

*å sette pris på
akademisk arbeidskraft*



norsk lektorlag

*Kort informasjon om Norsk Lektorlags lønnspolitikk
april 2007*

Innhold:

- Norsk Lektorlags lønnspolitikk
- Lønn er prisen på arbeidskraft
- Velferdsstaten er avhengig av effektiv akademisk arbeidskraft
- Offentlig sektor blir i økende grad avhengig av private konsulenter
- Negativ lønnsutvikling for statsansatte akademikere
- Kommunesektoren lønnsmessig minst attraktiv for akademikere
- Samlet sett er offentlig sektor et lavtlønnsområde for akademikere
- Dagens sentrale lønnsystem er innrettet på å holde akademikerlønninger nede
- Lektorene taper innenfor dagens system
- Pensjon er utsatt lønn
- De sentrale lønnsoppgjørene har ført til en systematisk nedvurdering av verdien av utdanning – og verst er det innen skolesektoren
- Også i 2006: Sentral avtale i kommunal sektor gir kronetillegg pr.01.05.2007
- Kan undergrave velferdsstaten
- Norsk Lektorlag ønsker et nytt lønnsystem for sine medlemmer i skolen
- Erfaringer med lokale lønnsoppgjør i skolen innenfor dagens system.
- God forhandlingsskikk
- Trynetilleggsproblematikken
- Lønnssamtalen
- Lokal lønnsdannelse innenfor kap.5 i HTA for medlemmer av Norsk Lektorlag

Norsk Lektorlags lønnspolitikk er basert på

- historiske erfaringer med det eksisterende systemet for lønnsdannelse
- analyser av hvilke muligheter og hindre som ligger i dagens lønnsystem
- at vårt hovedmål er høyere lønn for langtidsutdannede
- at lønnsystemet for undervisningspersonalet må endres for å muliggjøre forbedring
- felles tariffpolitiske interesser med andre organisasjoner innen Akademikerne
- at arbeidsgivere opptrer ansvarlig og profesjonelt og respekterer avtalesystemet

Lønn er prisen på arbeidskraft.

Norsk Lektorlag mener at lønnsdannelsen innenfor offentlig sektor ikke skal brukes som et fordelingspolitisk virkemiddel. OECD –rapporten *Education at a Glance* september 2006 fastslår at norske akademikere får relativt liten økonomisk uttelling for sin kompetanse. Oppslag i Nettavisen 13.09.06: ”Utdanning lønner seg ikke. Hvis du bor i Norge og har høyere utdanning, får du dårligere betalt for det enn i noe annet europeisk land. Det viser en fersk rapport fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), som teller 30 medlemsland. Forskjellen i lønn mellom personer med og uten høyere utdanning her til lands er bare på 30 prosent. I Finland tjener den høyt utdannede 80 prosent mer.” Norsk Lektorlag mener at fordelingspolitikk må drives gjennom skattepolitikken slik at virkningen blir lik for ansatte i privat og offentlig sektor. I dagens system er det akademikere ansatt i staten og i kommunene som bærer hovedbyrden ved at Norge er et land med små forskjeller i inntekt.

Velferdsstaten er avhengig av effektiv akademisk arbeidskraft

Fra 2006 til 2007 har sysselsettingen økt til rekordnivå. Arbeidsledigheten fortsetter å synke, og kampen om arbeidstakerne er større enn noen gang. Bedrifter kappes om å tiltrekke seg riktig kompetanse, og studenter blir tilbudt jobb lenge før avgangseksamen. Dette gjelder i særlig grad akademisk kompetanse. I dette markedet skal kommunene og staten rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft som kan yte effektiv saksbehandling og tjenester av høy kvalitet. Staten sysselsetter ca 120 000 arbeidstakere, og andelen med akademisk utdanning er større her enn i de fleste andre sektorer. Akademikere i staten er helt uunnværlige både for opprettholdelsen av og videreutbyggingen av et velferdssamfunn som også tar hensyn til innbyggernes rettssikkerhet i videste forstand. Hele den offentlige sektor er avhengig av akademikere for å kunne tilby innbyggerne tjenester av høy kvalitet. Det er akademisk arbeidskraft som sikrer riktig skatteinnkreving, og det er akademikere i staten som sikrer rettsikkerheten gjennom rettsapparatet. Det er dessuten helt avgjørende at akademisk arbeidskraft er tilgjengelig for universiteter, høgskoler og forskningsinstitusjoner, og at offentlig tilsyn og øvrig forvaltning utøves av ansatte med akademisk utdanning innen de ulike fagområdene.

Skolen preges i dag av gjennomføringen av Kompetanseløftet, og skal målet med reformen nås, er det avgjørende at kommunale og fylkeskommunale arbeidsgivere får bedret mulighetene til å beholde og rekruttere høyt kompetent undervisningspersonale.

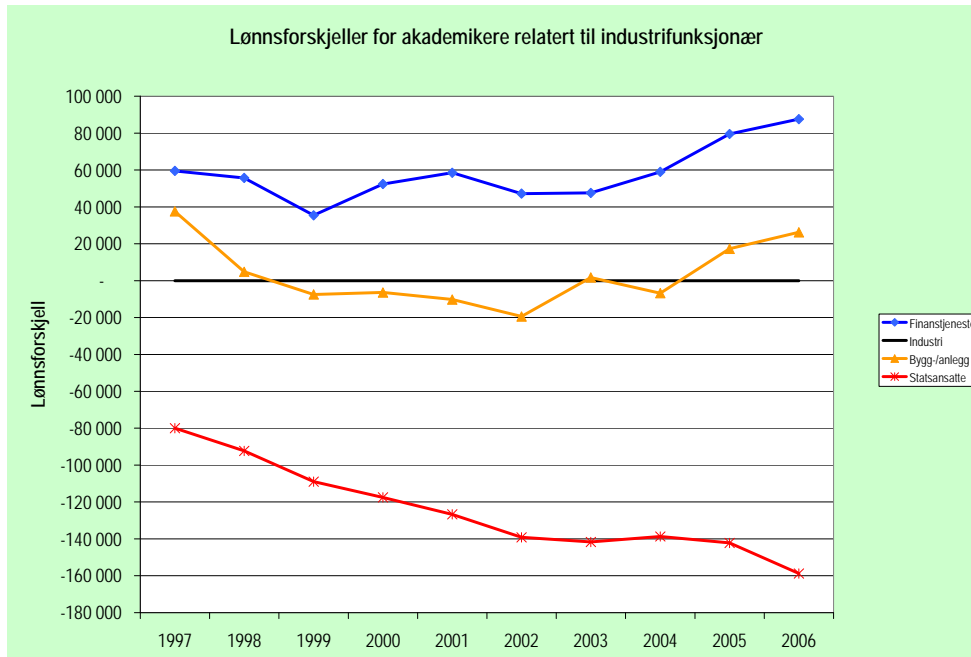
Offentlig sektor blir i økende grad avhengig av private konsulenter

I deler av staten fører mangel på akademisk arbeidskraft til at akademisk arbeidskraft i høy grad leies inn langvarig på konsulentbasis. Dette er uheldig blant annet fordi staten derved ikke styrer og opparbeider viktig kompetanse. En viktig årsak til den høye konsulentbruken er at staten tilbyr for lav lønn, slik at de som besitter kompetansen heller tilbyr sine tjenester på konsulentbasis. En lignende utvikling med økt bruk av eksterne konsulenter sees også i kommunal sektor, blant annet i skolen. Dette fører igjen til at kommunene blir avhengige av

høyt kvalifisert bestillerkompetanse for å vurdere kvaliteten på konsulenttjenestene. Mange kommuner og fylkeskommuner mangler slik bestillerkompetanse innen mange fagområder.

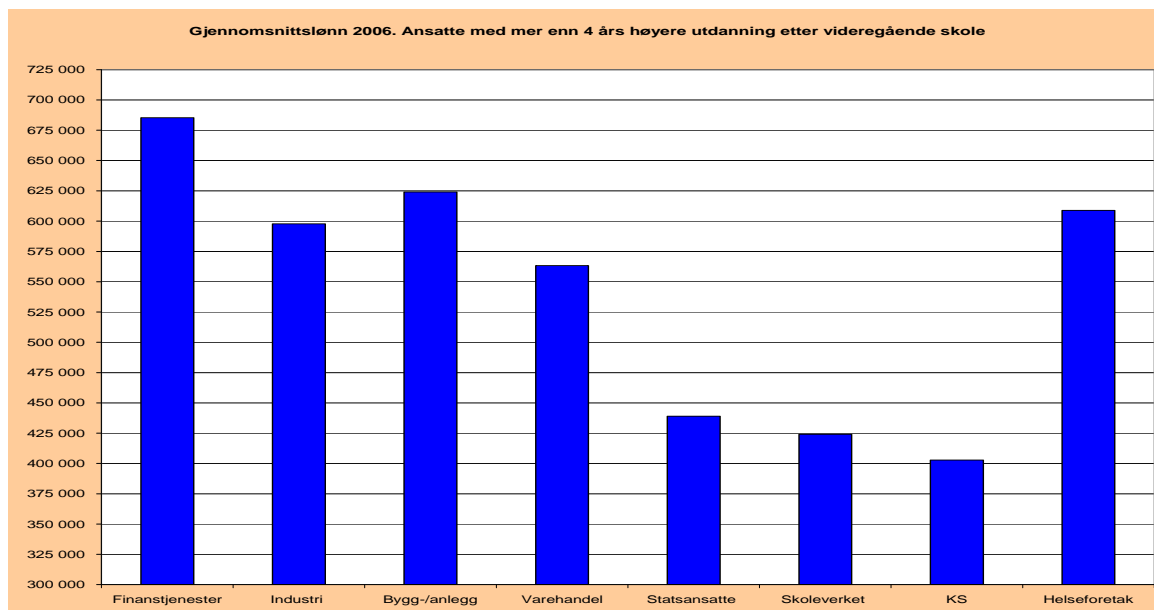
Negativ lønnsutvikling for statsansatte akademikere

Den relative mindrelønnsutviklingen for offentlig ansatte akademikere i Norge har pågått i flere tiår. Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at innretningen av de statlige oppgjørene hvert år bidrar til å øke lønnsgapet til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft. Når vi i tillegg vet at lønnsforskjellene mellom akademikere i statlig og privat sektor er fra 150 000 – 250 000 kroner, må staten gjøre omfattende grep for å beholde allerede tilsatt kompetanse



Kommunesektoren lønnsmessig minst attraktiv for akademikere

Selv om statens akademikerlønnninger er lave, er akademikerlønningene i kommunal sektor enda lavere. Mange kommunale arbeidsgivere sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med rett kompetanse.



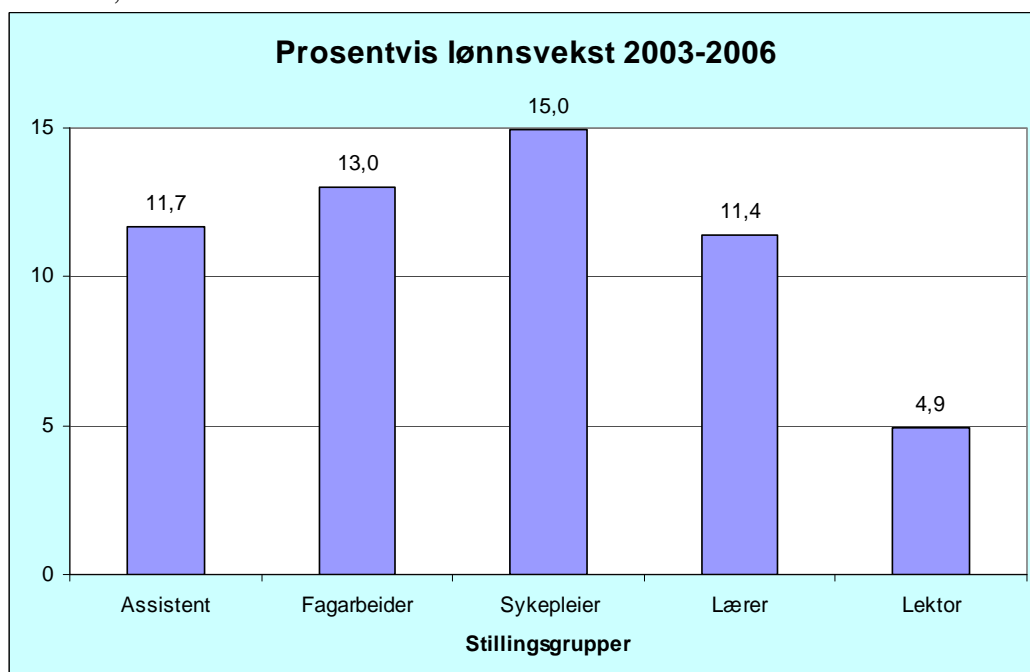
Samlet sett er offentlig sektor et lavtlønnsområde for akademikere

Lønnsgapet mellom offentlig sektor og næringslivet er stort, og øker fra år til år.

På det meste er lønnsforskjellene mellom akademikere (med mer enn fire års utdanning) i privat og offentlig sektor på 260.000 kroner. Gjennomsnittet i finanssektoren er 685.000 kroner, mens i kommunal sektor er lønnen i snitt 425.000 kroner. I staten ligger lønningene på 439.000 kroner.¹

Dagens sentrale lønssystem i er innrettet på å holde akdemikerlønninger nede. Dette gjelder både de sentrale oppgjørene i staten og for skolens undervisningspersonale. Mens akademikere i privat sektor hadde en lønnsøkning siste året på 5,8 til 7,5 prosent, hadde akademikere i offentlig sektor en vekst på 3,2 til 5,5 prosent.

Etter at undervisningspersonalet ble overført til den kommunale sektoren i 2004, har det hatt en lavere gjennomsnittlig lønnsvekst enn andre arbeidstakergrupper i sektoren. Fra 2005 til 2006 har lønnsveksten for undervisningspersonalet vært 2,6 % mens gjennomsnittlig månedsfortjeneste pr. årsverk for KS området ekskl. energiverk og transportsektoren har økt med 4,0 %.

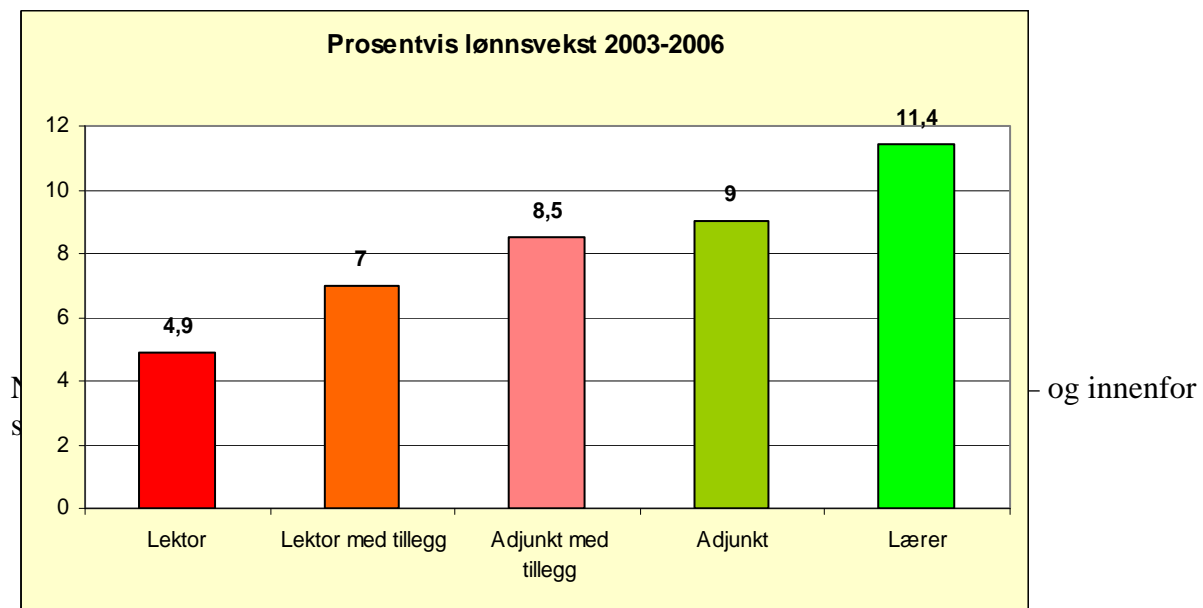


Lektorene taper innenfor dagens system

Resultatet av oppgjøret 2006 viser at altså at lærerne fikk en langt mindre del av den lokale lønnpotten enn de andre arbeidstakergruppene i kommunesektoren. Mens førskolelærere, sykepleiere og ansatte i pleie- og omsorgssektoren fikk en gjennomsnittlig årslønnsvekst på rundt 4,8 prosent i fjor, måtte lærergruppen nøye seg med kun 2,6 prosent. (2,6% over?)

Blant undervisningspersonalet er det slik at noen har hatt lavere lønnsvekst enn andre. Lønnsveksten for lærere med høyere akademisk utdanning har gjennomgående vært underregulert i forhold til lærere med lavere utdanningsnivå.

Fra TBSK rapportene for 2004, 2005 og 2006 er hentet data som viser at samlet lønnsvekst i denne perioden har vært 11,4 % for lærer som fyller krav til kompetanse, 9,1 % for adjunkt, 8,5 % for adjunkt med tillegg, 7,0 for lektor med tillegg og 4,9 % for lektor.



Pensjon er utsatt lønn

Fafo la fram en rapport for Akademikerne våren 2005 der man undersøker om pensjonsordningene i offentlig sektor er så gode at de kan "kompensere" for de lave lønningene. Fafo regnet på den verdien som arbeidsgiver yter i form av premie for tjenstepensjon (her definert som pensjonslønn).

I offentlig sektor utgjorde pensjonslønnen for akademikere i gjennomsnitt kr. 25.818 pr. år mens den for sammenlignbare grupper i industrien utgjorde kr. 52.000 pr. år.

Dokumentasjonen viste at innen utdanningsgruppene med universitets- eller høyskoleutdanning lengre enn fire år, økte lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor når vi tar hensyn til verdien av pensjonsordningen. Jo høyere utdanning, jo større forskjeller. Akademikere i privat sektor hadde per 2005 både bedre pensjonsbetingelser og høyere lønn.

De sentrale lønnsoppgjørene har ført til en systematisk nedvurdering av verdien av utdanning – og verst er det innen skolesektoren.

Lærere og lektorer som underviser ungdom, har en nøkkelrolle når det gjelder å motivere og stimulere elevene til å ta utdannelse som samfunnet trenger. Skal skolen og kommunal sektor oppleves som attraktiv av den mest ressurssterke delen av ungdomskullet, må ungdom oppleve at de offentlig ansatte på skolen og i kommunale organer er yrkesutøvere med høy faglig prestisje, og med gode lønns- og arbeidsbetingelser. Dagens lønnsstatistikk gir motsatte signaler og bidrar ikke til å rekruttere ungdom til utdanningskrevende yrker innen offentlig sektor.

Også i 2006: Sentral avtale i kommunal sektor gir kronetillegg pr.01.05.2007

Partene avtalte i hovedoppgjøret 2006 at alle skal ha et flatt kronetillegg på kr. 7 500,- med virkning fra 1. mai 2007. Et slikt lavtlønns tillegg vil få ulik prosentvis virkning for forskjellige grupper ansatte avhengig av lønnsnivå. Nedenfor er vist en sammenstilling av tall for allerede fordelte økonomiske tillegg gitt i 2007. Dette illustrerer hvorfor Norsk Lektorlag både i 2004 og 2006 stilte krav om at våre lektorer skulle tas ut av lønnskapittel 4 i kommunal sektor, men vi nådde som kjent ikke fram med det kravet.

	Overheng	7 500 kr.	Totalt 2007
	prosent	prosent	prosent
Kapittel 4	1,70	2,34	4,04
Kapittel 4 B	1,90	2,52	4,42
Kapittel 4 C	1,20	2,00	3,20
Stillinger 4 B			
Renholder	1,90	2,95	4,85
Assistent	1,90	2,84	4,74
Fagarbeider	1,90	2,62	4,52
Konsulent	1,90	2,37	4,27
Hjelpepleier	1,90	2,36	4,26
Sykepleier	1,90	2,08	3,98
Stillinger 4 C			
Lærer	1,20	2,10	3,30
Adjunkt	1,20	2,05	3,25
Adjunkt m til.	1,20	1,97	3,17

Lektor	1,20	1,95	3,15
Lektor m til.	1,20	1,79	2,99

Undervisningspersonalet i Oslo kommune

Oslo kommune er eget tariffområde. Her opererer man fortsatt med lønnstabeller og lønnstrinn, der de lokale tilleggene blir gitt som lønnstrinn.

Lønnsnivået og lønnsutviklingen for lektorene i dette området er like negativ som i KS . Norsk Lektorlag er derfor like kritisk til dagens sentralstyrte lønnspolitikk i Oslo kommune, og ønsker mer utstrakt bruk av lokale forhandlinger. Derfor er det godt å vite at Lektorlagets medlemmer i Oslo oppnådde et godt resultat ved de lokale lønnsforhandlingene i 2006.

Kan undergrave velferdsstaten

I ytterste konsekvens kan velferdsstaten undergrave seg selv ved at den innen offentlig sektor ikke verdsetter den ekstra innsats det er å ta en lang utdanning. Problematikken blir blant annet drøftet i en delrapport fra Makt- og demokratiutredningen *Likhet under press i 2003*.² I rapporten sammenlignes ulike land, og det pekes på at økonomisk uttelling for utdanning er mindre i Norge og Sverige enn i andre OECD-land, - og ”*Avkastningen av utdanning er aller lavest i Norge.*” Rapporten sier også noe om systemene for lønnsfastsettelse i ulike land og slår fast at ”*Jo mer sentralisert og koordinert lønnsfastsettelsen er, desto mer egalitær er lønnsfordelingen.*”

Norsk Lektorlag mener at det norske utdanningssystemet, fra grunnskolen til universitetene, langt på vei allerede er svekket av at dagens sentrale lønnsystem som har gjort undervisningspersonalet til lønnstapere. Den nedadgående kurven for lektorlønningene er et uttrykk for at det norske samfunnet bokstavelig talt ikke verdsetter høy utdanning i særlig grad, og dette gjelder både grunnskolen, i videregående skole og i høyskolesystemet.

Norsk Lektorlag ønsker et nytt lønnsystem for sine medlemmer i skolen

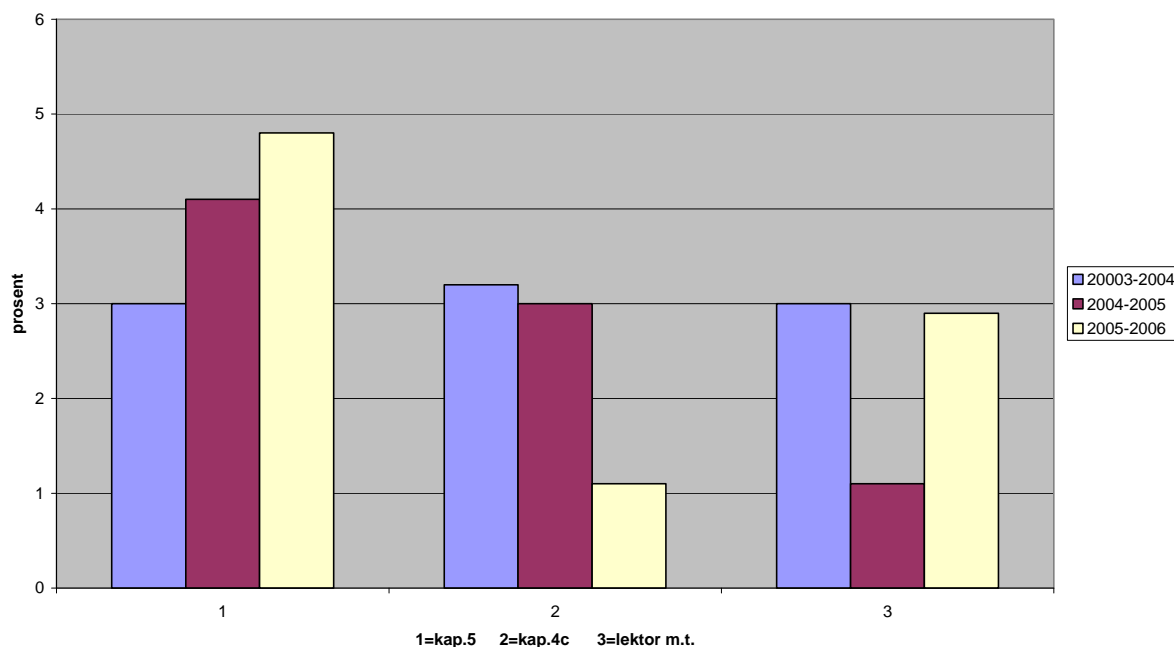
Norsk Lektorlag mener det er grundig dokumentert at ”sentrale oppgjør” gjør lektorene til lønnstapere vis-à-vis sammenliknbare grupper. Konklusjonen blir derfor å kreve et nytt system.

Norsk Lektorlag ønsker i samarbeid med Akademikerne å utvikle et system for lokal lønnsdannelse som ansvarliggjør arbeidsgiver med hensyn til hver enkelt arbeidstakers lønnsutvikling. Dette tror vi vil gi våre medlemmer den beste lønnsutvikling, fordi slike lokale oppgjør kan gi den enkelte fagforening større autonomi i forhandlingsprosessen og dermed større kontroll over egen andel av lønnsmidlene. En slik ordning kan gi rom for ulike kombinasjoner av generelle og individuelle krav. Også lokalt skal systemet gi Norsk Lektorlag anledning til over tid å utøve en solidarisk lønnspolitikk for medlemmene. Lektorer skal få økonomisk uttelling for lang utdanning, høy faglig kompetanse, ansvar, samfunnsmessig betydning, innsats og erfaring. Også lektorer som i dag innplasseres som Lektor med tilleggsutdanning, skal kunne kreve lønnsøkning etter videreutdanning. Skolen og kunnskapssamfunnet trenger lektorer som driver etter – og videreutdanning hele yrkeskarrieren , og det er meningsløst å ha et lønnsystem som setter et ”tak” ved 6 års utdanning. Norsk Lektorlag ønsker sine medlemmer inn i et system der nederste grense er mastergrad / 5 år, men som ikke setter noen øvre grense.

² Makt og demokratiutredningen 2003. Barth, Moene, Wallerstein: *Likhet under press. Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. [1] Kap. 2 Solidariske lønnsforhandlinger, s.22

Nedenfor vises de prosentvise tilleggene i Kap.5 ("Akademiker-kapitlet", kap.4C (undervisningspersonalet) og for lektor med tilleggsgutdannning (innenfor 4C) i de tre oppgjørene i 2003 -2006.

Prosenttillegg i KS 2003 -2006



Lønnsutviklingen i kap.4 og i kap.5 taler for seg og forklarer hvorfor Norsk Lektorlag ønsker å ta sine medlemmer inn i kap. 5.

Erfaringer med lokale lønnsoppgjør i skolen innenfor dagens system.

Etter 2000 har man i skolen hatt sentrale oppgjør med en liten pott avsatt til lokale forhandlinger. Norsk Lektorlag har erfart at våre lokale tillitsvalgte har gjort en svært god jobb i disse lokale oppgjørene, og at de fleste av våre medlemmer dermed har fått bedre uttelling enn mange har fryktet. Erfaringene med arbeidsgiver har imidlertid vært varierende, og ikke alle skoleledere har et like ryddig og profesjonelt forhold til forhandlingsystemet og til å måtte gjøre rede for egen lønns- og personalpolitikk. Mange av Norsk Lektorlags tillitsvalgte melder likevel om positive erfaringer, og om at de lokale forhandlingene går bedre etter hvert som begge parter får mer trening og klarere rolleforståelser.

God forhandlingsskikk

Hovedtariffavtalen inneholder et eget vedlegg³ som beskriver hvordan lokale forhandlinger bør og skal gå for seg. Ikke alle er klar over at dette vedlegget, på samme måte som resten av tariffavtalen, er forpliktende for begge parter. En arbeidsgiver kan altså ikke gjennom sin styringsrett velge å overkjøre eller ignorere disse retningslinjene. Vi anbefaler våre tillitsvalgte – og gjerne alle våre medlemmer – at de setter seg inn i denne teksten før man starter lokale forhandlinger om lønn eller om arbeidstid. Den sier blant annet *at Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er*

³ Vedlegg 3 i HTA Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger. God forhandlingsskikk.

Det vises til HTA kapittel 3, punkt 3.2.1. Hensikten med retningslinjene er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings og forhandlingsmøter. Videre sies det at i drøftingsmøte bør partene blant annet ta opp erfaringer fra tidligere forhandlinger.

Dersom man har dårlige erfaringer med lokale forhandlinger lokalt, bør dette tas opp på drøftingsmøtet sammen med forslag til bedringer. Alt skal selvsagt nedfelles i referat.

Trynetilleggsproblematikken

En hovedinnvending mot lokal lønnsdannelse er at man frykter bruk av såkalte ”trynetillegg” - altså at arbeidsgiver gir lønnstillegg ut fra usaklige og uforutsigbare kriterier. Dette er uttrykk for en dyp mistillit til egen arbeidsgiver, og det er urovekkende at denne mistilliten er utbredt på en del skoler. I den grad dette forekommer, er dette et symptom på et ledelsesproblem som neppe oppstår som resultat av lokale lønnsforhandlinger basert på god forhandlingsskikk. På alle arbeidsplasser finnes det ulike goder som arbeidsgiver fordeler blant de ansatte. Eksempler på slike goder er undervisning i attraktive fag og attraktive elevgrupper, gunstig arbeidstid, permisjoner, læremidler og utstyr av stor faglig interesse, godt betalte vikartimer, tilbud om kurs og etterutdanning. Saklig og velbegrunnet forskjellsbehandling er ikke det samme som trynetillegg. Norsk Lektorlag mener at våre tillitsvalgte gjennom lokale forhandlinger kan bidra til åpne og ryddige lokale prosesser slik at ledelseskulturen i skolen blir mindre autoritær. Grunnlaget for lokale fastsetting av lønnskriterier ligger ofte i arbeidsgivers utviklingsmål og den enkelte skoles virkesomhetsplaner som igjen skal baseres på nasjonale mål for skolen. Våre tillitsvalgte må derfor engasjere seg i å påvirke slike planer.

Lønnsamtalen

Bruk av lønnsamtale er en viktig del av tariffsystemet i kommuner og fylkeskommuner, slik det er beskrevet i kapittel 3 i Hovedtariffavtalen. Siden skolen kom inn i dette avtaleverket først i 2004, er lønnsamtalen fortsatt relativt ukjent for de fleste. I gjeldende avtale omtales lønnsamtale slik i kap. 3.2.2 *Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønnsamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det.*

Det er viktig å merke seg at Lønnsamtale er noe helt annet enn Medarbeidersamtale, og har en klar og målrettet funksjon i forhold til lønnsutvikling.

I Sverige har man lenge hatt lokal lønnsdannelse.⁴ Erfaringer derfra tilsier at Lønnsamtaler virker gunstigst for kvinner og bidrar til likelønn. I utgangspunktet var man i Sverige redd for at lokal lønn, og bruk av Lønnsamtale, skulle føre til at ”de høylytte prosjektmakerne” eller ”de spisseste albuene” skulle stikke av med alle lønnstilleggene. I stedet opplevde man at de formaliserte lønnsamtalene ga de mer beskjedne en arena der de kunne synliggjøre innsatsen sin for sjefen.

Lokal lønnsdannelse innenfor kap.5 i HTA for medlemmer av Norsk Lektorlag

Norsk Lektorlag ønsker å kunne forhandle lønn for lektorene i skolen innenfor kap.5 sammen med medlemmer av andre organisasjoner innen Akademikerne. Dermed vil våre medlemmer befinne seg i et lønnskapittel der samtlige i utgangspunktet har mastergrad / 5-årig høyere utdanning. Lokal lønnsdannelse vil gi mulighet til å kreve både generelle tillegg for alle og individuelle tillegg. De enkelte lokallagene av Norsk Lektorlag vil få stor innflytelse på utformingene av kravene, blant annet på spørsmål om gruppetillegg eller individuelle tillegg.

⁴ Granqvist & Regnér: *Lön*. SNS Förlag 2006, s.75 ff

