

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

Pr. 1. mai 2012

KS' tariffområde



AKADEMIKERNE KOMMUNE

KRAV NR. 1

29. mars 2012 – kl. 9.00

Innledning

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

For at kommunesektoren skal kunne løse sine stadig mer omfattende og kompliserte oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingsystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i hovedtariffavtalen, slik at alle Akademikernes medlemmer er omfattet av et slikt lokalt forhandlingskapittel.

Lønn

Lønnsveksten for de med høyere akademisk utdanning i kommunesektoren må bli høyere enn lønnsveksten til de med høyere akademisk utdanning i privat sektor. Dette vil medvirke til å redusere likelønnsutfordringene mellom offentlig og privat sektor.

Norsk arbeidsliv er preget av de store forskjellene mellom de konjunkturømfintlige sektorene og olje- og gass industrien på den andre siden. De tradisjonelle industribedriftene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med resten av industrien de siste årene.

Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er sterkt etterspurt. Kommunesektoren er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere lokalt og regionalt.

Det er nødvendig å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Kommunesektoren benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i kommuner- og fylkeskommuner er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer.

Et konkurransedyktig lønnsnivå varierer blant annet fra ut fra geografi og alternative arbeidsgivere. For akademisk arbeidskraft vil sentrale angivelser av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer derfor bli svært upresist.

Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere i kommunal sektor generelt over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Tall fra TBSK viser at for 2011 har de arbeidstakerne som har lokal lønnsdannelse (kap. 3 og kap. 5) hatt en lønnsutvikling som er på samme nivå som tilsvarende grupper i privat sektor. Det er imidlertid store variasjoner i dette bildet, men det ser ut til at kommunale virksomheter har b innsett nødvendigheten av å bruke lønn som et virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte med høyere akademisk utdanning. Dette er en naturlig utvikling.

Likevel er det fortsatt store lønnsforskjeller til tilsvarende grupper i privat sektor. Det vil ta mange år før disse forskjellene blir redusert.

Vi ser for eksempel at fylkeskommunene i dag er i stand til å rekruttere et tilstrekkelig antall tannleger. Dette hadde ikke vært mulig dersom lokal lønnsdannelse ikke var etablert i sektoren. At nevnte gruppe har hatt en bedre lønnsutvikling enn gjennomsnittet i kommunalt avtaleområde har vært helt avgjørende for å sette arbeidsgiver i stand til å tiltrekke seg tannleger i konkurranse med privat sektor. For tannhelsesektoren står imidlertid utfordringene i kø og en positiv lønnsutvikling utover de sentralt fastsatte rammer vil være en forutsetning også i fremtiden. Tannhelsesektoren preges av høy gjennomsnittsalder og stor avgang i nærmeste fremtid, dette vil kreve et fortsatt fokus på lønn og lønnsnivå i forhold til privat sektor, hvor lønnsgapet fortsatt er stort.

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i kommunene har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunene har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i kommunene hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere.

Akademikerne har i samarbeid med NIBR (Norsk institutt for by- og regionforskning) fått utarbeidet en rapport om overordnet planlegging og akademisk kompetanse i norske kommuner. Undersøkelsen viser at i en moderne kommune er behovet for overordnet planlegging økende. Det betyr at behovet for kompetent arbeidskraft som kan gjøre denne planleggingen øker. I det som i vår tid etableres som et kunnskapsintensivt samfunn, hvor kompliserte statlige krav og forventninger til kommunene øker, og hvor private aktører holder seg med gode advokater og arkitekter, er det en forutsetning for lokaldemokratiets kraft at kommunene satser på et aktivt akademisk fagmiljø. Der kommuner har satset på et aktivt akademisk fagmiljø er det mulig å etablere en legitim kommunal motmakt til stat og næringsliv. Dette skjer igjennom etablering av et overordnet kommunalt planapparat, og der kommune har satset slik, er det mulig å skape et dynamisk, kreativt tverrfaglig miljø, som oppleves som attraktivt for de som jobber der.

Undersøkelsen viser at mange av kommunens lovpålagte oppgaver er utfordret. Blant annet viser en undersøkelse fra Norges Juristforbund at manglende juridisk kompetanse i sektoren setter rettsikkerheten for befolkningen i fare, blant annet i barnevernet. Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får rett beslutningsgrunnlag og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

Den kompetanse Akademikerne representerer er helt vital for faglig og økonomisk trygghet i forbindelse med bestilling og innkjøp av tjenester og varer. Rapporten “ **Verdien av styrket kompetanse i offentlige innkjøpsprosesser**”, en undersøkelse gjort av MENON Business Economics datert mars 2012 viser at offentlig sektor (stat/kommune/helseforetak) kan spare flere titalls mrd. kroner dersom rett kompetanse er tilgjengelig i disse prosessene.

Stor mangel på ingeniører i Norge har vært dokumentert gjennom flere medieoppslag. Det er ingen ting som peker i retning av at behovet vil avta.

Innen kommunal sektor merkes det at vedlikehold og nye utbyggingsprosjekter trues av mangel på ingeniører/sivilingeniører og andre med høyere teknisk-naturvitenskapelig kompetanse. Dette har ikke minst blitt satt på dagsorden gjennom nye utfordringer som mange mindre kommuner i utkantstrøk har måttet håndtere på grunn av miljø- og klimamessige endringer. Her har mange kommuner fått merke at mangelen på ingeniører og sivilingeniører har blitt et ytterligere problem ved uventete situasjoner forårsaket av flom, jordras og skader på veier og annen infrastruktur.

Kommunal sektor har utfordringer i forhold til å fremstå som tilstrekkelig attraktiv for både nyutdannede og mer erfarne ingeniører og sivilingeniører. De mangeårige rekrutteringsproblemene i kommunal sektor har blitt forsterket på grunn av veksten i privat sektor, særlig innenfor olje- og gasssektoren. I tillegg er gjennomsnittsalderen blant ingeniører og sivilingeniører i kommunene sterkt stigende og tendensen er akselererende.

Mange kommuner velger å løse sine utfordringer på det tekniske området ved å leie inn konsulenter og ved å fylle ingeniørstillinger med ikke kvalifisert arbeidskraft. Dette vil over tid medføre at kommunene ikke greier å løse de oppgavene de er satt til å løse.

For å sette kommunen i stand til å forbedre og utvikle kommunale tjenester, og kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunene kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunesektoren har ansvaret for.

Undersøkelser viser at det koster langt mer enn en årslønn og erstatte de akademikerne som slutter. Det er derfor god økonomi for kommuner- og fylkeskommuner å tilby konkurransedyktige vilkår til ansatte.

Undervisningspersonalet

Undervisningspersonalet har hatt en klart lavere gjennomsnittlig lønnsvekst enn alle andre arbeidstakergrupper siden undervisningspersonalet ble overført til KS-området.

Lønnsveksten for lærere i kap. 4 C har i perioden 2004 – 2011 vært 27,5 %.

For arbeidstakere plassert i kap. 4B har lønnsveksten i samme periode vært 36,3 %.

Det er forskjell i lønnsutvikling mellom de forskjellige gruppene av utdanningspersonalet. Lønnsveksten for undervisningspersonale med høyere akademisk utdanning har gjennomgående vært lavere enn for lærere med lavere utdanningsnivå, selv om tariffoppgjørene fra 2008 har gitt en noe bedre relativ lønnsutvikling for de med lengst utdanning. Likevel er det slik at undervisningspersonale med lang utdanning har prosentvis lavere lønn enn undervisningspersonale med lavere utdanning.

Det er en kjensgjerning at mange lektorer med 6-7 års utdanning og lang undervisningserfaring vil gå av med pensjon de nærmeste 5- 6 årene, og en skole uten lektorer fører til et kompetansegap som vil ramme mange sentrale fag. Samtidig vet vi fra flere rapporter hvilke lærerkompetanser som er avgjørende for elevenes læringsresultater. Høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner.

For å bidra til å heve lektorgruppens status, for å gjøre skolen til en attraktiv arbeidsplass for lektorene og for å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, er lønn et viktig virkemiddel.

De sentrale lønnsoppgjørene har imidlertid gitt lektorene en dårlig lønnsutvikling, og Akademikerne krever derfor at lektorene skal omfattes av kap 5 og gjennom kollektive lokale forhandlinger få hevet lønnsnivået.

Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune krever at alle akademikernes medlemmer skal omfattes av lokale lønnsoppgjør. Det må derfor opprettes en undervisningsstilling i kapittel 5, pkt. 5.1. Alle akademikernes medlemmer i kapittel 4C skal innplasseres i den koden. Eventuelt andre medlemmer i akademikerforeningene som omfattes av kapittel 4B overflyttes til stillingskode 8530 Rådgiver.

Akademikerne tar forbehold om nye/endrede krav.