdanningsorganisasjon vil fra og med 01.01.2002 tilby sine medlemmer følgende forsikringsordninger:

- Kollektiv hjem/innboforsikring
- Kollektiv reiseforsikring
- Kollektiv gruppelivsforsikring eventuelt inkludert familieulykkesforsikring
- Frivillige tilleggsforsikringer:
  - Gruppeliv for medlem og ektefelle/samboer
  - Uførekapital for medlem og ektefelle/samboer

I tillegg vil det bli rabattordninger på individuelle forsikringer i det/de selskap(er) som blir organisasjonens samarbeidspartner(e).

## 7.4 Finanstjenester

Medlemmene vil få tilbud om spare/kredittordninger, tilsvarende eller tilnærmet lik hva begge organisasjonene har tilbud om i dag. Slike ordninger vil også være tilgjengelige fra 01.01.2002.

## 7.5 Andre tjenester

Med et medlemstall på ca 130 000 vil den nye utdanningsorganisasjonen også kunne oppnå betydelige rabattordninger på andre typer av varer og tjenester. Dette arbeides det med, men det er ikke tatt noen beslutninger på området.

# 8. Økonomi

De økonomiske ressursene er redskap for å nå utdanningsorganisasjonens mål. Med utgangspunkt i dette, skal anvendelsen av de ressurser man rår over føre til at:

- organisasjonen fungerer slik at medlemmet oppfatter den som det beste organisasjonstilbudet for seg
- organisasjonen blir et effektivt og velfungerende redskap for medlemmenes tillitsvalgte for å løse oppgaver og nå de mål som settes
- det velges løsninger som gir best mulig resultat av medlemmenes kontingent- innbetalinger i forhold til arbeidsmålene
- det er en god balanse mellom ressurser til løpende oppgaver og avsetninger som gjør organisasjonen til en sterk kamporganisasjon

## *8.1 Styringsansvar*

De økonomiske rammene for organisasjonen fastsettes gjennom kontingentsatser, kontingentsystem samt kontingentfordeling til områder og nivåer. Det er naturlig at denne myndighet er lagt til landsmøtet.

Det er til vanlig de organer som forestår den løpende virksomheten på ulike nivåer i organisasjonen, som får ansvar for utarbeiding av budsjetter og den øvrige økonomisk planleggingen for sitt område. Disse organene vil være ansvarlig for regnskap, internkontroll og økonomisk styring.

Økonomisk planlegging og oppfølging får et betydelig omfang i en ny, stor utdanningsorganisasjon. Det må derfor satses på profesjonell bemanning samt felles regelverk og løsninger på alle nivåer. Målsettingen er innsikt for dem som er ansvarlig for organisasjonsarbeidet og oversikt for dem som skal føre kontroll med virksomheten.

Det legges opp til at fylkesnivået tillegges ansvar for økonomisk styring og kontroll når det gjelder underliggende ledd i organisasjonen. Dette vil gi mulighet for en profesjonell håndtering av den økonomiske driften også for underliggende ledd og dermed mulighet for økt fokus på primæroppgavene for organisasjonen.

Organisasjonsstruktur vurderes nå ut fra de løsninger som foreslås. Oppgavefordelingen i den nye organisasjonen er på det nåværende tidspunkt ikke klarlagt. Det er derfor ikke mulig å legge fram beregninger eller vurderinger når det gjelder oppgaveomfang og ressursbruk på det nåværende tidspunkt. En foreløpig utredning på dette området vil imidlertid foreligge før de ekstraordinære landsmøtene i juni 2001.

Man må imidlertid regne med en overgangsperiode preget av tilpasning og omstilling også på underliggende nivåer. Det vil oftest være en fordel at retningslinjer og økonomi legges opp etter det man definerer som normalsituasjonen. Det er derfor nødvendig å vurdere behovet for økonomiske ressurser særskilt på disse nivåene i en periode av 2 til 3 år. Tilpasningen til en normalmodell bør skje gradvis i tråd med utviklingen av organisasjonens endelige form og oppgavefordeling.

**Økonomiske ressurser i Norsk Lærerlag og Lærerforbundet**

1999-nivå, 000 NOK

| Nivå | Samlet | Drift | Fond | Andre øremerkete ord. |
|---|---|---|---|---|
| Landsplan | 174 624 | 159 920 | 8 126 | 6 578 |
| Fylkesplan | 90 758 | 90 758 | - | - |
| Lokalplan/klubbnivå | 66 277 | 66 277 | - | - |
| Sum | 331 659 | 316 955 | 8 126 | 6 578 |

## *8.2 Samlet økonomi i den nye organisasjonen*

Det er vanskelig å gi en fullgod oversikt over de økonomiske rammene for en ny utdanningsorganisasjon. Til det er det ennå for mange "brikker" som ikke er på plass. Enda vanskeligere er det å gi en oversikt over ressursanvendelsen. Nedenfor er det imidlertid gitt en oversikt over hvilke økonomiske ressurser de 2 organisasjonen rår over i dagens situasjon.

## *8.3 Vesentlige endringer i økonomien*

Selv om mange forhold knyttet til kostnadsbildet ennå ikke er klarlagt, kan det være nyttig å foreta en oppsummering av faktorer som direkte eller indirekte er tatt opp i grunnlagsdokumentet for øvrig:

- I en overgangsperiode vil det både når det gjelder organisasjonsdrift og sekretariatsdrift bli snakk om "dobbelt hushold". På lik linje med situasjonen i de underliggende ledd, vil omstillingskostnader og tilpasning av systemer/løsninger erfaringsmessig gi merkostnader uten at vi her kan angi noe eksakt beløp.
- Innføring av kontingenttak for alle medlemmer, vil føre til en mindreinntekt for medlemmer fra Norsk Lærerlag
- Bortfall av lokale kontingenter (Norsk Lærerlag) med om lag 10 mill. Det må forutsettes at aktiviteten på lokalplan vil bli minst den samme som i dag. Dette vil nødvendiggjøre en ekstra økonomitilføring til lokalplanet fra 2002 særlig med henblikk på større lag som tidligere har selvfinansiert frikjøp.
- Kostnaden av organisering av arbeid i 5 seksjoner sammenliknet med nåværende struktur er ukjent.
- Eventuell etablering av - eller innmelding i - en hovedorganisasjon vil føre til en merkostnad i forhold til dagens situasjon der bare Lærerforbundet har en slik tilknytning

Etter hvert som organisasjonsdriften tilpasses en normalsituasjon, vil innsparinger når det gjelder sekretariatshold, frikjøp, administrasjonsutgifter og informasjon kunne oppnås som en følge av at 2 blir 1. Om disse innsparte ressursene skal brukes til å styrke og forbedre vedkommende område, eller skal overføres til nye områder, er beslutninger som bør utstå.

Returadresse:
**Lærerforbundet / Norsk Lærerlag**
**Postboks 5003 Majorstua**
**0301 OSLO**

NORSK LÆRERLAG


**Norsk Lærerlag**
**Rosenkrantz gate 15, 0160 Oslo**
**Telefon: 22 00 20 00**
**Telefaks: 22 00 21 50**
**E-mail: postkasse@norsk-larerlag.no**
**Internett: www.norsk-larerlag.no**


LÆRERFORBUNDET


**Lærerforbundet**
**Wergelandsveien 15, 0167 Oslo**
**Telefon: 22 03 00 00**
**Telefaks: 22 11 05 42**
**E-mail: larerforbundet@larerforbundet.no**
**Internett: www.larerforbundet.no**



Grafisk Kommunikasjon AS - Ulf B. Amundstad - 73 52 44 00. 132 000.05.01