



© Getty Images / iStock



Et blick på Norsk Lektorlags  
**LØNNSPOLITIKK FOR ANSATTE I SKOLEN**



norsk lektorlag

© 24 15 50 00  
www.norsklektorlag.no

  @norsklektorlag



norsk lektorlag

**Norsk skole har de siste tjue årene fått kritikk for ikke å holde høy nok kvalitet. Samtidig er lønnsnivået for norske lærere og lektorer lavt. Norsk Lektorlag mener at akademisk arbeidskraft skal verdsettes høyt, også i skolen. Da må lønnsnivået opp. Kun slik kan vi møte ambisjonen om høyere kvalitet.**

Det er gjentatte ganger slått fast at norske lærere tjener betydelig mindre enn andre med tilsvarende utdanningsnivå. Produktivitetskommissjonen uttrykker bekymring over at lav avkastning av å utdanne seg til lærer fører til færre kandidater og til lavere kvalitet. De betegner lønnspremien for lærerutdanningene som lav, og som et resultat av negativ reallønnsvekst i perioden 1977-1996 og svak reallønnsvekst etter 2003. En gjennomsnittlig lønn som lærer/lektor i videregående skole utgjør 76 prosent av en gjennomsnittlig fulltids helårsinntekt for 25-64-åringene med høyere utdanning.

Lærertilsetninger som andel av lønn for ansatte med høyere utdanning		
	Norge:	OECD-snitt:
	2012	2012
Barnehagelærere	0,63	0,80
Grunnskolelærere	0,71	0,85
Ungdomsskolelærere	0,71	0,80
Lærere i videregående skole	0,76	0,92

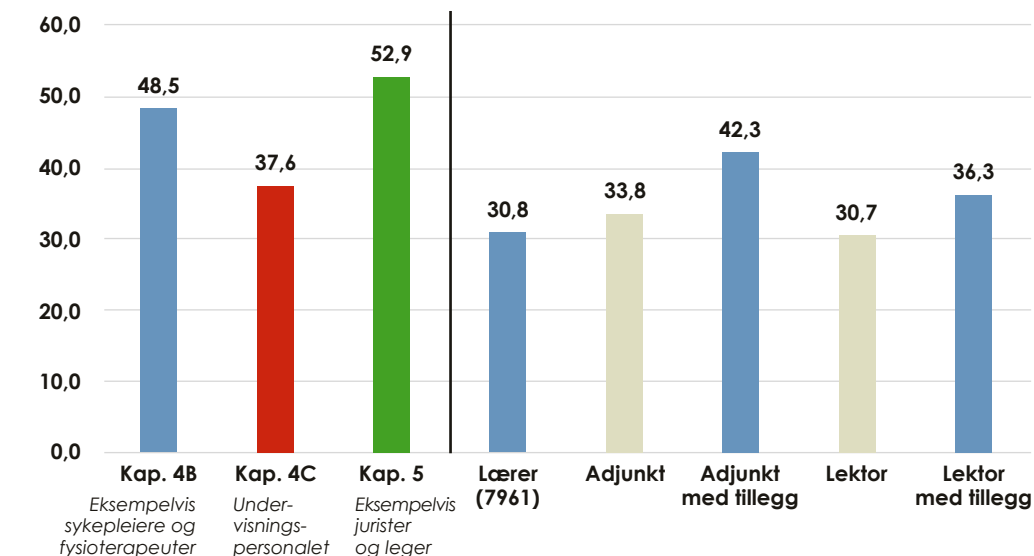
I tillegg er det i Norge mindre forskjell mellom begynnerlønn og sluttlønn enn i andre land. Med 16 års ansiennitet tjener en lektor i videregående skole kun 22,3 prosent mer enn en med begynnerlønn. Gjennomsnittet for OECD-landene er på 60 prosent mer, og der nås taket først etter 24 års ansiennitet.

### Dårlig uttelling for lektorene med sentrale forhandlinger

Samfunnsøkonomen Thomas Aanensens arbeid viser også hvordan lektorer har hatt en betydelig svakere lønnsutvikling enn ingeniører, sykepleiere og de andre lærergruppene i kommunal sektor. Aanensen skriver at utviklingen skyldes liten lokal lønnsdannelse i offentlig sektor og utstrakt bruk av rene kronetillegg i de sentrale forhandlingene.

Undervisningspersonalet i Norge er ansatt i kommuner og fylkeskommuner, som forhandler lønn i det kommunale tariffområdet (KS-området). Tariffavtalen er inndelt i ulike kapitler. Grafene viser prosentvis lønnsvekst for tiårsperioden 2004-2014 i de ulike kapitlene.

### Prosentvis lønnsvekst i ulike kapitler i KS-området for perioden 2004-2014



Undervisningsgruppene er i tariffområdet KS plassert i kapittel 4 C. Øvrige Akademikermedlemmer plasseres i kapittel 5.

Dagens sentraliserte system har altså, historisk sett, ført til en svært dårlig lønnsutvikling for lektorene. Norsk Lektorlags lønnspolitikk bygger på denne kunnskapen. Erfaringen viser at dagens system for lønnsfastsettelse, hvor det gjennomføres forhandlinger sentralt for undervisningspersonalet, ikke bidrar til å realisere regjeringens ambisjoner om å heve status for læreryrket og øke rekrutteringen av gode hoder til lærer- og lektorutdanningene.

### Kollektive lokale forhandlinger

Når et system har låst oss fast i dårlig lønnsutvikling i flere tiår, er det på tide å tenke nytt. Nye virkemidler må tas i bruk. Norsk Lektorlag ønsker derfor at lektorene overflyttes til et forhandlingsystem basert på kollektive lokale forhandlinger. Det vil i praksis innebære at hovedtillitsvalgte forhandler lønn på henholdsvis fylkeskommunalt og kommunalt nivå, i motsetning til de sentrale lønnsforhandlingene som gjennomføres med dagens system.

Et forhandlingsystem for kollektive lokale forhandlinger finnes allerede. Årlig forhandles det slik hver høst for ca. 14 000 Akademiker-medlemmer som er innplassert i kapittel 5 i hovedtariffavtalen for KS. Forhandlingene baseres på kriterier det er enighet om.

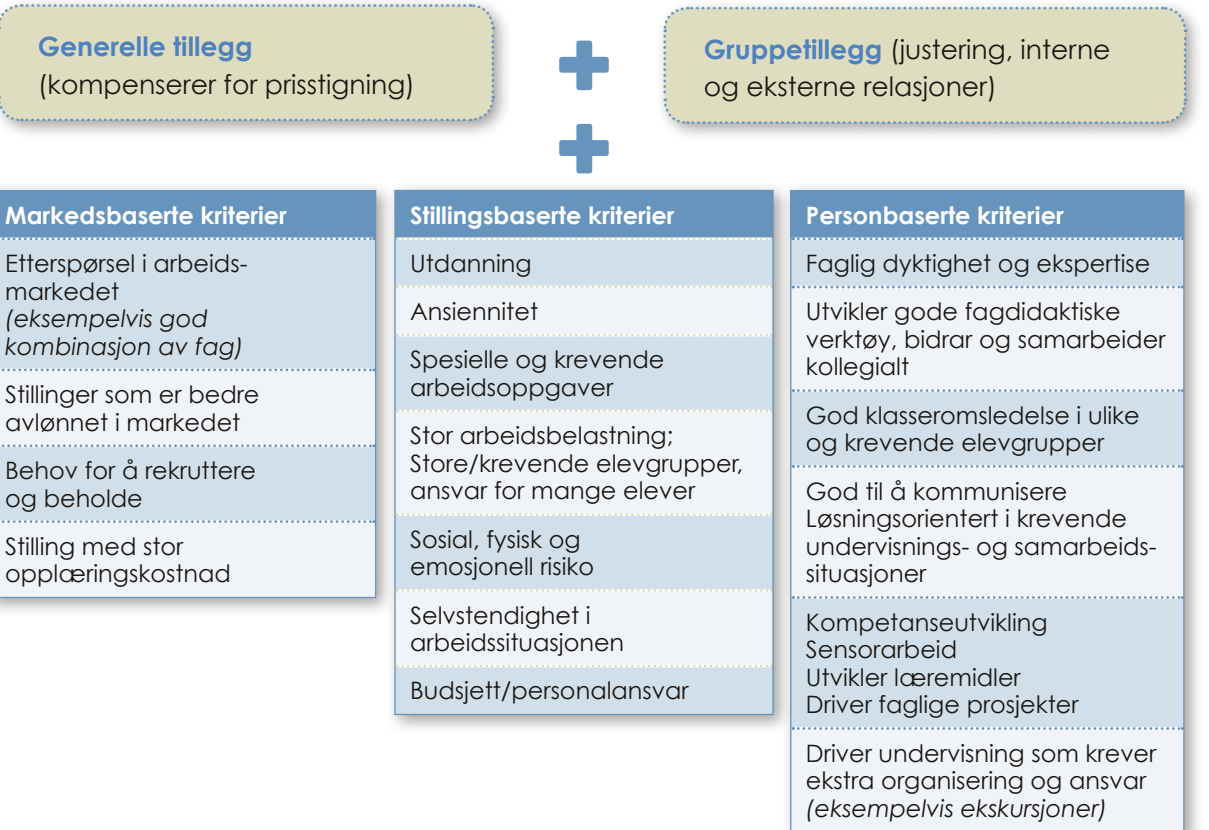


**Trynetillegg?**

En hovedinnvending mot lokal lønnsdannelse er at man frykter bruk av såkalte trynetillegg, hvor arbeidsgiver gir lønnstillegg ut fra usaklige og uforutsigbare kriterier. Norsk Lektorlag er selvsagt også i mot bruk av trynetillegg. Erfaringer med kollektive lokale forhandlinger for andre akademiker-grupper tilsier imidlertid at denne frykten er grunnløs.

Kravene i kollektive lokale lønnsforhandlinger kan bygges opp med en kombinasjon av generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg. De individuelle tilleggene kan bestå av markedsbaserte, stillingsbaserte og personbaserte kriterier.

Et eksempel med ulike elementer som kan inngå i oppbyggingen av krav:





I et system med lokal lønnsdannelse basert på kollektive avtaler kan lønn blant annet brukes som et virkemiddel for å rekruttere og beholde lektorer. Det kan da utvikles kriterier som eksempelvis gir arbeidsgiver mulighet til å gi høyere lønn til faglærere med spesielt stort ansvar og arbeidsbelastning, for eksempel lektorer i fag med store klasser og omfattende vurderingsarbeid.

#### **Videreutdanning som lønner seg**

Med dagens system hvor undervisningspersonalets lønssystem får lektorer med tilleggstudning som hovedregel ikke lønnstillegg hvis de tar videreutdanning. Taket er satt ved 6 års høyere utdanning. I et system med kollektive lokale forhandlinger finnes det imidlertid ingen slike øvre grenser, og videreutdanning kan lønne seg for alle lærergrupper. Kompetanseutvikling er et mye brukt kriterium i kollektive lokale forhandlinger i KS-sektoren.

#### **Større kontroll over lønnsmidlene**

Med kollektive lokale forhandlinger får den enkelte fagforening større autonomi i forhandlingsprosessen og dermed større kontroll over egen andel av lønnsmidlene. Systemet gir rom for ulike kombinasjoner av generelle og individuelle krav. På den måten kan fagforeningen over tid utøve en solidarisk lønnspolitikk til beste for samtlige medlemmer.

#### **Har du spørsmål om Norsk Lektorlags lønnspolitikk?**

Kontakt din lokale tillitsvalgte eller sekretariatet på tlf. 24 15 50 00 eller e-post [sekretariatet@norsklektorlag.no](mailto:sekretariatet@norsklektorlag.no).

