

Ønsker å teste lokal lektorlønn

For å løfte lektorlønnen, ønsker Norsk Lektorlag kollektive lokale lønnsforhandlinger. Nå jobbes det med å få til en forsøksordning i ett fylke.

Av Inger Johanne Rein

Lektorer har hatt betydelig svakere lønnsutvikling enn ingeniører, sykepleiere og de andre lærergruppene i kommunal sektor. Dette skyldes mange år med sentrale oppgjør der de høyt utdannede har betalt for løft av store lavlønnsgupper. Hovedorganisasjonen Akademikerne ble opprettet som en direkte følge av dette, der flere store akademikergrupper ønsket større råderett over de lønnsmidlene som tilhørte dem med høyest utdanning. Kollektive lokale lønnsforhandlinger ble ansett som en bedre måte å sikre en slik lønnsutvikling på.

- Noen er skeptiske fordi de forveksler kollektive lokale forhandlinger med dagens forhandlinger der en mindre lokal pott har vært en liten del av sentrale lønnsforhandlinger. Andre har omtalt dette som «trynetillegg». Det er en avsporing. Å forhandle i kapittel 5 er noe helt annet enn den type forhandlinger undervisningspersonalet har hatt erfaringer med. Når hele lønnsdannelsen skjer lokalt på fylkeskommunalt eller kommunalt nivå, via tillitsvalgtapparatet, bidrar det til en helt annen type ansvarliggjøring av arbeidsgiver, sier Knut A.G. Hauge, nestleder i Norsk Lektorlag og leder av Tariffpolitisk Utvalg. Hauge er også fellestillitsvalgt for Akademikerne i Hedmark fylkeskommune, og har svært gode erfaringer med å forhandle lønn i kapittel 3 og 5.

- Det er dessuten verdt å merke seg at 15 000 medlemmer i de andre foreningene i Akademikerne forhandler all lønn lokalt i hvert eneste tariffoppgjør. De får gode resultater og medlemmene er fornøyde, sier Hauge. Det er derfor Norsk Lektorlag i hvert eneste hovedoppgjør setter frem krav om at lektorene skal inn i kapittel 5 sammen med de andre Akademikerforeningene.

Slik kan kollektive lokale forhandlinger se ut:

Først får alle et **generelt tillegg** for å opprettholde kjøpekraften. I tillegg kan man bli enige om å gi **gruppetillegg** til bestemte grupper, f.eks. nyansatte, kontaktlærere, eller de som stanger i 16 års-ansienitetstaket. På toppen av dette, kan det så gis **individuelle tillegg** basert på kriterier man lokalt har blitt enige om på forhånd.

Med kollektive lokale forhandlinger kan arbeidsgiver mulighet for å gi lønnstillegg for videreutdanning også for lektorer siden det ikke er et tak ved seks års utdanning, slik at videreutdanning kan lønne seg økonomisk også for lektorer.

Fortsatt streikemuligheter

Hauge minner om at bare selve lønna forhandles lokalt i kapittel 5. Alle andre deler av avtaleverket forhandles sentralt som i dag, med samme streikemuligheter.

- Man har ikke streikerett i selve de lokale lønnsforhandlingene i kapittel 5, men det betyr ikke at man gir fra seg retten til å påvirke eller være uenig. Jeg opplever tvert imot at terskelen er langt lavere for å bryte i de lokale forhandlingene, enn å gå til streik for hele landet, legger han til.

- Et prøveprosjekt i ett fylke vil gi nyttige erfaringer på, og andre Akademikerforeningenes erfaringer så langt, gir all grunn til optimisme. Men det er viktig å understreke at kollektive lokale forhandlinger er et middel, ikke et mål, sier Hauge, formålet vil alltid være bedre lønn for lektorene.

Kommuner og kapitler

Ansatte i kommuner og fylkeskommuner forhandler lønn ulikt – alt etter hvilket kapittel i hovedtariffavtalen de hører til:

Kapittel 3 - Her er lederne plassert. All lønnsdannelse er lokal.

Kapittel 4 – Her er undervisningspersonalet og nesten alle andre kommunalt ansatte uten høyere akademisk utdanning. Her er det sentralt stillingsregulativ og minstelønnssetninger. Her skjer det meste av lønnsdannelsen sentralt.

Kapittel 5 - Her er ansatte som har høyere akademisk utdanning hvor stillingen krever dette. Her skjer all lønnsdannelse lokalt.

Generelle tillegg
(kompenserer for prisstigning)



Gruppetillegg (justering, interne og eksterne relasjoner)

Markedsbaserte kriterier

Efterspørsel i arbeidsmarkedet (eksempelvis god kombinasjon av fag)
Stilling som er bedre avlønnet i markedet
Behov for å rekruttere og beholde
Stilling med stor opplæringskostnad

Stillingsbaserte kriterier:

Utdanning
Ansienitet
Spesielle og krevende arbeidsoppgaver
Stor arbeidsbelastning: Store/krevende elevgrupper, ansvar for mange elever
Sosial, fysisk og emosjonell risiko
Selvstendighet i arbeidssituasjonen
Budsjett/personalansvar

Personbaserte kriterier

Faglig dyktighet og ekspertise
Utviker gode fagdidaktiske verktøy, bidrar og samarbeider kollegialt
God klasseromsledelse i ulike og krevende elevgrupper.
God fll å kommunisere Læringsorientert i krevende undervisnings- og samarbeidssituasjoner
Kompetanseutvikling Sersorarbeid Utviker læremidler Driver faglige prosjekter
Driver undervising som krever ekstra organisering og ansvar (eksempelvis ekskursjoner)