



Rikslønnsnemnda

---

# RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 03/2022

TVISTEN MELLOM UTDANNINGSFORBUNDET OG KS I FORBINDELSE MED HOVEDOPPGJØRET  
I 2022 (KOMMUNEOPPGJØRET)

AVSAGT 16.02.2023

RIKSLØNNSNEMNDAS SAMMENSETNING:

Sorenskriver Liv Synnøve Taraldsrud, leder

Seniorforsker Erling Barth

Professor Bjørnar Borvik

Sissel Merete Skoghaug, nestleder i LO

Jon Fladby Claudi, forhandlingsdirektør i NHO

Lasse Kolstad, politisk rådgiver i Utdanningsforbundet

Osmund Skjeggestad, beregningssjef i Utdanningsforbundet

Hege Mygland, avdelingsdirektør i KS

Kjersti Myklebust, spesialrådgiver i KS

## Innhold

GENERELT .....	3
SAKSGANG .....	3
KJENNELSE .....	3
SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA, JF. ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTETS FORSLAG TIL LOVVEDTAK, PROP. 3 L (2022-2023) AV 14. OKTOBER 2022 .....	3
<i>Innledning</i> .....	3
<i>Utvikling og omfang av konfliktene</i> .....	4
<i>Virkninger av konfliktene</i> .....	5
<i>Departementets vurderinger</i> .....	8
<i>Konklusjon</i> .....	9
PARTENES PÅSTANDER .....	11
<b>Utdanningsforbundet har nedlagt slik påstand av 17. januar 2023:</b> .....	11
<b>KS har nedlagt slik påstand av 24. januar 2023:</b> .....	12
PARTENES ANFØRSLER .....	13
<b>Utdanningsforbundet skriver i innlegg av 17. januar 2023:</b> .....	13
<b>KS skriver i innlegg av 24. januar 2023:</b> .....	20
PARTENES KOMMENTARER .....	40
<b>Utdanningsforbundet skriver i innlegg av 31. januar 2023:</b> .....	40
<b>KS skriver i innlegg av 7. februar 2023:</b> .....	50
RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER .....	61
SLUTNING .....	64

## GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 03/2022 behandlet arbeidstvisten mellom Utdanningsforbundet og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022.

Etter lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) § 3 tredje ledd skal partene i den enkelte tvist hver utpeke to medlemmer av Rikslønnsnemnda. Når nemnda skal fatte beslutning, er det bare ett av medlemmene fra hver av partene som har stemmerett. Partene skal bestemme hvilket av medlemmene som har stemmerett, jf. lønnsnemndloven § 4 tredje ledd.

Utdanningsforbundet har utpekt Lasse Kolstad og Osmund Skjeggestad som sine medlemmer i nemnda. Lasse Kolstad har hatt stemmerett.

KS har utpekt Hege Mygland og Kjersti Myklebust som sine medlemmer i nemnda. Hege Mygland har hatt stemmerett.

Under hovedforhandlingen har Aina Skjefstad Andersen vært prosessfullmektig for Utdanningsforbundet. Øyvind Gjelstad har vært prosessfullmektig for KS.

Steffen Handal møtte som partsrepresentant for Utdanningsforbundet, og Tor Arne Gangsø møtte for KS.

Seniorrådgiver Helene Nødset Lang, seniorrådgiver Mona Ekelund og rådgiver Hilde Brenna har fungert som sekretærer for nemnda.

## SAKSGANG

Partene har gjort rede for sine standpunkter ved skriftlige innlegg, kommentarer og muntlig prosedyre under hovedforhandling 13. februar 2023.

Etter rådslagning og stemmegivning ble det 16. februar 2023 avsagt slik:

## KJENNELSE

### SAKSGANGEN FREM TIL BEHANDLING I RIKSLØNNSNEMNDA, JF. ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTETS FORSLAG TIL LOVVEDTAK, PROP. 3 L (2022-2023) AV 14. OKTOBER 2022

#### *Innledning*

Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger med dette frem forslag om at arbeidstvistene i forbindelse med hovedoppgjøret 2022 mellom hhv. Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag på arbeidstakersiden og KS på arbeidsgiversiden skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Departementet legger samtidig frem forslag om at det blir forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans for å løse tvistene.

#### *Forhandlinger og mekling*

Tvistene har oppstått i forbindelse med hovedoppgjøret i kommunene i 2022. Partene på arbeidstakersiden er Unio, Akademikerne, LO kommune og YS kommune, alle med tilsluttede forbund og foreninger.

Etter brudd i forhandlingene varslet arbeidstakerorganisasjonene plassoppsigelser med virkning fra 3. mai 2022. Unios varsel omfattet ca. 133 000 medlemmer, Akademikernes varsel omfattet 26 426 medlemmer og LO kommunes varsel omfattet 193 248 medlemmer.

Riksmekleren nedla forbud mot arbeidsstans 29. april og innkalte partene til mekling. Det ble gjennomført mekling 2., 21., 22., 23. og 24. mai.

Under meklingen nådde de øvrige partene i kommuneoppgjøret fram til en løsning i samsvar med meklerens forslag. Både partene på arbeidstakersiden og KS anbefalte forslaget.

Forhandlingsløsningen ble sendt til uravstemning med frist 22. juni klokken 12.00.

Forhandlingsløsningen ble nedstemt av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag.

#### *Utvikling og omfang av konfliktene*

##### *Twisten mellom Utdanningsforbundet og KS*

Utdanningsforbundet iverksatte den varslede streiken 20. juni med uttak av 45 medlemmer.

I etterkant av skolestart og utover høsten ble streiken utvidet ved flere anledninger:

- 1322 medlemmer ble tatt ut fra 22. august
- 1428 medlemmer ble tatt ut fra 29. august
- 431 medlemmer ble tatt ut fra 31. august
- 310 medlemmer ble tatt ut fra 6. september
- 2914 medlemmer ble tatt ut fra 13. september
- 1798 medlemmer ble tatt ut fra 19. september
- 95 medlemmer ble tatt ut 27. september.

23. og 26. september varslet Utdanningsforbundet om ytterligere uttak av hhv. 277 medlemmer fra 28. september og 123 medlemmer fra 3. oktober.

##### *Twisten mellom Skolenes landsforbund og KS*

Skolenes landsforbund iverksatte den varslede streiken 8. juni med uttak av 3 medlemmer.

I etterkant av skolestart og utover høsten ble streiken utvidet ved flere anledninger:

- 28 medlemmer ble tatt ut fra 22. august
- 13 medlemmer ble tatt ut fra 29. august
- 9 medlemmer ble tatt ut fra 13. september
- 20 medlemmer ble tatt ut fra 16. september
- 20 medlemmer ble tatt ut fra 23. september
- 15 medlemmer ble tatt ut fra 26. september.

### *Twisten mellom Norsk Lektorlag og KS*

Norsk Lektorlag iverksatte den varslede streiken 8. juni, men tok på dette tidspunktet ikke ut noen medlemmer i streik.

I forkant av skolestart og utover høsten ble streiken trappet opp ved flere anledninger:

- 10 medlemmer ble tatt ut 15. august
- 20 medlemmer ble tatt ut 17. august
- 13 medlemmer ble tatt ut 31. august
- 17 medlemmer ble tatt ut 12. september
- 27 medlemmer ble tatt ut 26. september.

### *Twistenes omfang per 27. september*

Per 27. september berørte streikene skoler i 18 kommuner og 10 fylkeskommuner. Totalt var 8 538 medlemmer tatt ut i streik på dette tidspunktet. Dette omfattet 8 343 medlemmer fra Utdanningsforbundet, 108 medlemmer fra Skolenes landsforbund og 87 medlemmer fra Norsk Lektorlag.

### *Virkninger av konfliktene*

Departementet har hatt løpende kontakt med Kunnskapsdepartementet, samt vært i kontakt med Helse- og omsorgsdepartementet og Barne- og familiedepartementet. Via fagdepartementene har departementet mottatt rapporter om konsekvensene av streikene fra Utdanningsdirektoratet, Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet.

16. september mottok Kunnskapsdepartementet rapport fra Utdanningsdirektoratet om konsekvensene av redusert eller bortfalt tilbud til elever, lærlinger og voksne som følge av streiken. Rapporten var basert på Utdanningsdirektoratets dialog med statsforvalterne.

Kunnskapsdepartementet oppsummerte rapporten på følgende måte:

Rapporten viser at streiken har negative konsekvenser for barn og unges opplæringstilbud. Og særlig tilbudet for de sårbare elevene.

Onsdag 21. september meldte Kunnskapsdepartementet at «streiken har alvorlige konsekvenser for en rekke elevers opplæringstilbud og at konsekvensene blir mer alvorlige jo lengre streiken varer». Kunnskapsdepartementets vurdering bygget på rapport fra Utdanningsdirektoratet om streikenes konsekvenser for barn og unges opplæringstilbud mottatt tirsdag 20. september.

Kunnskapsdepartementet pekte på at streikene også rammet barn og unge som over tid ble utsatt for strenge smitteverntiltak under pandemien, og at det særlig er elever i sårbare situasjoner som blir spesielt rammet av et manglende opplæringstilbud. De viste til at flere statsforvaltere hadde trukket frem at timer til spesialundervisning falt bort som følge av streikene, og antok at andelen elever med utfordringer økte etter hvert som streikene fortsatte. Det ble også fremhevet at det ville være særlig krevende å sette inn kompensierende tiltak siden det er knapphet på faglig kompetanse.

Kunnskapsdepartementet skrev også at skolene er viktig for samarbeid mellom barnevern, helsetjenester, PPT osv. for å fange opp sårbare elever med ulike utfordringer slik at de får et riktig sammensatt tilbud, og at erfaringer fra pandemien viser at dette samarbeidet stopper opp når

aktiviteten på skolen reduseres. De opplyste at det forelå informasjon om at dette også skjedde under streikene, men at de ikke kjente til omfanget. Det ble også trukket frem at statsforvalterne rapporterte om en bekymringsfull situasjon med tanke på langtidseffekter på elevenes psykiske helse, rekruttering til rus/kriminalitet og manglende kapasitet til å jobbe forebyggende og oppfølging av meldte skolemiljøssaker. Kunnskapsdepartementet viste i tillegg til at Utdanningsdirektoratet vurderte at det reduserte eller bortfalte skoletilbudet hadde negative konsekvenser for elevenes psykososiale miljø. Kunnskapsdepartementet pekte også på at direktoratet vurderte at handlingsrommet for å iverksette kompenserende tiltak under streikene var svært begrenset.

Med grunnlag i bekymringsmeldingene Arbeids- og inkluderingsdepartementet hadde mottatt knyttet til streikenes konsekvenser for barn og unges helse, blant annet fra Barneombudet, berørte foreldre og elever og fra kommuneleger via statsforvalternes utdanningsmyndigheter, ble Helse- og omsorgsdepartementet bedt om å skaffe til veie ytterligere informasjon som ga innsikt i hvordan streikene rammet elevenes psykiske helse på kort og lang sikt, samt hvilke kompenserende tiltak som eventuelt kunne iverksettes.

Helse- og omsorgsdepartementet ga Folkehelseinstituttet (FHI) i oppdrag å foreta en oppsummering av tilgjengelig kunnskap om skolestenging og barn og unges psykiske helse. Vurderingen ble oversendt Arbeids- og inkluderingsdepartementet 22. september.

Under overskriften «[o]ppsummert kunnskap om psykososiale belastninger under pandemien sett opp mot konsekvenser av lærerstreik» skrev FHI følgende:

Den kunnskapen vi har om konsekvenser for barn og unge under pandemien viser med all tydelighet at de strenge smitteverntiltakene som ble innført for barn og unge har medført stor belastning for mange. Mye kan tyde på at bortfall av den grunnleggende rammen om hverdagen som skolen representerer, har hatt en stor betydning. I Folkehelse rapportens temautgave for 2021 skrev vi: «Vi vet fremdeles lite om langtidseffektene av skolestengingen, men det ser ut til at stengte skoler har betydelige omkostninger for en del elevers læring, trivsel og psykiske helse. Dette gjelder både i barne-, ungdoms- og videregående skole. Skoler og barnehager er også viktige arenaer for sosiale tjenester som blir forstyrret under nedstenging. Det viktigste forebyggende tiltaket er derfor å holde tjenestene i mest mulig normal drift – innenfor rammene av forsvarlig smittevern.

FHI påpekte videre at det samtidig er mye i dagens situasjon med lærerstreik som ikke kan sammenlignes med situasjonen med skolestenging under pandemien, og viste til at mange skoler var åpne for elevene, til at alle fritids- og aktivitetstilbud var åpne for ordinær deltakelse, og til at det ikke var begrensninger for sosialt samvær. Videre påpekte de at streikene ikke rammet alle elever i landet, og at noen har et lite undervisningstilbud i løpet av skoleuken.

FHI understreket likevel at til forskjell fra under pandemien, hadde elevene som ikke hadde et undervisningstilbud på skolen heller ingen digital undervisning. De hadde derfor ikke en skolehverdag med undervisningstimer, slik de hadde på hjemmeskole under pandemien. De hadde også lite/ingen kontakt med læreren sin, noe som innebar at unge som sliter stod i fare for ikke å bli oppdaget. Videre ble det uttalt at eldre barn og ungdom som var rammet av streikene trolig også var mer alene uten foreldretilstedeværelse enn under pandemien, hvor hjemmekontor var mer utbredt.

Videre påpekte FHI at barn og unge som hadde det vanskelig under pandemien og som ikke har kommet i gang med skole etter ferien på grunn av streik, ikke har et regelmessig daglig tilbud, og ikke har hatt det på lang tid. De skrev videre at «[m]ange som har begynt et avgangså (10. klasse eller 3. videregående) kan oppleve stress og bekymring for at skolegangen på ungdoms- eller videregående trinn blir amputert, og at dette vil få varige konsekvenser. Skolevegrere og andre som opplever utfordringer med å komme seg på skolen, kan få varige vansker med å komme tilbake når en normal skolehverdag kommer i gang. Barn og unge fra familier med lav sosioøkonomisk status bruker ofte ikke organiserte fritidsaktiviteter og har dermed ingen arenaer for sosial kontakt.»

26. september mottok departementet rapportering fra Helsedirektoratet via Helse- og omsorgsdepartementet. Rapporteringen inneholdt en oppsummering av mottatte tilbakemeldinger fra statsforvalterne vedrørende helsekonsekvensene av streikene. På bakgrunn av Helsedirektoratets oppsummering skrev Helse- og omsorgsdepartementet at «[f]lere statsforvaltere melder om økt pågang på ulike helsetilbud (skolehelsetjeneste, helsestasjon for ungdom (HFU) og psykiske helsetjenester) for barn og ungdom.»

Via Kunnskapsdepartementet mottok Arbeids- og inkluderingsdepartementet løpende rapporteringer fra enkelte statsforvaltere om situasjonen til berørte elever. Søndag 25. september mottok Arbeids- og inkluderingsdepartementet opplysninger fra Statsforvalteren i Vestfold og Telemark om at de hadde mottatt bekymringsmeldinger for barnas helse fra Avdeling for barn og unges psykiske helse ved Sykehuset i Telemark. Avdelingen opplyste om en bekymringsfull utvikling i hvordan streiken påvirket psykisk helse hos barn og unge som var fulgt opp i avdelingen. Det ble videre gitt eksempler på forverring av enkeltpasienters helsetilstand i form av økte suicidal tanker og vektnedgang. Mandag 26. september rapporterte Statsforvalteren i Møre og Romsdal om bekymringer fra fastleger og legevaktleger i en enkeltkommune.

Bekymringene gjaldt selvskading, selvmordstanker og emosjonelle forstyrrelser som depresjon og angst. Mandag 26. september fikk departementet oversendt bekymringsmelding fra åtte kommuneoverleger fra Statsforvalteren i Vestland. Disse skrev blant annet at de hadde mottatt konkrete bekymringsmeldinger om barn som har fått sin helsetilstand forverret som følge av streikene.

Kunnskapsdepartementet mottok ny rapportering fra Utdanningsdirektoratet tirsdag 27. september klokken 12.00. Kunnskapsdepartementets vurdering av rapporten ble oversendt departementet klokken 14.19. Kunnskapsdepartementet oppsummerte Utdanningsdirektoratets rapport på følgende måte:

Utdanningsdirektoratets vurdering er at konsekvensene av streiken blir gradvis mer alvorlig for elevenes læring og deres psykososiale miljø etter hvert som tiden går. Utdanningsdirektoratet mener det er alvorlig at en rekke barn og unge ikke har fått sine grunnlovfestede rettigheter oppfylt. Utdanningsdirektoratet har fått videresendt en rekke bekymringer om manglende opplæringstilbud, konsekvenser for det psykososiale miljøet og barn og unges psykiske helse. Dette gjelder bekymring både for grupper og enkeltelever, og det gjelder konsekvenser på både kort og lang sikt. De mange bekymringene fra lokale instanser som har kommet siden forrige rapport viser at streiken har alvorlige konsekvenser for barn og unges læring, mestring og trivsel. Flere elever med spesielle behov får ikke den tilretteleggingen de trenger og har rett på.

Direktoratet rapporterer også om at det er flere statsforvaltere som videreformidler bekymring fra skoler, foreldre og elever om faglig læringstap og konsekvenser for sluttvurderingen til våren. Direktoratets vurdering er at det fortsatt er tidlig i skoleåret, og at det på nåværende tidspunkt vil være tid til å kunne gi elevene et godt og tilstrekkelig faglig og sosialt utbytte dette skoleåret, også dersom skoleeier ikke tilbyr elevene alle timene de har tapt. Samtidig pekes det på at de negative konsekvensene for elevenes læring blir gradvis mer alvorlige etter hvert som tiden går og streiken vedvarer. Mer opplæring må tas igjen, og det blir mindre tid til å ta igjen det tapte. Streikens varighet vil kunne påvirke prinsippet om likebehandling og en rettfærdig sluttvurdering hvis streiken vedvarer.

Det er et godt samarbeid om dispensasjoner lokalt. Selv om dispensasjoner vil bidra til å redusere konsekvensene for enkeltelever, er det Utdanningsdirektoratets vurdering at det likevel er en rekke konsekvenser av streiken for enkeltelever.

Et forsiktig anslag fra Udir tilsier at omtrent 72 000 elever er berørt. Det er 2 000 flere enn sist. Det er varslet ytterligere uttak framover slik at antall berørte vil øke. Mange elever har nå vært lengre uten skoletilbud. Rundt 4 800 grunnskoleelever har vært berørt av streiken i fem uker, mens 9 500 har vært berørt i fire uker. Rundt 5 600 elever i videregående har vært berørt av streiken i fem til seks uker, mens 13 400 har vært berørt i omtrent fire uker.

Streiken har vart lenge og statsforvalterne har mottatt ytterligere bekymringer om elevers helse på grunn av tap av rutiner og normalitet. Plager som oppsto eller ble forverret under pandemien har blitt ytterligere forverret. Situasjonen for enkeltelever er alvorlig.

Statsforvalterne beskriver at det er store variasjoner i hvordan streiken har påvirket spesialundervisningen. Hos noen har streiken påvirket betydelig over flere uker. Statsforvalterne peker også på at det er variasjon i hvor stor grad streiken går utover elever med større behov for tilrettelegging. Skolene strever med å kartlegge elever som potensielt kan ha særlige behov.

Kunnskapsdepartementet skrev videre at de delte direktoratets vurdering av at situasjonen blir mer alvorlig, særlig når det gjaldt sårbare barn og unge. De vurderte at «rapporten forsterker inntrykket fra forrige rapport om alvorlige konsekvenser for elevenes faglige og sosiale læring og deres psykososiale miljø».

På grunnlag av mottatte rapporteringer fra Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet innkalte statsråden partene til møte tirsdag 27. september klokken 19.00. På statsrådets forespørsel bekreftet partene at de ikke så noen mulighet for å komme til enighet i tvistene mellom dem. I lys av dette informerte statsråden partene om at Regjeringen ville gripe inn med tvungen lønnsnemnd. På anmodning fra statsråden sa arbeidstakerne seg villig til å gjenoppta arbeidet slik at streikene ble avsluttet.

#### *Departementets vurderinger*

Arbeids- og inkluderingsdepartementet vurderer situasjonen slik, med grunnlag i Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementets vurderinger og den fastlåste situasjonen, at hensynet til alvorlige samfunnsmessige konsekvenser taler for at arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag og KS løses uten ytterligere arbeidskamp.



Departementets beslutning baserer seg på en samlet vurdering av streikenes alvorlige konsekvenser for barn og unges opplæringstilbud, psykososiale miljø og psykiske helse.

Rundt 72 000 elever var berørt av streikene per 27. september 2022. Ved varslet opptrapping ville antallet berørte elever økt ytterligere. Selv om streikene rammet elevene ulikt, stod mange elever helt eller delvis uten skoletilbud fra skolestart. Per 27. september hadde om lag 4 800 grunnskoleelever vært berørt av streikene i fem uker, mens 9 500 hadde vært berørt i fire uker. Rundt 5 600 elever i videregående hadde vært berørt av streikene i fem til seks uker, mens 13 400 hadde vært berørt i omtrent fire uker.

At så vidt mange barn og unge ikke får opplæring over så lang tid er svært alvorlig. Manglende utdanningstilbud rammer elever i sårbare situasjoner særlig hardt. Rapporteringer fra statsforvalterne viser at flere elever med spesielle behov ikke fikk den tilretteleggingen de trenger og har krav på som følge av streiken.

Tilstedeværelse på skolen er også av stor betydning for elevenes trivsel, motivasjon og psykiske helse. Skole er viktig for barn og unges læring, for struktur i hverdagen og som et sted å møte medelever. En del av skolens mandat er å skape inkluderende fellesskap som fremmer helse, trivsel og læring for alle. Informasjon innhentet av Helse- og omsorgsdepartementet viser at elevene rammes på grunnleggende måter når den faste strukturen skolen gir bortfaller over tid. Selv om de fleste barn er robuste nok til å tåle tidvis bortfall av skoletilbud, vil sårbare barn som mangler trygge rammer være særlig utsatt. Per 27. september hadde Arbeids- og inkluderingsdepartementet, via fagdepartementene, mottatt en rekke bekymringsmeldinger knyttet til elevers helse på grunn av tap av rutiner og normalitet. Situasjonen for enkeltelever ble betegnet som alvorlig. Via Helse- og omsorgsdepartementet ble det også rapportert om økt pågang på ulike helsetilbud for barn og ungdom.

Skolene har også en viktig rolle i samarbeidet mellom ulike tjenester når det gjelder å fange opp elever med ulike utfordringer. Erfaringene fra pandemien viser at dette samarbeidet stopper opp når aktiviteten på skolen reduseres. Selv om omfanget ikke var kjent, forelå det informasjon om at dette skjedde også under streikene. Flere kommuner rapporterte blant annet at det var vanskeligere å komme i kontakt med elever man var bekymret for, og skolene ga uttrykk for at de strevde med å kartlegge elever som potensielt kunne ha særlige behov.

Per 27. september fremstod situasjonen som uoversiktlig. Til tross for at det ikke var mulig å få en fullstendig oversikt over de konkrete konsekvensene for enkeltelever, hadde departementet mottatt en rekke alvorlige bekymringsmeldinger fra ulikt hold, både av generell karakter og knyttet til enkeltelever. Konsekvensene ble stadig mer alvorlige jo lenger streikene varte. Konsekvensene ble også forsterket av at streikene kom i etterkant av en pandemi som i stor grad rammet mange av de samme elevene. I lys av dette, og at situasjonen mellom partene synes å være fullstendig fastlåst, vurderte departementet at streikene medførte samfunnsmessige konsekvenser av en så alvorlig karakter at det ville være uforsvarlig å ikke gripe inn i konfliktene.

### *Konklusjon*

Det overlates til Rikslønnsnemnda å avgjøre tvistene. Det følger av lønnsnemndloven § 2 andre ledd at en avgjørelse av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale. Dette gjelder enten saken frivillig er brakt inn for nemnda av partene, eller gjennom vedtak om tvungen lønnsnemnd.

I forslaget til lov § 1 fremkommer det at tvistene skal avgjøres av Rikslønnsnemnda. Nemnda må for å kunne avgjøre hele de aktuelle tvistene ha den samme kompetansen som partene til å fastsette innholdet i tariffavtalene. Rikslønnsnemnda spiller en sentral rolle i det norske tariffsystemet. Skal nemnda fullt ut kunne fylle sin rolle som et effektivt tvisteløsningsorgan, må den kunne behandle alle sider ved tvistene. Det gjelder også spørsmål om å fastsette unntak fra bestemmelser i lov når partene er gitt kompetanse til å inngå tariffavtale om det, innenfor de rammer som følger av EØS-retten.

Norge har ratifisert flere ILO-konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten (konvensjon nr. 87, 98 og 154). Slik konvensjonene har vært tolket av ILOs organer, stilles det strenge krav for inngrep i streikeretten, men det åpnes likevel for inngrep dersom en streik setter liv, helse eller personlig sikkerhet for hele eller store deler av befolkningen i fare. Sosialpakten under Europarådet har i artikkel 6 nr. 4 en tilsvarende bestemmelse som verner streikeretten. Artikkel 6 må imidlertid ses i sammenheng med artikkel G, som åpner for at det ved lov kan foretas begrensninger i streikeretten som er nødvendige i et demokratisk samfunn til vern av andre menneskers frihet og rettigheter, eller til vern av offentlige interesser, den nasjonale sikkerhet og moral i samfunnet.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet er av den oppfatning at et vedtak om tvungen lønnsnemnd i de omhandlede arbeidstvistene er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert.

#### **Arbeids- og inkluderingsdepartementet**

Tilråd:

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022.

**Vi HARALD**, Norges Konge,

Stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022 i samsvar med et vedlagt forslag.

#### **Forslag**

##### **til lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022**

###### **§ 1**

Tvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag på arbeidstakersiden og KS på arbeidsgiversiden i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022 (Kommuneoppgjøret) skal avgjøres av Rikslønnsnemnda.

###### **§ 2**

Det er forbudt å iverksette eller opprettholde arbeidsstans, jf. lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven) § 1 bokstav f) og g) for å løse tvistene.

Reglene i lov 27. januar 2012 nr. 10 om lønnsnemnd i arbeidstvister (lønnsnemndloven) får tilsvarende anvendelse.

### § 3

Loven trer i kraft straks. Loven opphører å gjelde når Rikslønnsnemnda har avsagt kjennelse i tvistene.

Ved lovvedtak 8 (2022-2023) av 1. desember 2022 om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022 bestemte Stortinget at Rikslønnsnemnda skulle avgjøre tvistene.

Loven (L16.12.2022 nr. 89) ble sanksjonert i statsråd 16. desember 2022 og trådte i kraft straks.

Rikslønnsnemnda besluttet felles behandling av sakene.

## PARTENES PÅSTANDER

### Utdanningsforbundet har nedlagt slik påstand av 17. januar 2023:

#### **Prinsipalt:**

Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1. mai 2022 til 30. april 2024, som fremlagt som forslag av Riksmekleren 24. mai 2022, gjelder som tariffavtale mellom KS og Utdanningsforbundet frem til 30. april 2024, med følgende tillegg og endringer:

1. Virkningstidspunktet for hovedtariffavtalen og alle sentrale lønns- og tariffendringer settes til 01.06.2022.
2. Meklerens forslag, pkt. I, bokstav A til D  
Virkningstidspunkt settes til 01.06.2022 for sentrale tillegg etter pkt. A, garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet etter pkt. B, generelt tillegg etter pkt. C og minimumsavlønning etter pkt. D.
3. Meklernes forslag, pkt. II, bokstav B endres slik:  
Med virkning fra **01.06.2022** gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper:
  - Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning: kr 4500,-.
  - Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: kr 6000,-.
  - Lektor med tilleggsutdanning; kr 7000,-.

Garantilønn (16 års lønnsansiennitet) økes tilsvarende fra samme dato slik:

- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning: kr 617 200,-
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: kr 667 600,-
- Lektor med tilleggsutdanning: kr 698 000,-

Skoletillegg pr. **1. mai 2023**

Med virkning fra 01.05.2023 gis et skoletillegg på kr 10.300, - til arbeidstakere i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7964 Lektor og 7965 Lektor med tilleggsutdanning (U5).

Tillegget behandles og utbetales som andre faste tillegg knyttet til arbeidsytelse, jf. HTA kap 3, pkt 3.7. 2

**Subsidiært:**

Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1. mai 2022 til 30. april 2024, som fremlagt som forslag av Riksmekleren i sak 2022-032 den 24.mai 2022, gjelder som tariffavtale mellom KS og Utdanningsforbundet frem til 30. april 2024, med følgende tillegg og endringer:

1. Virkningstidspunktet for hovedtariffavtalen og alle sentrale lønns- og tariffendringer settes til 01.06.2022.
2. Meklerens forslag, pkt. I, bokstav A til D endres slik:  
  
Virkningstidspunkt settes til 01.06.2022 for sentrale tillegg etter pkt. A, garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet etter pkt. B, generelt tillegg etter pkt. C og minimumsavlønning etter pkt. D.
3. Meklerens forslag, pkt. II, bokstav B endres slik:

Med virkning fra **01.06.2022** gis følgende generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i følgende stillingsgrupper:

- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning:  
kr 4500,-
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: kr 6000,-
- Lektor med tilleggsutdanning; kr 7000,-

Garantilønn (16 års lønnsansiennitet) økes tilsvarende fra samme dato slik:

- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning: kr 617 200,-
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: kr 667 600,-
- Lektor med tilleggsutdanning: kr 698 000,-

**KS har nedlagt slik påstand av 24. januar 2023:**

1. Hovedtariffavtalen i KS-tariffområdet mellom KS og de øvrige arbeidstakerorganisasjonene i Unio, som fremgår av Riksmeklerens møtebok i sak 2022-032, gjøres gjeldende fra 27. september 2022 til 30. april 2024 også for Utdanningsforbundet

2. Virkningstidspunktet for sentrale lønnsreguleringer fastsatt i meklerens forslag, romertall I Økonomi pr. 1. mai 2022 settes til 27. september 2022.
3. Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som har fratrudd i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.

## PARTENES ANFØRSLER

Anførselene bygger på partenes egne fremstillinger i de skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

### **Utdanningsforbundet skriver i innlegg av 17. januar 2023:**

#### **Innledning**

Årets hovedtariffoppgjør for avtaleperioden 1.5.2022-30.4.2024 endte etter forhandlinger og mekling i at Utdanningsforbundet forkastet meklingsforslaget, og gikk ut i streik. Øvrige forbund i Unios forhandlingssammenslutning i KS-området aksepterte meklingsforslaget.

Streiken ble den 27. september 2022 avblåst, da regjeringen ved arbeids- og sosialministeren varslet at de ville stanse streiken ved tvungen lønnsnemnd. Stortinget vedtok den 29.11.2022 lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Utdanningsforbundet og KS, og loven ble sanksjonert i statsråd 16.12.22.

#### **Tvistens omfang**

Tvisten gjelder ny Hovedtariffavtale for avtaleperioden 1.5.2022-30.04.2024, samt lønnsreguleringer etter hovedtariffoppgjøret 2022 og lønnsreguleringer 2023. Krav og tilbud under forhandlingene har omhandlet både lønnstillegg, tilleggslønn, stillingskode-spørsmål og en rekke bestemmelser i Hovedtariffavtalen mellom forbundene i forhandlingssammenslutningen Unio kommune og KS.

Tvisten – eller det vi i årets hovedtariffoppgjør står igjen med - er avgrenset til dette;

- generelle tillegg og heving av sentrale grunnlønnsplasseringer for de med høyere utdanning med virkningstidspunkt i 2022 (subsidiært også i 2023), og
- skoletillegg til undervisningsstillinger i grunnskolen og videregående skole.

Tvisten for Rikslønnsnemnda gjelder ikke endringer i stillingskode og andre bestemmelser i hovedtariffavtalen.

#### **Partsforhold**

Hovedtariffavtalen for perioden 1.5.2020-30.4.2022 gjelder mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon, jf. HAs del A §1-2. HA del A er HTA kap 0.

#### **Forhandlingsordningen i KS om hovedtariffavtaler**

Unio er forhandlingsberettiget forhandlingssammenslutning etter HAs del A, § 1-5, på vegne av sine medlemsforbund om hovedtariffavtaler, jf. HAs del A, §4, §§ 4-2 og 4-4.

Unios medlemsforbund i KS-området er:

Utdanningsforbundet

Norsk Sykepleierforbund

Norsk Fysioterapeutforbund

Akademikerforbundet

Norsk Ergoterapeutforbund

Bibliotekarforbundet

Forskerforbundet

Det norske maskinistforbund

Norsk Radiografforbund

Norsk Tannpleierforbund

Det norske Diakonforbund

Den norske kirkes presteforening

Hovedavtalens §4-4, annet ledd, 3. og 4. punktum, sier følgende:

«Den enkelte arbeidstakerorganisasjon forpliktes av forhandlingssammenslutningen mht. krav og anbefalt forhandlings- og meklingsforslag inntil svarfristens utløp, men ikke ut over 14 dager. Deretter representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon ikke av forhandlingssammenslutningen.»

I forbindelse med årets oppgjør anbefalte Unio kommune meklingsforslaget, etter at Utdanningsforbundet (som har flertall) stemte blankt under behandlingen i forhandlingsutvalget og øvrige forbunds representanter anbefalte meklingsforslaget. Sentralstyret i Utdanningsforbundet forkastet deretter meklingsforslaget, og varslet at Utdanningsforbundet ville gå til streik etter 14 dager.

### **Årets forhandlinger og mekling**

Tariffoppgjøret 2022 startet den 6. april, med utveksling av overordnede krav og tilbud. Unio og Utdanningsforbundets utgangspunkt for årets oppgjør framgår klart av Unios krav datert 6. april kl 14.00.

Utdanningsforbundet viser til følgende bakteppe for årets hovedoppgjør:

- 2019 oppgjøret og meklingsene i sak 2019013 mellom Unio og KS
- 2020 oppgjøret og meklingsløsningen mellom KS og Utdanningsforbundet (sak 2020057) etter at Unios største forbund hadde forkastet forhandlingsforslaget i uravstemning
- 2021 oppgjøret og Unio-streiken som endte i tvungen lønnsnemnd (kjennelse 3/2021)

KS fremmet økonomisk tilbud den 6.april og 29. april (flak 1 og 2), og Unio fremmet økonomisk krav 6. april og 27. april (flak 1 og 2). Partene konstaterte den 29. april at det ikke var grunnlag for enighet, og forhandlingene ble brutt, jf. bruddprotokoll av 29. april.

Meklingen ble formelt startet i begynnelsen av mai 2022, med meklingsinnsputt 21. og 23. mai. Meklerens forslag ble forkastet av Sentralstyret i Utdanningsforbundet.

## Bakgrunn

### Innledning

Unios krav i årets lønnsoppgjør og Utdanningsforbundets lærerstreik må sees på bakgrunn av kommuneansattes etterslep etter frontfaget samt rekrutteringsutfordringer, se nedenfor. I tillegg er bakgrunnen for Utdanningsforbundets krav lærernes særlige etterslep sammenlignet med andre grupper i kommunal sektor og tilhørende rekrutteringsutfordringer, se nedenfor.

### Offentlig sektors etterslep etter frontfaget og rekrutteringsutfordringer

Ved inngangen til hovedtariffoppgjøret 2022 gjorde Utdanningsforbundet/Unio gjeldende at årets hovedtariffoppgjør måtte ta igjen etterslepet etter frontfaget i 2020 og 2021.

Det vises til TBUs rapport 2021 (NOU 2021:5, Tabell 1.1) hvor det fremkommer at frontfaget endte på 2,2%, og kommuneansatte endte på 1,7%, samt TBUs rapport 2022 (NOU 2022:4, Tabell 1.1) hvor det fremkommer at frontfaget endte på 3,1%, og kommuneansatte på 2,6%.

Den generelle lønnsveksten i Norge endte i 2021 på 3,5 % (SSB Økonomiske analyser 1/2022).

To store utfordringer måtte løses samtidig i hovedtariffoppgjøret 2022:

- 1) Lønnsnivå og de felles erkjente problemene med å beholde, mobilisere og rekruttere de kvinneorienterte høyskolegruppene, særlig sykepleiere og spesialsykepleiere i primærhelsetjenesten, og
- 2) Lønnsutviklingen og rekruttere/beholde kvalifiserte ansatte i undervisningsstillinger i grunnskolen og videregående skole.

### Undervisningspersonalets mindrelønnsutvikling og rekrutteringsutfordringer

Utdanningsforbundets krav i tariffoppgjøret 2022 må ses i lys av tariffoppgjøret 2019-2021. Hele Unio var i mekling i 2019, jf. sak 2019-013. Da forelå det et forhandlingsresultat mellom KS og LO Kommune og YS Kommune. Hovedårsaken til bruddet i 2019, var at undervisningsstillingene kom dårlig ut sammenlignet med andre i KS-området.

Flere utvalg ble nedsatt, og det forelå enighet med KS om en pro rata-fordeling av lokal pott til undervisningsstillinger i etterfølgende oppgjør (2020-oppgjøret). TBSK leverte rapport om undervisningsstillingenes (U5) lønnsvekst i 2020 fra 2004 til 2020, jf. rapport datert 18. juni 2020, og tilleggsrapport 25. mars 2021 med tall etter 2020 rett etter hovedrapporten, jf. tilleggsrapport av 25. mars 2021:

Vekst i gjennomsnittlig månedfortjeneste fra 1. desember til 1. desember i prosent

Akkumulert	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
2004-2009	19,8	27,0	26,6	25,1	23,4	24,0	25,4	20,8	29,6	28,8	24,6
2009-2013	14,9	15,9	15,1	15,6	15,3	15,2	15,8	14,6	18,5	18,9	16,0
2010-2018	24,8	26,9	24,5	26,0	25,2	25,6	25,9	23,9	26,4	31,2	27,3
2010-2020	29,7	33,5	29,8	34,0	30,9	31,5	32,1	30,1	31,4	37,5	33,4
2013-2020	18,7	20,9	18,2	21,6	19,2	19,8	19,7	19,2	16,1	20,9	20,8
2004-2020	63,5	77,8	72,4	75,8	69,5	71,1	73,8	65,0	78,2	85,1	74,7

Kilde: Tilleggsrapport til partsammensatt utvalg: Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området - utdrag av tabell 4.4.

Rapportene illustrerte mindrelønnsutviklingen for undervisningspersonalet i forhold til kapittel 4 ekskl. ledere i hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret for undervisningspersonell fram til 2020-oppgjøret.

2020-oppgjøret ble utsatt og sterkt preget av korona-pandemien. Frontfagsrammen endte på 1,7% ultimo august 2020, etter anslag på 3,6% før landet ble nedstengt 12. mars 2020.

Utdanningsforbundet og KS (sak 2020-057) endte i mekling. Meklingsresultatene ble forventet fulgt opp av KS og meklerne i 2021.

KS og Utdanningsforbundet var enige om at videre oppfølging av PSU-rapport med tilleggsrapport måtte avklares i dette mellomoppgjøret, jf. meklingsprotokollen i sak 2020-057.

Tabellen under viser oppdaterte tall på bakgrunn av ny statistikk og den samme beregningsmåten som partene la til grunn i rapportene fra 2019 og 2020.

	Periode	U5	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet	Kapittel 4, samlet, ekskl. ledere	Kapittel 4, øvrige	Gruppe 2	Kapittel 3.4	Kapittel 5	KS-området samlet
Oppdatert etter TBSK 2021	2010 - 2021	35,2	38,6	34,4	39,5	36,0	36,6	37,2	35,5	35,9	42,2	38,6
	2013 - 2021	23,8	25,6	22,4	26,6	23,8	24,5	24,3	24,1	20,1	25,0	25,5
	2004 - 2021	70,4	84,7	78,4	83,1	76,1	77,8	80,5	71,8	84,3	91,3	81,5
Anslått etter riksmeklerens skisse 2022	2010 - 2022 (anslått)	38,9	42,7	38,3	43,5	39,9	40,6	41,2	39,2	35,9	42,2	38,6
	2013 - 2022 (anslått)	23,8	25,6	22,4	26,6	23,8	24,5	24,3	24,1	20,1	25,0	25,5
	2004 - 2022 (anslått)	75,0	90,2	83,7	88,4	81,1	82,9	85,8	76,6	84,3	91,3	81,5
Siste femårsperiode	2016 - 2021	13,4	14,7	12,9	16,2	13,5	14,0	13,8	14,4	9,0	14,4	14,6
Siste seks år (anslått)	2016 - 2022 (anslått)	19,3	21,4	18,9	22,5	19,8	20,4	20,2	20,2			

Neste tabell viser lærergruppenes (U5) etterslep i forhold til både kap 4 samlet ekskl. ledere, samt differanse mellom lærernes lønnsutvikling og lønnsutviklingen for øvrige ansatte i med høyere utdanning i kapittel 4:

	Periode	Undervisningspersonalets (U5) etterslep ifht. Kapittel 4 øvrige ekskl. ledere (prosentpoeng)	Undervisningspersonalets (U5) etterslep ifht. Gruppe 2 øvrige (stillinger med krav om U/H utdanning eks. U5) (prosentpoeng)
Tilleggsrapport om undervisningspersonalets lønnsvekst av 25. mars 2021:	2004-2020	14,4	12,3
Oppdatert etter TBSK 2021	2010 - 2021	3,4	4,3
	2013 - 2021	1,8	2,8
	2004 - 2021	14,3	12,7
Anslått etter riksmeklerens skisse 2022	2010 - 2022 (anslått)	3,8	4,6
	2013 - 2022 (anslått)	1,8	2,8
	2004 - 2022 (anslått)	15,1	13,3
Siste femårsperiode	2016 - 2021	1,3	2,9
Siste seks år (anslått)	2016 - 2022 (anslått)	2,1	3,2



Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) har dokumentert at undervisningspersonalet har kommet dårlig ut den siste femårsperioden. Det er videre dokumentert i årets rapport og rapporten fra 2016, at mindrelønnsutviklingen for undervisningspersonalet ikke bare har vært slik i enkeltår, men i hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet, jf. tallene under fra TBU-rapportene fra 2021 og 2016, tabell 1.1:

Lønnsvekst	2011-2016**	2016 - 2021*/***	2021*/***
Kommuneansatte i alt	18	13,9	2,6
Kommune - øvrige	18,6	14,8	2,8
Undervisningsansatte	16,9	12,1***	2,3***
NHO Industri	16,8	14,1	3,1
Virke varehandel	17,7	18,3	4,7
Finans	21	18,4	3,7
*NOU 2022:4			
**NOU 2017:10			
***Årslønnsveksten for undervisningspersonalet var i 2020 påvirket av økt antall årsverk i stillingskode 7960. Dette trakk årslønnsveksten ned med om lag 0,3 prosentpoeng i 2022. Som følge av senere virkningstidspunkt pga. streik ble årslønnsveksten i 2021 trukket ned med om lag 0,1 prosentpoeng for kommuneansatte samlet og 0,2 prosentpoeng for undervisningspersonalet i 2021.			

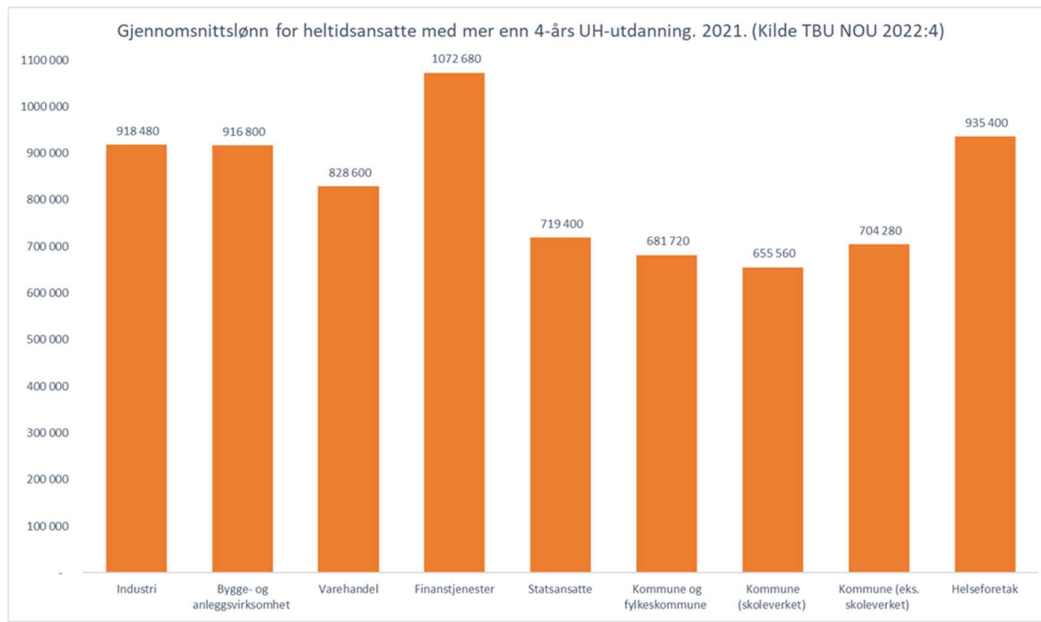
Utdanningsforbundet kan ikke se at forutsetningene fra meklingsløsningene i 2019 og 2020, på noen måte, har blitt fulgt opp av KS verken i mellomoppgjøret 2021 eller i Hovedtariffoppgjøret 2022. Rammen for mellomoppgjøret i 2021, ga ingen kompensasjon for etterslepet sammenlignet med frontfaget i 2020. Heller ikke i 2022 oppgjøret har lærerne på fått kompensert et etterslep fra frontfaget. Som nevnt over bekrefter TBU i forkant av hovedtariffoppgjøret i 2022 at kommunesektoren, og spesielt undervisningsansatte kom dårlig ut (3,1% i frontfaget, og 2,6% i kommunesektoren (inkludert undervisning), og undervisningsansatte (2,3%).

Utdanningsforbundet vil i tillegg hevde at også årets anslag for frontfaget på 3,7% er klart underestimert, bl.a. ved at prisveksten som nå er anslått til å bli 5,8 %, langt høyere enn estimert i mars, sammen med et for lavt anslag for årets lønnsutvikling. Hvis anslagene er riktige, vil det være tredje året på rad at prognosene for frontfaget er underestimert, og på tross av rammen i årets meklingskisse i KS-området er beregnet til 3,84% som marginalt overstiger anslaget for frontfaget.

Det kan ikke fortsette.

Utdanningsforbundet vil særlig understreke at slik underestimering systematisk rammer undervisningspersonell med høyere utdanning i KS-området. Selv om 10% av undervisningspersonalet i statistikken til TBU kommer fra Oslo kommune, og 90% utgjøres av KS-området, er nedprioriteringen av undervisningspersonellet i grunnskolen og videregående skole over tid av en slik karakter at det truer utdanningstilbudet til barn og unge i Norge.

Det relative lønnsnivået for undervisningspersonell er i skoleverket er svakt sammenlignet med grupper med tilsvarende utdanningslengde i andre sektorer i Norge:



Det er vekselvirkningen mellom de verdier som skapes i offentlig og privat sektor som bidrar gjennom en godt utdannet befolkning til høy verdiskapning og høy sysselsetting i hele samfunnet. Rekrutteringsutfordringene til undervisningsstillinger og bruken av ansatte uten lærerutdanning er nå så omfattende at det bidrar til at skoletilbudet svekkes.

SSB sin statistikk om ansatte i barnehage og skole for 2021 viser at om lag 17 000 eller nesten 1 av 5 undervisningsårsverk i skolen (grunn- og videregående) er utført av ansatte og vikarer som ikke har lærerutdanning. I den offentlige skolen var denne andelen i 2021 16,7% i grunnskolen og 21,1% i videregående opplæring.

Det finnes mange ulike lærerutdanninger, men felles for dem er at de skal utdanne lærere som, gjennom undervisning, danning og omsorg, skal bidra til at barn og unge lærer og utvikler seg til det beste for seg selv og for det samfunnet de er en del av. Å være lærer innebærer et stort ansvar. Lærernes kunnskapsgrunnlag er sammensatt og komplekst, og fag, didaktikk og pedagogikk er nært bundet sammen. Skolens viktige samfunnsmandat og politikernes ambisjoner for skolen kan ikke løses uten lærerutdannede lærere. Vedtaket om tvungen lønnsnemnd befester lærerens uunnværlige posisjon i samfunnet.

Søkningen til lærerutdanning synker. Tall fra samordnet opptak april 2022 viser følgende nedgang i søkertallene:

- Grunnskolelærerutdanningen for trinn 1-7 -8,9 prosent
- Grunnskolelærerutdanningen for trinn 5-10 - 12,9 prosent
- Lektorutdanningen for trinn 8-13 -7,3 prosent

#### Offentliggjorte løsninger under streiken

Onsdag 7. september gjennomførte partene et møte hos Riksmekleren. Senere samme dag ble følgende informasjon om innholdet i samtalen fra møtet publisert på KS sine hjemmesider:

«KS har hatt et møte med Utdanningsforbundet i formiddag, og presentert en løsning som imøtekommer deres prioriteringer av lærere med lengst utdanning og ansiennitet – innenfor de rammene vi har til rådighet, sier Gangsø.

Dette er et konstruktivt bidrag til å løse streiken slik at elevene kan komme tilbake på skolen igjen. Vi forventer at Utdanningsforbundet ser at KS i dette nye tilbudet strekker seg så langt det er mulig, sier Gangsø.»

Det samme uttrykte KS til Utdanningsnytt samme dag:

«KS skriver at de «bidrar aktivt og konstruktivt for å prøve å finne en løsning.» KS har hatt et møte med Utdanningsforbundet i formiddag, og presentert en løsning som imøtekommer deres prioriteringer av lærere med lengst utdanning og ansiennitet – innenfor de rammene vi har til rådighet, sier Gangsø.»

Utspillet innebar en uheldig offentliggjøring av forhold fremkommet i prosessen initiert av Riksmekler. Blant annet ved å benytte uttrykket «imøtekommer» fremstod det som at KS hadde foreslått en løsning som innfridde Utdanningsforbundets krav i streiken. Som følge av denne offentligjøringen valgte Utdanningsforbundet å konkretisere våre krav i offentligheten.

17. september offentliggjorde Utdanningsforbundet vårt løsningsforslag for å få slutt på lærerstreiken i en artikkel på Utdanningsforbundets hjemmesider.

Forslaget offentliggjort fra Utdanningsforbundet 17. september er Utdanningsforbundets siste offentliggjorte forslag, og derfor grunnlaget for vår prinsipale påstand i denne saken.

Den 22. september 2022 gikk Gangsø ut med følgende i Utdanningsnytt:

#### **«KS med tilbud om lønnsøkning fra 1.juni**

KS la fram et forslag til løsning onsdag 7. september som vi mener burde kunnet bidra til å løse streiken. Her foreslo vi blant annet at de ekstra tilleggene til de tre lærergruppene med lengst utdanning og ansiennitet, på inntil 7.000 kroner, kunne gis i år og ikke fra neste år, slik det ble avtalt i meklingen før sommeren, sier Gangsø.

KS opplyser at dette ville gitt en lektor med tillegg et lønnstillegg på 23.100 kroner.

– Det lå også i forslaget at lærerne ville få de samme lønnstilleggene som alle andre fra juni og ikke fra tidspunktet når arbeidet gjenopptas, som er vanlig ved streik. Dette ble avvist av Utdanningsforbundet. Vi kom også med innspill i meklingen søndag som heller ikke førte fram, sier Gangsø.

Hva innspillet søndag gikk ut på, er ikke kjent for Utdanningsnytt.»

I Aftenposten samme dag het det i et intervju med Gangsø:

«Jeg har jo nettopp sagt at vi tilbyr de ekstra 7000 kroner, pluss en justering av lønnsvekst fra 1. juni.»

På dette tidspunktet var det kjent hva de andre organisasjonene hadde blitt enige med KS om, gjennom Riksmeklerens møtebok. Dette betyr at KS sitt siste offentliggjorte forslag til løsning var Riksmeklerens forslag i sak med 2022-032, datert 24. mai med følgende endringer:

- Virkningstidspunkt for hovedtariffavtalen, herunder alle de samme lønnstilleggene som alle andre fikk, skulle gis fra 01.06.2022
- De ekstra tilleggene til de tre lærergruppene med lengst utdanning og ansiennitet, på inntil 7000 kr, kunne gis fra 01.06.2022

Det siste offentlige tilbudet fra KS, sammenholdt med Riksmeklerens forslag, legges dermed til grunn for Utdanningsforbundets subsidiære påstand.

### **Virkningstidspunkt**

Det følger av praksis fra Rikslønnsnemnda at utgangspunktet er at generelle tillegg skal gis fra gjenopptakelse av arbeidet etter arbeidsnedleggelse. Praksis viser også at begge disse utgangspunktene kan fravikes dersom særlige grunner foreligger.

Utdanningsforbundet gjør gjeldende at det foreligger særlige grunner til å fravike disse utgangspunktene i denne saken. Det vil derfor nedlegges påstand om at virkningstidspunktet for tilleggene og tiltredelse til hovedtariffavtalen settes til 01.06.22.

Utdanningsforbundet har i dette prosesskrivet vist hvordan lærerne i skoleverket har tapt i lønnsutvikling sammenlignet med andre grupper over tid. Mindrelønnsutviklingen for lærerne har vært en vedvarende utfordring. Dersom virkningstidspunktet settes til tidspunktet da arbeidet ble gjenopptatt forsterkes mindrelønnsutviklingen og fører til en ytterligere svekkelse av lærerlønningene. Dette er svært uheldig og tilsier at virkningstidspunktet i denne saken settes til 01.06.22.

Offentliggjøringen 22. september ga allmennheten generelt og lærerne spesielt en forventning om at virkningstidspunktet i hvert fall ikke ville bli satt senere enn 1. juni.

Tillitskrisen som har utviklet seg mellom KS og lærerne er alvorlig. Et virkningstidspunkt 1.6 kan være et viktig bidrag i arbeidet med å gjenopprette tilliten mellom partene. Utdanningsforbundets påstander er for øvrig innenfor frontfagets rammer.

På denne bakgrunn må virkningstidspunktet i denne saken settes til 01.06.22.

### **KS skriver i innlegg av 24. januar 2023:**

#### **INNLEDNING**

##### **Kort presentasjon av interesseløstetvisten**

Tvistet gjelder tariffrevisjonen 2022 om inngåelse av ny hovedtariffavtale (HTA) mellom KS og henholdsvis Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes landsforbund.

Stortinget vedtok den 6.12.2022 lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom KS og henholdsvis Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022. Den 16.12.2022 ble loven sanksjonert i statsråd og trådte i kraft. Rikslønnsnemnda har besluttet felles behandling av sakene.

Interesstevisten er i hovedsak knyttet til lønnsreguleringer for ansatte som får sine lønsvilkår regulert gjennom hovedtariffavtalen kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser.

Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes landsforbund fremmer ovenfor Rikslønnsnemnda ikke likelydende krav. De fremsatte kravene står til dels i motstrid til hverandre, og utgjør samlet en betydelig økonomisk og materiell inngripen i hovedtariffavtalen som er inngått med de 39 øvrige partene i tariffavtalen.

KS og alle forhandlings sammenslutningene, henholdsvis LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune anbefalte den 24. mai 2022 Riksmeklerens forslag til løsning for kommune-oppjøret 2022. Hovedtariffavtalen ble deretter vedtatt gjennom uravstemning av kommunene og fylkeskommunene i KS-tariffområde. Med unntak av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag har alle øvrige arbeidstakerorganisasjonene med partsforhold også vedtatt hovedtariffavtalen for perioden 1. mai 2022 -30. april 2024.

Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag avslo meklingsforslaget, begrunnet med ikke innfridde økonomiske krav blant annet for lærergruppene med lengst ansiennitet og med lengst utdanning.

KS vil overfor Rikslønnsnemnda legge ned påstand om at Meklerens forslag i sak 2022-030 mellom KS og LO kommune, sak 2022-032 mellom KS og Unio, og sak 2022-033 mellom KS og Akademikerne kommune gjøres gjeldende som ny hovedtariffavtale mellom henholdsvis KS og Skolenes landsforbund, KS og Utdanningsforbundet og KS og Norsk Lektorlag.

Det anføres imidlertid at virkningsdato for hovedtariffavtalen og sentrale lønnsendringer settes til arbeidets gjenopptakelse. Dette i tråd med fast og langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.

### **Reforhandlingsklausulen**

Rikslønnsnemnda bes allerede innledningsvis å merke seg at det i meklingsresultatet mellom KS og hhv LO Kommune, YS Kommune og Akademikerne kommune er inntatt en reforhandlingsklausul avtalt slik:

«Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, mekling eller nemndsbehandling oppnår bedre resultater enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger.»

Ethvert tekstlig eller økonomiske avvik Rikslønnsnemnda fastsetter fra meklingsresultatet, vil sannsynligvis innebære krav om reforhandling med konfliktadgang fra disse organisasjonene.

### **AVTALEVERKET I KOMMUNAL SEKTOR**

#### **Kort om KS, partene og hovedavtalens forhandlingsordning og avtalestruktur**

KS har forhandlet overenskomster i kommunesektoren siden 1946, og har fra 1988 hatt status som arbeidsgiverorganisasjon med fullmakt fra alle kommunene og fylkeskommunene (Oslo kommune

unntatt) til å inngå sentrale og landsdekkende tariffavtaler. Tariffavtalene er bindende for alle medlemmer som har sluttet seg til arbeidsgivervirksomheten.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i hovedtariffavtalen. Men gjennom forhandlingsordningen som er fastsatt i hovedavtalen, er forhandlingsretten lagt til de fire forhandlingssammenslutningene, LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune.

I sentrale forhandlinger om hovedtariffavtalen, hovedavtalen og sentrale generelle særavtaler forhandler med andre ord ikke KS med de enkelte arbeidstakerorganisasjonene, men med forhandlingssammenslutningene. Disse representerer 40 av de 42 arbeidstakerorganisasjonene som har partsforhold til HTA. Lederne og Folkehøgskoleforbundet er frittstående parter. KS inngår derfor 42 likelydende hovedtariffavtaler. Den avtalte forhandlingsordningen og avtalestrukturen (hovedavtalen del A) med felles tariffavtale for *alle* arbeidstakerne i KS-området, gir like lønns- og arbeidsvilkår i kommunesektoren. Denne vertikale avtalestrukturen bidrar til en koordinering av lønnsdannelsen, både mellom forhandlingssammenslutningene og innad i den enkelte sammenslutning.

I henhold til hovedavtalen del A § 4-4 representeres den enkelte arbeidstakerorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning ved sentrale forhandlinger og mekling slik:

- Ved avslutning av forhandlinger eller mekling, skal forhandlingssammenslutningens delegasjon enten anbefale eller forkaste et forhandlings- eller meklingsforslag.
- Ved forhandlingssammenslutnings forkastelse av forhandlingsforslag, skal sammenslutningen varsle kollektiv plassoppsigelse og ta ansvar for mekling.
- Dersom en forhandlingssammenslutning anbefaler et meklingsforslag, kan ikke den enkelte arbeidsgiverorganisasjon iverksette arbeidskamp før etter svarfristens utløp, men ikke utover 14 dager.

## **Lønns- og stillingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA)**

### *Innledning*

Tre kapitler i hovedtariffavtalen regulerer lønns- og stillingsbestemmelsene for alle ansatte i kommunene og fylkeskommunene (unntatt Oslo kommune).

Lønnsfastsettelsen for stillinger i hovedtariffavtalens kapittel 3.4 og kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune eller fylkeskommune. I kapittel 3.4 er de fleste ledere plassert, mens i kap. 5 er det akademikergrupper som leger, tannleger, psykologer, jurister osv. Til sammen utgjør kap. 3.4 og kap. 5 ca. 14 % av årsverkene i kommunal sektor.

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser følger av hovedtariffavtalen kapittel 4. Om lag 86 prosent av årsverkene i KS-området er omfattet av disse bestemmelsene, herunder et stort flertall av de ansatte som er medlem i Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag.

Hovedtariffavtalen kapittel 4 er delt inn i ulike stillingsgrupper med tilhørende minimumsavlønningnivåer (garantilønn). Stillingsgruppene er igjen sortert i gruppe 1 (stillinger uten krav til utdanning og fagarbeiderstillinger) og gruppe 2 (stillingsgrupper med krav om universitets-/høgskoleutdanning).

Stillingsgruppene avspeiler utdanningsnivå. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde. Dette er et system med et likelønnsprinsipp KS og forhandlingssammenslutningene er omforente om og har heget om. Det vil eksempelvis si at det er samme garantilønn for en lærer med 3-årig faglærerutdanning som for en sykepleier, samme garantilønn for en adjunkt med 4-årig grunnskolelærerutdanning som for en spesialfysioterapeut, og det er samme garantilønn for en lektor med 5-årig lærerutdanning på mastergradsnivå som det er for en logoped med 5-årig mastergrad.

Det fastsettes ikke sentral lønsmessig differensiering innad i disse stillingsgruppene. Dersom de sentrale parter eksempelvis blir enige om å heve garantilønna for «Stillinger med 3-årig U/H-utdanning», vil det gi lønnsøkning til alle arbeidstakere i denne stillingsgruppen. Dette vil da være blant annet sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere, fysioterapeuter, lærere med 3-årig faglærerutdanning, ergoterapeuter og bibliotekarere.

Det avtales med andre ord ikke egne sentrale lønnstillegg, verken til undervisningspersonalet eller til andre yrkesgrupper. Men andelen undervisningspersonale i de ulike stillingsgruppene varierer fra null prosent til hundre prosent. Derfor vil fordeling av lønnstillegg mellom stillingsgruppene gi et ulikt bidrag til lønnsveksten for henholdsvis undervisningspersonalet samlet og øvrige ansatte.

Tabell 1 viser antall årsverk per stillingsgruppe i kapittel 4, og andelen undervisningspersonalet per stillingsgruppe.

**Tabell 1. Antall årsverk per stillingsgruppe i HTA kapittel 4, og andel undervisningspersonalet per stillingsgruppe. Per 1. desember 2021**

	Stillingsgruppe	Antall årsverk samlet	Andel undervisningspersonale
Gruppe 1	Stillinger uten krav til utdanning	51 095	0,0 %
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	92 665	4,7% (*)
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	4 745	0,0 %
Gruppe 2	Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning	70 243	3,7 %
	Adjunkt og stillinger med krav om 4 år U/H-utdanning	34 422	59,7 %
	Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utdanning	32 566	99,7 %
	Lektor og stillinger med mastergrad	4 539	71,0 %
	Lektor med tilleggsutdanning	12 914	100,0 %
	Ledere i kapittel 4	10 292	14,8 %

Kilde: KS' PAI-register

(\*) Undervisningspersonale i denne stillingsgruppen er arbeidstakere i stillingskode "7960 – Undervisningsstilling uten godkjent utdanning". Denne stillingskoden inngår ikke i lærerkodene/U5, se pkt. nedfor.

*Hva menes med undervisningspersonale, undervisningsstilling og andre betegnelser på lærergrupper?*

I de skriftlige innleggene bruker partene ulike samlebegrep i omtalen av lærere. Forskjellen mellom disse forklares her.

HTA omfatter seks ulike stillingskoder for undervisningsstillinger, der innplassering i stillingskode er avhengig av lærernes utdanningslengde og -nivå:

- Stillingskode 7960 Undervisningsstilling uten godkjent utdanning
- Stillingskode 7961 Lærer
- Stillingskode 7962 Adjunkt
- Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning
- Stillingskode 7965 Lektor
- Stillingskode 7966 Lektor med tilleggsutdanning

Undervisningspersonalet er et videre begrep og omfatter alle undervisningsstillinger og lederstillinger. Definisjonen følger av merknad til HTA kap. 1, § 1 Innledende bestemmelser.

### U5

I et partssammensatt utvalg (2019-2020) om lønnsutvikling for undervisningspersonalet sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området, ble definisjonen av undervisningspersonalet i HTA § 1 fraveket og avgrenset til kun å gjelde undervisningsstillinger der de ansatte hadde godkjent utdanning. Årsaken var at Unio og Akademikerne kommune ønsket at det var lønnsutviklingen for denne gruppen som skulle sammenlignes med øvrige ansatte. Disse stillingskodene er i rapporten omtalt som «U5». I vårt skriftlige innlegg forsøker vi å forlate «stammespråket» og omtaler «U5-gruppen» for «lærerkodene» eller lærerstillinger».

### **Sysselsetting i kommunesektoren i tariffsammenheng**

Utdanningsforbundet og Norsk Lektorlag har begge vist til tabell 1.1 i rapporten fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). I TBU-rapportens tabell 1.1 framkommer årslønnsvekst og antall årsverk for de største forhandlingsområdene i Norge. Kommunesektoren er vist som et eget forhandlingsområde i en egen kolonne. Kommunesektoren sysselsetter i overkant av 500.000 ansatte som utfører ca. 414.000 årsverk. Kommunesektoren som helhet er ikke ett forhandlingsområde, men består av tariffområdene KS-området, Oslo kommune og Samfunnsbedriftene. Under tariffområdet Samfunnsbedriftene er det tre ulike tariffavtaler.

Tabell 2 (nedenfor) viser antall ansatte og årsverk i kommunesektoren inndelt etter de fem tariffavtalene, som til sammen utgjør kommunesektoren. Tall for KS-området er også inndelt i de ulike lønnskapitlene tariffavtalen for KS-området består av.

Tabellen viser også andelen undervisningspersonale innenfor hver avtale, og innenfor lønnskapitlene i hovedtariffavtalen i KS-området. Vi har tatt med kolonner der begge definisjonene av undervisningspersonale er med. Kolonnen «andel årsverk undervisning» inkluderer samtlige stillingskoder for lærere og skoleledere. Stillingskode «7960 – Undervisningsstilling uten godkjent utdanning» og skoleledere er også inkludert i denne definisjonen. Den andre definisjonen inkluderer kun lærere med godkjent utdanning. Det vil si arbeidstakere i følgende fem stillingskoder: «7961 – Lærer», «7962 – Adjunkt», «7963 – Adjunkt med tilleggsutdanning», «7965 – Lektor» og «7966 – Lektor med tilleggsutdanning» også omtalt som «Lærerkodene» eller «U5».

**Tabell 2. Antall ansatte og årsverk i kommunesektoren etter tariffavtale og lønnskapittel, samt andel undervisning innenfor hver gruppe. Per 1.12.2021**



	Ansatte	Årsverk	Andel årsverk av samlet sysselsetting	Andel årsverk undervisning (*)	Andel årsverk lærerkoder/U5 (**)
Kommunesektoren samlet	501 558	413 832	100 %	22 %	19 %
KS-området	450 244	367 536	89 %	23 %	20 %
- HTA kapittel 3.4	24 566	24 183	6 %	25 %	0 %
- HTA kapittel 4	393 992	313 701	76 %	25 %	23 %
- HTA kapittel 5	32 643	29 653	7 %	0 %	0 %
Oslo kommune	45 373	39 936	10 %	23 %	19 %
Bedriftsavtalen	5 022	4 751	1,1 %	0 %	0 %
Energiavtale I	1 291	1 250	0,3 %	0 %	0 %
Energiavtale II	369	360	0,1 %	0 %	0 %

Kilde: KS' PAI-register

(\*) Undervisning inkluderer her alle stillingskoder for lærere, inkludert stillingskode 7960 - Undervisningsstilling uten godkjent utdanning, samt stillingskoder for skoleledere.

(\*\*) U5 er definert som stillingskodene for lærere med lærerutdanning (stillingskode 7961 til 7966).

KS er overordnet tariffpart på arbeidsgiversiden i KS-området. Oslo kommune forhandler egen overenskomst. For Bedriftsavtalen, Energiavtale I og Energiavtale II er Samfunnsbedriftene part på arbeidsgiversiden.

KS-området er det største tariffområdet i kommunesektoren, og utgjør i underkant av 90 prosent av årsverkene i kommunesektoren samlet.

## HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2022

### Forhandlings-, meklingsforløp og arbeidskamp

KS forhandlet ved hovedtariffoppgjøret pr. 1. mai 2022 etter følgende mandat gitt av KS' hovedstyre:

1. *Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og med et resultat som ivaretar kommunesektorens behov.*
2. *Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det forutsetter en stadig utvikling, modernisering og tilpasning av lønns- og tariffbestemmelser. Det skal prioriteres endringer i hovedtariffavtalen som støtter opp under kommunesektorens konkurransekraft i arbeidsmarkedet. Det er viktig at det positive arbeidet med heltidskultur fortsetter og forsterkes.*

Forhandlingene ble åpnet 6. april med utveksling av overordnede krav og tilbud. I perioden fram til bruddet 29. april ble det gjennomført flere forhandlingsmøter med fulle delegasjoner, forhandlingsledermøter og prosesser i arbeidsgrupper. Forhandlingene var preget av mange ulike temaer og utfordringer. Partene hadde motstridende interesser, delvis også innad innen samme forhandlings-sammenslutning med ulike og sprikende krav både til profil, innretning og til økonomisk ramme. I tillegg var frontene uvanlig steile, både mellom sammenslutningene på arbeidstakersiden og overfor KS som arbeidsgiverorganisasjon. KS var opptatt av å finne en samlet *felles* løsning – en balanse

mellom generelle tillegg til alle versus fordeling av disponible midler til ulike prioriterte grupper. Men det var utfordrende å danne en bro over de ulike kravene og interessene.

Meklingen ble åpnet den 2. mai, og hovedmeklingen ble gjennomført den 22. og 23. mai, med frist ved midnatt 23. mai. Etter 13 timers mekling på overtid ble resultatet at KS og de fire forhandlings-sammenslutningene anbefalte forslaget fra Riksmekleren. Innad i sammenslutningenes forhandlings-utvalg, stemte Utdanningsforbundet blankt, mens Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag stemte imot forslaget.

Med et anbefalt meklingsforslag fra forhandlingssammenslutningene, måtte arbeidstakerorganisasjonene som avslo resultatet, vente i 14 dager (eller innenfor svarfristens utløp) for å iverksette lovlig arbeidskamp. Svarfrist for aksept av meklingsforslaget for kommuneoppgjøret i 2022 var 22. juni kl. 12.00.

Skolenes landsforbund var første organisasjon ut i streik, og tok ut 3 medlemmene 8. juni, fulgt av 45 medlemmer i Utdanningsforbundet 20. juni. Norsk Lektorlag ventet til over sommerferien, og tok ut 30 medlemmer i streik 15. august. Alle tre organisasjoner hadde flere opptrappinger i august og september.

Tirsdag 27. september ble streiken avsluttet etter at regjeringen grep inn ved bruk av tvungen lønnsnemnd. Da hadde Utdanningsforbundet nesten 8.300 medlemmer i streik mens Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag hadde begge i underkant av 90 medlemmer i streik pr. 27. september.

Lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Unio og KS i forbindelse med Hovedtariff-oppjøret 2022 ble vedtatt av Stortinget den 6. desember 2022 og trådte i kraft umiddelbart.

### **Dialog mellom partene under streiken og omtale av prosessen i offentligheten**

Helt fra den 31. august og videre gjennom resten av streikeperioden, hadde KS en rekke bilaterale møter, først med Utdanningsforbundet, deretter også med de to øvrige organisasjonene, og senere felles med alle tre partene.

På Utdanningsforbundets digitale streikemøte 3. september sa Handal, ifølge forbundets nettsider: «Det er KS som kan avslutte denne streiken. De kan ta kontakt og sette seg ved forhandlingsbordet, sa Handal.»

Faktum er at KS og Utdanningsforbundet hadde flere møter i KS' lokaler i denne fasen av konflikten, og KS foreslo en løsning overfor Utdanningsforbundet den 7. september. Møtet fant sted i KS' lokaler, ikke hos Riksmekler. Samtidig som KS og Utdanningsforbundet hadde møte, ble også Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlaget telefonisk orientert om møtet og forslag til løsning, herunder at KS ville gå ut med generell informasjon om at vi hadde kommet med et forslag, uten å gjengi noen detaljer. Arbeidslivsdirektør Tor Arne Gangsø understreket i artikkelen på ks.no, som også ble gjengitt av Utdanningsnytt, at det var et forslag som imøtekom Utdanningsforbundets prioriteringer, men innenfor de rammene KS vurderte at vi hadde til rådighet.

KS hadde behov for å rette opp et feilaktig inntrykk av at KS ikke viste vilje til å finne en løsning, og at det var KS' ansvar alene å finne en løsning på streiken.

Da Utdanningsforbundet offentliggjorde hele sitt forslag til løsning 17. september, var ikke det begrunnet med KS' forslag til løsning 7. september, men med at Utdanningsforbundet ønsket å vise hvor lett de mente streiken kunne løses.

Utdanningsforbundet gikk ut med hele sitt forslag til løsning, som tidligere var presentert for og avvist av KS, og la også ut dokumentet på egne nettsider og til NRK. Dette la et press på KS for å offentliggjøre innholdet i vårt forslag fra møtet den 7. september. Hvis ikke ville offentlighetens bilde av situasjonen blitt ubalansert. KS skisserte hovedelementene i forslaget på ks.no og i intervju med NRK, men har i motsetning til Utdanningsforbundet ikke offentliggjort dokumenter fra prosessene mellom partene under arbeidskonflikten.

Prosessene mellom partene i september ble fasilitert av Riksmekler. Det er på det rene at det fra KS' side ble gjort flere forsøk på å finne løsninger som kunne avslutte konflikten. Med en ny HTA inngått med et stort flertall av partene som også representerer et flertall av de ansatte i KS-området, samt hensynet til disse partenes reforhandlingsklausul, den økonomiske rammen for oppgjøret og frontfagnormen og det omforente likelønnsprinsipp innad i stillingsgruppene, var handlingsrommet svært begrenset. Våre ulike utspill og forslag ble presentert for Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag innenfor de nødvendige rammer av tillit og fortrolighet som må være til stede i slike prosesser. KS vil dessuten presisere at alle utspill og forslag ble formidlet sammen med en klart uttrykt betingelse og forutsetning om at det skulle føre frem til en løsning som avsluttet arbeidskampen. Det ble flere ganger tydelig uttrykt fra KS' side at grunnlaget for disse forhandlingsutspillene/avtaletilbudene ikke lenger ville være til stede dersom dette ikke resulterte i at streiken ble avsluttet.

KS anfører at offentlig formidling om vår konkrete vilje til å foreslå ulike løsninger som ble avvist av Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag, må være uten betydning for denne nemndsbehandlingen. Det vil være direkte ødeleggende for fremtidige konstruktive prosesser mellom tariffpartene, for å få avsluttet pågående streiker, at partene i en etterfølgende Rikslønnsnemnd kan bli møtt med sine ulike forhandlingsutspill. Dette tilsier at Rikslønnsnemnda ikke kan forholde seg til denne type utspill under en konflikt, men må forholde seg til partenes posisjoner under tariffavtaleforhandlinger forut for mekling, samt eventuelle meklingsforslag.

## **Nærmere om meklingsresultatet i kommuneoppgjøret 2022**

### *Innledning*

KS har i tariffoppgjøret konsekvent lagt opp til at det er gjennom brede og samlende lønnsmessige tiltak at partene ivaretar *alle* ansattes betydning for å levere gode tjenester til innbyggerne. De avtalte lønnstilleggene har en profil som gjør at Unios grupper, sammen med sektorens øvrige utdanningsgrupper, kommer best ut kronemessig.

Samlet bidrar lønnstilleggene og øvrige endringer i HTA til å gjøre det lettere for kommuner og fylkeskommuner å bruke lønn for å rekruttere ettertraktet kompetanse, herunder undervisnings-

personale. Alle forhandlings sammenslutningene fremmet økonomiske krav med svært ulik profil og innretning. Meklingsløsningen ivaretar hovedlinjer i prioriteringene fra *alle* forhandlings sammenslutningene, selv om ingen, heller ikke KS, fikk innfridd alle sine krav.

#### *Økonomi – beregnet årslønnsvekst*

Beregnet økonomisk årslønnsvekstramme fra kommuneoppgjøret 2022, se tabell 3, er i tråd med frontfagmodellen som norm for lønnsdannelsen over tid. De siste 5 årene har lønnsveksten i kommunesektoren vært 0,3 prosentpoeng lavere enn både i industrien og staten. Det var bakgrunnen for at KS i år strakk seg så langt som mulig for å få til en samlet løsning med en økonomisk ramme noe høyere enn anslaget i frontfaget. Under meklingen ble den økonomiske årslønnsvekstrammen beregnet til 3,84 prosent.

**Tabell 3. Årslønnsvekstramme 2021-2022**

	<b>HTA kapittel 4</b>
Overheng til 2022	1,70 %
Anslag glidning i 2022	0,20 %
Sentrale lønnstillegg per 1.5.2022	1,94 %
<b>Anslag årslønnsvekst 2021 - 2022</b>	<b>3,84 %</b>
Anslag overheng til 2023	1,0 %

#### *Økonomi – tariff tillegg*

Tariff tillegg er avtalt som sentrale lønnstillegg med tilsvarende endring i garantilønn, i tråd med krav fra LO Kommune og Unio.

Det er avtalt sentrale lønnstillegg til alle ansatte mellom kr. 12.000 og 16.800, avhengig av utdanningslengde og ansiennitet. Ansatte med under 4 års ansiennitet fikk ytterligere lønnstillegg mellom kr. 3.500 og 21.200.

Fra 1. januar 2023 øker godgjøringen for turnusarbeid natt og helg. Samtidig gis et ekstra kronetillegg på mellom 4.500 og 7.000 kroner til utvalgte stillingsgrupper med lang ansiennitet. I all hovedsak gjelder dette undervisningsstillinger. For KS var dette et svar på Unios krav om særskilte tiltak for undervisningsstillinger, også omtalt som «skoletillegg». Tillegget ble gitt innenfor rammene av gjeldende lønnssystem i HTA kapittel 4 gjennom en økning av garantilønn på det høyeste ansiennitetstrinn.

#### *Andre endringer i hovedtariffavtalen*

Andre materielle endringer i HTA er blant annet at all arbeidserfaring vil inngå i lønnsansienniteten. Tidligere ble all offentlig og kun relevant privat tjeneste godskrevet. Lærerne er blant gruppene som vil tilgodeses av den endrede ansiennitetsbestemmelsen som gir økt lønnsansiennitet og dermed økt startlønn. Helsepersonell har stort sett offentlig tjeneste bak seg som de allerede får godskrevet i ansienniteten, i motsetning til de fleste lærerne.

Det er avtalt en midlertidig ordning med å kunne bruke tilleggsansiennitet ved særskilte rekrutteringsutfordringer. Det gjør det mulig å tilby høyere lønn uten å skape utilsiktede

lønnsrelasjoner på sikt. Utdanningsforbundet og Skolenes landsforbund er blant de av partene som har vært skeptisk til lokal lønn, blant annet av hensyn til eventuell relasjons-/skjevhetsproblematikk.

Stillingskoden 7960 Lærer uten godkjent utdanning fikk endret hovedbenevnelse til Undervisningsstilling uten godkjent utdanning. Dette er en delvis innfrielse av krav fra Unio.

HTA er også endret slik at ansatte vil få bedre lønnsrettigheter ved relevant videreutdanning. Denne endringen er for øvrige ansatte i en viss grad harmonisering med særbestemmelser som gjelder for undervisningspersonale.

Arbeidstakere som har vært i foreldrepermisjon skal ivaretas lønnsmessig, og det er gjort endringer i bestemmelsen om lønnsutviklingssamtale for å tydeliggjøre det.

*Kort om krav til endringer i hovedtariffavtalens som ikke ble tatt til følge under forhandlingene/meklingen*

Ved hovedoppgjøret i 2022 var det totale omfanget av krav fra alle forhandlings sammenslutningene mange og sprikende, og flere hadde økonomiske- og/eller andre konsekvenser som gjorde at KS ikke kunne imøtekomme dem. Et fellestrekk for krav som ble innfridd, var at de hadde interesse hos «alle» partene.

Av krav til endringer i hovedtariffavtalen som ikke ble tatt til følge var:

- Krav fra LO Kommune og YS Kommune om lederlønnsikringer (leder og/eller fagleder).
- Krav fra LO Kommune om godtgjøring for veilederansvar.
- Krav fra LO Kommune, Unio og Akademikerne kommune om lokal nemnd som tvisteløsning ved kompetanseforhandlinger.
- Krav fra YS-K og Akademikerne kommune om vaktplaner.
- Krav fra LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune om nye stillingskoder. og/eller endret stillingsgruppeplassering. (Unntatt endring av to hovedbenevnelser: helsefagarbeider og undervisningsstilling uten godkjent utdanning)
- Krav fra Unio om å tariffeste et særskilt lønnstillegg – “skoletillegg” for lærerkodene.
- Krav fra Unio om utdanningspermisjon.

## **NÆRMERE OM INTERESSETVISTEN**

### **Innledning**

Det vises til innlegg fra henholdsvis Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes landsforbund av 17. januar 2023. Omtale av årets forhandlinger, mekling og informasjon om forhandlingsordning og partsforhold i innleggene er parallelt behandlet i innlegget fra KS.

Partenes krav/påstander og begrunnelser for disse gjør det nødvendig å komme med supplerende informasjon, presiseringer og kommentarer fra KS sin side.

**Relevante tall/lønnsdata for sammenligning av stillingsgrupper, øvrige ansatte og undervisningspersonale – KS’ kommentarer**

### *Innledning*

Både Utdanningsforbundet og Norsk Lektorlag begrunner sine krav med lavere lønnsutvikling enn andre over tid. KS vil tilbakevise dette. Det er behov for å nyansere bildet ved å vise hva og hvordan lønnstillegg er gitt og slår ut når vi sammenligner tariffavtalens stillingsgrupper, og samtidig deler disse opp i kategoriene undervisningskoder (U5) og øvrige ansatte i gruppe 1 og gruppe 2.

Gjennomgangen nedenfor viser at lærergruppene i noen år ligger over øvrige ansatte, og i andre år under.

### *Lønnsvekst i hovedtariffavtalen kapittel 4 de siste årene*

Lønnsveksten i HTA kapittel 4 bestemmes av størrelsen på de sentrale tilleggene, samt lønnsglidning som følge av lokale tillegg, ansiennitetstillegg og sammensetningseffekter. Verken TBU (teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene) eller TBSK (partssammensatt beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren) lager tall for årslønnsvekst for yrkesgrupper. Derfor presenteres tall for lønnsvekst som datolønnsvekst, det vil si vekst i gjennomsnittlig lønnsnivå fra desember ett år til desember påfølgende år. I HTA kapittel 4 får alle arbeidstakere sentrale lønnstillegg fra samme tidspunkt. Derfor er datolønnsvekst et like egnet lønnsbegrep som årslønnsvekst. Det som ikke kommer fram av datolønnsveksten, er effekten av Unio/Norsk Lektorlagstreiken i 2021. Mens arbeidstakere som ikke var i streik fikk lønnstillegg per 1. mai 2021, fikk Unio sine medlemmer lønnstillegg med virkning fra 4. juni, og medlemmer av Norsk Lektorlag fra 11. juni 2021.

**Tabell 4. Vekst i gjennomsnittlig månedsførtjeneste fra 1. desember til 1. desember året etter.**

	Lærerkodene (U5)	Kapittel 4, øvrige, ekskl. ledere	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet
2015-2016	2,5 %	2,8 %	2,2 %	2,5 %	2,6 %
2016-2017	2,7 %	3,1 %	2,9 %	3,1 %	2,7 %
2017-2018	1,9 %	1,9 %	1,7 %	1,8 %	1,7 %
2018-2019	3,5 %	4,5 %	3,8 %	5,4 %	4,1 %
2019-2020	0,4 %	0,6 %	0,4 %	0,8 %	0,4 %
2020-2021	4,2 %	3,9 %	3,5 %	4,2 %	3,9 %
<b>Akkumulert:</b>					
2015-2021	16,2 %	17,9 %	15,4 %	19,1 %	16,5 %

Kilde: KS

Begrepet «øvrige» betyr gjenværende årsverk når vi skiller ut lærerkodene fra gruppen som de er tilknyttet tariffmessig.

Samlet lønnsvekst fra 2015 til 2021 er lavere for lærergruppen (U5) enn for «gruppe 2, øvrige», men den er høyere enn for «gruppe 1». Gruppe 1 utgjør 148.500 årsverk, det vil si om lag dobbelt så mange årsverk som lærerkodene (U5). Det er med andre ord en betydelig gruppe i KS-området som

har hatt lavere lønnsvekst enn lærergruppen. Det er dermed ikke grunnlag for at lærerne fremstiller seg selv som "lønnstapere".

Gruppen som heter «kapittel 4, øvrige ekskl. ledere» består av «gruppe 1» og «gruppe 2, øvrige». Lønnsveksten i denne gruppen er høyere enn for lærergruppen U5 i 2016, 2017, 2019 og 2020, mens den er lik i 2018 og lavere i 2021.

Høy lønnsvekst i «gruppe 2, øvrige» skyldes til dels et godt oppgjør i 2019, og til dels høyere glidning enn for lærerkodene (U5). Helsepersonell, som for eksempel sykepleiere, utgjør en betydelig andel av «Gruppe 2, øvrige». Dette er grupper kommunene rapporterer at det er særskilt vanskelig å rekruttere og beholde. Derfor har kommunene lokalt brukt mer penger på å rekruttere og beholde disse, enn de har måttet gjøre for lærere. Dermed blir det høyere glidning for disse stillingene enn for lærere, og dermed høyere lønnsvekst. Den høyere lønnsveksten skyldes altså lokale lønnstiltak – ikke at de har fått høyere sentrale tillegg.

#### *Gjennomsnittlige lønnstillegg*

Sammenligning kan også belyses ved å se på avtalte gjennomsnittlige lønnstillegg. Oppsummert viser tabellene nedenfor at:

- I de fleste oppgjørene øker tilleggene i kroner med nivå på utdanningen. Unntaket er 2019 der stillingsgruppene med krav om henholdsvis 3- og 4-årig U/H-utdanning fikk et spesielt løft.
- Selv ved å inkludere satser for UB-tillegg, er gjennomsnittlig kronetillegg per gruppe høyest for lærergruppen (U5) i alle årene, med unntak av 2019. (UB-tillegg er godtgjøring som gis for skift- og turnusarbeid, i hovedsak helse-/omsorgspersonell og ansatte i brann/redning).
- I 2016, 2017 og 2020 var anslått lønnsvekst for lærergruppen (U5) lik som for gruppen av øvrige ansatte. I 2018 og 2021 var anslått lønnsvekst høyere for lærergruppen (U5) enn for øvrige ansatte, og i 2019 og 2022 var anslått lønnsvekst lavere for U5 enn for øvrige ansatte.

Tabell 5 viser gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk per stillingsgruppe for årene 2018 til 2023. Det vil altså si gjennomsnittet for alle ansiennitetstrinnene i hver stillingsgruppe. Tallene er vektet med antall årsverk på hvert ansiennitetstrinn, og tar dermed hensyn til at det for eksempel er flere med 16 års ansiennitet enn med 0 års ansiennitet.

I 2019, 2020 og 2023 ble det avtalt å øke satsene for kvelds- og nattillegg eller lørdags- og søndagstillegg (i videre kalt UB-tillegg). I motsetning til sentrale tillegg til grunnlønn som omfatter samtlige arbeidstakere i HTA kapittel 4, berører økte satser for UB-tillegg i underkant av halvparten av de ansatte i kapittel 4. Det er derfor ikke inkludert her, men det er inkludert i tabell 6 som omhandler lærergruppene og øvrige ansatte spesielt. Tallene for 2023 ble avtalt i 2022-oppgjøret. Når 2023-oppgjøret er ferdig vil kolonnen for 2023 se annerledes ut.

**Tabell 5. Gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk per stillingsgruppe i HTA kapittel 4**

Stillingsgruppe	2018	2019(*)	2020(**)	2021(***)	2022	2023(****)
Stillinger uten krav til utdanning	5.000	8.507	1.400	11.901	12.000	0
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	7.443	13.859	1.400	13.946	14.792	0
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	8.145	14.605	1.400	14.901	14.341	0
Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning	9.039	23.124	1.400	15.003	15.848	0
Adjunkt og stillinger med krav om 4 år U/H-utdanning	9.510	19.978	1.600	16.330	16.975	0
Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utdanning	10.534	16.661	1.700	18.099	15.537	3.139
Lektor og stillinger med mastergrad	10.014	17.476	1.800	18.127	17.556	1.683
Lektor med tilleggsutdanning	11.153	19.113	1.900	19.975	16.892	3.750
Ledere i kapittel 4	8.037	16.159	1.663	16.052	15.017	0

Kilde: KS

(\*) Økte satser for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg er holdt utenom

(\*\*) Økte satser for kvelds- og nattillegg er holdt utenom

(\*\*\*) I 2021 var det satt av 1,0 % av lønnsmassen til lokale forhandlinger. Dette er holdt utenom. Den lokale potten utgjorde i underkant av 5000 kr per årsverk

(\*\*\*\*) Økte satser for kvelds- og nattillegg og lørdags- og søndagstillegg er holdt utenom. Det ble gjort en beregning under meklingen av dette, men det skal gjøres ny beregning når nye lønnsdata foreligger

Andelen undervisningspersonalet varierer som nevnt i de ulike stillingsgruppene. Dermed vil tilleggene kunne gi et ulikt bidrag til lønnsveksten når en sammenligner lærerkodene med øvrige ansatte. I det følgende gis en sammenligning av størrelsen på de sentrale tilleggene mellom lærerkodene og øvrige ansatte.

Som nevnt omfattes under halvparten av de ansatte av økte satser for UB-tillegg. Beregnet størrelse for økte satser for UB-tillegg er likevel inkludert i tabellene under. Tabellene under følger samme inndeling av de ansatte i KS-området som brukt i rapporten om lønnsutvikling for undervisningspersonalet fra 2019. Denne inndelingen var det Unio og Akademikerne som ønsket - som KS godtok. Det vil si at lærere her er omtalt som lærerkoder/U5 og er definert som arbeidstakere i de fem stillingskodene for godkjent lærerutdanning: 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning. Det betyr at arbeidstakere med stillingskode «7960 – Undervisningsstilling uten godkjent utdanning» inngår i gruppen av øvrige ansatte.

Tabell 6 viser gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk fordelt på gruppene slik de var definert i rapporten fra 2019. Tallene i parentes angir hvor mye økte satser for UB-tillegg er beregnet å utgjøre per årsverk. Som nevnt omfattes langt ifra alle ansatte av disse.



**Tabell 6. Gjennomsnittlig kronetillegg per årsverk i HTA kapittel 4. Bidrag fra økte satser for ubekvemstillegg i parentes**

	Lærerkodene(U5)	Kapittel 4, øvrige (ekskl. ledere)	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet
2016	13174 (+8)	10409 (+66)	9700 (+75)	12132 (+47)	11178 (+60)
2017(*)	10 293	8 355	7 764	9 616	8 932
2018	10 187	7 432	6 560	9 127	8 109
2019	18137 (+4)	15712 (+2051)	11944 (+2415)	22826 (+1332)	16300 (+1499)
2020	1 691	1413 (+11)	1400 (+17)	1 439	1488 (+12)
2021(**)	17 673	13 990	13 256	15 348	14 914
2022	16 389	14 600	13 817	15 982	15 023
2023(***)	2150 (+9)	17 (+2720)	0 (+2881)	49 (+2433)	505 (+2046)

Kilde: KS

(\*) Lokal pott tilsvarende 0,9 % av lønnsmassen er holdt utenom. Denne utgjorde om lag 4.000 kroner per årsverk.

(\*\*) Lokal pott tilsvarende 1,0 % av lønnsmassen er holdt utenom. Denne utgjorde om lag 5.000 kroner per årsverk.

(\*\*\*) Tallene for 2023 var en del av 2022-oppgjøret. Etter at 2023-oppgjøret er ferdig, vil tallene se annerledes ut. Beregnet bidrag fra økte satser for ubekvemstillegg er foreløpige. Nye beregninger skal foretas når nye lønnsdata foreligger.

Når satser for UB-tillegg inkluderes, er gjennomsnittlig kronetillegg per gruppe høyest for lærergruppene (U5) i alle årene, med unntak av 2019. (Tallene for 2023-oppgjøret vil endre seg etter at oppgjøret er forhandlet ferdig.)

Tabell 7 viser hvilket bidrag de sentrale lønnstilleggene er beregnet å gi til datolønnsveksten i månedsfortjeneste. Her er også den lokale potten i 2017 og 2021 inkludert. Den lokale potten er antatt å fordele seg likt mellom gruppene. Det vil si at hvis en gruppe får mindre enn pro rata, vil dette bli registrert som negativ glidning, og hvis en gruppe får mer enn pro rata blir det registrert som positiv glidning.

**Tabell 7. Sentrale lønnstillegg sitt bidrag til lønnsveksten i månedsfortjeneste i HTA kapittel 4. Tallene inkluderer også anslått effekt av lokal pott i 2017 og 2021, og økte satser for ubekvemstillegg i 2016, 2019, 2020 og 2023**

	Lærerkodene (U5)	Kapittel 4, øvrige (ekskl. ledere)	Gruppe 1	Gruppe 2, øvrige	Kapittel 4, samlet
2016	2,5 %	2,5 %	2,4 %	2,6 %	2,5 %
2017(*)	2,8 %	2,8 %	2,8 %	2,9 %	2,8 %
2018	1,9 %	1,7 %	1,6 %	1,8 %	1,7 %
2019	3,2 %	3,9 %	3,3 %	4,8 %	3,7 %
2020	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
2021(**)	4,0 %	3,9 %	4,0 %	3,9 %	3,9 %
2022	2,7 %	2,9 %	3,0 %	2,9 %	2,9 %
2023 (***)	0,3 %	0,5 %	0,6 %	0,4 %	0,5 %

*Kilde: PSU om lønnsutvikling for undervisningspersonalet, og KS*

*(\*) I 2017 var satt av en pott til lokale forhandlinger tilsvarende 0,9 % av lønnsmassen. Denne er antatt at fordeler seg likt mellom gruppene.*

*(\*\*) I 2021 var satt av en pott til lokale forhandlinger tilsvarende 1,0 % av lønnsmassen. Denne er antatt at fordeler seg likt mellom gruppene.*

*(\*\*\*) Tallene for 2023-oppgjøret gjelder det som ble avtalt i 2022-oppgjøret, og er beregnet av lønnsmassen for 2021. Nye beregninger skal foretas når nye lønnsdata foreligger.*

I 2016, 2017 og 2020 var anslått lønnsvekst for gruppen lærere med godkjent utdanning (U5) lik som for gruppen av øvrige ansatte. I 2018 og 2021 var anslått lønnsvekst høyere for gruppen lærere med godkjent utdanning (U5) enn for øvrige ansatte, og i 2019 og 2022 var anslått lønnsvekst lavere for U5 enn for øvrige ansatte.

### **Kommentarer til Utdanningsforbundets innlegg, krav og anførsler**

#### *Krav og anførsler om rekrutteringsutfordringer*

Utdanningsforbundet hevder at rekrutteringsutfordringene til undervisningsstillinger og bruken av lærere uten godkjent utdanning “er nå så omfattende at det bidrar til at skoletilbudet svekkes”.

Den offisielle statistikken fra 2022 fra Utdanningsdirektoratet viser at “Andelen lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetning har vært stabil de siste fem årene og ligger på 5,6 prosent. Også andelen undervisningstimer gitt av lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetning har holdt seg stabil de siste fem årene. 4,4 prosent av undervisningstimene blir i dette skoleåret gitt av lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetning.”

Tallene varierer betydelig fra kommune til kommune, og fra fylke til fylke. I Troms og Finnmark, et fylke som sliter med å rekruttere til mange stillinger i kommunal sektor, er 9 prosent lærere uten godkjent utdanning. I for eksempel Agder, Vestland og Trøndelag er det kun 2,5 prosent av undervisningen som er gitt av lærere uten godkjent utdanning. Alle grunnskolerektorer i landet rapporterer til grunnskolens informasjonssystem (GSI) per 1. oktober hvert år. Undervisning gitt av lærere uten godkjent utdanning i forbindelse med *ikke-planlagt korttidsfravær* kommer dermed i tillegg til disse tallene.

De offisielle GSI-tallene viser det samme bildet som undersøkelsene knyttet til utfordringer med å rekruttere lærere. KS' arbeidsgivermonitor 2021 viser at ca. 25 prosent av kommunene mener det er “svært” eller “ganske” vanskelig å rekruttere til lærerstillinger, og ca. 30 prosent mener det er “ikke utfordrende”. Variasjonene mellom kommunene framkommer også i Utdanningsforbundets undersøkelse blant egne skoleledermedlemmer. Den viser at 36 prosent av deres egne skoleledermedlemmer mener det er nokså eller svært lett å rekruttere til ledige lærerstillinger de siste 3 årene – kun 15 prosent oppgir at det er “svært vanskelig”.

Verken KS' undersøkelser eller Utdanningsforbundets egne undersøkelser bygger opp under påstanden om at de generelle rekrutteringsutfordringene er så omfattende at det generelle undervisningstilbudet svekkes. Snarere tvert imot viser de at rekrutteringsutfordringene varierer mellom kommuner og fylker – noen steder er det ingen rekrutteringsutfordringer i det hele tatt, og

andre steder, særlig nord i landet, er det betydelige rekrutteringsutfordringer. Rekrutteringsutfordringene må dermed adresseres lokalt der de er, og lokale tiltak tilpasset den konkrete rekrutteringssituasjonen bør iverksettes.

Vi vil for øvrig bemerke at generelle rekruttering til kommunal sektor var et sentralt hensyn i KS' prioriteringer ved tariffrevisjonen i 2022. Det var hovedgrunnen til vektleggingen av arbeidstakere med kort ansiennitet, og endringen i bestemmelsene om ansiennitet m.v.

KS påpeker også at søknadstallene til lærerutdanningene som Utdanningsforbundet viser til i sitt innlegg, ikke stemmer med de tallene som Samordna opptak kom med i slutten av april 2022. I et år der de generelle søkertallene til universitets- og høgskolestudier ble kraftig redusert, endte søkertallene på lærerutdanningene slik (hentet fra Utdanningsforbundets egen presentasjon av søkertallene):

- Grunnskolelærerutdanningen for trinn 1-7: Økning på 6,5 prosent
- Grunnskolelærerutdanningen for trinn 5-10: Nedgang på 3,7 prosent
- Lektorutdanningen for trinn 8-13: Nedgang på 7,2 prosent
- Yrkesfaglærerutdanningen: Ingen endring

#### *Krav om «Skoletillegg»*

Utdanningsforbundet har fremmet krav om et særskilt "skoletillegg" som kun skal gis til lærerkodene pr. 1. mai 2023. Under forhandlingene og meklingen ble KS og øvrige parter uten nærmere begrunnelse fra Unio, presentert for ulike alternativer til krav om «skoletillegg». Kravet hadde ikke støtte fra noen andre på arbeidstakersiden og ble avvist av KS.

Slik kravet og påstanden nå er formulert fra Utdanningsforbundet, skal skoletillegget være en form for tilleggslønn, likt med godtgjøringer for kveld, natt og helgearbeid for arbeidstakere som jobber etter skrift- eller turnusplaner. Det er ytterst uklart for KS hvordan kravet skulle kunne iverksettes i praksis. Betyr det at ansatte i angjeldende stillingskoder pr. 1. mai skal gis et engangstillegg fra samme dato? Det vil i så tilfelle være å avvike fra lønssystemet i HTA kapittel 4 der det skal gis like generelle tillegg til alle ansatte i samme stillingsgruppe.

Eller innebærer kravet at hovedtariffavtalen endres slik at det etableres høyere garantilønn for lærerstillinger enn for andre stillinger med lik utdanningslengde? Det vil i så tilfelle bryte med likelønnsprinsippet i lønssystemet i HTA kapittel 4 der det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde.

Utdanningsforbundet gir ingen begrunnelse til Rikslønnsnemnda for å innføre et skille mellom lærerstillinger og øvrige stillinger. Lærergruppene er generelt sett mindre utfordrende å rekruttere og beholde enn både stillinger innenfor helse og omsorgstjenesten og barnehagelærerstillinger, jf. bl.a. KS' arbeidsgivermonitor og turnoverstatistikk. I den grad det er rekrutteringsutfordringer blant lærere som tilsier at de skal ha høyere garantert lønn enn andre stillingsgrupper, må dette være et lønnstiltak som avtales lokalt. Hovedtariffavtalen er nettopp bygd opp slik at eventuelle rekrutteringsutfordringer lokalt kan løses gjennom høyere lokal avlønning enn det garantilønnsbestemmelsene i kapittel 4 oppstiller.

KS viser til at det med øvrige parter i hovedtariffavtalen er avtalt en reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår. Pr. 1. mai 2023 skal det forhandles om eventuelle lønnsjusteringer. KS anfører at å innfri krav om skoletillegg fra 1. mai 2023 vil være å forskuttere mellomoppgjøret i 2023, og er en inngripen i forhandlingsretten som ligger til alle forhandlingssammenslutningene.

KS har beregnet at kravet slik det er fremsatt i påstanden, vil binde opp 0,3 prosentpoeng av disponibel årslønnsvekstramme for 2023. Dersom det utløser reforhandlingsklausulen, og fører til at alle arbeidstakere skulle gis det samme tillegget, ville det binde opp 1,3 prosentpoeng av disponibel ramme for 2023.

KS anfører at kravet reiser flere prinsipielle spørsmål og vil ha inngripende konsekvenser for kommunene. KS anfører at denne type strukturelle endringer i hovedtariffavtalen må skje ved enighet gjennom forhandlinger mellom partene og ikke avgjøres i en Rikslønnsnemnd. I tillegg vil dette være strukturelle endringer som involverer alle partene i Hovedtariffavtalen og ikke bare KS og Utdanningsforbundet. Det er også et viktig prinsipp at lønnsreguleringer 2. avtaleår skal forhandles mellom alle parter våren 2023. KS ber om at Rikslønnsnemnda ikke gir Utdanningsforbundet medhold i et krav om «skoletillegg».

#### **VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR SENTRALE LØNNSTILLEGG**

KS vil anføre og legge ned påstand om at virkningstidspunktet for lønnstillegg settes til arbeidets gjenoptakelse. Dette i tråd med fast og langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.

I avsnitt 91 og 92 i Arbeidsrettens avgjørelse i sak AR-2022-8 uttaler Arbeidsretten følgende om denne praksisen:

- «91) Forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer for arbeidstakere som har vært i streik, er et prinsipp som Rikslønnsnemnda har fulgt siden 1974, jf. avsnitt 78 foran. Slik Arbeidsretten ser det, er ikke disse normene nødvendigvis avhengig av omfanget av Rikslønnsnemndas kompetanse i den enkelte tvisten.
- (92) Begrunnelsen for normen om forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer etter at det har vært gjennomført streik, er at de som har deltatt i arbeidskampen, skal bære følgene av dette. De som godtar oppgjøret uten bruk av streik, skal stilles i en annen posisjon enn dem som streiker. En slik forskyvning av virkningstidspunktet som følge av gjennomført arbeidskamp legges også til grunn i forhandlings- og meklingspraksis.»

Slik forhandlings- og meklingspraksis er også den vanlige praksisen i KS-området når arbeidskonflikt avsluttes gjennom gjenoptatt mekling eller forhandlinger. Tidsnære eksempler er Riksmeklers møtebok og protokoll mellom KS og Norsk Lektorlag av 11. juni 2022. Videre ble lærerstreiken i 2014 avsluttet gjennom forhandlinger og arbeidet gjenoptatt fra 1. september 2014. Av protokollen følger at sentrale lønnstillegg ble gitt med virkning fra arbeidets gjenoptakelse, dvs. 1. september.

Streiken ble som kjent avsluttet 27. september 2022. KS ber om at dette tidspunktet settes som virkningstidspunkt for alle sentrale lønnsreguleringer som følger av Meklerens forslag i sak 2022-030 mellom KS og LO Kommune, sak 2022-032 mellom KS og Unio, og sak 2022-033 mellom KS og Akademikerne kommune.

Den begrunnelse Arbeidsretten viser til for normen om forskjøvet virkningstidspunkt gjør seg også fullt ut gjeldende i disse tre sakene for Rikslønnsnemnda. KS anfører at det ikke foreligger noe grunnlag i nærværende saker for å fravike normen.

Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag har anført flere grunnlag for at Rikslønnsnemnda skal fravike sin tidligere praksis/norm i denne saken. KS mener ingen av disse anførte grunnlag kan føre frem, og KS vil her knytte noen korte kommentarer til de enkelte anførsler.

Utdanningsforbundet ber om at virkningstidspunktet settes til 1. juni og anfører at et annet virkningstidspunkt vil ytterligere svekke lærernes mindrelønnsutvikling. Det samme anfører også Norsk Lektorlag som argument for å fastsette virkningstidspunktet til 1. mai. KS er ikke enig i Utdanningsforbundets og Lektorlagets påstand om mindrelønnsutvikling, og viser til det som er sagt om dette i nærværende innlegg. Imidlertid kan uansett ikke en mindrelønnsutvikling og ytterligere svekking av denne begrunne et avvik fra prinsippet om at de som har deltatt i arbeidskampen, skal bære følgene av dette.

Utdanningsforbundet og Norsk Lektorlag anfører videre at KS' offentliggjøring 22. september gav allmennheten generelt og lærerne spesielt en forventning om at virkningstidspunktet i hvert fall ikke ville bli satt senere en 1. juni. Dette kan heller ikke begrunne noe avvik fra Rikslønnsnemndas klare utgangspunkt. I den grad det er skapt noen forventning er det i så fall hva som er mulig å oppnå dersom streiken avsluttes gjennom enighet. Til tross for dette konstruktive utspillet fra KS, velger Utdanningsforbundet og Norsk Lektorlag å fortsette streiken – noe som forsterker argumentene i denne sak for å sette virkningstidspunktet til arbeidets gjenopptakelse.

Som et ytterligere argument for å fastsette virkningstidspunktet til 1. juni anfører Utdanningsforbundet, og for så vidt også Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag, at Rikslønnsnemnda gjennom å fravike sin norm om virkningstidspunkt, vil kunne bidra til å gjenopprette tilliten mellom partene. Gjensidig tillit er viktig mellom partene i tariffavtaleforhandlinger. KS og lærerorganisasjonene har gjensidig et betydelig ansvar og arbeid fremfor seg med å bygge tillit og skape gode og konstruktive forhandlingsrelasjoner. At Rikslønnsnemnda skal fjerne eller redusere konsekvensene av en streik, er imidlertid ikke et virkemiddel i denne sammenheng. Heller ikke det Norsk Lektorlag anfører om arbeidsro rundt mellomoppgjøret vil tilsi et avvikende virkningstidspunkt. I denne sammenhengen må Rikslønnsnemnda se hen til sannsynlige reaksjonene fra de 39 arbeidstakerorganisasjonene som kom til enighet i tariffoppgjøret 2022. Det vil trolig gi betydelige utfordringer både med tillit og arbeidsro under mellomoppgjøret 2023 dersom de observerer at de tre lærerorganisasjonene ikke får noen konsekvenser av å streike fremfor å komme til enighet.

Skolenes landsforbund anfører flere varianter av at prinsippet om felles tariffavtaler og koordinert lønnsdannelse tilsier samme virkningstidspunkt som for de arbeidstakerorganisasjonene som

aksepterte meklerens skisse. Formålet med avvikende virkningstidspunkt er nettopp at de som godtar oppgjøret uten bruk av streik, skal stilles i en annen posisjon enn dem som streiker. Det kan også her nevnes at i motsetning til Unios streik i mellomoppgjøret 2021 ble i liten eller ingen grad arbeidstakere omfattet av kapittel 3.4 og kapittel 5 tatt ut i streik.

Skolenes landsforbund har også anført at omstendighetene rundt streikens avslutning må tillegges vekt i Rikslønnsnemndas vurdering av virkningstidspunkt. Stortinget har vedtatt lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes landsforbund og KS. Rikslønnsnemnda må forholde seg til lovvedtaket og verken kan eller bør skille i virkningstidspunkt mellom arbeidstakerorganisasjonene gjennom en form for vurdering av «kvaliteten» av streikeuttakene.

Skolenes landsforbund har også anført at den ulovfestede læren om vederlagskrav tilsier at virkningstidspunktet settes til 1. mai 2022. Dette særlig da Skolenes landsforbund anfører at virkningen av den lovlige arbeidskampen ikke ble vurdert særskilt for dem. Heller ikke i denne sammenheng blir det riktig av Rikslønnsnemnda å vurdere «kvaliteten» av Stortingets lovvedtak. Formålet som ligger bak normen om virkningstidspunkt er ikke knyttet til et vederlagssynspunkt, men til konsekvenser av å streike.

Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag har videre gjort gjeldende at KS sin offentlige omtale av deler av sine løsningsforslag, er en særlig grunn som tilsier at virkningstidspunktet skal settes forut for arbeidets gjenopptakelse. KS har ikke publisert noen dokumenter om ulike løsninger under streiken gang. At KS gjennom generell informasjon legger press på Skolenes Landsforbund og Lektorlaget i forsøk på å oppnå enighet for å avslutte en pågående streik, med svært alvorlige konsekvenser for barn og unge, er verken brudd på noen taushetsplikt eller på noen som helst måte klanderverdig, uheldig eller lite smidig. Det setter heller ikke Skolenes landsforbund og Lektorlaget i noen uholdbar situasjon. Til tross for gjentatte konstruktive forsøk på å få til løsning fra KS, velger Skolenes landsforbund og Lektorlaget å fortsette streiken – noe som forsterker argumentene i denne sak for å sette virkningstidspunktet til arbeidets gjenopptakelse.

Som nevnt har Norsk Lektorlag flere av de samme argumentene som Utdanningsforbundet og Skolenes landsforbund knyttet til virkningstidspunktet. Disse er gjennomgått ovenfor. I tillegg har Lektorlaget anført inngrepslovens svake fundament som et hensyn for avvikende virkningstidspunkt. Rikslønnsnemnda må legge til grunn at inngrepsloven gir nemnda kompetanse til å fastsette ny tariffavtale mellom Norsk Lektorlag og KS. KS har ikke grunnlag for noen mening om Stortingets grunnlag for sitt lovvedtak. Hvordan streiken avsluttes har imidlertid ingen betydning for normen om virkningstidspunkt. Hensikten med normen om virkningstidspunkt er som Arbeidsretten nevner at de som har deltatt i arbeidskampen, skal bære følgene av dette. De som godtar oppgjøret uten bruk av streik, skal stilles i en annen posisjon enn dem som streiker. I denne sammenhengen kan det ikke vektlegges eller nyanseres mellom ulike effekter av streik. At en lærerstreik ikke rammer elevene like hard før, under og etter en sommerferie kan ikke tillegges vekt.

Avslutningsvis vil KS bemerke at streik i høyeste grad er en lovlig aksjonsform. Men, det hører også med til bildet at en streik rammer hardt. I dette tilfelle ikke bare skoleeier, men i særdeleshet barn og unge som ikke får oppfylt sin rett til utdanning. I denne interesseavveiningen må det være et sentralt

prinsipp om at det å streike må ha en form for konsekvens. De streikende lærerne er garantert minst det samme resultatet som de øvrige 39 organisasjonene oppnådde gjennom en forhandlet løsning. Hvis det heller ikke gjøres noe avvik i virkningstidspunktet, har streik ingen økonomiske konsekvenser for de streikende. Dette stimulerer ikke til forhandlingsløsninger.

## **OPPSUMMERING/ANFØRSLER**

KS ber om at Rikslønnsnemnda fastsetter ny Hovedtariffavtale mellom henholdsvis KS og Skolenes landsforbund, KS og Utdanningsforbundet og KS og Norsk Lektorlag KS i tråd med Meklerens forslag i respektive sak 2022-030 mellom KS og LO kommune, sak 2022-032 mellom KS og Unio og sak 2022-033 mellom KS og Akademikerne kommune.

Under meglingen i kommuneoppjøret fant Megler grunnlag for å legge frem et forslag til løsning på interessetvistene mellom KS og alle de fire forhandlingssammenslutningene. De identiske forslagene bygger på en helhetlig samlet løsning hvor de ulike interesser i oppjøret er balansert både mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, mellom forhandlingssammenslutningen og for så vidt også internt i de enkelte sammenslutningene. Forslaget til løsning ble da også anbefalt av alle de fire forhandlingssammenslutningene og KS og i etterfølgende uravstemninger ble løsningsforslaget akseptert av 39 arbeidstakerorganisasjoner og KS og ny tariffavtale inngått mellom disse.

Velger Rikslønnsnemnda å fastsette ny tariffavtale mellom KS og de tre lærerorganisasjonene som avviker fra nemndsløsningen alle de andre har akseptert, vil det forrykke balansen i oppjøret herunder også premisene for partenes aksept av meklers forslag som ny tariffavtale. De øvrige arbeidstakerorganisasjonene vil da kunne aktivere sine reforhandlingsklausuler som innebærer nye forhandlinger med konfliktadgang. Dette vil også gjøre det svært vanskelig å effektivere forhandlinger om et mellomoppgjør dersom Hovedoppgjøret ennå ikke er avsluttet.

KS ber om at Rikslønnsnemnda ikke tar noen av påstandene fra Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag eller Skolenes landsforbund til følge i noen grad dette avviker fra Meklers forslag. Påstandene fra Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes landsforbund er sprikende og viser at heller ikke lærerorganisasjonene klarer å forene seg i felles interesser. Alle de tre lærerorganisasjonene har ulike krav til materielle/strukturelle endringer i Hovedtariffavtalen. Slike grep bør ikke finnes sin løsning i en nemndsavgjørelse, men bør og må ligge til partene å avtale i gode balanserte prosesser hvor også de øvrige 39 partene i Hovedtariffavtalen er med. Deres krav til økonomi innebærer både samlet og hver for seg brudd på frontfagsnormen. I KS ble frontfagsrammen fraveket både under mellomoppgjøret i 2021 og i meklers skisse for 2022. Eventuelle prioriteringer mellom yrkesgrupper innenfor frontfagsmodellen må være et resultat av forhandlinger mellom partene og ikke fastsettes i en nemndsavgjørelse.

Det vises for øvrig til gjennomgangen og kommentarene til hvert enkelt krav fra lærerorganisasjonene.

KS ber også Rikslønnsnemnda om å fastsette virkningstidspunktet for ny Hovedtariffavtale og sentrale lønnsreguleringer til den 27. september som var den dag arbeidet ble gjenopptatt etter streiken. Dette i tråd med fast og langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda. I lys av formålet bak normen

om virkningstidspunkt, er det ingen forhold under lærerorganisasjonenes streik som tilsier et avvik fra normen.

## PARTENES KOMMENTARER

### Utdanningsforbundet skriver i innlegg av 31. januar 2023:

Utdanningsforbundet har følgende kommentarer til KS skriftlige innspill av 24.01.2023. Dokumentet følger kronologien i KSs innspill.

#### INNLEDNING

KS fremhever flere ganger i sitt innlegg at det er inngått avtale med de *39 øvrige partene* i tariffavtalen. Denne bruken av antallet parter som har inngått en avtale med KS så vi også flere ganger under streiken. På denne måten antyder KS at det bare er noen enkelte kravstore forbund som har satt foten ned.

Det er riktig at Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes landsforbund utgjør 3 av 42 fagforeninger i KS. Dette er imidlertid en grov skjevforstilling. Utdanningsforbundet vil bemerke at disse 3 fagforeningene kommer fra tre av fire hovedsammenslutninger og representerer om lag 25 % av arbeidstakerne i KS kapittel 4 (om lag 76 000 årsverk) og om lag 50 % av arbeidstakerne med høyere utdanning. Den inngåtte avtalen med de øvrige organisasjonene omfatter bare en tredjedel av de ansatte i fylkeskommunene.

Videre vil Utdanningsforbundet fremheve at streiken gjaldt lønnsveksten til undervisningsstillinger i grunnskolen og videregående skole. Av de organiserte i disse deler av kommunesektoren har Utdanningsforbundet om lag 90 % av de organiserte arbeidstakere, og «de 39» øvrige organisasjoner – utover Norsk Lektorlag og Skolenes Landsforbund – har ingen organiserte medlemmer av betydning i slike stillinger.

KS skriver videre:

«Det anføres imidlertid at virkningsdato for hovedtariffavtalen og sentrale lønnsendringer settes til arbeidets gjenopptakelse. Dette i tråd med fast og langvarig praksis fra Rikslønnsnemnda.»

Utdanningsforbundet vil anføre følgende:

Virkningsdato har ingen fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda utover virkningstidspunkt for sentralt, fastsatte generelle tillegg.

Sentrale tillegg har ulik karakter og Utdanningsforbundet er ikke enig i at de alltid skal håndteres likt når det gjelder virkningstidspunkt.

Under oppgjøret i 2022 ble det gitt lavere relative tillegg jo høyere utdanning som kreves i stillingen. Det anføres at det ikke foreligger fast og lang praksis for endret virkningstidspunkt av slike sentrale og varierende tillegg etter utdanningslengde. På denne bakgrunn må KS sin anførsel avvises.

#### KS skriver om reforhandlingsklausulen:

«Ethvert tekstlig eller økonomiske avvik Rikslønnsnemnda fastsetter fra meklingsresultatet, vil sannsynligvis innebære krav om reforhandling med konfliktadgang fra disse organisasjonene.»



Utdanningsforbundet vil hevde at denne reforhandlingsklausulen ikke hjemler oppsigelse av Hovedtariffavtalen, og dermed er det ikke hjemmel for streik etter krav om slike forhandlinger. At hovedtariffavtalen er sagt opp og løpt ut, er en forutsetning for bruk av kampmidler. At andre fremmer krav om forhandlinger under fredsplikt, hjemler ikke konfliktadgang. Etter Rikslønnsnemndas behandling i 1998 av sak mellom KS og Norsk Sykepleierforbund mfl., var den rettslige stillingen uavklart ved slik reforhandlingsklausul. KS avviste imidlertid LO Kommunes krav den gang utover å tilby det samme som sykepleierne fikk i tillegg under Rikslønnsnemndas behandling for eventuelle medlemmer i tilsvarende stillinger. KS bes klargjøre om det er gitt lovnader til andre forbund utover det som allerede er avtalt, siden dette påberopes som hinder for en fri behandling av Utdanningsforbundets påstander. I så fall er dette en selvpåført posisjon av ny dato som KS må bære ansvaret for, og som Rikslønnsnemnda ikke kan vektlegge etter fjorårets hovedoppgjør for Utdanningsforbundet som selvstendig part.

#### **Til KS' avsnitt om KS, partene og hovedavtalens forhandlingsordning og avtalestruktur:**

Forhandlingsansvaret for undervisningspersonell for KS (og Oslo kommune) er av ny dato. Overføring av forhandlingsansvaret fra statlig tariffområde skjedde med virkning fra hovedoppgjøret i 2004. I sin historiefortelling er dette utelatt av KS. Fram til 2004 har det vært nasjonale myndigheter som har stått for lønnsdannelsen, og dette var i hovedsak begrunnet i et enhetlig skoletilbud gjennom nasjonal tariffavtale med begrenset lokal avviksmulighet. Det er blant annet fortsatt slik at undervisningspersonell i grunnskolen og videregående skole står i Statens Pensjonskasse, og ikke i KLP eller egne pensjonskasser mv.

Ved overgang fra stat til kommune ble lærernes kompetanselønnsystem beholdt. Dette systemet bygger på lønn etter utdanning og ansiennitet.

Det er for øvrig en feil i siste kulepunkt; det må være arbeidstakerorganisasjon som kan iverksette arbeidskamp, som menes her. Ikke arbeidsgiverorganisasjon.

KS både underslår og har en grov forenkling i sin framstilling at partsforholdet i KS-området ligger til det enkelte forbund, og ikke til forhandlingssammenslutningen. Forhandlingssammenslutningens koordinerende rolle opphører etter meklingsavslutning. Deretter er det det enkelte forbunds medlemmer/vedtektsbestemte organer som tar stilling til et meklingsforslag. Slik KS den senere tid har opptrådt utfordres forhandlingssammenslutningenes rolle i lønnsdannelsen i retning av mer forbundsvisе løsninger. Arbeidstvistloven bygger på partsforhold til den enkelte organisasjon/forbund, og koordinering ellers bygger på avtalte sammenslutningsmodeller. Dersom større forbunds interesser nedprioriteres av KS over tid, vil dette bidra til endring av sammenslutnings-systemet.

#### **KS skriver om lønns- og stillingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA):**

«Det avtales med andre ord ikke egne sentrale lønnstillegg, verken til undervisningspersonalet eller til andre yrkesgrupper. Men andelen undervisningspersonale i de ulike stillingsgruppene varierer fra null prosent til hundre prosent. Derfor vil fordeling av lønnstillegg mellom stillingsgruppene gi et ulikt bidrag til lønnsveksten for henholdsvis undervisningspersonalet samlet og øvrige ansatte»

KS antyder her at Unio har fremmet krav som er i strid med Hovedtariffavtalen. Utdanningsforbundet vil påpeke at avtalestrukturen i seg selv ikke er til hinder for å prioritere enkelt grupper dersom det er enighet mellom partene om dette.

I resten av dette punktet gjennomgår KS tallmateriale som ikke vedgår tvisten.

Før overføringen i tariffperioden 2000-2002, ble lærerne gitt et lønnsloft, blant annet mot mer tilstedeværelse/større arbeidsplikt. Samtidig fikk alle andre arbeidstakere i offentlig sektor femte ferieuke. Etter at KS overtok forhandlingsansvaret i 2004-2005 var gjennomsnittslønnen i kap 5 og gjennomsnittslønnen for undervisningspersonell tilnærmet lik. Fram til i dag har gjennomsnittslønnen for undervisningspersonell svekket seg med ca kr 80.000, - pr år, sammenlignet med stillingene/ansatte med tilsvarende utdanningslengde i HTA kap. 5. Den relative svekkelsen er større sammenlignet med industrien, finansnæringen og varehandelen. Realiteten er at den økte arbeidsmengde som begrunnet lønnsloftet fortsatt er der, mens den relative verdien av lønnsloftet nå er borte sammenlignet med andre, sammenlignbare gruppers lønnsnivå. En gjentagende lavtlønnsprofil i tariffoppgjørene, der tillegg gis som «kronetillegg» har forsterket mindrelønnsutviklingen til skoleverket.

## **HOVEDTARIFFOPPGJØRET PR. 1.5.2022**

### **Til KS' punkt om forhandlings-, meklingsforløp og arbeidskamp**

Nest siste avsnitt er upresist for Utdanningsforbundets vedkommende:

Utdanningsforbundets representanter i Unios forhandlingsutvalg har flertall, og kunne dermed forkastet meklingsforslaget på vegne av hele Unio. Imidlertid var det vanskelig for helseforbundene å si nei til lønnstillegg både i 2022 og 2023 som traff dem godt. Utdanningsforbundets representanter i Unios forhandlingsutvalg tok ansvar for splittelsen ved å stemme blankt, slik at Unios forhandlings sammenslutning anbefalte meklingsforslaget. Samme dag i etterkant forkastet sentralstyret i Utdanningsforbundet meklingsforslaget i eget møte.

KS hevder at partene hadde motstridene interesser, delvis også innen samme forhandlings sammenslutning med ulike og sprikende krav til både profil, innretning og til økonomisk ramme. Utdanningsforbundet vil til dette påpeke at Unio fremmet et felles og omforent krav, hvor en viktig prioritering var lærere i skoleverket med lengst utdanning og ansiennitet. Vi kjenner oss ikke igjen i KS sitt forsøk på å fremstille Unios krav som sprikende.

### **Dialog mellom partene under streiken og omtale av prosessen i offentligheten**

KS fremstilling er ensidig, og underslår at det var utvetydig enighet om at intet skulle offentliggjøres med mindre en var enig om en løsning. KS måtte vite som profesjonell part at offentliggjøring av at det var gitt tilbud, både ville medføre press på den annen part som var i streik til å klarlegge sitt ståsted. For øvrig ble en slik offentliggjøring frarådet av Utdanningsforbundet i møtet 7.9.22. Utdanningsforbundet påpekte samtidig hensynet til den videre prosessen og arbeidet med å komme frem til en løsning.

Utdanningsforbundet opprettholder at utspillet innebar en uheldig offentliggjøring av forhold fremkommet i prosessen initiert av Riksmekler. Blant annet ved å benytte uttrykket «imøtekommer» fremstod det som at KS hadde foreslått en løsning som innfridde Utdanningsforbundets krav i streiken.

Offentliggjøringen 22. september ga allmennheten generelt og lærerne spesielt en forventning om at virkningstidspunktet i hvert fall ikke ville bli satt senere enn 1. juni.

At KS etter å ha gitt tilbud i fortrolighet, lovet diskresjon, likevel valgte å offentliggjøre innholdet i tilbudet må de selv tas ansvar for. KS hevder at det ikke er mulig å stå ved tilbudet på grunn av andre aktørers reforhandlingsklausul under fredsplikt. Dersom Utdanningsforbundet hadde akseptert tilbudet som ble gitt den 7.9.22 ville dette etter KS sitt resonnement medført at reforhandlingsklausulen ble utløst. Vi mener derfor at KS sin argumentasjon er en selvmotsigelse.

## **Nærmere om meklingsresultatet i kommuneoppgjøret 2022**

### **Innledning**

KS skriver at de avtalte lønnstilleggene har en profil som gjør at Unios grupper, sammen med sektorens øvrige utdanningsgrupper, kommer best ut kronemessig. Utdanningsforbundet vil påpeke at Unio krav, og Utdanningsforbundets grupper vil komme best ut med prosentvise tillegg. Kronetillegg gir best uttelling til grupper med lavere utdanningsnivå og gir en lavtlønnsprofil som opprettholder mindrelønnsutviklingen til lærergruppene med lengst utdanning og ansiennitet.

KS skriver også at meklingsløsningen ivaretar hovedlinjene i alle forhandlingssammenslutningene. Dette er en feilaktig påstand. Unio hadde som *en* av sine hovedprioriteringer at lærere i skoleverket med lengst utdanning og ansiennitet skulle prioriteres. Påstanden fremstår merkelig, det burde være godt kjent for KS at manglende imøtekommenhet av denne prioritering var årsaken til at Utdanningsforbundet ikke kunne akseptere meklingsløsningen.

### **Til KS' punkt Økonomi – tariff tillegg**

KS skriver i 3. avsnitt:

«.. Samtidig gis et ekstra kronetillegg på mellom 4.500 og 7.000 kroner til utvalgte stillingsgrupper med lang ansiennitet. I all hovedsak gjelder dette undervisningsstillinger. For KS var dette et svar på Unios krav om særskilte tiltak for undervisningsstillinger, også omtalt som «skoletillegg»...»

Til dette vil Utdanningsforbundet bemerke at KS om omtale av dette som et «Skoletillegg», ikke er i samsvar det «skoletillegg» som følger av Unios krav.

### **Til KS' punkt Andre endringer i hovedtariffavtalen**

Endringen i stillingskode 7960 var ikke i tråd med Unios krav, og kan derfor ikke omtales som en delvis innfrielse av kravet.

### **Til KS' punkt Kort om krav til endringer i hovedtariffavtalens som ikke ble tatt til følge under forhandlingene/meklingen**

KS skriver at et fellestrekk for krav som ble innfridd, var at de hadde interesse hos «alle» partene. Det er Utdanningsforbundet ikke enig i, og viser til forrige punkt.

### **Til KS' punkt NÆRMERE OM INTERESSETVISTEN**

*Lønnsvekst i hovedtariffavtalen kapittel 4 de siste årene*

KS skriver:

«Verken TBU (teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene) eller TBSK (partssammensatt beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren) lager tall for årslønnsvekst for yrkesgrupper.»

Utdanningsforbundet anfører:

Dette er ikke riktig. Undervisningsansatte er den største yrkesgruppen i kommunal sektor og omtales av teknisk beregningsutvalg som en egen yrkesgruppe med egne årslønnsveksttall. (tabell 1.1.)

Det er TBSK som beregner og leverer disse tallene for kommunesektoren til TBU.

På sine nettsider skriver KS følgende: *I rapporten med lønnsstatistikk fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) er kommunesektoren delt inn i «undervisningsansatte» og «øvrige ansatte». Denne inndelingen henger igjen fra den gang staten forhandlet lønn med lærerne, og gir liten mening med dagens lønssystem i kommunene, som gir tillegg etter utdanningslengde.*

At KS ikke anerkjenner undervisningsansatte som en gruppe i kommunal sektor eller ønsker at TBU fremlegger lønnsstatistikk for denne yrkesgruppen, betyr ikke at partene ikke skal forholde seg til den åpenbare bakgrunnen for at årets oppgjør førte til streik blant den største yrkesgruppen i kommunal sektor.

Teknisk beregningsutvalg dokumenterer at lønnsveksten for undervisningsansatte har vært betydelig svakere enn for andre grupper både på kort og på lang sikt.

Lønnsvekst	2011-2016**	2016 - 2021*	2021*
Kommuneansatte i alt	18	13,9	2,6
Kommune - øvrige	18,6	14,8	2,8
Undervisningsansatte	16,9	12,1	2,3
NHO Industri	16,8	14,1	3,1
Virke varehandel	17,7	18,3	4,7
Finans	21	18,4	3,7

\*NOU 2022:4

\*\*NOU 2017:10

TBSK (partssammensatt beregnings- og statistikutvalg for kommunesektoren) dokumenterer den samme utviklingen i partssammensatt utvalg som så på lønnsutviklingen til undervisningspersonalet. TBSK presenterer lønnsveksttall som datolønnsvekst, det vil si vekst i gjennomsnittlig lønnsnivå fra desember ett år til desember påfølgende år. Datolønnsvekst er egnet for å si noe om lønnsveksten til en gruppe over tid, men gir ikke et representativt bilde ved å plukke enkeltår slik KS velger å gjøre i sitt innlegg.

TBSK dokumenterte i Partssammensatt utvalg i rapport datert 18. juni 2020, og tilleggsrapport 25. mars 2021 med tall etter 2020 rett etter hovedrapporten, jf. tilleggsrapport av 25. mars 2021 at lærerne har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre grupper i kommunal sektor både på kort og på lang sikt. Disse tallene og analysene inneholder også vurderinger av strukturelle endringer. Tallgrunnlaget for analysene som partene er enige om er gjengitt i vårt hovedinnlegg. (se tabeller i

hovedinnlegg) KS utelater disse analysene i sitt skriftlige innlegg og velger i stedet å fremheve et utvalg av datolønnsveksttall for enkeltår og fremstiller på denne måten en annen virkelighet enn den partene har vært enige om etter meklingene i 2019 og 2020.

Utdanningsforbundet vil minne om at disse rapportene er resultat av en meklingsløsning fra 2019 som understreket følgende «Dersom det er uenighet i TBSK om tallmaterialet og analysen, forutsetter partene at det benyttes uavhengig ekspertise» (Riksmeklerens møtebok i sak 2019-013, pkt. I Lønnsutvikling for undervisningspersonalet.)

*Til KS' punkt Gjennomsnittlige lønnstillegg*

KS skriver:

«Sammenligning kan også belyses ved å se på avtalte gjennomsnittlige lønnstillegg.»

KS bruker betydelig plass i sitt skriftlige innlegg på å legge frem gjennomsnittlige kronetillegg til ulike stillingsgrupper. Det fremgår ikke av KS' beregninger om dette er basert på registrert lønnsvekst eller gjennomsnittlige lønnstillegg i lønnsoppgjørene. Det fremgår imidlertid at deler av lønnstilleggene er holdt utenfor. Både TBSK og TBU regner lønnsvekst i prosent basert på registrerte lønnsdata. Utdanningsforbundet vil bemerke at det er gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst over tid som er bakgrunnen for konflikten.

**Til KS' kommentarer til Utdanningsforbundets innlegg, krav og anførsler**

*Krav og anførsler om rekrutteringsutfordringer*

KS skriver:

*Den offisielle statistikken fra 2022 fra Utdanningsdirektoratet viser at "Andelen lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetting har vært stabil de siste fem årene og ligger på 5,6 prosent. Også andelen undervisningstimer gitt av lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetting har holdt seg stabil de siste fem årene. 4,4 prosent av undervisningstimene blir i dette skoleåret gitt av lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetting."*

Utdanningsforbundet anfører:

KS forholder seg her til kommunenes egenrapporterte tall til GSI som gjengir en planlagt undervisningssituasjon i grunnskolen. GSI inneholder ikke informasjon om situasjonen i den videregående opplæringen. Tallene viser ikke hvor stor andel som har fullført og bestått lærerutdanning, men hvordan kommunene selv har vurdert kompetansen til undervisningspersonalet som er planlagt ved starten av skoleåret. Det vil være ulikt fra kommune til kommune og fra skole til skole hvilken utdanningsbakgrunn som blir vurdert som godkjent for tilsetting og denne statistikken forteller ikke hvorvidt de ansatte som telles har en lærerutdanning eller ikke.

Utdanningsforbundet gjentar:

SSB sin statistikk om ansatte i barnehage og skole for 2021 viser at om lag 17 000 eller nesten 1 av 5 undervisningsårsverk i skolen (grunn- og videregående) er utført av ansatte og vikarer som ikke har lærerutdanning. I den offentlige skolen var denne andelen i 2021 16,7% i grunnskolen og 21,1% i videregående opplæring.

SSBs statistikk viser et øyeblikksbilde over det faktiske utdanningsnivået til ansatte som har utført undervisningsarbeid uavhengig av ansettelsesforhold, stillingskode eller lønn. Statistikken tar også høyde for en betydelig bruk av vikarer gjennom året som mangler lærerutdanning.

KS skriver videre:

*KS påpeker også at søknadstallene til lærerutdanningene som Utdanningsforbundet viser til i sitt innlegg, ikke stemmer med de tallene som Samordna opptak kom med i slutten av april 2022. I et år der de generelle søkertallene til universitets- og høyskolestudier ble kraftig redusert, endte søkertallene på lærerutdanningene slik (hentet fra Utdanningsforbundets egen presentasjon av søkertallene):*

Utdanningsforbundet anfører:

Dette er riktig. Tallene som er gjengitt i hovedinnlegget er fra april 2021 og ikke 2022. Det er altså brukt feil årstall i hovedinnlegget, men søkertallene er riktige.

Det er en allmenn kjent problemstilling at søkertallene til lærerutdanningene har vært synkende de siste årene. Det er imidlertid en liten økning i søkertallene til grunnskolelærerutdanning 1-7 i 2022. Årsaken til økningen i 2022 er endra opptakskrav til lærerutdanningene.

Utdanningsforbundet vil samtidig bemerke at det i 2022 samlet sett var en nedgang i søkere med tilbud om studieplass på 14,8 % og en nedgang i antall førstevalgsøkere på 11,1 %. Antallet studieplasser er tilnærmet uendret. Samtidig som opptakstallene synker og lærerstudenter faller fra, står en stor andel av studieplassene ved lærerutdanningene tomme:

*Krav om «Skoletillegg»*

KS spør:

«Det er ytterst uklart for KS hvordan kravet skulle kunne iverksettes i praksis. Betyr det at ansatte i angjeldende stillingskoder pr. 1. mai skal gis et engangstillegg fra samme dato? Det vil i så tilfelle være å avvike fra lønssystemet i HTA kapittel 4 der det skal gis like generelle tillegg til alle ansatte i samme stillingsgruppe.

Eller innebærer kravet at hovedtariffavtalen endres slik at det etableres høyere garantilønn for lærerstillingene enn for andre stillinger med lik utdanningslengde? Det vil i så tilfelle bryte med likelønnsprinsippet i lønssystemet i HTA kapittel 4 der det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde.»

Utdanningsforbundet anfører:

Kravet om skoletillegg er utførlig begrunnet, forklart og gjennomgått med KS. Kravet innebærer ikke et engangstillegg eller en høyere garantilønn for lærerstillingene. Som det fremgår av påstanden innebærer kravet et fast tillegg som skal behandles og utbetales som andre faste tillegg knyttet til arbeidsytelse jf. HTA kap 3, pkt 3.7. 2. Dette bryter ikke med likelønnsprinsippet. Tvert om er tillegget ment å ivareta lærerne i et likelønnsperspektiv.

Kravet er beregnet til 0,3 prosentpoeng av disponibel årslønnsvekstramme i kapittel 4 i 2023, noe lavere enn kostnaden ved de allerede avtalte økningene i kompensasjon for ubekvem arbeidstid på

0,4 prosentpoeng for 2023. Det er altså allerede avtalt tillegg som binder opp den disponible rammen for 2023 for ansatte som omfattes av ubekvemstillegg, samt generelle lønnstillegg til stillingsgruppene. Mellomoppgjøret for 2023 er derfor allerede åpnet og forhandlingene våren 2023 er altså ikke til hinder for et slikt tillegg. Utdanningsforbundets påstand gir faktisk en noe lavere kostnad for 2022 enn kostnaden ved riksmeklerens skisse og beregningene over/under viser at KS' påstand bruker mer av den disponible rammen i 2023 enn Utdanningsforbundets påstand.

Påstanden er formulert slik:

*Med virkning fra 01.05.2023 gis et skoletillegg på kr 10.300, - til arbeidstakere i stillingskodene 7961 Lærer, 7962 Adjunkt, 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning, 7964 Lektor og 7965 Lektor med tilleggsutdanning (U5).*

*Tillegget behandles og utbetales som andre faste tillegg knyttet til arbeidsytelse, jf. HTA kap 3, pkt 3.7. 2*

Om påstandene og forholdet til frontfagsmodellen:

Verken Utdanningsforbundets primære eller subsidiære påstand bryter med frontfagsmodellen. Begge påstandene har en samlet kostnad som er innenfor normen og har faktisk en noe lavere samlet kostnad i 2022 enn om lærerorganisasjonene hadde sluttet seg til Riksmeklerens skisse i mai 2022.

Når KS ber om at «Rikslønnsnemnda avviser påstandene fra de tre lærerorganisasjonene og fastsetter virkningstidspunktet for ny Hovedtariffavtale og allerede avtalte sentrale lønnsreguleringer til den 27. september som var den dag arbeidet ble gjenopptatt etter streiken», må det påpekes at dette i såfall vil innebære et betydelig avvik fra frontfagsnormen og skape ytterligere forrykkelser i koordineringen av lønnsdannelsen som ingen parter er tjent med.

Vi vil videre påpeke at arbeidet først ble gjenopptatt 28.09.2022 og ikke 27.09.2022 slik KS skriver.

Beregningene viser også at KS' påstand (27.09.2022) vil gi en kostnadsramme som er **kr. 526 896 006** lavere enn kostnaden for 2022 ved riksmeklerens skisse og **kr. 521 150 454** lavere enn kostnaden ved tilbudet KS offentliggjorde under streiken, samt Utdanningsforbundets primære og sekundære påstand.

Arbeidsgiver, KS, påberoper seg betydelige besparelser i 2022 i en størrelsesorden som vil ha som konsekvens at fremtidige konflikter av arbeidsgiver søkes løst ved tvungen lønnsnemnd fremfor å tilstrebe løsninger i forhandlinger og mekling mellom partene. En slik løsning vil være en alvorlig inngripen i organisasjonsfriheten og retten til arbeidskamp og ha konsekvenser for maktbalansen i trepartssamarbeidet. KS' påstand bør derfor ikke tas til følge av Rikslønnsnemnda og Utdanningsforbundet ber om at denne avvises.

Riksmeklerens skisse/møtebok (virkningsdato 01.05.2022):

Årslønnsvekstramme - Riksmeklerens møtebok	Kap 4	Ledere	Gr.1	Gr.2
Overheng til 2022	1,70 %	1,90 %	1,70 %	1,80 %
Anslag glidning i 2022	0,20 %	0,90 %	0,20 %	0,30 %
Sentrale lønnstillegg per 1.5.2022	1,91 %	1,68 %	1,97 %	1,87 %
Følgkostnad per. 01.05.2022	0,03 %	0,03 %	0,04 %	0,02 %
Sum sentrale tillegg	1,94 %	1,71 %	2,01 %	1,89 %
<b>Anslag årslønnsvekst 2021 - 2022</b>	<b>3,84 %</b>	<b>4,51 %</b>	<b>3,91 %</b>	<b>3,99 %</b>
Overheng til 2023	1,03 %	1,15 %	1,07 %	1,04 %
Kostnad i 2022	3 191 428 420	104 590 713	1 399 177 564	1 684 400 525

Utdanningsforbundets påstand for 2022 (virkningsdato 01.06):

Utdanningsforbundets påstand - årslønnsvekstramme 2022	Kap 4	Ledere	Gr.1	Gr.2
Overheng til 2022	1,70 %	1,90 %	1,70 %	1,80 %
Anslag glidning i 2022	0,20 %	0,90 %	0,20 %	0,30 %
Sentrale lønnstillegg per 1.5.2022	1,44 %	1,50 %	1,95 %	1,02 %
Streikende - sentrale lønnstillegg per. 01.06.2022	0,47 %	0,16 %	0,01 %	0,85 %
Følgkostnad per. 01.05.2022	0,02 %	0,02 %	0,04 %	0,01 %
Streikende - følgkostnad per. 01.06.2022	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %
Sum sentrale tillegg	1,93 %	1,68 %	2,01 %	1,89 %
<b>Anslag årslønnsvekst 2021 - 2022</b>	<b>3,83 %</b>	<b>4,48 %</b>	<b>3,91 %</b>	<b>3,98 %</b>
Overheng til 2023	1,13 %	1,17 %	1,08 %	1,23 %
Kostnad i 2022	3 185 682 868	103 140 996	1 397 864 382	1 681 361 346

Utdanningsforbundets påstand for 2023:

Utdanningsforbundets påstand årslønnsvekstramme 2023	Kap 4	Ledere	Gr.1	Gr.2
Overheng til 2023	1,13 %	1,17 %	1,08 %	1,23 %
Anslag glidning i 2023	0,20 %	0,90 %	0,20 %	0,20 %
Skoletillegg 01.05. 2023	0,30 %	0,00 %	0,00 %	0,55 %
Følgkostnader av skoletillegg per. 01.05.2023	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Ubekvemstillegg økning pr.01.01.2023	0,38 %	0,14 %	0,60 %	0,23 %
Sum sentrale tillegg	0,68 %	0,14 %	0,60 %	0,79 %
<b>Anslag årslønnsvekst 2022 - 2023</b>	<b>2,01 %</b>	<b>2,21 %</b>	<b>1,88 %</b>	<b>2,21 %</b>



KS påstand for 2022 (virkningsdato 27.09.2022):

KS' påstand - årslønnsvekstramme 2022	Kap 4	Ledere	Gr.1	Gr.2
Overheng til 2022	1,70 %	1,90 %	1,70 %	1,80 %
Anslag glidning i 2022	0,20 %	0,90 %	0,20 %	0,30 %
Sentrale lønnstillegg per 1.5.2022	1,39 %	1,50 %	1,95 %	0,96 %
Streikende - sentrale lønnstillegg per. 27.09.2022	0,20 %	0,07 %	0,01 %	0,36 %
Følgkostnad per. 01.05.2022	0,02 %	0,02 %	0,04 %	0,01 %
Streikende - følgkostnad per. 27.09.2022	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Sum sentrale tillegg	1,62 %	1,59 %	2,01 %	1,33 %
<b>Anslag årslønnsvekst 2021 - 2022</b>	<b>3,52 %</b>	<b>4,39 %</b>	<b>3,90 %</b>	<b>3,43 %</b>
Overheng til 2023	1,35 %	1,27 %	1,08 %	1,60 %
Kostnad i 2022	2 664 532 414	97 530 589	1 392 782 369	1 184 639 853

KS påstand for 2023:

KS' påstand årslønnsvekstramme 2023	Kap 4	Ledere	Gr.1	Gr.2
Overheng til 2023	1,35 %	1,27 %	1,08 %	1,60 %
Anslag glidning i 2023	0,20 %	0,90 %	0,20 %	0,20 %
Sentrale lønnstillegg per 1.1.2023	0,10 %	0,00 %	0,00 %	0,18 %
Følgkostnader av sentrale tillegg per. 01.01.2023	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Ubekvemstillegg økning pr.01.01.2023	0,38 %	0,14 %	0,60 %	0,23 %
Sum sentrale tillegg	0,48 %	0,14 %	0,60 %	0,41 %
<b>Anslag årslønnsvekst 2022 - 2023</b>	<b>2,03 %</b>	<b>2,31 %</b>	<b>1,88 %</b>	<b>2,21 %</b>

Oppsummert:

	2022		2023	
	KS påstand 2022	Utdanningsforbundets påstand for 2022	KS påstand 2023	Utdanningsforbundets påstand for 2023
Kap 4	3,52 %	3,83 %	2,03 %	2,01 %
Ledere	4,39 %	4,48 %	2,31 %	2,21 %
Gruppe 1	3,90 %	3,91 %	1,88 %	1,88 %
Gruppe 2	3,43 %	3,98 %	2,21 %	2,21 %

#### VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR SENTRALE LØNNSTILLEGG

Utdanningsforbundet opprettholder sitt krav om at virkningstidspunktet for hovedtariffavtalen og alle sentrale lønns- og tariffendringer settes til 01.06.2022.

KS skriver at den vanlige praksisen i KS-området når arbeidskonflikt avsluttes gjennom gjenopptatt mekling eller forhandlinger er at virkningstidspunkt settes til avslutning av konflikten.

Utdanningsforbundet er uenig i denne fremstillingen av praksis og viser til at det for eksempel i 2008 ble gitt virkningsdato 1. mai etter mekling og avsluttet streik 5. juni.

### OPPSUMMERING/ANFØRSLER

I tilnærmet hele perioden KS har hatt forhandlingsansvaret har undervisningspersonellens relative lønnsnivå blitt svekket. Svekkelsen har skutt fart i pandemiårene og 2022-oppgjøret. Dette gjelder både i forhold til privat sektor for de med tilsvarende utdanningslengde, og i forhold til de med tilsvarende utdanningslengde i KS-området kap 5 (ingeniørstillinger og stillingsgrupper/saksbehandlere med høyere akademisk utdanning av 4-5 års varighet mfl.).

### KS skriver i innlegg av 7. februar 2023:

Det vises til avsluttende innlegg/tilsvar til Rikslønnsnemnda fra Utdanningsforbundet.

### Kommentarer til punktet Innledning

At KS redegjør for at hovedtariffavtalen 2022-2024 er inngått med 39 parter, er en viktig saksopplysning til Rikslønnsnemnda. Likeledes er det viktig for KS å få frem at hovedtariffavtalen inngås likelydende med alle partene. Vi bestrider ikke omfanget av undervisningsstillingene i kommunene og fylkeskommunene tilsluttet KS-tariffområde slik Utdanningsforbundet fremstiller det. For helhetens skyld, legges her frem samlet omfang av antall medlemmer i organisasjonene med partsforhold til hovedtariffavtalen. (Medlemmer av de frittstående forbundene Lederne og Folkehøgskoleforbundet kommer i tillegg).

### Oversikt over medlemmer pr. 1. januar 2022

<b>Akademikerne kommune</b>	<b>27 535 medlemmer</b>		
Norsk lektorlag	3 765	Samfunnsviterne	3087
Arkitektenes Fagforbund	510	Samfunnsøkonomene	155
Den norske legeforening	2 658	Econa	1 088
Den norske tannlegeforening	1 264	Tekna	3 589
Den norske veterinærforening	18	NITO	7 130
KOL	6	Norges farmaceutiske Forening	15
Naturviterne	1 495	Jordmorforeningen	426
Juristforbundet	1 496	Norsk psykologforening	833
<b>LO Kommune</b>	<b>189 601 medlemmer</b>	<b>YS</b>	<b>31 210 medlemmer</b>
Fagforbundet	166 539	Delta (+ AVYO)	26 299
Fellesorganisasjonen (FO)	15 273	Norsk skolelederforbund	2 772
Creo	2 803	Parat	2 088
Skolens landsforbund	4 710	Yrkestrafikkforbundet	47
El & It-forbundet	244	STAFO	4
Norsk Sjøoffisersforbund	32		
<b>Unio</b>	<b>138 657 medlemmer</b>		
Utdanningsforbundet	95 340	Forskerforbundet	451
Norsk Sykepleierforbund	35 188	Det norske maskinistforbund	445
Norsk Fysioterapeutforbund	2 319	Det norske Diakonforbund	10
Norsk Ergoterapeutforbund	1 864	Norsk Radiografforbund	15
Akademikerforbundet	1 648	Presteforeningen	6
Bibliotekarforbundet	929	Norsk Tannpleierforening	442

Utdanningsforbundets begrunnelser for å bruke arbeidskamp utelukker ikke det faktum at forhandlingene om revisjon av hovedtariffavtalen skjer samlet med forhandlingssammenslutningene slik de er presentert over.

#### **Kommentarer til reforhandlingsklausulen**

KS er ikke enig i Utdanningsforbundets beskrivelse av den rettslige konsekvensen av reforhandlingsklausulene. De tariffparter med reforhandlingsklausul har inngått tariffavtale med KS og derav etablert fredsplikt under den forutsetning av at andre organisasjoner i nemndsbehandling ikke oppnår bedre resultat enn det som følger av protokollen. Dersom denne forutsetningen brister kan den aktuelle organisasjon kreve reforhandling hvor også den etablerte fredsplikten er i spill. Tariffoppgjøret 2022 er da ikke lengre avsluttet for de tariffparter som krever reforhandling.

KS har ikke gitt noen lovnader til andre forbund ut over det som er avtalt i hovedoppgjøret.

**Kommentarer til punktene om henholdsvis KS, partene, hovedavtalens forhandlingsordning og avtalestruktur, samt punktet om lønns- og stillingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA)** Innledningsvis kan for ordens skyld nevnes at det er helt korrekt når Utdanningsforbundet peker på skrivefeilen i vårt innlegg. Her har vi kommet i skade for å bruke begrepet arbeidsgiver i stedet for arbeidstaker.

#### **En likelydende hovedtariffavtale med 42 parter forhandles mellom KS og forhandlingssammenslutningene**

KS opprettholder vår framstilling av hovedavtalens forhandlingsordning og partsforhold og presiserer at forhandlingssammenslutningenes plikt til å forhandle går lenger enn å ha en koordinerende funksjon slik Utdanningsforbundet hevder. Forhandlingsordningen ble innarbeidet i hovedavtalen i pr. 1.2.2002 etter at Stabelutvalget (Utvalget for tarifforhandlingssystemet) avga sin innstilling i 2001 (NOU 2001 – 14 Vårens vakreste eventyr . . .?)

I innstillingens sammendrag er dette omtalt særskilt:

«Kapittel 12 omhandler kommunal sektor. Utvalget anbefaler at forhandlingsordningen i kommunesektoren bør reguleres på en fastere måte enn hva som hittil har vært tilfelle. Utvalget påpeker her behovet for et mer ordnet og strukturert forhandlingssystem med forhandlingssammenslutninger og en enhetlig arbeidsgiveropptreden.

Utvalget har vurdert om den nødvendige samordning krever egen permanent lov om forhandlings-ordningen i den kommunale sektor og er kommet til at dette bør unngås til fordel for de reguleringer partene selv kan foreta ved avtale. Utvalget peker på flere problemer knyttet til en særskilt rettslig regulering av forholdene i kommunesektoren. Utvalget er dessuten kjent med at man innenfor KS-området står foran revisjon av Hovedavtalen og Rammeavtalen om forhandlingsordningen. En revisjon av avtalene bør ta sikte på at forhandlinger megling og avtaleslutning mellom partene blir samordnet på en hensiktsmessig måte. Utvalget forutsetter at man for Oslo kommune foretar en tilsvarende samordning. Utvalget anbefaler at forhandlingssammenslutningenes rolle formaliseres

gjennom tariffavtalebestemmelser og at det formelle grunnlaget for sammenslutningene dermed opprettholdes gjennom hele avtaleperioden. Dette innebærer at sammenslutningen får partsforhold og må derfor ha en enhetlig og samordnet opptreden så vel i forhandlinger i meglings som i konflikt. «

KS har på ingen måte utfordret forhandlingssammenslutningenes rolle. Tvert imot, er vi opptatt av å fremheve den viktige rollen sammenslutningene har, og vi oppfatter at alle sammenslutningene tar sine plikter og ansvar på alvor.

### **Kommentarer til lønnsutvikling i en lang tidsserie**

Undervisningspersonalet ble overført fra det statlige tariffområdet til det kommunale fra 1.5.2004. KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune har i alle oppgjørene fra 2004 til 2020 kommet til enighet; enten gjennom forhandlinger, i meglings eller etter streik.

Utdanningsforbundet skriver:

“Før overføringen i tariffperioden 2000-2002, ble lærerne gitt et lønnsloft, blant annet mot mer tilstedeværelse/større arbeidsplikt. Samtidig fikk alle andre arbeidstakere i offentlig sektor femte ferieuke. Etter at KS overtok forhandlingsansvaret i 2004-2005 var gjennomsnittslønnen i kap 5 og gjennomsnittslønnen for undervisningspersonell tilnærmet lik. Fram til i dag har gjennomsnittslønnen for undervisningspersonell svekket seg med ca kr 80.000, - pr år, sammenlignet med stillingene/ansatte med tilsvarende utdanningslengde i HTA kap. 5.”

Vi påpeker først at lærerne fikk framforhandlet sin femte ferieuke i 2014.

Videre er beløpet på 80.000 kroner per år feil. Utdanningsforbundet mener kanskje 80.000 kroner gjennom hele perioden fra 2004 til 2020. Det er riktig at lønnsnivået i HTA kapittel 5 har økt mer enn lønnsnivået for lærerkodene i perioden fra 2004 til 2020. Men, kapittel 5 omfatter i all hovedsak arbeidstakere med mastergrad, mens et stort flertall av ansatte i lærerkodene har utdanning på bachelornivå. Dersom en sammenligner lønnsnivået for lektor med tilleggsutdanning med lønnsnivået for stillinger i kapittel 5, er lønnsnivået for lektor med tilleggsutdanning høyere enn alle stillingskoder i kapittel 5 bortsett fra lege, advokat, tannlege, psykolog og arkitekt.

Utdanningsforbundet skriver videre:

“En gjentagende lavtlønnsprofil i tariffoppgjørene, der tillegg gis som «kronetillegg» har forsterket mindrelønnsutviklingen til skoleverket”.

Dette mener KS ikke er riktig. Siden undervisningspersonalet ble en del av KS-området er det kun i 2005 at sentrale lønnstillegg blitt gitt som et flatt kronetillegg. I oppgjørene fra 2006 til og med 2014 ble lønnstillegg gitt som en kombinasjon av prosent- og kronetillegg, bortsett fra i 2008 da det ble gitt et rent prosenttillegg. Fra og med 2015 er lønnstillegg gitt som differensierte kronetillegg per stillingsgruppe. Siden 2015 har det ikke vært en lavtlønnsprofil på de sentrale tilleggene.

Utdanningsforbundet skriver at de før overføringen i tariffperioden 2000-2002 – det vil si for mer enn 20 år siden - ble gitt et lønnsloft, blant annet mot mer tilstedeværelse/større arbeidsplikt, og skriver videre:

«Realiteten er at den økte arbeidsmengde som begrunnet lønnsloftet fortsatt er der, mens den relative verdien av lønnsloftet nå er borte sammenlignet med andre, sammenlignbare gruppers lønnsnivå.»

Denne påstanden illustrerer det premisset som KS opplever at Utdanningsforbundet legger til grunn for krav i forhandlinger og for deres påstand overfor Rikslønnsnemnda. Et premiss om at det relative lønnsnivået for lærerne som gruppe - opp mot andre grupper - skal låses til den lønnsrelasjonen som var mellom ulike gruppers lønnsnivå for mer enn 20 år siden. Utdanningsforbundet har da valgt et tidspunkt hvor lærerne akkurat hadde fått ett lønnsloft, og dette utgangspunkt ligger til grunn for det som Utdanningsforbundet omtaler som en «mindrelønnsutvikling».

Både gruppenes sammensetning og de relative lønnsrelasjonene mellom grupper endres over tid, og som vår gjennomgang illustrerer er det mange ulike årsaker til at både gruppenes sammensetning og lønnsrelasjonene endres. Hvilket tidspunkt som legges til grunn for slike sammenligninger over tid, er også avgjørende for om lønnsutviklingen for den gruppen som analyseres viser en «mindrelønnsutvikling» eller «merlønnsutvikling».

Det er en rekke ulike årsaker til at lønnsrelasjonene mellom grupper kan endres over tid, for eksempel som følge av endringer i tariffbestemmelser som ikke angår lønn. Utdanningsforbundets omtale av «lønnsloftet» illustrerer dette godt, når de viser til at dette «lønnsloftet» var begrunnet med blant annet «mer tilstedeværelse/større arbeidsplikt». Utdanningsforbundet ser da samtidig bort i fra den åpenbare selvmotsigelsen det er, at et slikt lønnsloft for en gruppe, ikke hadde vært mulig, dersom det var et premiss at lønnsrelasjonene mellom grupper skulle ligge fast over tid.

#### **Kommentarer til punktet Andre endringer i hovedtariffavtalen**

Utdanningsforbundet skriver at endringen i hovedbenevnelsen av stillingskode 7960 ikke var i tråd med Unios krav under hovedoppgjøret 2022, og derfor ikke en delvis innfrielse av kravet. Det var viktig for Unio at en som ikke fylte kompetansekravene for tilsetting i undervisningsstilling ikke skulle ha tittelen “lærer”. KS gikk derfor med på endring av stillingskoden fra “Lærer uten godkjent utdanning” til “Undervisningsstilling uten godkjent utdanning”, utvilsomt en delvis innfrielse av Unios krav.

#### **Kommentarer til punktet Lønnsvekst i hovedtariffavtalen kapittel 4 de siste årene**

Utdanningsforbundet skriver:

“Teknisk beregningsutvalg dokumenterer at lønnsveksten for undervisningsansatte har vært betydelig svakere enn for andre grupper både på kort og på lang sikt”

Utdanningsforbundet viser her til tabell 1.1 i TBU-rapporten. Som tidligere nevnt omfatter tall for kommunesektoren i TBU-rapporten i alt fem ulike tariffavtaler. TBSK-rapporten viser tall for kun KS' tariffområde som er relevant i denne saken.

Utdanningsforbundet skriver også:

“Datalønnsvekst er egnet for å si noe om lønnsveksten til en gruppe over tid, men gir ikke et representativt bilde ved å plukke enkeltår slik KS velger å gjøre i sitt innlegg.”

Tallene som KS presenterte i tabell 4, viser kun tall for arbeidstakere i kapittel 4, der alle arbeidstakere har samme dato for lønnstillegg. Derfor er datalønnsvekst et egnet lønnsbegrep. TBSK lager ikke tall for årslønnsvekst for alle gruppene som er presentert i tabell 4 (kun gruppe 1 og kapittel 4 samlet).

Utdanningsforbundet skriver videre:

“TBSK dokumenterte i Partssammensatt utvalg i rapport datert 18. juni 2020, og tilleggsrapport 25. mars 2021 med tall etter 2020 rett etter hovedrapporten, jf. Tilleggsrapport av 25. mars 2021 at lærerne har hatt en svakere lønnsutvikling enn andre grupper i kommunal sektor både på kort og på lang sikt. Disse tallene og analysene inneholder også vurderinger av strukturelle endringer. Tallgrunlaget for analysene som partene er enige om er gjengitt i vårt hovedinnlegg. (se tabeller i hovedinnlegg) KS utelater disse analysene i sitt skriftlige innlegg og velger i stedet å fremheve et utvalg av datalønnsveksttall for enkeltår og fremstiller på denne måten en annen virkelighet enn den partene har vært enige om etter meklingsene i 2019 og 2020.”

Utdanningsforbundet hevdet i sin mediekampanje under oppgjøret i 2022 at lærere var lønnstapere seks år på rad. Det kan her illustreres gjennom en artikkel på Utdanningsforbundet.no.

Dette er grunnen til at tabellen i KS' skriftlige innlegg hadde med tall for de siste seks årene.

I meklingsen mellom KS og hhv. Unio og Akademikerne kommune i 2019 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som fulgte lønnsutviklingen til undervisningspersonalet sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området fra 2004 til 2019. Partene leverte ferdig rapport i juni 2020, og en tilleggsrapport i mars 2021. Rapportene omtales av Utdanningsforbundet i deres tilsvarende svar. Partene er enige om samtlige tall i begge rapportene. Rapporten omhandler i all hovedsak kapittel 4, det vil si arbeidstakere som er omfattet av sentrale lønnstillegg. Her er noen av hovedkonklusjonene:

- Målt i prosent er det riktig at lønnsveksten for undervisningspersonell er lavere enn for gruppen av såkalte «øvrige ansatte». Målt i kroner derimot, er lønnsveksten for undervisningspersonell høyere enn for øvrige ansatte.
- Det meste av forskjellen i lønnsvekst mellom undervisning og øvrige ansatte oppstår i årene 2006 til 2008. Fra 2010 er forskjellen liten. Majoriteten av dagens arbeidstakere er ansatt etter 2008.
- Trenden med lavtlønnsprofil på sentrale tillegg snudde fra 2014. Lavtlønnsprofilen før 2014 er noe av forklaringen på at undervisningspersonell har hatt lavere lønnsvekst enn øvrige

ansatte. Sammenlignet med øvrige ansatte med U/H-utdanning (gruppe 2, øvrige), er forskjellen i sentrale tillegg helt marginal.

- Sammensetningseffekter forklarer noe av forskjellen i lønnsvekst mellom undervisningspersonell og øvrig personell.
- Lønnsveksten innenfor gruppen undervisning er svært ulik. Lærer og adjunkt har lavest lønnsvekst, og disse stillingskodene trekker ned det samlede snittet for undervisningsansatte. Også innenfor grupper «øvrige» ansatte er lønnsveksten svært ulik.
- Sysselsettingsveksten for undervisningspersonell er markant lavere enn for andre grupper. Fra 2004 til 2020 er veksten i antall årsverk for undervisningsansatte 6 prosent. For øvrige ansatte med U/H-utdanning er den over 137 prosent. Samtidig er turnover for undervisningsansatte lavere enn for øvrige ansatte. Rapporten viser at det er en sammenheng mellom sysselsettingsvekst og turnover, og lønnsglidning. Grupper med høy sysselsettingsvekst og høy turnover har høy glidning, og motsatt, grupper med lav sysselsettingsvekst og lav turnover har lav glidning.

På bakgrunn av konklusjonene mener KS:

Fordi forskjellen i samlet lønnsvekst i hovedsak skyldes stor forskjell i årene 2006 til 2008 er det lite relevant å sammenligne lønnsutvikling for en så lang periode som fra 2004 til 2020. En stor andel av arbeidsstyrken er dessuten skiftet ut siden 2004.

Det gir mindre mening å sammenligne «undervisning» vs. «øvrige». Begge grupper inneholder mange stillingskategorier med helt ulikt lønnsnivå og lønnsutvikling. Med dagens lønssystem gis sentrale lønnstillegg etter utdanningsnivå, ikke etter yrkesgruppe eller tjenesteområde.

Den store forskjellen i både turnover og sysselsettingsvekst mellom undervisningspersonale og øvrige ansatte med U/H-utdanning, tyder på at kommunene har måtte bruke langt mer penger på å rekruttere og beholde øvrig personale framfor undervisningspersonale. Det er spesielt innenfor helse-/omsorgssektoren det har vært en kraftig vekst i etterspørsel etter arbeidskraft.

Hovedtariffavtalen er basert på at lønnsdannelsen skjer gjennom en kombinasjon av sentrale og lokale lønnstillegg. Dette viser at lønnsdannelsen i KS-området har fungert som den skal. Alle ansatte har vært sikret en lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg og ansiennitetstillegg. Samtidig har grupper av arbeidstakere det har vært særskilt vanskelig å rekruttere og beholde (f.eks. sykepleiere og barnehagelærere), hatt høy glidning.

De to siste årenes økning i årsverk på stillingskode 7960 - Lærer uten godkjent utdanning, har bidratt til at lønnsveksten for "undervisningsansatte" i TBU-rapporten har blitt trukket ned. Den økte bruken av lærere uten godkjent utdanning hadde trolig en «koronaårsak», eksempelvis ved at skoleklasser kan ha blitt delt inn i mindre kohorter og generell økt bruk av vikarer grunnet høyt sykefravær. I 2021 førte streiken med Unio og Norsk Lektorlag til forskjøvet virkningstidspunkt for lønnstillegg. Dette trakk årslønnsveksten for undervisningsansatte i 2021 ned med 0,2 prosentpoeng.

Vi ber Rikslønnsnemnda merke seg at partene i "Lønnsutviklingsutvalget", som inkluderer Utdanningsforbundet, er enig i at trenden med lavtlønnsprofil på sentrale tillegg snudde fra 2014. Den «gjentakende lavlønnsprofilen» Utdanningsforbundet bygger sin anførsel om mindrelønnsutvikling på, skriver seg 9 år og lengre tilbake i tid. Det er heller ikke riktig som Utdanningsforbundet skriver at lønnstillegg er blitt gitt som rene kronetillegg. Siden 2004 er det kun i 2005 at sentrale lønnstillegg er blitt gitt som kronetillegg. I alle senere oppgjør har lønnstillegg blitt gitt som en kombinasjon av prosent- og kronetillegg, eller differensierte kronetillegg som øker med nivå på utdanning.

#### **Kommentarer til punktet Gjennomsnittlige lønnstillegg**

Utdanningsforbundet skriver:

“KS bruker betydelig plass i sitt skriftlige innlegg på å legge frem gjennomsnittlige kronetillegg til ulike stillingsgrupper. Det fremgår ikke av KS’ beregninger om dette er basert på registrert lønnsvekst eller gjennomsnittlige lønnstillegg i lønnsoppgjørene. Det fremgår imidlertid at deler av lønnstilleggene er holdt utenfor. Både TBSK og TBU regner lønnsvekst i prosent basert på registrerte lønnsdata. Utdanningsforbundet vil bemerke at det er gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst over tid som er bakgrunnen for konflikten.”

Tabell 7 i KS’ innlegg viser hvilket bidrag de sentrale lønnstilleggene gir til datolønnsveksten. Det vil si hva lønnsveksten ville blitt dersom det kun var de sentrale tilleggene som bestemte lønnsveksten. Poenget med tabellen er å vise at undervisningsansatte ikke blir nedprioritert ved de sentrale oppgjørene, slik Utdanningsforbundet gjentatte ganger har hevdet. At den registrerte lønnsveksten ikke blir det samme som den er beregnet til, skyldes lønnsglidningen, som forårsakes av lokale lønnstillegg og sammensetningseffekter.

#### **Kommentarer til punktet Krav og anførsler om rekrutteringsutfordringer**

KS nøyer seg med å vise til GSI, som er Utdanningsdirektoratets offisielle statistikk over omfanget av lærere uten godkjent utdanning, jfr. Opplæringsloven. Den SSB-statistikken som Utdanningsforbundet viser til, viser ikke hvor stor andel som fyller opplæringslovens kompetansekrav for tilsetting i undervisningsstilling.

Det kan i denne sammenheng også nevnes at SSBs framskrivningsmodell «LÆRERMOD» viser at det fram mot 2040 vil, grunnet nedgang i elevtall, være et overskudd av lærere.

#### **Kommentarer til punktet Krav om «Skoletillegg»**

Utdanningsforbundet anfører at et "lærertillegg" ikke bryter med likelønnsprinsippet, og at det tvert imot er ment å ivareta lærerne i et likelønnsperspektiv. Det anføres ingen forklaring eller begrunnelse til denne påstanden. KS gjentar at det å gi alle lærere rett til høyere tariffestet lønn enn andre stillingsgrupper med like lang utdanning bryter med det grunnleggende prinsippet i lønnsystemet om at stillinger med lik utdanningslengde skal ha rett til den samme garanterte minimumsavlønningen.

I den grad Utdanningsforbundet mener at "lærertillegget" kan likestilles med ubekvemstilleggene som arbeidstakere som arbeider turnus og jobber helg, kveld og natt har krav på, så må et slikt krav



fremmes i forbindelse med forhandlingene om den sentrale forbundsvise særavtalen SFS 2213 – arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet. Det er her tilleggslønn for undervisningspersonalet er hjemlet og avtalt.

KS er uenig i Utdanningsforbundets påstand om at mellomoppgjøret for 2023 allerede er åpnet. Det er i hovedtariffavtalen pr. 1.5.2022-30.4.2024 avtalt en ordinær reguleringsklausul for 2. avtaleår som slår fast at det før utløpet av 1. avtaleår skal opptas forhandlinger om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Utdanningsforbundet har rett i at det i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022 ble avtalt tariff tillegg med virkning fra 1. januar 2023. Det har KS redegjort for i vårt innlegg, punktet Økonomi - tariff tillegg

Det er riktig at avtalt økt godtgjøring for helg- og nattarbeid under oppgjøret ble beregnet til 0,4 prosentpoeng av disponibel årslønnsvekstramme i 2023. Utdanningsforbundet unnlater imidlertid å ta med at det særskilte lønnstillegget til ansatte med full ansiennitet i utvalgte stillingsgrupper er beregnet til 0,1 prosentpoeng. Dette gjelder i all hovedsak lærerstillinger i stillingsgruppene:

- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad
- Lektor med tilleggsutdanning

Disse gruppene får et ekstra lønnstillegg på mellom 4.500 og 7.000 kroner med virkning fra 1. januar 2023.

Økningen av godtgjøring for helg og natt tilfaller i underkant av halvparten av øvrige ansatte. Andelen årsverk av lærergruppene som får særskilt lønnstillegg fra 1.1.2023 er om lag 40 prosent.

Utdanningsforbundet skiver videre:

“Beregningene viser også at KS’ påstand (27.09.2022) vil gi en kostnadsramme som er kr. 526 896 006 lavere enn kostnaden for 2022 ved riksmeklerens skisse og kr. 521 150 454 lavere enn kostnaden ved tilbudet KS offentliggjorde under streiken, samt Utdanningsforbundets primære og sekundære påstand.”

Det er riktig at KS’ påstand vil føre til at lønnskostnadene for 2022 blir i størrelsesorden 500 millioner kroner lavere enn det som ble tilbudt under meklingen eller i forslaget fra KS i etterkant av meklingen. Kronebeløpet på 500 millioner kroner høres stort ut, men målt i prosent utgjør det 0,3 prosentpoeng på årslønnsvekstrammen. I KS’ tariffområde er lønnsmassen 203,5 milliarder kroner (ekskl. sosiale kostnader). De alle fleste tallstørrelser i forbindelse med lønnsoppgjørene er store. Det er for øvrig noe forbausende at Utdanningsforbundet er opptatt av kronebeløp når det gjelder virkningstidspunkt, men prosenter når det gjelder lønnstillegg.

Som en oppfølging av ovennevnte anfører Utdanningsforbundet videre:

“Arbeidsgiver, KS, påberoper seg betydelige besparelser i 2022 i en størrelsesorden som vil ha som konsekvens at fremtidige konflikter av arbeidsgiver søkes løst ved tvungen lønnsnemnd fremfor å tilstrebe løsninger i forhandlinger og mekling mellom partene. En slik løsning vil være en alvorlig inngripen i organisasjonsfriheten og retten til arbeidskamp og ha konsekvenser for maktbalansen i trepartssamarbeidet. KS’ påstand bør derfor ikke tas til følge av Rikslønnsnemnda og Utdanningsforbundet ber om at denne avvises.”

Som Utdanningsforbundet anfører, ville de samlede lønnskostnadene for 2022 vært over 500 millioner kroner høyere dersom virkningstidspunktet for sentrale lønnstillegg forskyves i tråd med påstanden fra KS. Dette illustrerer at Rikslønnsnemndas prinsipp om forskjøvet virkningstidspunkt har økonomiske konsekvenser for de streikende – noe som er prinsippets formål. Virkningene av en streik for innbyggerne i kommuner og fylkeskommuner er imidlertid så kraftige at det sterkt stimulerer til å finne løsninger både under forhandlinger, mekling og streik. Det viser en lang praksis innenfor KS tariffområde. Det er ikke grunnlag for å hevde at Rikslønnsnemndas prinsipp om forskjøvet virkningstidspunkt er en inngripen i organisasjonsfriheten og retten til arbeidskamp og ha konsekvenser for maktbalansen i trepartssamarbeidet. Terskelen for Stortingets inngripen med tvungen lønnsnemnd er også meget høy.

#### **Merknad til punktet Oppsummering/anførsler**

KS er ikke enig i Utdanningsforbundets oppsummering. Dette gjelder verken påstanden om at lønnsnivået er blitt svekket siden KS overtok forhandlingsansvaret eller at svekkelsen har skutt fart i pandemiårene. Det vises her til gjennomgangen av disse forhold i våre innlegg til Rikslønnsnemnda.

#### **MERKNADER KNYTTET TIL VIRKNINGSTIDSPUNKT**

##### **Innledende merknader om taushetsplikt**

Dels insinueres og dels beskyldes KS for å ha brutt taushetsplikten som ligger i arbeidstvistloven § 23. Etter denne bestemmelsen har enhver som deltar i meklingen plikt til å bevare taushet om det som er fremkommet under mekling. Dette gjelder også en parts egne krav og tilbud.

Meklingen i kommuneoppgjøret ble avsluttet den 24. mai 2022. Det er umiddelbart på det rene at KS og en eller flere av lærerorganisasjonene ikke i fellesskap har krevd den avsluttede meklingen gjenoptatt. Det er like avklart at hverken Riksmekler eller mekler som behandlet saken har gjenoptatt meklingen etter arbeidstvistloven § 30 (2).

I Prop 87 L (2019-2020) pkt 3.2.4 er følgende uttrykkelig presisert:

«Taushetsplikten er selvsagt ikke til hinder for å offentliggjøre nye krav og tilbud som fremsettes etter at meklingen er avsluttet.»

Dette gjelder selv om Riksmekler bistår partene under en streik eller på annen måte fasiliterer kontakten mellom partene under en streik.

Etter at mekling er avsluttet og i særdeleshet under en streik, er det opp til partenes egne interesseavveininger om og i hvilken grad det går offentlig ut med nye krav og tilbud.

## **Partenes dialog under streiken og omtale av prosessen i offentligheten**

Med litt ulik innfallsvinkel har alle arbeidstakerpartene anført at KS omtale av egne forslag til å løse streiken må få konsekvenser for Rikslønnsnemndas fastsettelse av virkningstidspunkt for sentrale tillegg. Det er KS uenig i og viser til omtale av dette i Hovedinnlegget. I tillegg vil KS bemerke.

Gjennom hele streikeforløpet omtalte Utdanningsforbundet KS offentlig i vendinger som gjorde det nødvendig med imøtegåelse av faktiske opplysninger. KS representerer kommunesektoren og er etterrettelig og sannferdig i framstilling av fakta. Både KS, administrative ledere og folkevalgte opplevde det som svært krevende og urimelig at uenighet i interessedisputter ble møtt med beskyldninger om ureddighet og tvil om KS' fullmakter og mandat. Det førte til et klart påtrykk fra våre medlemmer, kommunene og fylkeskommunene om ikke bare å informere i interne kanaler, men ta en saklig, aktiv og informativ rolle i offentligheten.

Streik foregår ikke i media. Den fant sted i over 100 dager ved streikerammede skoler hvor det var elevene som ble rammet, og de ble rammet hardt og lenge.

En kort oppsummering av konsekvenser av streiken den 6. september var at kun 15 kommuner og 10 fylkeskommuner var streikerammet av hele 3575 lærere. Kommunene mottok daglige bekymringsmeldinger fra elever og foresatte. Lærerorganisasjonene ønsket å skjerme spesielt sårbare barn og unge, og det ble søkt og gitt dispensasjoner. Rapportene til KS viste likevel at skolene kun i noen grad klarte å ivareta disse elevene som uten undervisning ble rammet faglig, men også sosialt. Skolene fryktet høyere frafall i videregående skole og et læringstap som kunne påvirke eksamensresultater og svekke mulighetene for å komme inn på videregående skoler eller videre studier i konkurranse med ikke-streikerammede elever.

KS og Utdanningsforbundet etablerer underhånden dialog med en vilje fra vår side for å avslutte streiken. Samtidig utspiller det seg en «kamp» i media der Utdanningsforbundet ikke bidrar til den ro og fortrolighet som er nødvendig for å finne løsninger.

Dette var foranledningen til at det ble maktpåliggende for KS den 7. september å gå ut offentlig med informasjon som bekreftet at vi var i dialog og hadde kommet med et forslag til løsning ovenfor Utdanningsforbundet. Ved overleveringen av tilbudet ble det presisert fra KS sin side at det nå var blitt nødvendig å gå offentlig ut med dette.

Artikkelen publisert på ks.no den 7. september gav kun informasjon om at KS fremla et konkret forslag til løsning. I forhandlinger er ordet «imøtekommet» et helt vanlig begrep for å si at en part beveger seg mot den andre, og KS ser det som en konstruert argumentasjon fra Utdanningsforbundet å hevde at det skulle bety det samme som full innfrielse av krav.

Møtet hvor forslag til løsning gitt til Utdanningsforbundet den 7. september ble avholdt i KS' lokaler og ikke hos Riksmekler. Det medfører ikke riktighet at Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag fikk informasjon om forslag til løsning via media. KS var i kontakt med begge parter den 7. september, samtidig som møtet med Utdanningsforbundet pågikk.

Utdanningsforbundet skriver i sitt tilsvare at KS som den profesjonelle part måtte vite at offentliggjøring av forslag til løsningsvillige vil legge press på motparten. KS er helt enige i at alle partene er profesjonelle og skal opptre profesjonelt. Arbeidstakerorganisasjonene er ansvarlige for sin bruk av media, og hva det kan bidra til når det gjelder å løse eller løse en konflikt. På samme måte som KS er ansvarlig for sin bruk og håndtering av media.

KS vil anføre at det er Utdanningsforbundet som selv har skapt det de omtaler som forventning om virkningstidspunkt 1. juni.

Utdanningsforbundets kravsdokument ble offentliggjort den 17. september gjennom NRK. Utdanningsforbundet gikk betydelig lenger i sin offentliggjøring enn det KS hadde gjort, ved å publisere alle detaljer om innholdet.

Det kan også nevnes at det generelt ikke er uvanlig at parter i konflikt går ut i media med egne tilbud heller ikke fra arbeidsgiversiden. Her fremlegges til illustrasjon noen eksempler på dette.

I tilknytning til tilsvaret fra Norsk Lektorlag og den tidslinje som beskrives under punktet Virkningstidspunkt, må nevnes at KS ikke har offentliggjort sitt tilbud den 7. september og at det ikke er fremlagt noen skisse fra Riksmekler.

#### **Forhandlings og meklingspraksis knyttet til forskjøvet virkningstidspunkt**

KS vil fortsatt anføre at det foreligger en fast og langvarig praksis også innenfor KS-tariffområde om at virkningstidspunktet for sentrale tillegg fastsettes til arbeidets gjenopptakelse.

KS valgte kun å vise til de to siste og mest tidsnære eksemplene på at forskjøvet virkningstidspunkt for lønnsendringer er praksis i vårt tariffområde, også når konflikt løses gjennom forhandlinger eller mekling.

For ordens skyld kan vi supplere med at det samme var tilfelle i 2010 og i 2012.

Det eneste unntaket er konflikten mellom KS og Unio i 2008. Her ble partene enige om virkningstidspunkt 1. mai, og førte til at mekleren ville bemerke unntaket fra praksis i årsrapporten fra Riksmeklingsmannen samme år.

Utdanningsforbundet har i tilsvaret anført at virkningsdato ikke har noen fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda utover virkningstidspunkt for sentralt fastsatte generelle tillegg. KS ønsker å påpeke at i KS-området gis det sentrale tillegg som kan variere både etter ansiennitet og etter stillingsgruppe. Det vises for øvrig til Rikslønnsnemndas kjennelse i 2021 etter Unio-streiken (Kjennelse 3/2021).

#### **Oppsummering/anførsler om virkningstidspunkt**

KS, og for så vidt også Utdanningsforbundet, har ut fra en samlet vurdering av sine interesser, kommet til at det har vært nødvendig under streiken å gi uttrykk for hele og/eller deler av sine krav/tilbud.

Dette er åpenbart ikke noe brudd på lovbestemt taushetsplikt og heller ingen brudd på noen lojalitetsplikt eller brudd på løfter om taushet/konfidensialitet. KS har tvert imot vært åpen på at tilbudet gitt den 7. september ville bli gjort kjent offentlig. Dette har vært en helt nødvendig ivaretagelse av egne forhandlingsposisjoner. Dette gitt de kraftige beskyldninger rettet mot KS i oppfattede forsøk på å undergrave KS forhandlingsposisjon ved å påvirke elever, foresatte, innbyggere og ikke minst sentrale og lokale folkevalgte som KS henter sitt mandat fra. KS er på ingen måte enig i at dette har satt lærerorganisasjonene i noe utilbørlig press eller at dette er noen uheldig optreden eller urent trav.

Iverksetting av streik er et valg lærerorganisasjonene tok og som må få konsekvenser i form av et annet virkningstidspunkt for deres medlemmer enn for medlemmene av de organisasjoner som inngikk tariffavtale med KS. De ulike handlinger partene foretar seg under en streik med hensyn til egne posisjoner og behov, kan under enhver omstendighet ikke tillegges noen vekt av Rikslønnsnemnda gitt de hensyn som ligger bak Rikslønnsnemndas langvarige praksis om forskjøvet virkningstidspunkt.

## RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER

### INNLEDNING

Twisten gjelder hovedoppgjøret 2022 mellom Utdanningsforbundet og KS. Rikslønnsnemnda skal ta stilling til lønnskravene for hovedoppgjøret og virkningstidspunktet.

Virkningstidspunktet for kravene fra Utdanningsforbundet er en sentral del av tvistetemaet for Rikslønnsnemnda. For Utdanningsforbundet dreier det seg om tre tidspunkt for tre ulike deler av den fremtidige tariffavtalen. Det første gjelder virkningstidspunktet for alle de sentrale lønns- og tariffendringene. Det andre gjelder virkningstidspunkt for generelle tillegg til arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i forslag fra Riksmekleren 24. mai 2022, og det tredje gjelder virkningstidspunkt for det såkalte "skoletillegget".

### LØNSKRAVET

Rikslønnsnemnda vil starte med å vurdere lønnskravet fra Utdanningsforbundet.

Utdanningsforbundet har fremsatt krav om et "skoletillegg" på kr 10 300 for alle stillingskoder i U5 pr. 1. mai 2023. Utdanningsforbundet har vist til at lærerne er blitt lønnstapere sammenlignet med andre i kommunal sektor i Norge. Lærerne har hatt en betydelig lavere lønnsvekst enn andre lønnsgrupper innenfor KS, både på kort og lang sikt, og det vises til store utfordringer knyttet til å rekruttere/beholde kvalifiserte ansatte i skolen. Utdanningsforbundet viser også til at det er mulig å gjennomføre kravet innenfor frontfagsmodellen. KS mener på sin side at dette kravet bryter med det grunnleggende prinsippet i lønnsystemet om at alle stillinger med lik utdanningslengde skal ha rett til den samme garanterte minimumsavlønningen. KS viser også til at det meste av forskjellen i lønnsvekst skjedde i perioden før 2008. KS er ikke enig i beskrivelsen av rekrutteringsproblemene, og viser til at kommuner og fylkeskommuner i varierende grad opplever disse problemene. De må derfor håndteres lokalt.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer, medlemmene Taraldsrud, Barth og Borvik, viser til at kravet fra Utdanningsforbundet innebærer en endring av lønssystemet som vil kunne ha betydning for alle partene i Hovedtariffavtalen og ikke bare KS og Utdanningsforbundet. Endringen vil etter de nøytrale medlemmenes oppfatning bryte med det systemet som gjelder ellers i kommunal sektor.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer mener at slike endringer av lønssystemet er lite egnet for en avgjørelse i Rikslønnsnemnda og at de bør skje på bakgrunn av enighet mellom partene under forhandlinger. De nøytrale medlemmene peker også på at et slikt tillegg både vil kunne utløse krav om reforhandlinger og binde opp rammen for oppgjøret i 2023 for alle forhandlings sammenslutningene.

Det nøytrale medlemmene er etter dette kommet til at Utdanningsforbundet ikke skal gis medhold i sitt krav om "skoletillegg".

Medlemmet Mygland tiltrer de nøytrale medlemmenes begrunnelse og avgjørelse.

Medlemmet Myklebust, uten stemmerett, er enig i flertallets begrunnelse når det gjelder lønnskravet.

Rikslønnsnemndas medlem, Lasse Kolstad, slutter seg ikke til de nøytrale medlemmers vurderinger hverken når det gjelder lønnskrav eller virkningstidspunkt. Og er følgelig ikke enig med flertallet.

Til vurderingene av lønnskravet vil medlemmet Kolstad vise til at det er godt dokumentert at lærerne i skolen har hatt lavere lønnsutvikling enn andre ansatte i kommunene og fylkene de siste 5 årene. Lærere med mer enn fire års høyere utdanning lønnes i snitt lavere enn gjennomsnittet i alle andre sektorer, både offentlig og privat. Det er helt nødvendig med tariffmessige tiltak for å ivareta lærernes lønnsvekst og for å øke rekrutteringen og dermed andelen lærere med lærerutdanning. Dette medlem mener at et resultat i tråd med flertallet i nemnda vil forsterke den alvorlige situasjonen både når det gjelder lærernes lønnsutvikling og mangel på lærere med godkjent utdanning i skolen. Dette får også store konsekvenser for tilgang på lærere og studenter til lærerutdanningene.

Det er elevene som blir taperne når kommunene og fylkeskommunene svikter og ikke skaffer dem lærere med lærerutdanning. Den høye andelen ansatte uten lærerutdanning, truer barns rett til likeverdig opplæring. Særlig rammes sårbare barn.

Rikslønnsnemndas kjennelse tar ikke innover seg konklusjonene i det partssammensatte utvalgets grundige analyser av undervisningsstillingenes mindrelønnsutvikling siden 2004. Dette finner medlem Kolstad beklagelig og mener at nemnda burde vektlagt dette.

Rikslønnsnemndas medlem Kolstad, er uenig i flertallets merknad om at et skoletillegg fra 1.5.2023 ligger utenfor nemndas mandat. Dette medlem er uenig i flertallets merknad om at et skoletillegg fra 1.5.2023 innebærer en endring av lønssystemet. Utdanningsforbundet krav om et skoletillegg er knyttet til Hovedtariffavtalens bestemmelse om tilleggslønn og skal utbetales som et fast tillegg knyttet til arbeidsytelse jf. HTA. Kap 3 § 3.7.2

KS har allerede åpnet for tillegg i 2023 ved økt og endret godtgjøring for helg- og nattarbeid under oppgjøret, beregnet til 0,4 prosentpoeng av disponibel årslønnsvekstramme i 2023.

Rikslønnsnemndas medlem, Lasse Kolstad, viser til at en kjennelse i tråd med Utdanningsforbundets påstand om et fast skoletillegg fra 1. mai 2023, generelle tillegg til arbeidstakere med 16 år

ansiennitet i undervisningsstillinger fra 1. juni 2022 og virkningstidspunkt for hovedtariffavtalen og øvrige sentrale tillegg pr. 1. juni 2022, ville gitt en kostnad som er innenfor rammen for tariffoppgjøret 2022.

Nemndas medlem Kolstad, vil også bemerke at Utdanningsforbundets samlede påstand ikke binder opp rammen for oppgjøret i 2023 i større grad enn det flertallets slutning innebærer.

Medlemmet Skjeggestad, uten stemmerett, slutter seg til medlemmet Kolstad sitt votum.

### **VIRKNINGSTIDSPUNKTET**

Utdanningsforbundet har krevd at de generelle tilleggene skal ha virkning fra 1. juni 2022. Det er særlig vist til lærernes generelle negative lønnsutvikling. Et virkningstidspunkt fra gjenopptakelse av arbeidet vil forsterke denne negative trenden ytterligere. KS mener at praksis fra Rikslønnsnemnda er at virkningstidspunktet skal settes til arbeidets gjenopptakelse.

Det er en fast og langvarig praksis i Rikslønnsnemnda for at virkningstidspunktet for nemndas avgjørelser settes til arbeidets gjenopptakelse. Streiken ble avsluttet 27. september 2022.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer, Taraldsrud, Barth og Borvik, viser til at de særlige hensyn som taler for å fravike fast praksis knyttet til virkningstidspunktet, er snevre. De nøytrale medlemmene har forståelse for at virkningstidspunktet slår uheldig ut for lærerne, og at rene rimelighetsbetraktninger taler for at virkningstidspunktet settes til et tidligere tidspunkt enn arbeidets gjenopptakelse. Et virkningstidspunkt fra 27. september vil forsterke lønnsforskjellen som lærerne mener de er utsatt for. De nøytrale medlemmene ser også at dette vil kunne virke urettferdig ut fra det økonomiske styrkeforholdet mellom Utdanningsforbundet og KS i forbindelse med konflikten. På den annen side vises det til at begge parter er ansvarlig for hvordan forhandlingene forløp i forbindelse med streiken og den fremdriften som var i forbindelse med konflikten. Det vil også bryte med tidligere praksis om virkningstidspunktet skal brukes som et generelt virkemiddel for lønnskompensasjon. Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer er derfor kommet til at det ikke er grunnlag for å fravike tidligere praksis.

Virkningstidspunktet for de generelle tillegg settes etter dette til 27. september 2022.

Når det gjelder generelle tillegg for arbeidstakere med 16 års ansiennitet eller mer i stillingsgruppene adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-års U/H-utdanning, lektor og stilling med krav om mastergrad og lektor med tilleggsutdanning, er kravet fra Utdanningsforbundet at virkningstidspunktet er 1. juni 2022 mens KS mener virkningstidspunktet skal være 1. januar 2023.

De nøytrale medlemmene, Taraldsrud, Barth og Borvik, forstår at et tidligere virkningstidspunkt enn 1. januar 2023 vil kunne bidra til lønnskompensasjon for de gruppene dette gjelder. Dette igjen kan være med på å kompensere noe for lønnsujustheten. På den annen side mener disse medlemmene at dersom en slik løsning bare velges for lærerne og ikke for de øvrige grupper som allerede er omfattet av tillegget med virkning fra 1. januar 2023, vil dette kunne gi uheldige følger inn i årets lønnsforhandlinger, både ved at det kan fremmes krav om reforhandling for andre grupper og ved at rammen for mellomoppgjøret bindes opp. De nøytrale medlemmene er derfor blitt stående ved at virkningstidspunktet for denne kompensasjonen er 1. januar 2023.

Medlemmet Myglund slutter seg til de nøytrale medlemmers resultat når det gjelder virkningstidspunktet.

Rikslønnsnemndas medlem Kolstad, slutter seg ikke til de nøytrale medlemmers vurderinger når det gjelder virkningstidspunkt. Og er følgelig ikke enig med flertallet.

Undervisningspersonalet har tapt i lønnsutviklingen sammenlignet med andre grupper over tid.

Dårlig lønnsutvikling for undervisningspersonalet har vært og er en vedvarende utfordring. En kjennelse slik nemndas flertall foreslår, blant annet ved at virkningstidspunktet settes til det tidspunkt arbeidet ble gjenopptatt, fører til en ytterligere svekkelse av lærerlønningene.

Medlemmet Kolstad, vil bemerke at Utdanningsforbundets subsidiære påstand er likelydende med det tilbudet KS offentliggjorde 22.09.22, underveis i streiken. For dette medlem er det uforståelig at KS i Rikslønnsnemnda trekker tilbudet og at nemndas flertall aksepterer dette. KS' påstand, slik den er forelagt Rikslønnsnemnda, vil svekke lærernes lønnsutvikling ytterligere.

Tillitskrisen som har utviklet seg mellom KS og lærerne er alvorlig. Rikslønnsnemnda bidrar ikke til å gjenoppbygge tilliten ved å følge KS sin påstand. Til tross for at de nøytrale medlemmer mener det er rene rimelighetsvurderinger som taler for tidligere virkningstidspunkter, lar de dette beklageligvis ikke få betydning i deres slutning.

Medlemmet Kolstad, vil bemerke at Rikslønnsnemnda må foreta konkrete vurderinger i saken og ikke bare legge til grunn arbeidsgiversidens påstand og ønske om at virkningstidspunktet settes til arbeidets gjenoptakelse. Stadfestelsen av en slik praksis, slik nemndas flertall argumenterer for, vil innebære at man like godt kunne fastsatt virkningstidspunktet for oppgjøret samtidig med beslutningen om tvungen lønnsnemnd. Det vil også bety at arbeidsgiversiden ikke løper noen risiko ved å la streiken bli løst ved Rikslønnsnemnda, gitt at nemnda alltid løser sakene i arbeidsgivers favør.

Medlemmet Kolstad, vil bemerke at flertallets slutning reiser prinsipielle spørsmål om Rikslønnsnemndas rolle. Å fastsette virkningstidspunkt for oppgjøret ved streikens avslutning basert på «fast og langvarig praksis» vil alltid være til arbeidsgiversidens gunst og er et sterkt angrep på streikeretten i offentlig sektor. KS kan ved en slik praksis lene seg tilbake, spare lønnskostnader under streik og avvende resultatet av lønnsnemnd.

Medlemmet Skjeggstad, uten stemmerett, slutter seg til medlemmet Kolstad sitt votum.

Medlemmet Skoghaug, uten stemmerett, slutter seg til de nøytrale medlemmenes votum og har ingen merknader.

Medlemmet Claudi, uten stemmerett, slutter seg til flertallet.

## SLUTNING

1. Hovedtariffavtalen i KS-tariffområde mellom KS og de øvrige arbeidstakerorganisasjonene i Unio, som fremgår av Riksmeklerens møtebok i sak 2022-032, gjøres gjeldende fra 27. september 2022 til 30. april 2024 også for Utdanningsforbundet.
2. Virkningstidspunktet for sentrale lønnsreguleringer fastsatt i Riksmeklerens forslag, I Økonomi pr. 1. mai 2022 settes til 27. september 2022.
3. Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som har fratrudd i tiden før Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering.



\*\*\*

*Kjennelsen er signert elektronisk.*