

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**Pr. 1. mai 2014**

**KS' tariffområde**



**AKADEMIKERNE KOMMUNE**

**KRAV NR. 3**

**29. april 2014 – kl. 10.00**

## **Innledning**

Akademikerne kommune viser til sitt krav nr. 2 og opprettholder dette.

For at kommunesektoren skal kunne løse sine stadig mer omfattende 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 forhandlingssystem.

Det er svært viktig at partene gis mulighet til å føre frie lokale forhandlinger uten sentrale rammer eller føringer. Dette betyr at Akademikerne vil motsette seg at det utarbeides sentrale protokoller som gir føringer i så måte.

## **Økonomisk krav - Kapittel 4**

All tilgjengelig økonomi i oppgjøret avsettes til forhandlinger etter 4.A.1.

I tillegg krever Akademikerne kommune at det avsettes 425 millioner for å rekruttere og beholde lektorer og markedsutsatt undervisningspersonale med høy teknisk-naturvitenskapelig utdanning. De avsatte midlene fordeles i lokale forhandlinger.

Akademikerne krever at rammen for de lokale forhandlingene beregnes separat for kapittel 4 B og 4 C.

## **SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring**

Norsk Lektorlag, Tekna, NITO, Econa, Juristforbundet, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene og Naturviterne fremmer krav i henhold til egne vedlegg.

## **Til protokollen**

### **Bærum og Lørenskog**

Lokale særavtaler/særbestemmelser videreføres. Fra og med 1. mai 2014 må de lokale parter selv håndtere tilpasningene i lokale avtaler med hjemmel i Hovedavtalen del A, § 4-5. Arbeidstakernes rettigheter skal ikke reduseres som følge av dette.

### **Akademikerens frafall av krav, aksept og avvisning av KS tilbud fremgår av vedlegg**

**Akademikerne kommune opprettholder øvrige krav og avviser tilbud i Ks tilbud 2 med mindre annet framgår.**

**Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.**

## Vedlegg 1

### Kapittel 1 Fellesbestemmelsene.

**§ 3.4.1 Omplussing** Kravet frafalles

#### **§ 4 Arbeidstid**

4.3 Vaktordninger Kravet frafalles

4.3.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt) Kravet frafalles

4.3.2.2 Overordnet vakt Kravet frafalles

**§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon** Kravet frafalles

**§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt** Kravet frafalles

#### **§ 12 Ansiennitet og andre lønnsbestemmelser**

12.1.1 KS tilbud aksepteres

### Kapittel 2 Pensjonsforhold.

2.3.2 Lønnsforhøyelse kort tid før pensjonsalder  
Økning i pensjonsgrunnlaget som følge av lønnsforhøyelse utover 1G/12% av *pensjonsgrunnlaget* (forholdsmessig ved deltidsstillinger) de siste 2 år før fratreden med alderspensjon, ses bort fra ved pensjonsberegningen.

Dersom lokalt fastsatt lønnsforhøyelse utover 1G/12% av *pensjonsgrunnlaget* de siste 2 år, likevel skal inngå i pensjonsberegningen, skal merpensjonen som følge av dette dekkes av arbeidsgiver i sin helhet.

Når lønnen forhøyes med en virkningsdato senere enn siste regulering av folketrygdens grunnbeløp, medregnes lønnsøkningen som om den var skjedd fra samme dato som grunnbeløpsendringen.

Akademikerne vil komme tilbake med ytterligere krav til bl.a. uførepensjon.

## Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.2.1 Lokale drøftinger Kravet frafalles

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak Kravet frafalles

3.7 Tilleggslønn Kravet frafalles

## Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Akademikerne aksepterer tilnærmingen til nytt lønnssystem i KS sitt tilbud 2 med opprykkstakt og at tillegg beregnes i prosent av garantilønn. Akademikerne Kommune imøteser konkret utforming.

Krav om endringer i kapittel 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ.

Akademikerne avviser KS tilbud om innføring av ny stillingskode xxxx Radiograf.

## Vedlegg 2



# ***SFS 2213 - Særavtale for undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring***

## **Krav nr. 2**

**fra  
Norsk Lektorlag**

**29.04.2014**

### **Egen arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet i videregående skole**

Undervisningspersonalets arbeidsbyrde har blitt større de siste årene. Færre reguleringer av klassestørrelse har gitt arbeidsgiver større mulighet til å fylle undervisningsårsverket med ansvar for flere elever. Samtidig har elevenes rettigheter til tilpasset opplæring og kravene til dokumentasjon blitt sterkere. Dette gjør at hver enkelt faglærers arbeidsbyrde øker sterkt med antall elever.

Vi trenger en arbeidstidsavtale som sikrer at undervisningspersonalet faktisk får tilstrekkelig tid til for- og etterarbeid, og dette gjelder særlig for faglærere som skal undervise og gi standpunktvurdering av mange elever.

### **Faglærere i videregående skole**

Det store flertallet av våre medlemmer underviser i videregående skole. Det betyr at våre medlemmer arbeider i skoler som organiseres etter et faglærersystem, der hver enkelt lærer underviser mange elever og i få timer per elevgruppe. Dette gir en mer komplisert arbeidssituasjon enn i grunnskolen og krever at hver enkelt lærer i stor grad har faglig autonomi.

En arbeidstidsavtale som først og fremst utformes for å imøtekomme barneskolens behov – og som er basert på klasselærersystemet – er ingen god ordning for oss og våre medlemmer. Undervisning på høyere trinn krever mye faglig for- og etterarbeid for at den skal være tidsmessig, oppdatert og tilpasset ungdom som befinner seg på svært ulike faglige nivåer etter at de har gått 10 år i skolen. PISA- undersøkelsen viser at spranget mellom de beste og de svakeste elevene innen vanlige klasser kan tilsvare 4 – 5 års opplæring.

### **Tilgjengelighet ikke det samme som tilstedeværelse**

Dagens skole er preget av moderne undervisningsformer, med utstrakt bruk av elektronisk

kommunikasjon. Dette har medført at undervisningen i større grad enn tidligere spres både i tid og rom. Faglærers kommunikasjon med kolleger og skoleledelse, og kontakten med elevene utenom undervisningstidene foregår i stor grad digitalt, over skolens læringsplattformer, og per mobil / SMS / FaceTime. Dette er effektive kommunikasjonsformer som forbereder ungdom på et moderne, teknologibasert arbeidsliv.

Dette har skapt et behov for en annen type og økt tilgjengelighet fra lærerens side, et behov en ny avtale må ivareta. Men økt tilgjengelighet følger ikke automatisk av økt tilstedeværelse i skolens lokaler. Heller enn å regulere tid til tilstedeværelse bør arbeidstidsavtalen si noe om hvordan man lokalt skal sikre tid til tilgjengelighet for elevene.

De profesjonelle arbeidsforholdene er avgjørende når personer med høy kompetanse velger arbeidsplass. Tidligere var faglærere i stor grad henvist til fagmiljøet og samarbeidet innen kollegiet på den enkelte skole, og skoler med små fagmiljøer og få lærere med mastergrad/hovedfag innen undervisningsfagene ble sett på som lite attraktive. Med dagens bruk av IKT, sosiale medier, fagblogger og tilbud av gratis forelesninger fra anerkjente fagmiljøer både i inn- og utland er det lite relevant å la begrepet ”kollektiv samarbeidskultur” begrenses til den enkelte skole. Norsk Lektorlag mener det vil være et tilbakeskritt og en blindgate å lage en arbeidstidsavtale som skal binde kollegialt og faglig samarbeid til fysisk tilstedeværelse.

Norsk Lektorlag vil advare mot en arbeidstidsavtale som legger til grunn at hele undervisningspersonalet mangler faglig og pedagogisk kompetanse og derfor skal styres gjennom et kollektiv etterutdanningsregime. Etter- eller videreutdanning må tilpasses den enkelte lærers situasjon, og må derfor avtales lokalt mellom de berørte partene.

For kunnskapsarbeidere i et moderne arbeidsliv er økt fleksibilitet og faglig autonomi svært viktig. For lærere som underviser i videregående skole, vil dette kombinert med den tillit som bør prege at moderne arbeidsforhold, bidra til at de kan gi elevene best mulig undervisning.

Andre bransjer lokker i dag med fleksitid, bruk av hjemmekontor og gode avspaseringsordninger, og skolens arbeidstidsordninger bør også bli bedre på disse områdene. Faglig dyktige personer, som også er attraktive for andre arbeidsgivere, vil være de første til å forlate skolen dersom arbeidstidsordningene ikke er konkurransedyktige.

### **Nasjonale standarder i fellesskolen - undervisningsoppdraget**

Forutsetningene for fortsatt opplutning om en nasjonal fellesskole ligger i jevn kvalitet som sikrer et godt skoletilbud over hele landet. Dette ivaretas i dag av felles nasjonale læreplaner i alle fag og felles vurderingsordninger. I tillegg har vi felles nettbaserte portaler til rapporter fra forskning på skole, metoder og læringsresultater. Vi mener en nasjonal regulering av minsteressurs til undervisningsoppdrag følger naturlig av dette. En slik minsteressurs vil også gi læreren en mer forutsigbar arbeidssituasjon og sikre både skolen og den enkelte lærer tilstrekkelige ressurser til selve undervisningsarbeidet.

Samtidig mener vi at vår modell basert på undervisningsoppdraget vil kunne sikre en lokal prosess der man drøfter ressursdisponering justert etter den aktuelle elevgruppen. Den lokale prosessen er et skolelederansvar, og vår modell kan tydeliggjøre ledelsesansvaret på den enkelte skole og skape tillit til at ledelsen opptrer ansvarlig når ressurser og oppgaver fordeles. Vi mener at vår modell vil bidra til at den lokale skoleledelsen faktisk opptrer ansvarlig, også når skolen står under økonomisk press.

**Undervisningsoppdraget** er grunnlaget for beregningen av en lærers årsverk. Sentralt gis undervisningsoppdraget et minimum antall arbeidstimer, ikke bare undervisningstimer, men også timer til for- og etterarbeid, knyttet til ansvaret for å gjennomføre et undervisningsoppdrag basert på læreplanen i faget. Utgangspunktet for beregningen er dagens årsrammer. Tilleggsressurser drøftes lokalt på bakgrunn av elevtall, elevgruppens sammensetning og eventuelle andre forhold knyttet til undervisningsoppdraget. I de lokale drøftingene inngår også tid til møtevirksomhet og etter- og videreutdanning.

Vi mener undervisningsoppdraget forutsetter en definisjon av undervisning:

*Undervisning defineres som opplæring av og arbeid sammen med elever som en del av lærerens pedagogiske opplegg med utgangspunkt i fagets læreplan, og når arbeidet dessuten medfører for- og/eller etterarbeid. Arbeidet kan omfatte enkeltelever eller grupper og kan også foregå ved elektronisk kommunikasjon.*

Det tas forbehold om nye og endrede krav.

## Vedlegg 3



**NITO**



**Naturviterne**

### **Krav fra Tekna, NITO, Econa, Juristforbundet, Samfunnsviterne, Samfunnsøkonomene og Naturviterne**

#### **Egen Arbeidstidsavtale for den Videregående skolen**

*Lærernes arbeidsbyrde har blitt større de siste årene. Elevenes rettigheter til tilpasset opplæring og kravene til dokumentasjon blitt sterkere. Dette gjør at faglærers arbeidsbyrde øker sterkt, samtidig som klassestørrelsene øker.*

#### **Faglærere i videregående skole**

Det store flertallet av Akademikernes medlemmer i undervisningssektoren underviser i videregående skole og i fagskoler. Det betyr at våre medlemmer arbeider i skoler som organiseres etter et faglærersystem, der hver enkelt lærer underviser mange elever og har få timer per elevgruppe, eller gjennomfører opplæring som krever omfattende krav til sikkerhet og individuell oppfølging. Dette gir en komplisert arbeidssituasjon, som igjen krever at den enkelte lærer har god disiplin og arbeidsplaner. Dette komplekse systemet krever også at hver enkelt lærer i stor grad har faglig autonomi.

Dagens arbeidstidsavtale er først og fremst utformet for å imøtekomme barneskolens behov – og er basert på klasselærersystemet. Arbeidstidsavtalen er ikke en god eller riktig avtale for faglærere i videregående skole. Undervisning på høyere trinn krever mye faglig for- og etterarbeid for at den skal være tidsmessig, oppdatert og tilpasset ungdom som befinner seg på svært ulike faglige nivåer etter at de har gått 10 år i skolen.

Dagens skole er preget av moderne undervisningsformer, med utstrakt bruk av elektronisk kommunikasjon. Dette har medført at undervisningen i større grad enn tidligere spres både i tid og rom. Faglærers kommunikasjon med kolleger og skoleledelse, og kontakten med elevene utenom undervisningstimene foregår i stor grad digitalt, over skolens læringsplattformer, og per mobil / SMS / FaceTime. Dette er effektive kommunikasjonsformer som forbereder ungdom på et moderne, teknologibasert arbeidsliv. Dette har skapt et behov for økt tilgjengelighet fra lærerens side, et behov en ny avtale må ivareta. Men økt tilgjengelighet følger ikke automatisk av økt tilstedeværelse. Heller enn å regulere tid til tilstedeværelse bør arbeidstidsavtalen si noe om hvordan man lokalt skal sikre tid til tilgjengelighet for elevene. For kunnskapsarbeidere i et moderne arbeidsliv er økt fleksibilitet og faglig autonomi svært viktig. For lærere som underviser i videregående skole vil dette kombinert med den tillit som bør prege at moderne arbeidsforhold, bidra til at de kan gi elevene best mulig undervisning. Akademiker-foreningene mener det vil være et tilbakeskritt og en blindgate å lage en arbeidstidsavtale som skal binde kollegialt og faglig samarbeid til fysisk tilstedeværelse.



Vi mener at Akademikernes modell med undervisningsoppdrag nettopp legger vekt på å sikre ressurser til kjerneoppgaven, som er undervisning i fagene. Samtidig mener vi at modellen vil kunne sikre en lokal prosess der man drøfter ressursdisponering justert etter den aktuelle elevgruppen. Den lokale prosessen er et skolelederansvar, og vår modell kan tydeliggjøre ledelsesansvaret på den enkelte skole og skape tillit til at ledelsen opptrer ansvarlig når ressurser og oppgaver fordeles. Vi mener at vår modell vil bidra til at den lokale skoleledelsen opptrer ansvarlig, også når skolen står under økonomisk press.

Forutsetningene for en nasjonal fellesskole ligger i jevn kvalitet som sikrer et godt skoletilbud over hele landet. Dette ivaretas i dag av felles nasjonale lærerplaner og felles vurderingsordninger. Vi mener slike forutsetninger vil gi skoleeierne, skolelederne og lærerne en forutsigbar arbeidssituasjon når det gjelder tidsbruk til selve undervisningsarbeidet.

Vi trenger en avtale som sikrer at undervisningspersonalet faktisk får tilstrekkelig tid til for- og etterarbeid, og dette gjelder særlig for faglærere som skal undervise og gi standpunktvurdering av mange elever. Akademiker-foreningene mener derfor at det er viktig med større fleksibilitet i arbeidstidsavtalen og at partene lokalt må finne gode løsninger for lærerne som medfører et bedre tilbud til elevene og styrker undervisningen.

### **Sviktende rekruttering**

Andre bransjer lokker i dag med fleksitid, bruk av hjemmekontor og gode avspaseringsordninger, og skolens arbeidstidsordninger bør også bli bedre på disse områdene. Faglig dyktige personer, som også er attraktive for andre arbeidsgivere, vil være de første til å forlate skolen dersom arbeidstidsordningene ikke er konkurransedyktige. Lønnsnivået i skolen ligger som kjent under nivået for personer med mer enn 4 års høyere utdanning innen andre bransjer. Hovedgrunnen til at lærerne forlater yrket er at de føler at det er en stor arbeidsbelastning.

De profesjonelle arbeidsforholdene er avgjørende når personer med høy kompetanse velger arbeidsplass.

### **Lokale løsninger betyr lokal lønn**

En naturlig konsekvens av å flytte et større ansvar for lærernes arbeidshverdag til skoleledelsen må være at lærerne også får lokale lønnsoppgjør, slik som alle andre Akademikere som er ansatte i kommuner og fylkeskommuner.

### **Etterutdanning/videreutdanning**

Det finnes en viss andel lærere som mangler faglig fordypning og derfor trenger videreutdanning, Akademiker-foreningene vil advare mot en arbeidstidsavtale som legger til grunn at hele undervisningspersonalet mangler faglig og pedagogisk kompetanse og derfor skal styres gjennom et kollektiv etterutdanningsregime.

Etter- eller videreutdanning må tilpasses den enkelte lærers situasjon, og må derfor avtales lokalt mellom de berørte partene.