

TARIFFOPPGJØRET

1. mai 2019

KS-området



akademikerne

KRAV NR. 1

11. april 2019 – kl. 10.00

Grunnlaget for forhandlingene

Akademikerne viser til hovedtariffavtalen i KS, kapittel 7, Varighet. Her heter det med hensyn til regulering 2. avtaleår:

«Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2019 er også en del av grunnlaget.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hoved-tariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2019.»

2. Tall fra teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU)

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser i sin hovedrapport en beregnet årslønnsvekst fra 2017 til 2018 til 2,9 prosent i gjennomsnitt. Den prosentiske gjennomsnittlige lønnsveksten i kommunesektoren er også beregnet til 2,9 prosent fra 2017 til 2018.

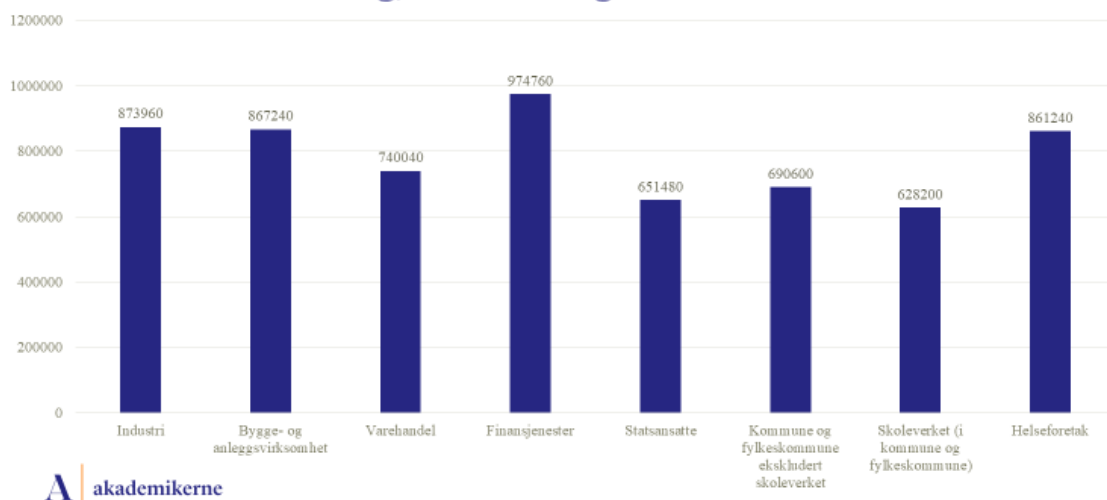
Pristigningen i 2018 var 2,7 prosent.

Akademikerne vil understreke at resultatet i frontfaget ikke er fasit for de påfølgende oppgjørene, men er som fastslått i Holden III-utvalget å betrakte som en norm der nødvendige tilpasninger og avvik fra lønnsveksttallet er mulig å gjennomføre.

Akademikerne viser dessuten til TBU-rapport for inntektsoppgjørene 2018 tabell 2.5. Her er oppgitt at ansatte i skoleverket med universitets- eller høyskoleutdanning lengre enn 4 år, blant dem lektorer, har en gjennomsnittlig årslønn på kr. 628.200. Tilsvarende har ansatte med samme utdanningsnivå i kommuner og fylkeskommuner eksklusivt skoleverket en gjennomsnittlig årslønn på kr. 690.600.

Det finnes støtte for disse lønnsforskjellene også i årets rapport fra Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren (TBSK)

Gjennomsnittlig årslønn for heltidsansatte med høyere akademisk utdanning, etter næring



Lektorene har nå mer enn kr. 60.000 mindre årslønn enn de med samme utdanningslengde og som i hovedsak forhandler all sin lønn lokalt i kommunesektoren.

3. Akademikernes tariffpolitikk og undervisningsstillinger

Akademikernes tariffpolitikk legger blant annet følgende til grunn: 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 utnyttes godt. Samtidig må politikken ivareta det offentlige evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.

Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingsystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanseoppbygging under skiftende rammebetingelser.

Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt av partene i kommunene, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og gode tjenester.

Gode offentlige velferdstjenester krever sterke akademiske fagmiljøer. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg. Det forutsetter igjen at kommunene klarer å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i kommunene, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og en god kommunal sektor.

Akademikernes lønnspolitikk er videre basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. 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.

I Norge er det bare et lite mindretall av lærere som har høy faglig kompetanse. TBSK-rapporten viser at bare 17 % av undervisningsstillinger er lektorer. Dette står i kontrast til myndighetenes ønske om høyere faglig kompetanse i skolen, uttrykt i masterkrav på lærerutdanninger og kompetansekrav for undervisning. TIMSS-undersøkelsen, som er en internasjonal undersøkelse på realfag i ungdomstrinnet, konkluderer med at lærere med høy kompetanse gir bedre undervisning og det fører til høyere prestasjoner hos elevene. Videre viser undersøkelsen at Norge har svært lav andel lærere med faglig spesialisering på ungdomstrinnet i forhold til andre nordiske land.

SSB har nylig publisert en kompetanseprofil for videregående skole. Den viser at det er mangel på lærere med formell faglig kompetanse i videregående skole. I enkelte fag og geografiske områder er det nesten bare halvparten av lærerne som når minimumskravet for undervisning. Over 60 % har mindre enn 4 års utdanning og på yrkesfag er tallet enda høyere. SSB viser også til at det er store geografiske og faglige forskjeller på kompetansemangel blant lærere.

Kompetansebehovsutvalget leverte i februar år sin andre rapport og konkluderte der med at altfor mange elever går ut av grunnskolen med svake ferdigheter og lav kompetanse og at for mange ikke fullfører videregående opplæring og oppnår dermed ikke stabil tilknytning til arbeidslivet.

Dette viser at vi trenger virkemidler for å rekruttere og beholde de faglig sterke lærerne i skolen. Lønn er et viktig virkemiddel, og med geografiske forskjeller på faglige behov, er det etter Akademikernes syn sterkt behov for lokale løsninger. Tall fra TBU og TBSK viser at lektorer har hatt en systematisk svært dårlig lønnsutvikling i forhold til andre yrkesgrupper med høyere akademisk utdanning. Akademikerne anser at dette skyldes det sentralt bestemte lønnsystemet i skoleverket. Andre akademikergrupper har kollektiv lokal lønnsdannelse og det har gitt en langt bedre lønnsutvikling. Lokal lønnsdannelse gir også en mulighet til å tilpasse lønn til lokale behov, og til å tiltrekke seg lærerne med størst faglig tyngde og spisskompetanse.

4. Pensjon

Akademikerne viser til pensjonsavtalen mellom partene og ASD av 3. mars 2018, og til det arbeidet som gjøres i det partssammensatte utvalget vedr. kommunal tjenstepensjon. Akademikerne forutsetter at partene i årets oppgjør viderefører og intensiverer det arbeidet som må gjøres for å legge til rette for å etablere en påslagsordning som ny tjenstepensjonsordning i KS området.

Akademikerne er prinsipielt opptatt av at all lønn, herunder betaling for overtidsarbeid skal inngå i pensjonsgrunnlaget og være pensjonsgivende.

5. Krav

Økonomi

Akademikerne krever alle disponible midler avsatt til lokale forhandlinger i 2019. Akademikerne krever solid reallønnsvekst i 2019 som kompenserer for den svake lønnsveksten de siste årene. Akademikerne vil fremme konkrete krav senere i forhandlingene.

Kommunal tjenstepensjon

Akademikerne krever at kommunal tjenstepensjon forhandles i dette mellomoppgjøret. Det forutsettes at forhandlinger om pensjon holdes adskilt fra økonomien i lønnsoppgjøret.

Akademikerne vil fremme konkrete krav senere i forhandlingene.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.