



Alle fylkeslag

Forberedelse til tariffoppgjøret 2022 - organisasjonsmessig behandling.

Lærerne i skolen skal prioriteres i vårens hovedtariffoppgjør i kommunal sektor. Utdanningsforbundet har vedtatt en lønnspolitisk offensiv for lærerne som en strategisk satsning. Sentralstyret ønsker innspill på veivalg i den lønnspolitiske offensiven og ber om at organisasjonen diskuterer hva satsingen innebærer for alle ledd i forbundet, og hvordan alle ledd i forbundet kan støtte opp under denne satsningen.

Sentralstyret ønsker i tillegg at organisasjonen diskuterer og gir innspill på eventuelle behov for endringer knyttet til både lønnspolitiske prioriteringer og tariffavtalebestemmelser for andre tariffområder.

Det enkelte fylkeslag avgjør selv på hvilken måte det vil drøfte og innhente tilbakemeldinger. Frist for tilbakemelding er satt til 30. desember 2021.

OSLO KOMMUNE OG KS-OMRÅDET

Strategisk satsing – lønnspolitisk offensiv for mars 2021–august 2022.

En lønnspolitisk offensiv for lærerne er allerede vedtatt for KS-området og for Oslo kommune. Dette gir klare føringer for Utdanningsforbundets prioriteringer i årets lønnsoppgjør, og disse føringene kan by på utfordringer i møte med våre øvrige medlemsgrupper i kommunal sektor. Skal strategien lykkes må alle ledd i organisasjonen bidra i dialog- og formidlingsarbeidet, slik at prioriteringene er kjent og forstått blant tillitsvalgte og medlemmer.

For Utdanningsforbundet er et lønnsløft for alle lærere et mål i seg selv, og våre medlemmer i skoleverket har forventninger etter mange år med lav lønnsutvikling. Samtidig er argumentet for hvorfor lærere må få et lønnsløft basert på mer enn rettferdighet, det dreier seg også om nødvendighet. En lav lønnsutvikling påvirker rekrutteringen til læreryrkene, og god utdanning krever kvalifiserte lærere. I Strategisk plan henger derfor målet om lønnsløft sammen med målet om å øke andelen lærere med godkjent lærerutdanning:

Utdanningsforbundet vil arbeide for at den lave lønnsutviklingen for undervisningsstillinger blir stoppet og kompensert for. Utdanningsforbundet skal arbeide for skjerpede krav i samfunnet til at alle elever skal ha lærere med godkjent lærerutdanning i alle undervisningstimer.

For å lykkes med en lønnspolitisk offensiv som sikrer et sentralt lønnsløft for lærere, og for å oppnå større etterspørsel etter lærere med godkjent lærerutdanning, må det mobiliseres både

lokalt og sentralt. Dette betyr at alle ledd i organisasjonen må arbeide koordinert med å formidle:

- a. betydningen for elevene av å ha lærere med godkjent lærerutdanning*
- b. den høye andelen undervisningspersonale som ikke har godkjent lærerutdanning*
- c. håndheving av og tydeligere krav til godkjent lærerutdanning i opplæringsloven*
- d. den svake lønnsutviklingen for undervisningsstillinger.*

Status etter lønnsoppgjøret 2021

Unios krav i mellomoppgjøret var en klar reallønnsvekst og starten på et lønnsløft for universitets- og høgskoleutdannede i offentlig sektor. Avstanden mellom Unios krav og arbeidsgivers tilbud var for stort, og alle hovedsammenslutningene endte i mekling 26. og 27.mai. Selv om skissen fra mekler var litt bedre enn det som ble resultatet i privat sektor, kunne ikke Unio godta meklingsresultatet og gikk til streik samme dag i 13 kommuner og 9 fylkeskommuner.

4. juni ble streikeleder Steffen Handal informert om at regjeringen kom til å vedta tvungen lønnsnemnd. På grunn av varsel om fare for liv og helse i et forbrenningsanlegg i Fredrikstad så arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen seg nødt til å avbryte streiken. Også i Oslo kommune ble streiken avbrutt med tvungen lønnsnemnd.

16. september behandlet Rikslønnsnemnda tvisten mellom Unio og KS. Tvisten i Oslo kommune ble behandlet 27. september. Unio gjentok budskapet om behovet for å løse rekrutteringsutfordringene for lærere og sykepleiere, og at lønnsnivået for universitets- og høgskoleutdannede må økes for å bidra til at unge faktisk velger å utdanne seg til kommunens velferdsordninger – og for å bidra til at de blir værende i disse viktige jobbene.

Årets oppgjør har nok en gang vist at praktisering av frontfagsmodellen byr på utfordringer for Unios grupper. Frontfagsmodellen innebærer at rammen for lønnsveksten i de ulike tariffområdene skal holdes på samme nivå, og at det er konkurranseutsatt industri som forhandler først. Et viktig premiss for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stille likt i konkurransen om arbeidskraften. Praktiseringen av frontfagsmodellen ivaretar ikke i stor nok grad offentlig sektors behov, noe som særlig blir tydelig i utfordringen med å rekruttere og beholde lærerutdannede lærere i skolen.

«Bare lærere er lærere»

I Hurdalsplattformen heter det at: *Det viktigaste for barn og unges læring, meistring og trivsel er at dei møter kvalifiserte lærarar som har tid til å sjå den enkelte eleven. Regjeringa vil møte den varsla lærarmangelen med ei brei satsing på å rekruttere, utdanne og behalde fleire kvalifiserte lærarar.*

Formuleringen er helt i tråd med Utdanningsforbundets politikk, og sentralstyret leser det som et resultat av Utdanningsforbundets arbeid, både sentralt og lokalt, for å forplikte politikerne i forkant av årets stortingsvalg. Regjeringsplattformen stadfester at det er avgjørende for elevene å ha kvalifiserte lærere, og bekrefter at vi har nådd frem med budskapet om den betydelige lærermangelen i skolen. Regjeringsplattformen skaper forventninger, og det gjenstår å se hva regjeringen foreslår som løsninger. Vi opplever nå en politisk medvind som må forvaltes klokt fram mot hovedtariffoppgjøret 2022. Derfor er det

viktig å holde trykket oppe i organisasjonens politiske arbeid, både sentralt og lokalt. Som et ledd i dette vil sentralstyret på de regionale tariffkursene på nyåret invitere fylkeslederne til å dele innspill og erfaringer som er høstet i arbeidet med prosjektet «Bare lærere er lærere».

Videre prosess i organisasjonen

I månedsskiftet januar/februar 2022 skal det arrangeres regionale kurs med tariff som tema. Lokallagsledere og hovedtillitsvalgte, samt representanter fra fylkeslagene vil bli invitert. På kursene vil vi blant annet ta utgangspunkt i tilbakemeldingene som kommer fra fylkeslagene.

I midten av mars vil sentralstyret behandle og vedta Utdanningsforbundets overordnede tariffkrav som sendes Unio. I april starter forhandlingene i stat og kommunesektoren. Utdanningsforbundet vil gå inn i forhandlingene med offensive krav, og kjempe for et resultat som skal gi en god lønnsutvikling for medlemmene i alle tariffområder.

Innspill til veivalg i lønnspolitisk offensiv

1. Lønnskrav i hovedoppgjøret kommunal sektor

Utdanningsforbundet skal arbeide for at den lave lønnsutviklingen for undervisningsstillinger blir stoppet og kompensert for. Denne målsettingen er tydelig i vårt tariffarbeid, og er noe vi arbeider mot i et langsiktig perspektiv gjennom flere oppgjør. Sentralstyret vil gjerne ha innspill på hva organisasjonen mener er neste skritt på veien.

Skal vi i det kommende oppgjøret fronte krav om et felles lønnsløft for alle lærere?

Eller skal vi spisse kravet vårt, og prioritere blant lærergruppene? Bør vi i så tilfelle prioritere de lærergruppene som i de siste oppgjørene har kommet dårligst ut, dvs. lektor og lektor med tilleggskvalifikasjon?

2. Sentrale bestemmelser som regulerer lokal lønnsdannelse

Utdanningsforbundet har vedtatt en politikk som er klar på at vi skal prioritere sentral lønnsdannelse. Samtidig har vi også en politikk som sier at vi skal ivareta våre medlemmers lønnsinteresser lokalt. På bakgrunn av dette ber sentralstyret om innspill på følgende: Er det behov for å styrke sentrale bestemmelser og tvisteløsning som regulerer mulighet for å fremme krav om lønn for tilleggskompetanse, utvidet ansvar og rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte lokalt?

3. Andre tariffmessige tiltak for å redusere andelen ansatte uten godkjent lærerutdanning

Skal Utdanningsforbundet i årets hovedoppgjør gjenta tidligere krav om at arbeidsgiver må legge til rette for videreutdanning for tilsatte uten godkjent lærerutdanning?

Utdanningsforbundet kan eksempelvis kreve at:

- a) Dersom arbeidsgiver må ansette noen som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen, har arbeidsgiver ansvar for at det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak slik at den ansatte kvalifiseres for stillingen.
- b) Tilsatte uten lærerutdanning som settes til undervisning må bruke en viss prosent (25 %?) av arbeidstiden til kompetanseutvikling?

c) Lærertittelen beskyttes slik at tilsatte i undervisningsstillinger uten lærerutdanning ikke kan kalle seg lærer? (fjerne/endre stillingskode 7960)

Begrunn støtte og/eller avvisning for punkt 3 a) b) og c).

Andre tariffområder

Utdanningsforbundet arbeider for å ivareta sine medlemmer i alle tariffområder.

Nedenfor følger en kort oppsummering av status og utfordringer etter mellomoppgjøret 2021.

Forhandlingsresultatet i KS har direkte overslageffekt til andre tariffområder: Bestemmelsene i landsoverenskomst for utdanning og landsoverenskomst for barnehage i **Virke** kopierer lønnsbestemmelsene i kommunal sektor. Det samme gjelder tariffområde **NHO/Abelia** og overenskomsten for skoler godkjent etter friskoleloven. Vi forventer ingen endringer på dette i 2022.

Innenfor tariffområdet **Spekter** har Utdanningsforbundet medlemmer spredt på flere ulike overenskomstområder. I helsesektoren (område 10 og 13) ble oppgjøret i 2021 preget av at Unio streiket. Frivillig nemnd ga ikke god nok økonomisk uttelling og derfor vil lønnskravene være like aktuelle i 2022. I Norlandia barnehagene (område 12) ble det i 2020 avtalt at partene i oppgjøret 2022 skal ferdigstille enigheten om hybrid pensjon. Dette er et arbeid som alle fagforeningene har stått sammen om. Ny pensjonsordning skal gjelde fra 1. januar 2023.

I **det statlige tariffområdet** har partene en pågående prosess der det endringer/nytt lønnsystemet. Denne prosessen har pågått over flere år. På bakgrunn av relativt svak lønnsutvikling for våre medlemmer i staten de siste årene, er Unio stat nå i gang med å utforske mulighetene for enten å fortsette samarbeid med LO-Stat og YS-Stat, eller å starte et nytt samarbeid med Akademikerne i staten. Organisasjonen skal benytte særskilte møteplasser som er planlagt i løpet av høsten 2021 og vinter/vår 2022. Ved behov vil tillitsvalgte bli innkalt til ekstra møter om nytt lønnsystem i staten.

I tariffområdet **PBL (Private Barnehagers Landsforbund)** avtalte Utdanningsforbundet i 2019 «barnehagepensjon» (hybrid pensjonsordning) sammen med Fagforbundet og Delta. Den gjeldende AFP-ordningen ble foreløpig videreført i påvente av evalueringen av privat AFP i Fellesordningen, men det ble samtidig avtalt innføring av ny AFP senest 1. januar 2023. Det er nedsatt et partssammensatt utvalg for å berede grunnen for innføring av ny AFP per 1.1.2023. I PBL er det i dag en tidsavgrenset økt egenandel for arbeidstakerne i pensjonsordningen. PBL var ikke villige til å imøtekomme vårt krav om å redusere arbeidstakers egenandel fra 3 % til 2 % i mellomoppgjøret 2021. PBL har ved tidligere oppgjør fremmet krav om endringer i bestemmelsen om arbeidstid for barnehagelærer/pedagogisk leder. Vi kan ikke se bort fra at PBL kommer med et krav om endring også i 2022.

Tradisjonelt følger tariffområdet **FUS** etter PBL i forhandlingene, og vi forventer ingen endringer på dette i 2022. Endringer som gjøres i PBLs hovedtariffavtale følger som oftest

med inn i FUS sin tariffavtale. Innspill til krav i PBLs hovedtariffavtale vil derfor også bli vurdert som krav i FUS sine forhandlinger. FUS er også en del av PBLs partssammensatte utvalg som skal forberede innføring av ny AFP per 1.1.2023.

Etter at alle ansatte i Den norske kirke ble samlet i tariffområdet **KA**, har partene arbeidet med å få de to tariffsystemene som ligger til grunn for dagens avtale (KS og staten) til å bli et system for alle ansatte i KA. I tariffperioden 2020-2022 har det vært flere partssammensatte utvalg som blant annet ser på muligheten for å få et lønnssystem og et system for tilleggslønn som skal være felles for alle ansatte. Arbeidet som blir gjort i disse gruppene vil ligge til grunn for forhandlingene i 2022.

Sentralstyret ber om innspill til eventuelle behov for endringer knyttet til både lønnspolitiske prioriteringer og endringer i tariffavtalebestemmelser for andre tariffområder.

Vi ber om at fylkeslagene gir innspill til veivalg i lønnspolitisk offensiv og eventuelle innspill til øvrige tariffområder innen 30. desember 2021. Innspill lagres i 360 på følgende saksnummer: 21/00716 Tariff 2022 - Organisasjonsmessig behandling.

Vedlegg:

[Unio går til streik i kommunesektoren \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2021/10/unio-gaar-til-streik-i-kommunesektoren)

[Regjeringen stanser streiken i KS-området: – Provoserende! \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2021/10/regjeringen-stanser-streiken-i-ks-området--provoserende!)

[Rikslønnsnemnda ga null: – KS undergraver frontfagsmodellen \(utdanningsforbundet.no\)](https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2021/10/riksloennsnemnda-ga-null--ks-undergraver-frontfagsmodellen)

Tone Rosvoll
forhandlingssjef