

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2018

Tariffområdet KS



KRAV NR. 1

11. april 2018 – kl. 12.00

Om Akademikernes inntektspolitikk

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

Trepartssamarbeidet, eller den norske modellen, løftes frem av alle parter som en avgjørende suksessfaktor for utviklingen av det norske velferdssamfunnet. Grunnleggende for modellens suksess er en arbeidsgiverpolitikk hvor ansatte og tillitsvalgte involveres i beslutninger på egen arbeidsplass. Denne grunnforutsetningen oppleves å være under et økende press fra deler av arbeidsgiversiden, som i større grad presser på for bruk av mer styringsrett på bekostning av ansattes medbestemmelse. Paradoksalt oppleves dette tydeligst i virksomheter med tilknytning til offentlig sektor. Akademikerne vil advare mot en slik utvikling fordi det vil øke konfliktnivået i arbeidslivet og senke produktiviteten. Arbeidsgivere i offentlig sektor bør være toneangivende i å føre en arbeidsgiverpolitikk som sørger for samarbeid og involvering av ansatte og tillitsvalgte i utvikling av virksomhetene.

Det skjer store og raske endringer som følge av digitalisering og robotisering i alle sektorer. Skal vi lykkes i denne nødvendige omstillingen, må det legges til rette for at de ansatte medvirker og involveres i alle faser, og gis muligheter til å fylle nye og endrede oppgaver gjennom påfyll av kompetanse. Med den høye endringstakten har de med høyere utdanning òg behov for å fornye og bygge på sin kompetanse. Det er ikke lenger slik at fem-seks års høyere utdanning holder for førti år i arbeidslivet. Akademikerne etterlyser derfor en satsing på bedre muligheter for etter- og videreutdanning av høyt utdannede, uavhengig av sektortilknytning.

I 2017 har vi sett en merkbar bedring for norsk næringsliv. Både konkurranseutsatt industri og turistnæringen har vært godt hjulpet av en svak kronekurs. Men også prisen på olje og gass har steget det siste året. Arbeidsledigheten har stoppet opp og ledighetstallene går nedover. Det er grunn til å være optimistisk med hensyn på utviklingen av norsk økonomi i fremover.

Frontfagsmodellen har betydelig støtte blant arbeidslivets parter. Det kan være grunn til å minne om at tallet fra frontfaget baserer seg på gitte tariff tillegg og anslag for lokale forhandlinger innen den konkurranseutsatte industrien. Etter frontfaget gjennomføres frie og selvstendige forhandlinger for flere Akademikergrupper i privat sektor. Dette er avtalefestede lokale kollektive forhandlinger. Lokale kollektive forhandlinger er også avtalefestede for de fleste akademikergruppene i kommunal sektor og for medlemmer i stat og helseforetak. I de siste års lønnsoppgjør har vi sett tendenser til at arbeidsgivere definerer frontfagets ramme som et *tak*. Denne tendensen forsterket seg i 2017-oppgjøret. Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en *norm* på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. Også når grunnlaget er til stede for å gå ut over frontfagets ramme. I motsatt fall vil tilliten til frontfagsmodellen kunne svekkes.

Akademikernes politikk baserer seg på at lønnsforhandlinger for våre medlemmer skal skje lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i inngåtte tariffavtaler.

Konkurransetsetting og privatisering av offentlige oppgaver har vist en økende tendens. Akademikerne er ikke imot at private tilbydere utfører offentlige oppgaver. Men vi legger til grunn at dette skal være et supplement til det tilbud offentlig sektor gir. Når tjenester settes ut på anbud skal innsyn, medvirkning og valgfrihet sikres. Akademikerne mener kvalitet på tjenesten må vektes høyt. Lønns- og arbeidsvilkår må være kriterier i anbudsprosessene for å motvirke sosial dumping. Akademikerne ser det som problematisk at konkurransefortrinnet for mange private virksomheter i praksis er dårligere arbeidsvilkår for de ansatte.

For å gi innbyggerne de tjenester og den kvalitet de har krav på er det nødvendig at offentlig sektor har tilstrekkelig og riktig kompetanse i sine rekker. Akademikerne representerer nøkkelgrupper det er både viktig og nødvendig for stat, kommunene og helseforetak å rekruttere og beholde. For å bli en attraktiv sektor for disse gruppene har særlig kommunene et stort potensiale å strekke seg etter.

En ny offentlig tjenstepensjon er viktig å få på plass. Akademikerne vil bidra på en løsningsorientert måte, slik at prosessen ender med et godt resultat. Men vi har klare krav til at en ny tjenstepensjon for offentlig sektor må innebære løsninger som er like gode for alle grupper, og ikke medfører en svekkelse i forhold til dagens ytelser.

Om 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 gruppers 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 forhandlingsystem. 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.

Om 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.»

Stortinget har vedtatt, og nylig stadfestet, at fagkompetansen i norsk skole må heves. Innføringen av kompetansekrav for undervisning og strengere inntakskrav til lektor- og lærerutdanningen er prisverdige og nødvendige tiltak. Skolesektoren må imidlertid tilby konkurransedyktig lønn om den skal klare å tiltrekke seg kompetente og faglig sterke ansatte. OECD-rapporten *Education at a Glance 2017* peker på at skolesystemet konkurrerer med andre sektorer for å tiltrekke seg høyt kvalifiserte akademikere og at lønnsnivået har en direkte betydning for deres valg. Rapporten anbefaler å øke lærerlønningene for å tiltrekke seg høyt utdannet og kvalifisert arbeidskraft, men også for å beholde kompetent undervisningspersonale, og for å sikre kvalitet i undervisningen.

Norsk skole står overfor den største faglige omveltningen på over ti år. Fagfornyelsen vil kreve mye av skolens ansatte, blant annet høyere fagkompetanse. Dybdelæring og progresjon står sentralt i fagfornyelsen, og begge prinsippene vil i større grad enn tidligere kreve undervisningspersonale med faglig kunnskap og fordypning. Lektorer har den tyngste faglige kompetansen i norsk skole, og denne yrkesgruppen må verdsettes i større grad enn tidligere. Lønnsoppgjørene de siste årene har hatt en utjevnings- og omfordelingsprofil. Som et resultat av dette har lektor med tilleggsutdanning, stillingskoden for undervisningspersonalet med størst faglig tyngde, hatt den desidert dårligste lønnsutviklingen i kommunal sektor.

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».

En sentralisert lønnsfastsettelse har ikke ført til at læreryrket har blitt attraktivt for de med høyere utdanning. Tvert imot, peker produktivitetskommisjonen på at prioriteringen av sentrale forhandlinger og likelønn har bidratt til at lærere har

sakket akterut lønsmessig 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 understreker det tydelige behovet for at lektorene må omfattes av et annet forhandlingsystem.

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.

Om 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 2018) 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 på bekostning av lærerne siden de ble omfattet av det kommunale avtaleverket. Det er et faktum at lærere med høyere akademisk utdanning ikke har hatt samme lønnsutvikling som andre ansatte i kommunesektoren med samme utdanningslengde.

Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune krever at alle våre medlemmer skal omfattes av lokale kollektive forhandlinger

Akademikerne kommune legger til grunn at det for våre medlemmer gjennomføres lokale forhandlinger i tråd med hovedtariffavtalens bestemmelser gitt i kapittel 3.4.0 og kapittel 5.1.

Akademikerne kommune vil fremme krav om endringer i øvrige bestemmelser i hovedtariffavtalen senere i forhandlingene, samt reforhandling av den sentrale forbundsvise særavtalen til Den norske legeforening.

Akademikerne kommune krever at det i Hovedtariffavtalens kapittel 7 - Varighet tas inn en bestemmelse i 2. års klausul om å forhandle ny tjenstepensjon i mellomoppgjøret pr. 1. mai 2019.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.