

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2016**

**Tariffområdet KS**



**KRAV NR. 1**

**12. april 2016 – kl. 13.00**

## **Akademikernes inntektspolitikk**

Akademikernes overordnede målsetninger med inntektspolitikken er bl.a. følgende:

«Inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. I tillegg skal inntektspolitikken legge til rette for at den enkeltes kunnskap, kompetanse og ansvar lønnes på en riktig måte.

Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som sikrer nødvendig fleksibilitet og omstilling. I tillegg skal politikken bidra til at verdiskapingen blir høy og arbeidskraften utnyttet godt. Samtidig må politikken ivareta det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.

Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingssystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser. Det inntektspolitiske samarbeidet må ikke munne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger.»

Akademikerne er en varm forsvarer av en sterk offentlig sektor og et velutviklet velferdstilbud for befolkningen. Dette er viktig for alle, og aller mest for utsatte grupper. Gode offentlige tjenester krever sterke akademiske fagmiljøer. Det forutsetter igjen at de offentlige virksomhetene klarer å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i den enkelte virksomhet, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og en god offentlig sektor.

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en uttalt politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

Behovet for å sikre bærekraft og legge til rette for fremtidig konkurransevne ut over den oljerelaterte delen av økonomien, understreker betydningen av å bruke også tariffoppgjørene som et virkemiddel i denne forbindelse. Målrettede tiltak med rom for tilpasning til lokale behov, må stå høyt på agendaen når tariffoppgjørenes økonomiske ramme og innretning skal utformes.

For at kommunesektoren skal kunne løse sine stadig mer omfattende oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

## **Akademikernes lønnspolitikk**

Akademikerne vil særlig arbeide for:

«En lønnspolitikk som fremmer desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar

og

at det gjennom kollektive avtaler sikres uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

For å sikre demokratiske rettigheter forutsetter Akademikerne at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnsstrukturen må bli mindre styrt av de store grupperes behov. Akademikerne er et mindretall med særlige behov og må få større innflytelse på lønnsdannelsen.»

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg.

En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i hovedtariffavtalen, som også ivaretar lønnsforhandlingene for våre medlemmer i skoleverket.

### **Undervisningspersonalet**

Akademikernes overordnede målsetninger med kunnskapspolitikk er bl.a. følgende:

«Norges viktigste ressurs er menneskene og deres kompetanse. Kunnskapspolitikken må være basert på forskning og evalueringer. Det må aktivt legges til rette for å utvikle politikk som grunnlag for nasjonal velferd og verdiskaping. Hele utdanningsløpet, fra barnehage til universitet, må ses i sammenheng for å styrke læringsutbyttet for alle og gjøre det mindre avhengig av sosioøkonomisk bakgrunn. Norge skal være en ledende kunnskapsnasjon. En god struktur på utdanningsløpet er sentralt, og høy kvalitet på utdanningsinstitusjonene og grunnutdanningen er det viktigste virkemiddelet. Undervisning og forskning skal være attraktive karriereveier.»

Akademikerne mener gode resultater i skolen er et av de viktigste områdene i forhold til å omstille til et bærekraftig samfunn, nå og i fremtiden.

Vi vet at høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. Derfor er det helt nødvendig å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, og for at skolen skal være en attraktiv arbeidsplass for disse, blir lønn et viktig virkemiddel.

Samfunnet står ved et vendepunkt der kunnskap vil bli Norges viktigste ressurs. Produktivitetskommisjonens første rapport, NOU 2015: 1 *Produktivitet – grunnlag for vekst og velferd*, peker på at kvaliteten i grunnopplæringen må heves for å øke produktiviteten i samfunnet, og at skolen mangler kvalifiserte lærere i fag som matematikk, norsk og naturfag. Rekrutteringen er for svak, og rapporten antyder at den lave reallønnsveksten lærerne har hatt de siste 40 årene, kan være en årsak til at inntakskvaliteten til lærerutdanningene har falt, og at det har blitt vanskeligere å

rekruttere lærere til skolen. «Arbeidsgiversiden har i liten grad sett på lønn som et virkemiddel for kvalitet i skolen (...) Relativt lav lønn har gått ut over rekruttering av lærere blant realfagsutdannede, som har mange attraktive alternative jobber å velge».

I 2014 innførte regjeringen kompetansekrav for undervisning, og høsten 2015 ble mange av de omfattende unntaksbestemmelsene opphevet. Dette fører til et behov for å rekruttere og beholde de mest kompetente lærerne i skolen, nemlig lektorene. Lektorgruppen har, etter overføringen til kommunalt tariffområde i 2004, opplevd at lønnsutviklingen har vært klart dårligere enn for andre sammenlignbare yrkesgrupper. Det er på høy tid at lønn blir brukt som et middel til å gjøre skolen til et attraktivt arbeidssted for akademikere.

OECD-rapporten *Education at a glance 2015* fastslår at det er en direkte sammenheng mellom lærernes lønn og hvor attraktivt det er å velge profesjonen. Rapporten peker også på at det i Norge er en relativt sammenpresset lønnsstruktur i skoleverket. En sentralisert lønnsfastsettelse har ikke ført til at læreryrket har blitt attraktivt for de med høyere utdanning. Tvert imot, peker produktivitetskommissjonen på at prioriteringen av sentrale forhandlinger og likelønn har bidratt til at lærere har sakkert akterut lønnsmessig i forhold til andre yrkesgrupper. Selv om vi ser at søkertallene til lektorutdanningene øker, vet vi også at kun halvparten av de lærerutdannede jobber i skolen, og om lag 25 % av de som jobber i skolen, slutter før oppnådd aldersgrense. Dette viser med all tydelighet at lektorene må omfattes av et nytt forhandlingsystem.

## Lønnsrelasjoner

Akademikernes overordnede politikk med lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor er bl.a. følgende:

«Akademikerne vil arbeide for en offentlig sektor preget av kvalitet, forsvarlighet, rettssikkerhet, effektivitet og målrettethet. Den eneste måten å få til dette på er gjennom systematisk satsing på kunnskap og kompetanse, og gjennom å legge forholdene til rette for at de som har kunnskap og kompetanse gis ansvar og myndighet slik at det blir mulig å gjøre en god jobb. At offentlig sektor skal være konkurransedyktig betyr også at man skal kunne konkurrere om den beste arbeidskraften både når det gjelder lønnsnivå og muligheten til å tilby utfordrende og interessante arbeidsoppgaver.»

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) viser nok en gang at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i kommunene har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunene har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

Tall fra TBU viser også at lønnsforskjellene for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn 4 år i skoleverket og i kommunesektoren for øvrig har økt i lærernes disfavør siden lærerne ble omfattet av det kommunale avtaleverket. Det er faktisk slik at lærere med høyere akademisk utdanning ikke har hatt samme

lønnsutvikling som andre ansatte i kommunesektoren med samme utdanningslengde.

Akademikernes holdning er at dette i hovedsak skyldes ulik form for lønnsdannelse for de to gruppene ansatte.

**Akademikerne kommunes krav**

Akademikerne kommune krever at våre medlemmer i utdanningssektoren kun skal omfattes av lokale kollektive forhandlinger, i likhet med våre øvrige medlemmer.

Akademikerne kommune legger til grunn at det for våre medlemmer gjennomføres frie lokale forhandlinger i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser gitt i kapittel 3.4.0 og kapittel 5.2.

Akademikerne kommune vil fremme krav om endringer i øvrige bestemmelser i hovedtariffavtalen senere i forhandlingene.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.