

Saksframlegg

Representantskapet

Møtedato:	Arkivreferanse:	Saksansvar:
10.03.2022	21/00698-5	Seksjon for forhandling

Orienteringssak

Overordnet tariffkrav for hovedtariffoppgjøret 2022

Formål

Sentralstyret vedtok i sak 30/22 overordnet tariffkrav for hovedtariffoppgjøret 2022. Det overordnede kravet er ment å gjelde på tvers av tariffområder og medlemsgrupper, og er derfor utformet på et generelt nivå slik det også har vært gjort ved tidligere tariffoppgjør. De overordnede tariffkravene for tariffoppgjøret 2022 bygger på vedtatt politikk, Vi utdanner Norge og den lønnspolitiske offensiven vedtatt i strategisk plan for perioden mars 2021- aug. 2022. Til grunn for drøftingene i sentralstyret lå også innspill fra den organisasjonsmessige behandlingen. Selv om det er sentralstyret som vedtar Utdanningsforbundets overordnede tariffkrav, legges kravet også frem for representantskapet med forslag om at representantskapet slutter seg til sentralstyrets vedtak. Dette er tilsvarende prosedyre som er fulgt ved tidligere hovedtariffoppgjør.

Innstilling til vedtak

Representantskapet slutter seg til sentralstyrets vedtak.

Bakgrunn

Sentralstyret skal vedta overordnede tariffkrav for tariffoppgjøret 2022. Til grunn for sentralstyrets prioriteringer og strategiske valg ligger vedtatt politikk, Vi utdanner Norge og den lønnspolitiske offensiven vedtatt i strategisk plan for perioden mars 2021- aug. 2022. Både i KS og i øvrige tariffområder må det tas hensyn til hva sentrale parter eventuelt har avtalt ved foregående tariffoppgjør, erfaringene etter tariffoppgjøret 2021 og nemndskjennelsen(e) fra Rikslønnsnemda, protokoller og partsarbeid.

Som forberedelse til tariffoppgjøret 2022 har sentralstyret i tillegg bedt om innspill gjennom den organisasjonsmessige behandlingen og fra de regionale kursene gjennomført i januar- februar 2022. Oppsummering av hovedtendenser fra den organisasjonsmessige behandlingen ble redegjort for i sentralstyremøte 25.jan 2022.

Sentralstyrets strategiske vurderinger, og endelige prioriteringer må drøftes i en bredere kontekst, der både det politiske og det økonomiske handlingsrommet må legges til grunn.

Det ligger til sentralstyrets rolle, mandat og ansvar å fatte overordnede krav som legger føringer for de ulike tariffområdene, hvor den åpenbare målsetningen er best mulig uttelling og forbedringer av tariffbestemmelsene for våre medlemmer. Sentralstyrets oppgave er å legge

kompleksiteten og de særskilte utfordringene i det enkelte tariffområde til grunn for sine valg og drøfte veivalg opp mot mulige utfall og resultat for våre medlemmer.

Lønnsstatistikk og økonomiske rammebetraktninger lå også til grunn for sentralstyrets diskusjon og endelige prioriteringer av overordnede tariffkrav.

I sentralstyremøte 25.januar 2022 understreket flere sentralstyremedlemmer viktigheten av god kommunikasjon og forankring av de valg og prioriteringer som blir vedtatt. Dialogen med fylkesledergruppen ble fremhevet som særlig viktig i tiden fram mot, gjennom og i slutfasen av tariffoppgjøret. For å ivareta dette ble det derfor innkalt til en ekstra fylkesleder og sentralstyresamling 10.feb 2022.

Etter sekretariatets oppfatning var fylkeslederne i all hovedsak enige om at de overordnede tariffkravene bør inneholde en prioritering av lærere i skoleverket med lengst utdanning.

For å ivareta organisasjonsdialogen, for å ivareta og skape forståelse for vedtatte valg og prioriteringer. Vil sekretariatet utarbeide materiale til bruk for lokal og fylkeslag.

Sentralstyrets vedtak

Overordnede tariffkrav for hovedtariffoppgjøret 2022

Utdanningsforbundet krever en økonomisk ramme for offentlig sektor som er vesentlig høyere enn den økonomiske rammen for industrien samlet sett. Målsettingen er en reallønnsvekst på alle tariffområder, der lønn som virkemiddel for rekruttering av kvalifiserte ansatte med høyere utdanning står sentralt.

Utdanningsforbundet har følgende krav ved hovedtariffoppgjøret i 2022:

- Reallønnsvekst til alle gjennom et sentralt prosentvis generelt tillegg og at mindrelønnsutviklingen for lærere i skolen må stoppes.
- Sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn. Dersom lokale lønnsforhandlinger avtales, skal de lokale lønnstilleggene baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare.
- Tariffbestemmelser som stiller strengere krav til kommuner om at de skal tilsette lærere med lærerutdanning.
- Sterkere og tydeligere sentrale bestemmelser om lokale lønnstillegg for tilleggskompetanse, herunder tvisteløsning ved lokal uenighet.
- Lederlønn skal baseres på lederansvaret, kompetanse og størrelsen på den virksomheten man leder, og ikke på resultatbasert måloppnåelse. Ledere skal lønnes høyere enn dem man er satt til å lede.

Praktisering av frontfagsmodellen

Et viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Et konkurransedyktig næringsliv er avhengig av en offentlig sektor med god kapasitet og som leverer tjenester av høy kvalitet. I dag ser vi at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ufaglært arbeidskraft. Andre viktige offentlige tjenester sliter

med å skaffe nok kvalifiserte ansatte. Uten en løsning på lønns-, og beholde- og rekrutterutfordringene, vil frontfagsmodellen forvitte, og oppslutningen om arbeidslivsmodellen vil svekkes. De partssammensatte Holden-utvalgene har flere ganger påpekt at den norske lønnsforhandlingsmodellen, med sentrale og koordinerte oppgjør, over tid har gitt høy produktivitet, og høyere sysselsetting enn i land med mindre sentral lønnsdannelse. Holden utvalgene har imidlertid også påpekt at praktiseringen av den norske lønnsforhandlingsmodellen har gitt en sammenpresset lønnsstruktur som holder lønnen til utdanningsgrupper i offentlig sektor nede. For å motvirke denne uheldige effekten, kan et særskilt lønnsløft for disse gruppene i offentlig sektor være et tiltak som er fullt mulig innenfor frontfagsmodellen. Rammen som avtales i frontfaget må være normgivende og praktiseres slik at det gis rom for endringer i relative lønninger som sikrer et velfungerende arbeidsmarked og en rettferdig lønnsutvikling.

Skal man klare å sikre kunnskap og kompetanse innenfor utdanningssystemet, kan ikke lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor fortsette å øke. Store lønnsforskjeller, særlig mellom offentlig og privat sektor i yrker som krever høyere utdanning vil gjøre at offentlig sektor ikke vil klare å rekruttere og beholde den beste arbeidskraften, og det vil gå ut over kvaliteten på velferdstjenestene på sikt.

For å endre denne situasjonen må de økonomiske rammene for tarifforhandlingene i kommunal sektor minimum være på nivå med den samlede lønnsveksten i industrien og lønnssetterslepet i forhold til privat sektor må kompenseres.

Utdanningsforbundet krever en praktisering av frontfagsmodellen som er bedre tilpasset utfordringene i det enkelte tariffområde. De store gruppene av ansatte med høyere utdanning i offentlig sektor må få en bedre lønnsmessig uttelling.

Lønnsnivå og lønnsutvikling

God utdanning krever godt kvalifiserte lærere, lærerutdannere, ledere og ansatte i fagligadministrativt støttesystem. Utdanningsforbundet krever at lønn og arbeidsvilkår må støtte opp under ansvaret våre medlemmer har.

Å redusere lønnsforskjellene mellom ansatte med høyere utdanning i offentlig og privat sektor betyr å verdsette kompetanse i offentlig sektor og å arbeide for likelønn. Samfunnet er ikke tjent med lønnsforskjellene som i dag finnes mellom høyt utdannede i privat og offentlig sektor i henholdsvis mannsdominerte og kvinneedominerte yrkesgrupper. Å redusere lønnsforskjellene er dessuten et viktig tiltak for å sikre samfunnet et godt utdanningstilbud.

Et lavere lønnsnivå gjør det mindre attraktivt å jobbe i offentlig sektor, og kan føre til at det blir vanskeligere å rekruttere til utdanningssektoren og vil dermed kunne svekke kvaliteten på velferdstjenestene.

Lønnsnivået for lærere i barnehage og skole er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. Lærere i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, dette har ført til et lavt lønnsnivå. Særlig gjelder dette lærere med lengst utdanning, som har lavest lønnsnivå sammenliknet med tilsvarende yrkesgrupper med lang utdanning i både privat og offentlig sektor. Utdanningsforbundet krever at mindrelønnsutviklingen må stoppes og kompenseres for. Lærere med mer enn fire års utdanning i skoleverket må prioriteres foran andre grupper i 2022.

Uttelling for videre- og etterutdanning i barnehage og skole må styrkes. Utdanningsforbundet krever bedre sentrale bestemmelser som regulerer lokale lønnstillegg for tilleggsutdanning, herunder tvisteløsning ved lokal uenighet.

For å rekruttere og beholde yrkesfaglærere må skolene kunne konkurrere med lønnsnivået i private virksomheter. Yrkesfaglærere må sikres lønsmessig uttelling for kompetanse-utvikling, relevant fagbrev og for praktisk erfaring fra yrkesfagene de underviser i. Lønnsnivået for lektorer, førstestillinger og stipendiater i universitets- og høyskolesektoren er lavt, og disse har hatt lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i staten, og i samfunnet for øvrig. En lønnsøkning er nødvendig for å rekruttere og beholde lærerutdannere med solid kunnskap og erfaring fra lærerhverdagen.

Utdanningsforbundet krever også bedre lønsmessig uttelling for stillinger i faglig-administrativt støttesystem. Omfattende omstillinger i og omorganiseringer av støttesystemene på statlig, fylkeskommunalt og kommunalt nivå, samt store forventninger som stilles til tjenestene gjør det utfordrende å rekruttere og beholde ansatte som har den kompetansen som trengs for å gi gode tjenester.

Ledere i skole og barnehage har de senere år fått økt ansvar og rollen er blitt mer kompleks. Utdanningsforbundet krever at lederlønn skal baseres på lederansvaret, kompetanse og størrelsen på den virksomheten man leder, og ikke på resultatbasert måloppnåelse. Lederlønnen skal være høyere enn den lønnen som leder ville hatt krav på i en fagstilling, og være høyere enn lønnen til dem man er satt til å lede.

Sentral og lokal lønnsdannelse

Utdanningsforbundet mener at sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn for lærerprofesjonen. Lokal lønnsdannelse svekker betydningen av sentrale oppgjør og sammenhengen mellom disse må alltid tas med i vurderingen i bruk av ulike virkemiddel. Prosentvise generelle tillegg og sentrale lønnsjusteringer for stillingsgrupper med høyere utdanning, er vår hovedprioritering. Utdanningsforbundet krever et lønssystem som bygger på utdanning, kompetanse og ansvar.

Utdanningsforbundet vil arbeide imot at det i sentrale oppgjør blir avsatt midler til lokale pottforhandlinger, og er imot forhandlinger om individuelle lønnstillegg som er basert på resultater og prestasjoner. Utdanningsforbundet krever at lokale lønnstillegg skal baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare. Mange barnehagebarn og elever får i dag ikke den opplæringen de har krav på fordi det mangler kvalifisert personale. Skal dette endres må rekrutteringen til læreryrkene styrkes, samtidig som kvalifiserte lærere og ledere må ønske å bli værende i jobben. For å oppnå dette må lønns- og arbeidsvilkårene forbedres. Det må stilles strengere krav til kommuner som ikke klarer å rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

Arbeidstid

Utdanningsforbundet har som mål at sentrale, kollektive arbeidstidsavtaler i barnehage, skole og høyere utdanning må forbedres. Våre medlemmer opplever et økende press på antall oppgaver som skal løses innenfor arbeidstida, og en økende kompleksitet i leder- og lærerrollen. Mer tid til for- og etterarbeid, pedagogisk ledelse, forskning, utvikling og faglig ajourføring gir bedre utdanning for barnehagebarn, elever og studenter. Lærerne må få mer tid til hver elev, økt innvirkning på bruken og organiseringen av arbeidstiden og det kollektive arbeidet. Arbeidstidsavtalene skal gi økt handlingsrom for den enkelte lærer, og tid til samarbeid, erfarings- og kunnskapsdeling i hele profesjonsfellesskapet. Arbeidstidsavtaler skal også sikre vern mot for

høy arbeidsbelastning, gi den enkelte profesjonelt handlingsrom, virke helsefremmende og bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Pensjon

Pensjonsordningene må sikre det økonomiske grunnlaget for en trygg og verdig alderdom for alle. Tjenstepensjonsordningene må være kollektive, solidariske, trygge, forutsigbare og kjønnsnøytrale, og de må vare livet ut. Der tjenstepensjonsordningen og AFP ikke er lovfestet, skal den være en del av tariffavtalen. Helsefremmende arbeidsmiljø og seniorpolitiske tiltak er viktig for at flere skal kunne ha reell mulighet til å jobbe lengre. Livslang og kjønnsnøytral.