



Tariffhøring 2012

## KS-området

Si din mening om lønnsoppgjøret 2012

- Hvilke krav bør prioriteres?
- Hva skal til for at våre medlemsgrupper får bedre uttelling gjennom de ulike lokale forhandlingsbestemmelsene?
- Hva legger du i begrepene *utdanning*, *kompetanse* og *ansvar*?
- Hva slags faglige karrierestillinger mener du bør opprettes?



UTDANNINGS  
FORBUNDET

[www.utdanningsforbundet.no](http://www.utdanningsforbundet.no)



## Politisk innledning

### Til medlemmene i Utdanningsforbundet

Å arbeide for gode lønns- og arbeidsvilkår er en kjerneoppgave for Utdanningsforbundet. Vår overordnede lønns- og politikk vedtas av landsmøtene, men nå ønsker vi dine innspill på hvilke krav og prioriteringer vi skal vektlegge i hovedtariffoppgjøret i 2012.

Utdanningsforbundets hovedutfordring er at lønnsnivået og lønnsutviklingen til våre medlemmer ikke gjenspeiler at de har noen av samfunnets viktigste jobber. Godt kvalifiserte og motiverte førskolelærere, lærere, ledere, ansatte innen universitets- og høyskolesektoren og et sterkt faglig støtteapparat er avgjørende for at vi skal ha et utdanningssystem med høy kvalitet.

Vi skal bruke mulighetene som ligger i hovedtariffoppgjøret, til å bedre lønsvilkårene for medlemmene. Før vi setter oss til forhandlingsbordet, må vi konkretisere og prioritere våre krav. Vårt viktigste spørsmål til deg er derfor: **Hvilke krav er viktigst for deg ved det kommende hovedtariffoppgjøret?**

Etter at medlemmene har svart på dette, vil lokallag og fylkeslag gi råd til sentralstyret om hvordan det bør prioriteres mellom ulike krav. De endelige kravene som fremmes overfor arbeidsgiver, utformes – for de fleste tariffområders del – i Unios forhandlingsutvalg.

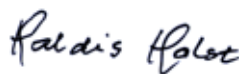
Et vellykket resultat i et hovedtariffoppgjør forutsetter at hele organisasjonen er mobilisert og klar til å bruke all sin kampkraft hvis det blir nødvendig. Første ledd i en slik mobilisering er en levende diskusjon i klubber, lokallag og medlemmer imellom om hvilke krav som bør stilles, og hvorfor. Vi oppfordrer deg derfor til å delta i debatten, si din mening og på den måten medvirke i det tariffpolitiske arbeidet i organisasjonen.

Ditt engasjement er nødvendig for at Utdanningsforbundet skal lykkes med å nå fram til gode resultater på de ulike tariffområdene i 2012.

Lykke til med debatten!



Mimi Bjerkestrand



Haldis Holst



Ragnhild Lied

## Særlige utfordringer på KS-området

Utdanningsforbundet har ca. 93 000 medlemmer på tariffområdet KS, Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon. Hovedtariffoppgjøret forhandles gjennom Unio. Utdanningsforbundet har, sammen med de andre organisasjonene i Unio, medlemmer i Unios forhandlingsdelegasjon på KS-området. Organisasjonene er representert i forhandlingsdelegasjonen etter størrelse. Utdanningsforbundet er størst, og Norsk Sykepleierforbund er nest størst. Utdanningsforbundets leder, Mimi Bjerkestrand, er Unios forhandlingsleder på KS-området.

Kommunal sektor skaper store verdier for samfunnet. Utdanningssektorens bidrag til verdiskapingen i samfunnet må anerkjennes og gjenspeiles i lønnen. Det generelt lave lønnsnivået for ansatte med høyere utdanning i kommunal sektor er en stor utfordring. Lønnsnivået er betydelig lavere enn for tilsatte med tilsvarende utdanning og sammenlignbare oppgaver og ansvar i privat sektor. Et godt lønnsnivå og en god lønnsutvikling, basert på utdanning, kompetanse og ansvar, må derfor være et viktig krav ved tariffoppgjøret i 2012.

Skoleverket har, siden forhandlingsansvaret ble overført fra staten til kommunene, hatt lavere lønnsvekst enn øvrige stillingsgrupper i kommunal sektor. En viktig oppgave for Utdanningsforbundet er å snu denne utviklingen.

Den største likelønnsutfordringen ligger i det store lønnsgapet mellom universitets- og høyskole-utdannede i offentlig sektor og yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå i privat sektor. Derfor må de økonomiske rammene for lønnsforhandlingene i offentlig sektor de neste årene være større enn i privat sektor, og innenfor disse rammene må yrkesgrupper med høyere utdanning prioriteres.

For å videreutvikle kvaliteten på kommunenes tjenestetilbud er man avhengig av å rekruttere og beholde høyt utdannet fagpersonell, bl.a. innenfor barnehage, skole og faglig-administrativt støttesystem. Det er stor mangel på førskolelærere i kommunal sektor. Dette får negative konsekvenser for kvaliteten i barnehagen og gjør det vanskeligere å oppfylle lovens krav og nå Utdanningsforbundets mål om økt pedagogtetthet.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet i skolen skal reforhandles i høst, både på KS-området og i Oslo kommune. Fylkeslagene har nettopp gjennomført en organisasjonsmessig behandling som del av

organisasjonens forberedelser til disse forhandlingene. Denne tariffhøringen legger derfor ikke opp til at medlemmene skal gi synspunkter på arbeidstid.

Slik forhandlingsbestemmelsene er utformet på KS-området i dag, får blant annet mange ledere og de fleste administrativt ansatte i stillinger med krav om høyere utdanning, fastsatt sin lønn kun gjennom lokale forhandlinger. Det er viktig at Utdanningsforbundet er med på å utvikle god lokal lønnspolitikk og at vi har forhandlingsbestemmelser i tariffavtalen som gjør det mulig å gjennomføre gode forhandlinger også for disse medlemsgruppene. Drøft gjerne om flere eller færre stillingsgrupper – og i så fall hvilke – bør innplasseres i forhandlingskapitlene som innebærer kun lokale forhandlinger.

I kap. 4, hvor bl.a. førskolelærere og lærere er innplassert, er det bare en mindre andel av den samlede økonomiske rammen som er avsatt til forhandlinger lokalt. I denne typen lokale forhandlinger rapporteres det fortsatt om en del utfordringer. Mange steder er det blant annet vanskelig å sikre skoleverket god uttelling. Samtidig ser vi at førskolelærere som gruppe generelt får et godt resultat i lokale forhandlinger. Det bør vurderes særskilte tiltak som sikrer at skoleverket får sin andel (pro rata) av lokale lønnsmidler.

Samtidig viser lønnsstatistikken for KS-området at sentrale tillegg har gitt best lønsmessig uttelling for de lavest lønnede stillingene, det vil si stillinger uten krav til høyere utdanning.

En del steder er det utfordringer knyttet til opplevelse av likeverdighet mellom partene i lokale forhandlinger, men et flertall av våre lokallag rapporterer om et rimelig godt forhandlingsklima. Arbeidet med å få på plass tariffbestemmelser som sikrer at det gjennomføres reelle forhandlinger mellom likeverdige parter må likevel



fortsette.

## Spørsmål til medlemmer, klubber og lokallag

**Som medlem inviteres du nå til å si din mening om hvilke krav vi bør fremme til hovedtariffoppgjøret 2012 og gi synspunkter på andre lønnspolitiske spørsmål.**

Ta kontakt med din arbeidsplassstillitsvalgt for informasjon om hvordan høringen skal gjennomføres for din arbeidsplass. Vi håper at tariffhøringen vil bidra til gode debatter i klubbene og på andre møteplasser i organisasjonen.

Din deltagelse og ditt engasjement er nødvendig for at Utdanningsforbundet skal lykkes med å nå fram til gode resultater i tariffoppgjøret!

### 1. Hovedprioriteringer

I det lønnspolitiske vedtaket fra landsmøtet heter det:

*Utdanningsforbundet vil arbeide for høyere lønnsnivå og god lønnsutvikling for medlemmene. Et viktig element i dette arbeidet vil være å skape større forståelse for utdanningssektorens bidrag til verdiskapingen i samfunnet gjennom vår egen profesjonsutøvelse.*

I et hovedtariffoppgjør er hele tariffavtalen oppe til forhandling. Partene kan med andre ord forhandle om alle deler av tariffavtalen, for eksempel:

- Økonomiske krav (hvor store skal lønnstilleggene være for de ulike gruppene)
- Fellesbestemmelser – blant annet godtgjøring for særskilt arbeid (for eksempel lørdags- og søndagstillegg, kvelds- og nattillegg), overtidsbestemmelser, feriebestemmelser, ansiennitetsbestemmelser
- Lønssystemet
- Hvordan forhandlingene skal gjennomføres sentralt og lokalt

**Sentralstyret mener at de økonomiske kravene bør være de viktigste kravene ved oppgjøret i 2012. Er du enig i dette? Begrunn svaret.**

**Er det eventuelt andre krav du mener vi bør fremme? Begrunn svaret.**

### 2. Sentrale og lokale forhandlinger

I landsmøtevedtaket sies følgende: *Utdanningsforbundet skal arbeide for at lønnsdannelsen skal skje sentralt. Samtidig skal vi aktivt bruke de til enhver tid gjeldende forhandlingsbestemmelsene i arbeidet for å oppnå god lønn for medlemmene.*

Lønssystemene i de fleste tariffområder åpner for både sentrale og lokale forhandlinger, med eller uten avsatt pott å forhandle om. Utdanningsforbundet har kjempet for, og vunnet fram med, at tilleggene i hovedsak har blitt gitt sentralt.

Utdanningsforbundet skal samtidig arbeide for å få til gode resultater i alle lokale forhandlinger, både de forhandlingene det er avsatt penger til og i forhandlinger etter de andre bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

En aktiv bruk av de lokale forhandlingsbestemmelsene innebærer blant annet at Utdanningsforbundet lokalt må fremme lønnskrav når det er behov for å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, og når det er foretatt vesentlige organisasjonsendringer. At Utdanningsforbundet legger til rette for og bistår når medlemmene fremmer lønnskrav ved tilsetning eller skifte av arbeidssted, er også en viktig del av det å utnytte forhandlingssystemet til det beste for medlemmene.

**Sentralstyret mener at Utdanningsforbundet i større grad må benytte alle de lokale forhandlingsbestemmelsene som finnes, for å nå målet om høyere lønn. Drøft hvordan de ulike lokale forhandlingsbestemmelsene benyttes i dag. Hva skal til for at våre medlemsgrupper skal få bedre økonomisk uttelling gjennom de ulike lokale forhandlingsbestemmelsene?**

Hovedtariffavtalen i KS

Utdanningsforbundets veiledning om lønn ved tilsetning

### 3. Kriterier for lønnsendringer

I landsmøtevedtaket heter det: *For at lønnsdannelsen skal ha legitimitet og gi motivasjon må den oppleves som rettfærdig. For å sikre legitimitet må kriteriene for lønnsdannelsen være objektive, forutsigbare og etterprøvbare, og baseres på at det er utdanning, kompetanse og ansvar som skal ligge til grunn.*

De siste årene har mange medlemmer fått bra uttelling for *utdanning* i lønnsoppgjørene, blant annet fordi partene har vært enige om at lønnstillegg for ansatte med tilleggs- og videreutdanning skal prioriteres, og fordi det er lett å enes om hva *utdanning* er. *Ansvar* og *kompetanse* er vanskeligere å definere. Det kan synes nødvendig å klarlegge og presisere hva vi legger i begrepene.

**Sentralstyret mener det er behov for å drøfte nærmere hva vi legger i *utdanning, kompetanse og ansvar* og hvordan disse elementene kan utvikles til gode og anvendbare kriterier. Hva legger du i de ulike begrepene 1) *utdanning*, 2) *kompetanse* og 3) *ansvar*? Gi noen eksempler på hvordan *kompetanse* og *ansvar* kan nyttes som kriterier for lønnsendringer.**

### 4. Faglige karrierestillinger

I landsmøtevedtaket sies følgende: *I tillegg til et kompetanselønnssystem må det legges til rette for faglige karrierestillinger i barnehager og skoler. Utdanning, kompetanse og utvidet ansvar må gi lønnsmessig uttelling. Faglige karrierestillinger kan for eksempel dreie seg om stillinger med særskilt kompetanse innenfor lese- og skriveopplæring, fagutvikling og forskning, faglig-pedagogiske koordineringsoppgaver, hovedlæreransvar eller ansvar for veiledning av studenter og nyutdannende.*

Det er også presisert i landsmøtevedtaket at systemet med karriere- og avansementstillinger ikke må bidra til å fjerne yrkesutøveren fra primæroppgavene. Dette innebærer blant annet at det også må finnes karriereveier og avansementsmuligheter for førskolelærere og lærere som i hovedsak bruker arbeidstiden sammen med barn og elever.

**Hva slags faglige karrierestillinger mener du bør opprettes, og hva kan være aktuelle kriterier som kan ligge til grunn for slike karrierestillinger?**

### 5. Spesielt om forhandlingene i KS-området kap. 3.4 og kap. 5

Spørsmålet besvares av dem som er innplassert i kap 3.4 (stillingskode som begynner på 9) og i kap. 5 (stillingskode som begynner 8), samt lokallagene.

Arbeidstakerne som er innplassert i kap. 3.4 og kap. 5, er omfattet av tariffavtalen, men får all lønn fastsatt lokalt, etter forhandlinger mellom partene i kommunen/fylkeskommunen.

**Hva er viktig å legge vekt på når det gjelder lønn for ledere i kap. 3.4?**

**Hva er viktig å legge vekt på når det gjelder lønn for arbeidstakere i kap. 5?**

## 6. Andre synspunkter og innspill

Har dere andre synspunkter på tariffoppgjøret som dere ønsker å videreformidle?

Lenke til politiske vedtak på Utdanningsforbundets landsmøte i 2009:

[Landsmøtevedtakene i Morgendagens barnehage og skole kan du lese i sin helhet her.](#)

STERK  
ENGASJERT  
SOLIDARISK  
PROFESJONELL

VI UTDANNER NORGE

Utdanningsforbundet er på Facebook og [Twitter.com/utdanningsf](https://twitter.com/utdanningsf)



UTDANNINGS  
FORBUNDET

[www.utdanningsforbundet.no](http://www.utdanningsforbundet.no)

Hausmanns gate 17, Oslo  
Telefon: 24 14 20 00  
Faks: 24 14 21 00  
[post@utdanningsforbundet.no](mailto:post@utdanningsforbundet.no)