

Regionale kurs - 2024



En annen praktisering av frontfagsmodellen:

- Frontfagsmodellen skal i tillegg til å sikre de konkurranseutsatte næringene i privat sektor, også sikre **likeverdig lønn og likeverdige muligheter for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse** i både offentlig og privat sektor.
- Intensjonen i frontfagsmodellen må etterleves, og **en annen praktisering av modellen overfor offentlig ansatte er nødvendig**. Skal frontfagsmodellens legitimitet ivaretas, må praktisering av modellen ikke bidra til å holde lønnsnivået til grupper med høyere utdanning i offentlig sektor nede.

Holden IV

- Frontfagsmodellen åpner for betydelig fleksibilitet i fordeling av rammen innenfor hvert forhandlingsområde, i den forstand at dette håndteres av partene i området.
- Det vil imidlertid være problematisk å heve lønnen til store grupper arbeidstakere gjennom fordeling av rammen i forhandlingsområdet, fordi dette kan gi urimelig lav lønnsvekst for andre arbeidstakere i området.

Vi må holde fast på at:

- Modellens fleksibilitet er ikke benyttet, - det må både være rom for ulike økonomiske rammer i de ulike tariffområdene og lønn må kunne brukes som virkemiddel for å allokere arbeidskraft også i offentlig sektor, der vi ser at høytutdannede sakker akterut ift privat sektor.
- Vi (samfunnet) trenger en mer fleksibel praktisering av frontfaget.

Hva tror (trodde) vi for 2023?

2023	SSB Desember 2022 (anslagene for 2023)	Norges bank Desember 2022 (anslag for 2023)	TBU	«Frontfagsramma»	SSB Desember 2023	Norges bank Desember 2023
Årslønn	4,7%	4,7%		?	?	?
KPI	4,9%	4,8%			?	?

2023

2023	SSB Desember 2022 (Prognose for 2023)	Norges bank Desember 2022 (Prognose for 2023)	TBU	«Frontfagsramma»	SSB Desember 2023	Norges Bank desember 2023
Årslønn	4,7%	4,7%		5,2%	5,6%	5,5%
KPI	4,9%	4,9%	4,8%/4,9%		5,6%	5,5%

2024

2024	SSB Desember 2023 (Prognose for 2024)	Norges bank Desember 2023 (Prognose for 2024)	TBU	«Frontfagsramma»	SSB Desember 2023	Norges Bank desember 2023
Årslønn	5,4%	5,0%		?	?	?
KPI	4,5%	4,4%	?		?	?

Strategisk plan

Lønnspolitisk offensiv

- Vi skal iverksette en lønnspolitisk offensiv for å stoppe og kompensere for den lavere lønnsutviklingen for undervisningsstillinger. I første omgang handler dette om oppgjørene i 2021 og 2022, men offensiven må også strekke seg over flere tariffoppgjør etter 2022.

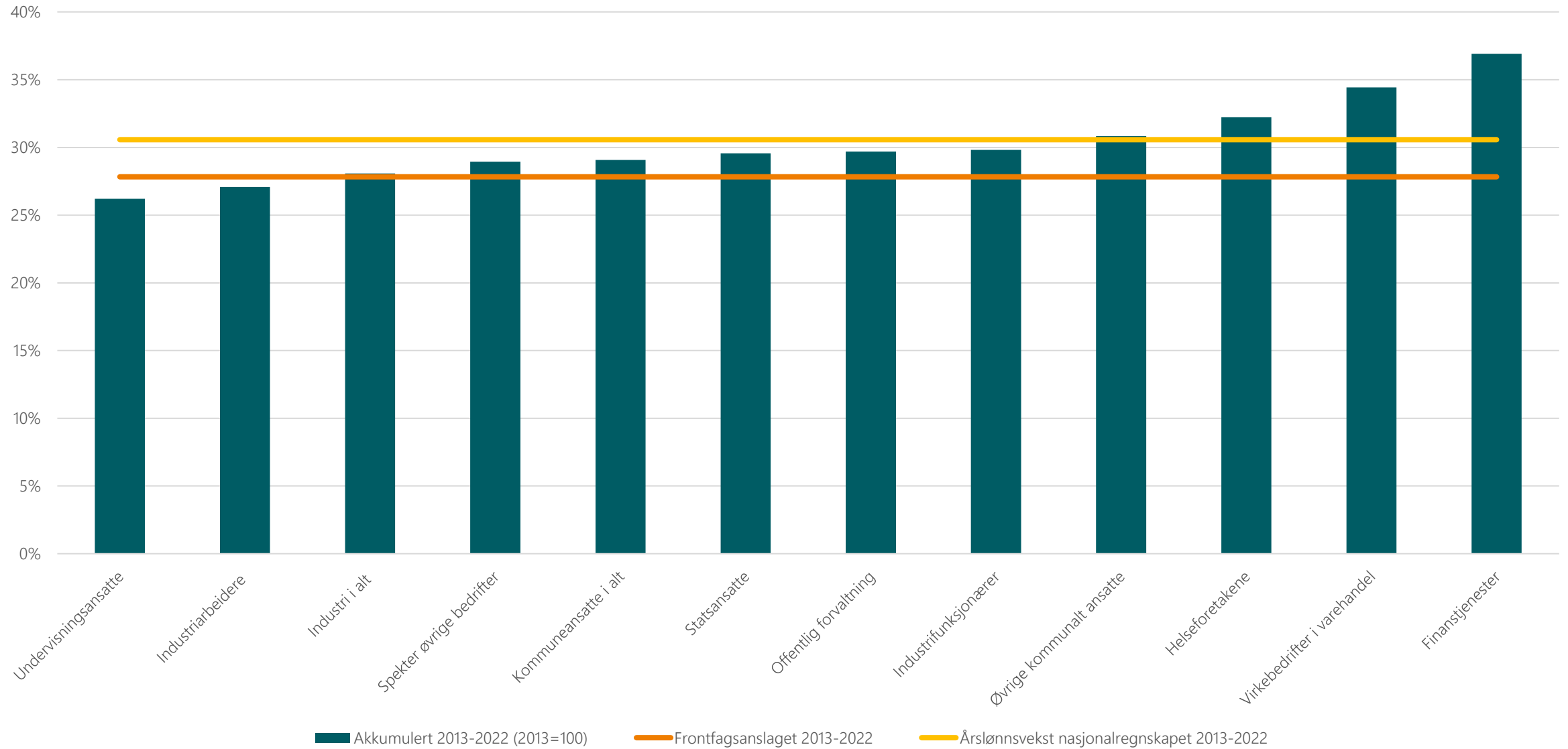
Lønnspolitisk offensiv forts.

- 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.

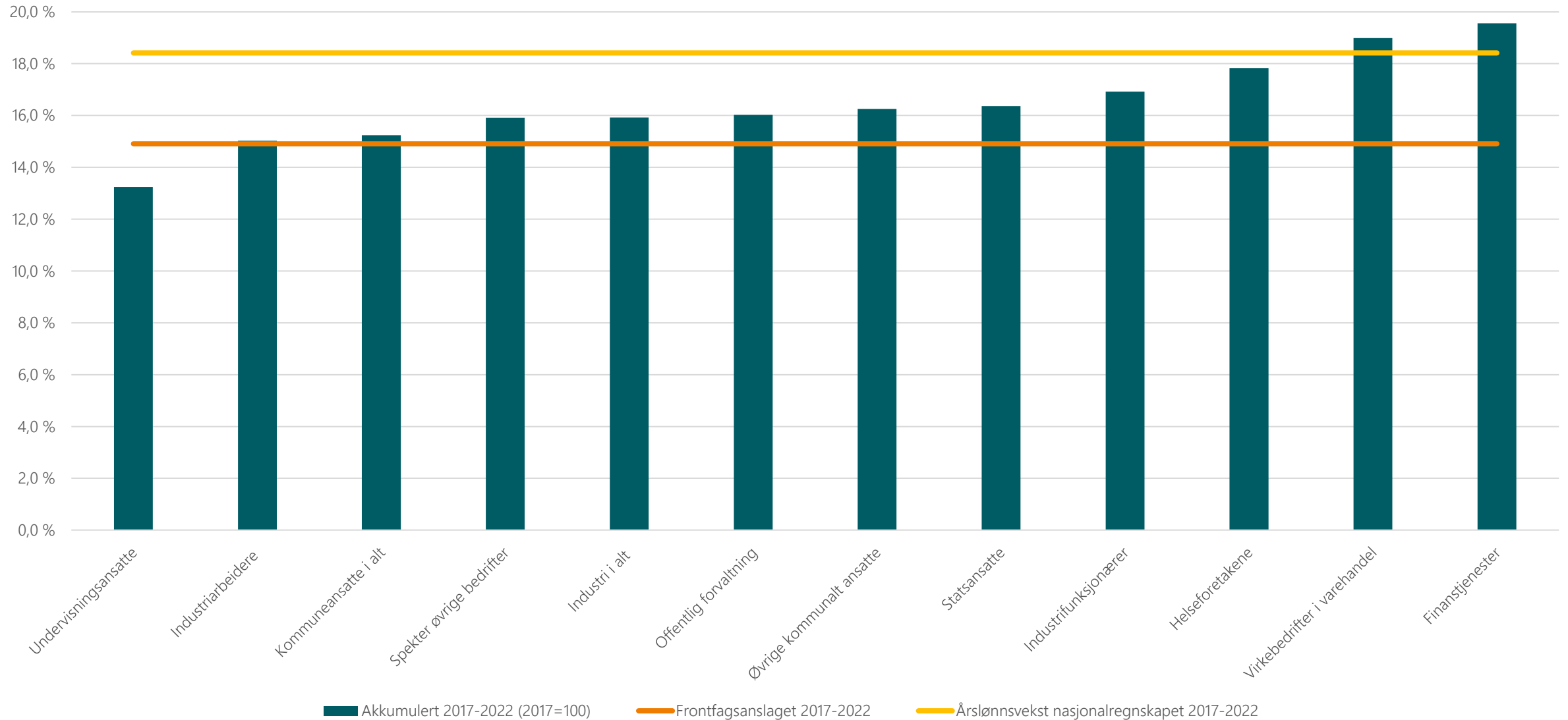
Lønnspolitisk offensiv forts.

- 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.

Akkumulert årslønnsvekst 2013 - 2022 (2013=100)



Akkumulert årslønnsvekst 2017 - 2022 (2017=100)



Lønn- behov for nye tariffpolitiske virkemidler

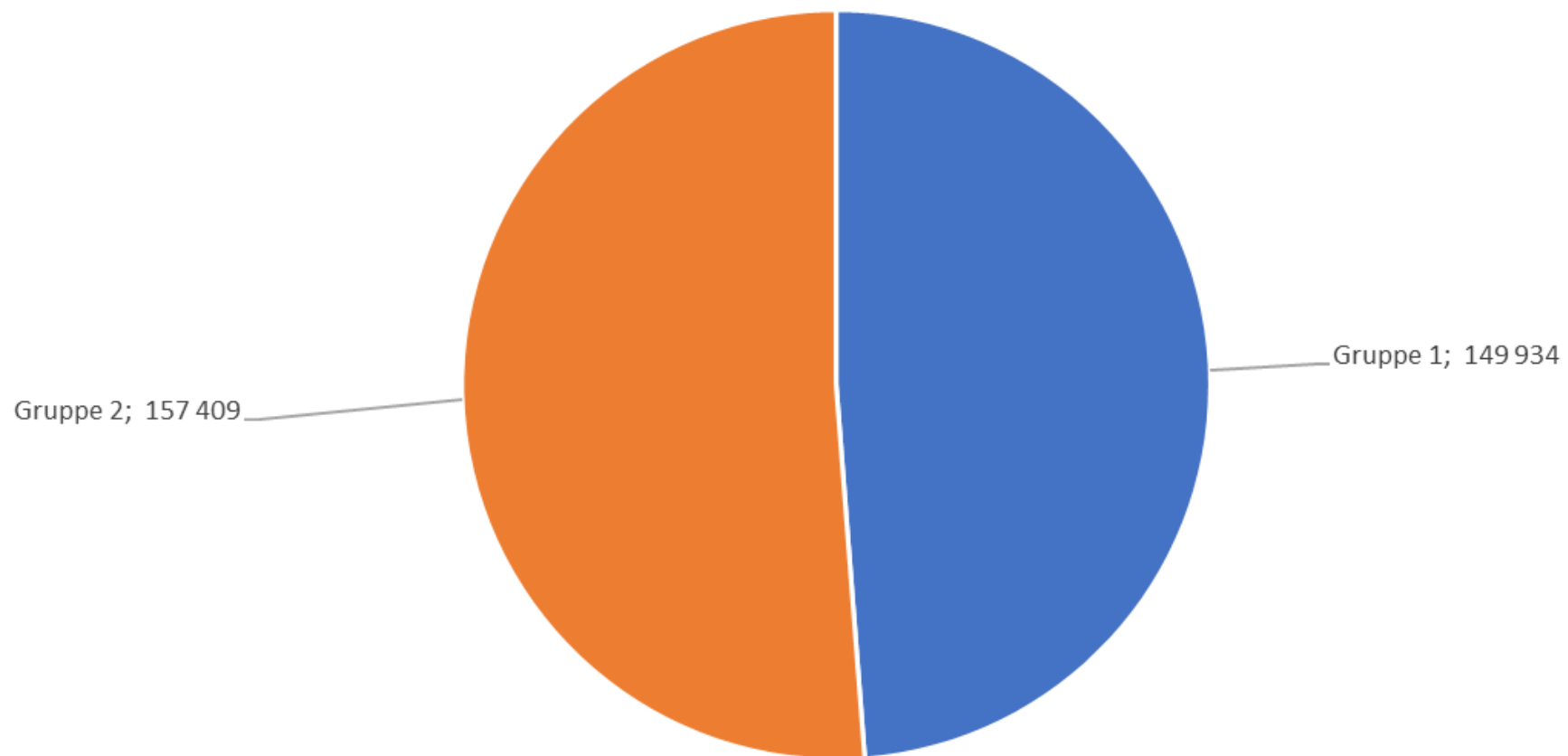
«... Behovet for nye tariffpolitiske virkemidler og flere handlingsalternativer er særlig presserende i KS-området. Lærerstreiken i 2022 har tydeliggjort at vi trenger en ny posisjon og mulighet til å ta i bruk nye virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for lærere i skoleverket. Et godt resultat i mellomoppgjøret 2023 endrer ikke dette behovet»

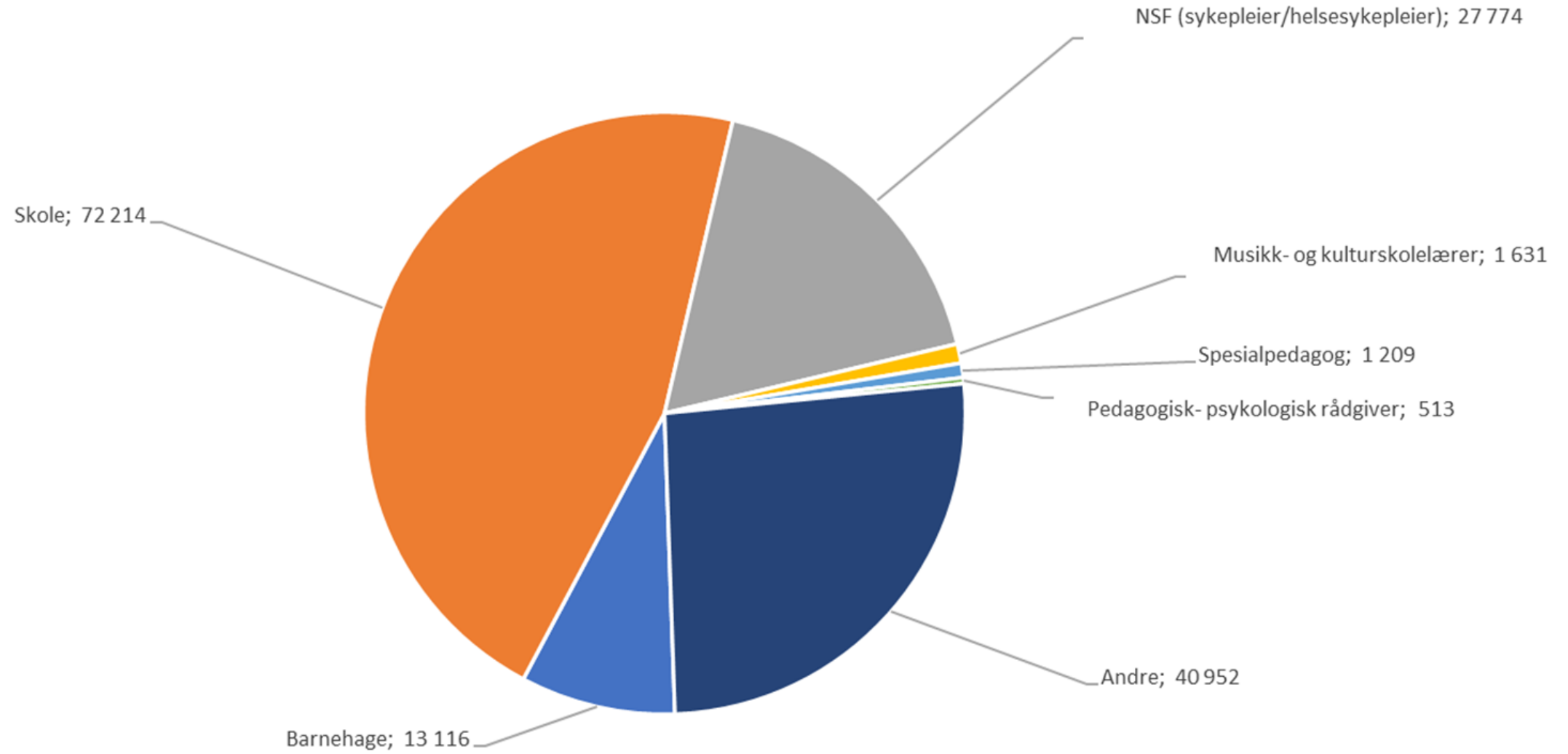
Lønn- behov for nye tariffpolitiske virkemidler

- Lønnsnivået for lærere i barnehage og skole er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. I barnehagen må uttelling for videreutdanning formaliseres og styrkes.
- Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. Det må derfor utredes og vurderes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket, og for å stoppe kompetanseflukten barnehagen. Eventuelle nye tariffpolitiske virkemidler skal forankres i organisasjonen før de tas i bruk

Lønnsutvikling stillingsgruppene_KS

	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	Fagarbeiderstillinger /tilsvarende fagarbeiderstillinger	Stillinger med krav om fagbrev og 1- årig fagskoleutdanning	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H- utdanning	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Lektor med tilleggsutdanning
2017 - 2018	1,3	1,7	2,3	1,8	1,6	2,0	1,4	1,7
2017 - 2019	4,8	5,5	7,1	7,5	5,7	5,0	4,7	4,8
2017 - 2020	5,4	5,8	7,4	8,4	6,1	5,2	4,9	5,1
2017 - 2021	8,6	9,6	11,2	12,8	10,5	9,5	8,7	9,1
2017 - 2022	11,7	12,9	14,4	16,2	14,1	12,4	11,3	11,3





Gruppearbeid

Lønnsnivået for lærere i barnehage og skole er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. Med utgangspunkt i landsmøtevedtakene og strategisk plan, vil et viktig krav være å kreve en lønnsutvikling som bidrar til at utdanningsgruppene får et lønnsnivå som er konkurransedyktig, sammenlignet med grupper med tilsvarende utdanningsnivå i privat sektor.

1. Hva mener dere vil være det viktigste økonomiske kravet i dette tariffoppgjøret?

Tariffoppgjøret i 2024 er et hovedoppgjør. Da er alle bestemmelsene i tariffavtalene oppe til forhandling f.eks bestemmelser knyttet til velferdspermisjoner, overtidsbetaling osv. Alle bestemmelsene i hovedtariffavtalen(e) kan reforhandles og endres.

2. Hvilke tariffbestemmelser ønsker dere at sentralstyret skal prioritere forbedringer/ endringer i ved årets tariffoppgjør?

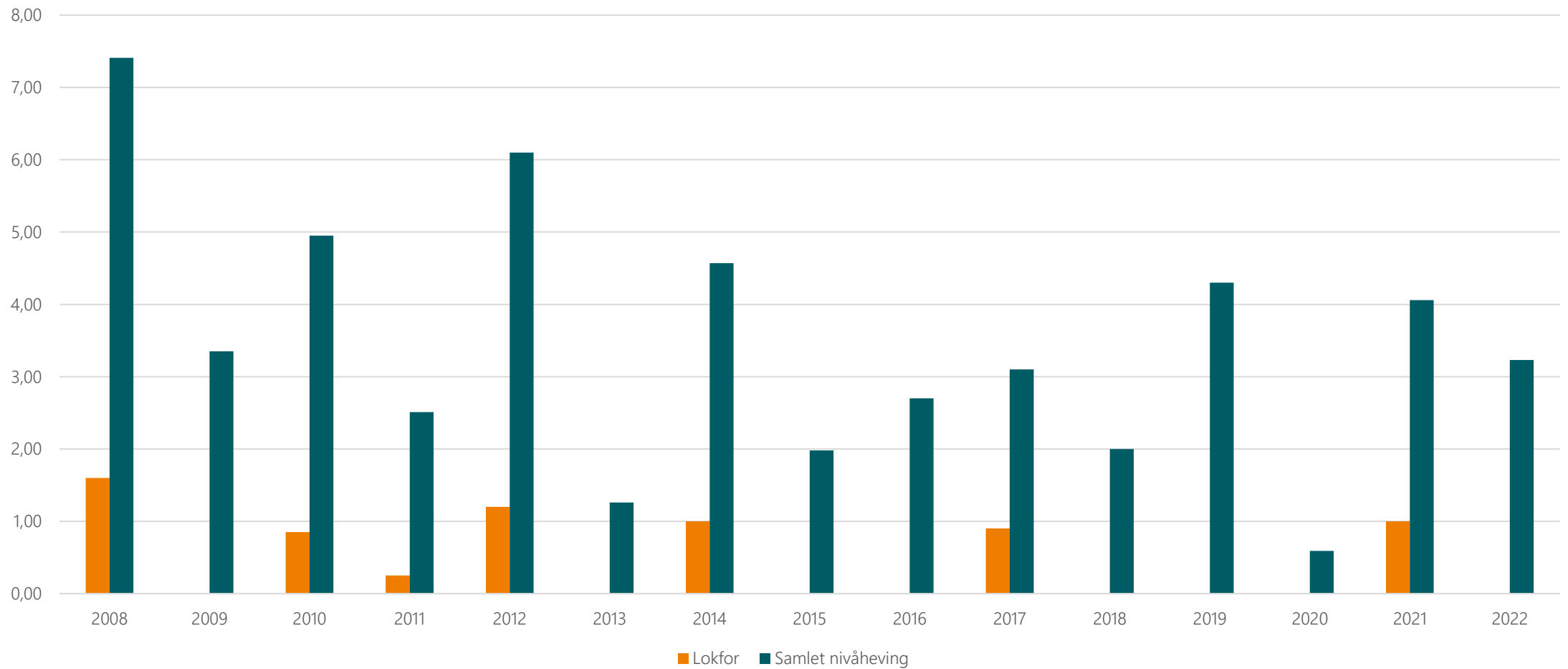
Lokale forhandllinger 2024

«Ved hovedtariffoppgjøret 2024 avsettes det midler til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.2.1. Andelen av disponibel økonomi som avsettes og virkningsdato, avtales under forhandlingene i 2024.»

Fra B – 4/2023

KS oppfordrer kommunene og fylkeskommunene til å være tidlig ute med å forberede og planlegge neste års lokale lønnsforhandlinger, sammen med partene lokalt.

Vurdering av behovet for å oppdatere lokal lønnspolitikk, kartlegge lokale rekruttere- og beholdeutfordringer, samt kartlegge utilsiktede lønnsskjevheter m.m. bør inngå i arbeidet.



KS tariffområde
Lokale forhandlinger
– veiledningshefte 2023



Veiledningshefte lokale forhandlinger

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.1 Endret innplassering i lønnskapittel

3.2 Lokal lønnspolitikk

- 3.2.1 Lokale drøftinger
- 3.2.2 Lønnssamtale
- 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak
- 3.2.4 Rett og plikt til forhandlinger

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

3.4 Ledere

- 3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere
- 3.4.1 Lederavlønning – toppledere
- 3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsledere
- 3.4.3 Lederavlønning – ledere

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/ fellestillitsvalgt

3.6 Bonus (produktivitets-/ effektivitetstiltak)

3.7 Tilleggslønn

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.0 Innledende merknader

4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

4.2 Forhandlingsbestemmelser

- 4.2.1 Lokale forhandlinger
- 4.2.2 Særskilte forhandlinger
- 4.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere
- 4.2.4 Kompetanse

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

5.0 Innledende merknader

5.1 Stillinger

5.2 Årlig lønnsforhandling

5.3 Annen lønnsregulering

5.4 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Lokale forhandlinger



Forhandlingsutvalg

Forhandlingsdelegasjon

Forhandlingsleder/Beregner

Beregningsutvalg

Sammenslutning

Forhandlingsfullmakt

Gruppeoppgave - padlet

Utdanningsforbundet mener at sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn. Dersom lokale lønnsforhandlinger avtales, skal de lokale lønnstilleggene baseres på objektive kriterier som oppfattes som rettferdige, forutsigbare, legitime og etterprøvbare. I forbindelse med tariffoppgjøret 2023, ble det avtalt at det skal avsettes en pott til lokale forhandlinger i 2024 (KS – området). Størrelsen på potten og eventuelle føringer vil være en del av forhandlingen i tariffoppgjøret 2024.

Hvordan kan vi innrette oss for at våre grupper skal få en best mulig uttelling i lokale forhandlinger?

Har du egne erfaringer som har bidratt til et godt samlet resultat i din kommune /fylkeskommune?

Refleksjonsoppgave

A) Tenkt siste tilbud fra arbeidsgiver:
*Det har kommet aller mest til helse og
barnehagelærere har fått mer enn
prorata som har gått utover lærerne*

B) Tenkt siste tilbud fra arbeidsgiver
*Lærerne i skoleverket har fått over
prorata mens resten av UDF s medlemmer
er ikke ivaretatt av arbeidsgiver*

•Hva er hovedgrunnen til at dere aksepterer – og hvordan kommuniserer vi til medlemmene.

•Hva er hovedgrunnen til at dere bryter og hvordan kommuniserer vi til medlemmene.

Lønnsopplysninger nødvendige for lokale forhandlinger

- Navn
- Tjenestested
- Stillingskode
- Stillingsstørrelse
- Ansiennitet
- Stillingens grunnlønn (i 100 % stilling)
- Eventuelt kontaktlærertillegg (gis i sin helhet uavhengig av stillingsstørrelse)
- Eventuelle andre tillegg/funksjonstillegg evt. ped.ledertillegg (i 100% stilling)