

Saksansvarlig: Thomas Nordgård

## 1 Sak 5.4 Tariff

### 2 Sammendrag:

3 God utdanning til alle, uavhengig av hvor vi bor, er grunnlaget for den velferdsstaten vi har bygd  
4 opp over svært lang tid. God utdanning krever kompetente folk. Kompetente folk må avlønnes  
5 rettferdig. Alle våre medlemsgrupper består av kompetente mennesker som avlønnes for dårlig,  
6 sett i forhold til utdanning, oppgaver og ansvar. Fylkesårsmøtet inviteres derfor til bred debatt  
7 om tariff. De vedtakene som gjøres, og de innspillene som kommer inn på møtet må det nye  
8 fylkesstyret og landsmøtedelegasjonen følge opp.

### 10 Innstilling til vedtak:

- 11 - Fylkesårsmøtet mener at organisasjonen trenger nye tariffpolitiske virkemidler for å  
12 stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet i KS- området, og ønsker å  
13 utrede muligheten for et eget kapittel eller en egen tariffavtale for  
14 undervisningspersonalet i tariffområde KS.
- 15 - Lønnsnivået for lærere i barnehage er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper  
16 med tilsvarende utdanningsnivå, og det er blant annet behov for å arbeide for bedre  
17 uttelling for etter- og videreutdanning. Mange av våre medlemmer i barnehage har  
18 utdanning på masternivå, uten at de får lønnsmessig uttelling for dette. Fylkesårsmøtet  
19 ber landsmøtedelegasjonen og fylkesstyret arbeide for å få på plass sentrale  
20 bestemmelser om lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning, og mastergrad i  
21 barnehagen, i tillegg til en generell heving av lønnsnivået for barnehagelærerne.
- 22 - Den lønnsmessige uttellingen for stillinger i faglig og administrativt støttesystem, der det  
23 ofte blir stilt krav om spisskompetanse og spesialistutdanning, bør også forbedres. I en tid  
24 der «laget rundt eleven» har stor oppmerksomhet, er dette både aktuelt og viktig.  
25 Fylkesårsmøtet ber landsmøtedelegasjonen og fylkesstyret om å arbeide for bedre  
26 lønnsbetingelser og forbedret bemanning i det faglige og administrative støttesystemet.
- 27 - Lønnsnivået for lektorer, førstestillinger og stipendiater i universitets- og  
28 høyskolesektoren er lavt, og disse har hatt lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i  
29 staten, og i samfunnet ellers. Lønnsøkning er nødvendig for å rekruttere og beholde  
30 lærerutdannere med solid kunnskap om, og erfaring fra lærerhverdagen. Fylkesårsmøtet  
31 ber landsmøtedelegasjonen og fylkesstyret om å arbeide for helt nødvendig lønnsøkning  
32 for medlemmene i UH-sektoren.

33 Fylkesårsmøtet legger til grunn at eventuelle behov for ny politikk, konkretiseringer eller nye  
34 formuleringer relatert til de ovenfornevnte målene, bør ta utgangspunkt i dagens formuleringer i

35 kap. 4.3 (Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø).

36 Innspillene i saken om tariff fra fylkesårsmøtet i Troms og Finnmark tas med i  
37 landsmøtedelegasjonen arbeid med landsmøtesakene høsten 2023, og i det politiske arbeidet til  
38 fylkesstyret for perioden 2023-2027.

39 **Saksutredning:**

40 En skulle tro det var en selvfølge at elever i skolen har en lærerutdannet lærer, at barn i  
41 barnehagen har en utdannet barnehagelærer og at elever med særlige behov blir undervist av en  
42 spesialpedagog. Slik er det dessverre ikke. Nesten 1 av 5 undervisningsstillinger i skolen fylles av  
43 ansatte uten lærerutdanning. Ved inngangen til fjoråret manglet det om lag 2 200  
44 barnehagelærere for å oppfylle den lovfestede barnehagelærernormen, og nærmere halvparten  
45 av timene til spesialundervisning i skolen utføres av assistenter som ikke er kvalifisert til å  
46 undervise. En ny rapport fra Nordlandsforskning om bemanning i PP-tjenesten (2022) viser at  
47 bemanningen i dagens PP-tjeneste ikke er tilstrekkelig til få utført lovpålagte oppgaver.

48 Søkertallene til lærerutdanningene synker for tredje år på rad. Rekrutteringen er kritisk både for  
49 barnehage og skole. I fjor falt søkningen til barnehagelærerutdanningen med 25,6 prosent  
50 sammenliknet med året før. Altså har vi mistet hver fjerde søker. Ved Nord Universitet var bare  
51 107 av 300 studieplasser fylt opp på lærerutdanningen nå sist høst. Når hele 25 % av plassene på  
52 lærerutdanningene på landsbasis står tomme (Khrono), ser vi at tendensen ikke bare gjelder for  
53 den nordlige delen av landet. Men det er i nord det er verst

54 Denne situasjonen markerer et stort alvor. Et alvor som vi opplever at verken kommunenes  
55 interesseorganisasjon, KS, eller det politiske Norge har tatt innover seg.

56 Når KS inviterer kommunene og fylkeskommunene til det årlige tariffinnspillet, fokuserer de på  
57 demografi og at det blir flere eldre og færre barn. I sin grafiske framstilling av framskrevet  
58 endring i årsverk fra 2021 til 2031, beskriver de en nedgang i behov for antall årsverk i  
59 undervisning, men de tar ikke hensyn til den store andelen personer uten lærerutdanning som i  
60 dag har læreransvar i norske klasserom. Når grunnholdningen til KS er at man ikke trenger en  
61 lærerutdanning for å stå i klasserommet og undervise, sette karakterer, bidra i  
62 profesjonsfelleskapet og drive skoleutvikling, fører dette til mange følgefeil. På bakgrunn av  
63 disse holdningene er det dessverre oppstått et behov for å synliggjøre betydningen av en  
64 lærerutdannet lærer.

65 Det kan virke som at oppvekstområdet har blitt en blind flekk hos vår arbeidsgiver. Handler det  
66 om at kommunesektoren er underfinansiert? Er det egentlig myndighetene som har skapt denne  
67 situasjonen ved at man ikke har overført nok midler for å ivareta de lovpålagte tjenestene  
68 kommunene har ansvar for? Hva er for eksempel grunnen til at KS ikke ønsker en nasjonal  
69 minstenorm for lærertetthet for lærere i skolen, en barnehagelærernorm eller en  
70 bemanningsnorm i barnehagen? Vi vet at bemanningen i allerede svært pressede sektorer vil  
71 svekkes ytterligere dersom ressurs sikringsnormene fjernes. Etter innføringen av minstenorm for  
72 lærertetthet, viste tall fra GSI at grunnskolen hadde fått 1100 flere lærerårsverk fra 2018 til 2019.

73 Det må gjøres en stor jobb for å tette gapet mellom det de politiske myndighetene har av  
74 ambisjoner og hva kommunene er i stand til å utføre.

75 Privat sektor har stukket av i lønnsutviklingen og skapt en stor ubalanse i konkurranseforholdet  
76 om ansatte mellom privat og offentlig sektor. Når frontfagsramma i 2022 ble anslått til 3.7%, og  
77 vi ser at lønnsveksten for industrifunksjonærer og ansatte innen finans landet på over 5 %, er det  
78 tydelig at mange i privat sektor ikke forholder seg til den anslåtte frontfagsramma. Samtidig som  
79 bemanningsutfordringene i stat og kommune øker, blir lønna til de med høyere utdanning i  
80 offentlig sektor hengende etter. Det er ikke holdbart.

81 Et viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i  
82 konkurransen om arbeidskrafta. Klarer ikke denne viktige forhandlingsmodellen å rekruttere og  
83 beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet, vil frontfagsmodellen forvitte og  
84 lønnsforskjellene for utdanningsgrupper mellom offentlig og privat sektor øke. Når offentlig  
85 sektor taper kampen om høyt utdannet arbeidskraft fordi lønna er for lav – og belastninga for  
86 stor, er det på tide at politikerne våkner opp. Det er både et politisk ansvar og et  
87 arbeidsgiveransvar å sørge for at vi har ansatte med høy kompetanse til tjenestene i det  
88 offentlige. Det holder ikke å toe sine hender og si at lønnsforhandlinger er en sak mellom partene  
89 i arbeidslivet.

90 Den norske modellen for utdanning har vært, og er, en grunnstein i velferdsstaten. Et av de  
91 viktigste prinsippene er at det skal være like muligheter for alle barn og elever uansett hvor i  
92 landet man bor. De utfordringene vi nå ser, utfordrer nettopp dette viktige prinsippet. Hvor du  
93 bor har stor betydning for om du har en lærerutdannet lærer i skolen eller i barnehagen.

94 Å øke andelen barnehagelærere har vært et av de viktigste målene for å heve kvaliteten i  
95 barnehagen. Dette gjelder både for den forrige og den nåværende regjeringen. Godt kvalifiserte  
96 barnehagelærere med kunnskap om barn og pedagogikk er helt grunnleggende for å tilby barn  
97 gode oppvekstvilkår. Dersom vi skal øke antallet barnehagelærerstudenter, må  
98 barnehagelæreryrket oppleves som attraktivt og verdsettes høyere. Lønnsnivået til  
99 barnehagelærerne må heves. Med høyere lønn vil statusen øke, og flere vil søke seg til dette  
100 viktige yrket. Barnehagelærere som tar masterutdanning, må få lønnsmessig uttelling. Her må  
101 det komme på plass en sentral tariffbestemmelse. På sammen måte må det sikres at  
102 barnehagelærere får lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning. Det kan ikke være opp  
103 til den enkelte kommune om det skal gis lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning  
104 og/eller masterutdanning i barnehagen.

105 Seksårsreformen hadde som intensjon å ta det beste fra barnehage og det beste fra skolen for å  
106 gi seksåringene en god skolestart. Intensjonene var også at barnehagepedagogikken skulle være  
107 med opp til fjerde klasse. Evalueringen av seksårsreformen (Oslo Met, 2022) viser at leken har  
108 mistet noe av sin posisjon til fordel for mer lærerstyrt aktivitet. Flere fagfolk uttrykker bekymring  
109 for de yngste elevene når den frie leken i barnehagen byttes ut med stillesitting i et klasserom.  
110 Det som skulle være en oppstart på skolen med forsterket bemanning og mye lek på barnas  
111 premisser, ble raskt et år som minnet om den gamle førsteklassen.

112 Skolen er blitt vesentlig mer teoritung de siste årene. Timetallet for de [teoretiske fagene har økt](#)

113 på bekostning av de praktisk-estetiske fagene. (E. Djupedal 2022) Utdanningsforbundet er tydelig  
114 på at skolehverdagen må bli mer variert og mer praktisk rettet. Regjeringen skal legge frem en  
115 stortingsmelding om 5.–10. trinn hvor hovedmålet for meldingen skal være å *utforske og beskrive*  
116 *hvordan skolen i større grad kan ivareta og fremme elevenes motivasjon, mestring, læring og*  
117 *utvikling*. Meldingen skal blant annet se på hvordan skolen kan bli mer praktisk og variert, slik at  
118 elevene kan lære mer og trives bedre. (Regjeringen.no) Ambisjonen om en mer praktisk og  
119 variert skole er ikke ny, men føyer seg inn både i tidligere satsninger og i fagfornyelsen. Skal  
120 regjeringen lykkes med dette må sektoren tilføres ressurser.

121 Utdanningssektoren er også preget av en lang periode med mål(e)styring hvor virksomhetene har  
122 fått et tydeligere formulert ansvar for å oppnå gitte resultater innenfor budsjetttrammene. Denne  
123 styringsideologien har hatt flere navn, men de fleste vil gjenkjenne navnet New Public  
124 Management(NPM). Når fokuset retter seg så mye mot det som kan telles og måles er det en  
125 fare for at vi ikke klarer å dekke det brede samfunnsoppdraget vi er satt til å løse. Har denne  
126 utviklingen vært med på å øke presset på barn og unge?

127 Utdanning kan ikke være en kasteball mellom politiske og ideologiske strømninger. Det er for  
128 viktig. God utdanning til alle, uavhengig av hvor vi bor, er grunnlaget for den velferdsstaten vi  
129 har bygd opp over svært lang tid. God utdanning krever kompetente folk. Kompetente folk må  
130 avlønnes rettferdig. Alle våre medlemsgrupper består av kompetente mennesker som avlønnes  
131 for dårlig, sett i forhold til utdanning, oppgaver og ansvar. Fylkesårsmøtet inviteres derfor til bred  
132 debatt om tariff. De vedtakene som gjøres, og de innspillene som kommer inn på møtet må det  
133 nye fylkesstyret og landsmøtedelegasjonen følge opp.

Grunnlagsdokumenter:

	<b>Landsmøtet 2023: Vi utdanner Norge: diskusjonsnotat</b>
--	--

## Behov for nye tariffpolitisk virkemidler for undervisningsstillingene i skoleverket (KS)?

**I den tiden kommunesektoren har hatt forhandlingsansvaret for skoleverket (siden 2004) har lærerne vært lønnstapere. Særlig gjelder dette lærere med lengst utdanning, som har lavest lønnsnivå sammenlignet med tilsvarende yrkesgrupper med lang utdanning i både privat og offentlig sektor.**

Det legges derfor opp til en debatt om virkemidler som først og fremst er viktig for lærere i skoleverket (KS). Dette er i tråd med organisasjonens strategiske satsing for august 2022–desember 2023, hvor et av satstingsområdene er en lønnspolitisk offensiv for lærere i skoleverket:

*Utdanningsforbundet vil arbeide for at den lave lønnsutviklingen for undervisningsstillinger blir stoppet og kompensert for. Utdanningsforbundet skal arbeide for skjerpede krav i samfunnet til at alle elever skal ha lærere med godkjent lærerutdanning i alle undervisningstimer.*

Den negative lønnsutviklingen til lærere i skoleverket skjer samtidig som mange elever i dag ikke får den opplæringen de har krav på fordi det mangler lærere med lærerutdanning. Skal dette endres, må rekrutteringen til læreryrkene styrkes, samtidig som lærere og ledere må ønske å bli værende i jobben.

For at læreryrket skal være attraktivt i framtiden, må mindrelønnsutviklingen i skoleverket stoppes.

Til tross for god dokumentasjon og offensive krav i tariffoppgjørene, har arbeidsgiver ikke vist vilje til å komme oss i møte. Det er en uholdbar og utfordrende situasjon at andre yrkesgruppers lønnsvekst «finansieres» av våre lønnsmidler, slik vi har erfart over mange år. Dette betyr at vi i dag forhandler med en motpart som ikke vil prioritere lærerne, og vi forhandler innenfor et system som gjør det mulig å prioritere andre grupper på bekostning av lærerne. Demografiutviklingen understøtter at rekrutteringsutfordringene er størst innenfor helsesektoren, dessverre uten å anerkjenne rekrutteringsutfordringene og den høye andelen ansatte uten godkjent lærerutdanning i skolen. Når KS også krydrer sin argumentasjon med at lærere er lønnsadelen i kommunene, uten å nevne verdien av lærernes utdanning og kompetanse, og at det også er uttalt ønske om å harmonisere lønnsnivåene i kommunene, da er det liten grunn til å tro at dagens system eller arbeidsgiver vil bidra til å snu mindrelønnsutviklingen til skoleverket i KS.

Sentralstyret mener derfor at organisasjonen trenger nye tariffpolitiske virkemidler for å stanse mindrelønnsutviklingen til undervisningspersonalet i KS- området, og ønsker å utrede muligheten for et eget kapittel eller en egen tariffavtale for undervisningspersonalet i tariffområde KS.

I *Vi utdanner Norge 2020–2023* (kap. 4.3. Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø) står det bl.a.:

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. Mindrelønnsutviklingen må derfor stoppes og kompenseres for.*

Sekretariatet foreslår endringer i dette avsnittet.

Ny tekst:

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. **Det må derfor vurderes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket.***

Et eget kapittel eller tariffavtale vil kunne bety:

- Et eget kapitel eller egen tariffavtale vil ikke kunne gjøre noe med etterslepet til lærerne, men vil kunne stoppe mindrelønnsutviklingen til skoleverket ved at vi får kontroll over egen lønnsmasse, og derfor unngår at andre gruppers lønnvekst «finansieres» av våre lønnsmidler, slik vi har erfart over mange år.
- Vi vil selv kunne utforme og forhandle om hvilke lønnselementer som skal være en del av avtalen, herunder også forholdet mellom sentral og lokal lønnsdannelse.
- To separate kapitler for skole og barnehage vil gi organisasjonen mulighet til å prioritere både barnehagelærere og lærere i skolen, på en bedre måte enn innenfor dagens system.

**Spørsmål til diskusjon**

	<b>Landsmøtet 2023: Vi utdanner Norge:</b> <b>diskusjonsnotat</b>
--	--

## Behov for tariffpolitiske endringer i barnehage, universitet og høyskole og faglig og administrativt støttesystem?

**Den lønnspolitiske offensiven for å stoppe mindrelønnsutviklingen for lærere i skolen er en omforent prioritering nedfelt i strategisk plan (2020–2023). Samtidig har organisasjonen ansvar for alle medlemsgrupper og for at alle tariffområder ivaretas. Vi går snart inn i en ny landsmøteperiode, hvor landsmøtet skal vedta nye politikk og nye målsettinger. Dette gir nye muligheter og krever dialog om forventninger og prioriteringer.**

Erfaringer fra inneværende landsmøteperiode og ikke minst fra streiken i KS-området, har aktualisert behovet for å vurdere om vi trenger nye tariffpolitiske virkemidler for å kunne sikre en bedre lønnsutvikling for våre medlemmer.

Et virkemiddel som sentralstyret ønsker å utrede er et eget kapittel eller en egen tariffavtale for undervisningsstillingene i skoleverket (KS). Sentralstyret mener dette vil kunne gi organisasjonen en annen posisjon i framtidige tariffoppgjør, og at separate kapitler for barnehage og skole vil gi organisasjonen mulighet til å prioritere både barnehagelærere og lærere i skolen, på en bedre måte enn innenfor dagens system.

Vi vet at god utdanning krever godt kvalifiserte lærere og ledere i barnehage og skole og faglig ansatte i universiteter og høyskoler og i faglig og administrativt støttesystem. Vi vet også at å redusere lønnsforskjellene mellom ansatte med høyere utdanning i offentlig og privat sektor betyr å verdsette kompetanse i offentlig sektor. Utdanningsforbundet mener at å redusere disse lønnsforskjellene er et av de viktigste tiltakene for å sikre samfunnet et godt utdanningstilbud og å sikre tilstrekkelig rekruttering til utdanningssektoren.

Særlig er lønnsnivået for lærere i barnehage for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå, og det er blant annet behov for å arbeide for bedre uttelling for etter- og videreutdanning. Mange av våre medlemmer i barnehage har utdanning på masternivå, uten at de får lønnsmessig uttelling for dette.

Den lønnsmessige uttellingen for stillinger i faglig og administrativt støttesystem, der det ofte blir stilt krav om spisskompetanse og spesialistutdanning, bør også forbedres. I en tid der «laget rundt eleven» har stor oppmerksomhet, er dette både aktuelt og viktig.

I *Vi utdanner Norge 2020–2023* (kap. 4.3. Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø) står det bl.a.:

- Lønnsnivået for lærere i barnehage og skole er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. I barnehagen har lønnsutviklingen vært bedre de siste årene, men uttelling for videre- og etterutdanning må styrkes.
- Det er nødvendig med bedre lønnsmessig uttelling for stillinger i faglig-administrativt støttesystem, der det ofte blir stilt krav om spisskompetanse og spesialistutdanning.
- Lønnsnivået for lektorer, førstestillinger og stipendiater i universitets- og høgskolesektoren er lavt, og disse har hatt lavere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i staten, og i samfunnet for øvrig. Lønnsøkning er nødvendig for å rekruttere og beholde lærerutdannere med solid kunnskap og erfaring fra lærerhverdagen.

Eventuelle behov for ny politikk, konkretiseringer eller nye formuleringer relatert til diskusjonsnotatet, bør ta utgangspunkt i dagens formuleringer i kap. 4.3 (Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø).

Utdanningsforbundet mener at vi innenfor et lønssystem som bygger på utdanning, kompetanse og

ansvar, også må sikre at våre medlemmer får uttelling for formell kompetanse og uttelling for etter- og videreutdanning.

Nye posisjoner gir nye muligheter og krever dialog om forventninger, prioriteringer og målsettinger. Lykke til med debatten!

---

### Spørsmål til diskusjon

1. Er det behov endringer i tariffavtalene som dere mener kan bidra til å få en bedre lønnsutvikling for våre medlemmer i barnehage, universitet og høyskole og i støttesystemene?
2. Hvilke erfaringer har dere lokalt som kan bidra til å støtte opp om kravet om uttelling for etter- og videreutdanning sentralt?

--	--