

TARIFFOPPGJØRET

1. mai 2017

KS-området



KRAV NR. 1

27. april 2017 – kl. 10.00

1. Grunnlaget for forhandlingene

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

«....Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlings sammenslutningene 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 2017 er også en del av grunnlaget.

Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 på 0,9 % pr. 1.9.2017.

Dersom en av partene krever det, kan pensjon gjøres til forhandlingstema.

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 2017.»

2. Tall fra teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU)

Lønnsveksten i 2016

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser i sin hovedrapport at lønnsveksten i 2016 for de fleste tariffområdene var vesentlig lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2015 til 2016 til 1,7 prosent. I de store forhandlingsområdene var lønnsveksten samlet 2,3 prosent.

Prisstigningen i 2016 var 3,6 prosent. Resultatet ble med det en kraftig negativ reallønnsvekst for de aller fleste i 2016.

Akademikerne vil poengtere 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 2017 tabell 1.17. Her er oppgitt at ansatte i skoleverket med universitets- eller høyskoleutdanning lengre enn 4 år (i hovedsak lektorer) har en gjennomsnittlig årslønn på kr. 603.800. Tilsvarende har ansatte med samme utdanningsnivå i kommuner og fylkeskommuner eksklusivt skoleverket en gjennomsnittlig årslønn på kr. 655.700. Det finnes støtte for disse lønnsforskjellene også i årets TBSK-rapport.

Lektorene har med det mer enn kr. 50.000 mindre årslønn enn de med samme utdanningslengde og som i hovedsak forhandler all sin lønn lokalt i kommunesektoren.

3. Akademikernes tariffpolitikk

Akademikerne legger bl.a. 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 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.

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 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.

Rapporten til ekspertgruppa om lærerrollen som kom ut i 2016, legger vekt på lærernes viktige samfunnsoppdrag, og at lærerne står overfor en utfordrende rolle der skolen og undervisningssektoren er i endring, både på grunn av teknologi og endring i elevgruppen. Det betyr at undervisningspersonalet i dag har en vanskeligere og mer kompleks arbeidssituasjon enn tidligere.

«Vi kan lykkes i realfag», analysen av resultatene fra TIMSS-undersøkelsen i 2015, viser at det er en positiv sammenheng mellom elevenes prestasjoner i realfagene og lærernes faglige kvalifikasjoner. Lærere med solid faglig kompetanse er med på å utjevne hvordan ulik hjemmebakgrunn påvirker hva elevene klarer å lære. Høy lektortetthet er altså viktig for at alle elever skal få samme muligheter i skolen. Tatt i betraktning at Norge nok en gang hadde middelmådige resultater i undersøkelsen, er det viktig å verdsette undervisningspersonale med høy faglig kompetanse, nemlig lektorene.

4. Krav

Akademikerne krever prinsipalt at medlemmer som får fastsatt sin lønn etter HTA kapittel 4 omfattes av disponible midler som i sin helhet avsettes til lokale forhandlinger.

Akademikerne krever subsidiært at lokale forhandlinger utgjør minst én prosent av disponible midler for medlemmer som får sin lønn fastsatt etter kapittel 4.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.