



Rikslønnsnemnda

---

# RIKSLØNNSNEMNDAS KJENNELSE

SAK 05/2022

TVISTEN MELLOM NORSK LEKTORLAG 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

David Maximilian Graatrud, 2. nestleder i Norsk Lektorlag

Nina Sandborg, generalsekretær i Norsk Lektorlag

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<br>INKLUDERINGSDEPARTEMENTETS FORSLAG TIL LOVVEDTAK, PROP. 3 L (2022-2023) AV 14.<br>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>Norsk Lektorlag har nedlagt slik påstand av 31. januar 2023:</b> .....   | 11 |
| <b>KS har nedlagt slik påstand av 24. januar 2023:</b> .....  | 12 |
| PARTENES ANFØRSLER .....  | 12 |
| <b>Norsk Lektorlag skriver i innlegg av 17. januar 2023:</b> .....  | 12 |
| <b>KS skriver i innlegg av 24. januar 2023:</b> .....   | 27 |
| PARTENES KOMMENTARER .....  | 45 |
| <b>Norsk Lektorlag skriver i innlegg av 31. januar 2023:</b> .....  | 45 |
| <b>KS skriver i innlegg av 7. februar 2023:</b> .....   | 48 |
| RIKSLØNNSNEMNDAS MERKNADER .....  | 52 |
| SLUTNING .....  | 54 |

## GENERELT

Rikslønnsnemnda har i sak 05/2022 behandlet arbeidstvisten mellom Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret 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.

Norsk Lektorlag har utpekt David Maximilian Graatrud og Nina Sandborg som sine representanter i nemnda. David Maximilian Graatrud har hatt stemmerett.

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

Under hovedforhandlingen har Else Leona McClimans vært prosessfullmektig for Norsk Lektorlag. Øyvind Gjelstad har vært prosessfullmektig for KS.

Helle Christin Nyhuus møtte som partsrepresentant for Norsk Lektorlag, 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 meklings*

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 kompenserende 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 skolemiljø saker. 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 avgangår (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 suicidaltanker 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 rettferdig 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**

Tilrår:

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

### Norsk Lektorlag har nedlagt slik påstand av 13. februar 2023:

#### Prinsipalt:

1. Hovedtariffavtalen i KS-området for perioden 1. mai 2022 – 30. april 2024, som fremlagt som forslag av Riksmekleren 24 mai 2022 i sak 2022-033, skal med virkning fra 1. mai 2022 gjelde som tariffavtale mellom KS og Norsk Lektorlag frem til 30. april 2024 med følgende endringer:

#### 1.1 Økonomiske krav – lønnsbestemmelser

At alle lektorer gis en årslønnsvekst på 4,5 % for 2022.

1.2 Nytt punkt i Hovedtariffavtalen, som ny gruppe 3 i punkt 4.1 alternativt inntas som nye stillingskoder i kapittel 5:

At det opprettes to stillingskoder med lokal lønnsdannelse, lektor og lektor med tilleggsutdanning:

|                              |                                  |                     |
|------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Lektor                       | I videregående skole og fagskole | Lokal lønnsdannelse |
| Lektor med tilleggsutdanning | I videregående skole og fagskole | Lokal lønnsdannelse |

### Subsidiær påstand for økonomisk krav:

1. Lektorer i stillingskodene 7965 og 7966 i alle ansiennitetstrinn skal ha en årslønnsvekst på 3,84 % for 2022.

### Atter subsidiær påstand:

1. Det vises til meklers forslag i sak 2022-033 vedrørende Hovedtariffavtalen i KS-området mellom KS og Akademikerne. Virkningstidspunktet settes til 01.06.2022. Dette gjelder Hovedtariffavtalen inngått for perioden 2022-2024, samt alle sentrale lønns- og tariffendringer som omtales nedenfor.

### 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.

### **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,-
2. Garantilønn (16 års lønnsansiennitet) økes tilsvarende fra samme dato slik:
- Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning: 617 200,-
  - Lektor og Stillinger med krav om mastergrad: 667 600,-
  - Lektor med tilleggsutdanning: 698 000,-

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

1. Hovedtariffavtalen i KS-tariffområdet mellom KS og de øvrige arbeidstakerorganisasjonene i Akademikerne kommune som fremgår av Riksmeklerens møtebok i sakene 2022-033 gjøres gjeldende fra 27. september 2022 til 30. april 2024 også for Norsk Lektorlag.
2. Virkningstidspunktet for sentrale lønnsreguleringer fastsatt i meklernes 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.

### **Norsk Lektorlag skriver i innlegg av 17. januar 2023:**

#### **Sakens bakgrunn**

Hovedoppgjøret i 2022 endte etter forhandlinger og mekling med at alle hoved-sammenslutningene i KS-området aksepterte meklingsforslaget, bortsett fra Norsk Lektorlag, Skolenes Landsforbund og Utdanningsforbundet som ikke fulgte sine hovedorganisasjoners anbefaling og forkastet meklingsforslaget og gikk ut i streik.

Streiken ble avblåst 27 september da partene ble innkalt til møte med arbeidsministeren som varslet at streiken ville stanses ved tvungen lønnsnemnd.

Stortinget vedtok den 16 desember 2022 Lov om lønnsnemndbehandling mellom Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund, Norsk Lektorlag på den ene siden og KS på den andre siden, som er trått i kraft.

Dokumentasjonen foran årets mekling vil være inkludert i partenes felles faktiske sammendrag, og inkluderer utvekslede krav og tilbud i forhandlingsfasen, HTA; HA, TBSK-rapporten samt to rapporter

fra partssammensatte utvalg avsluttet i 2022 med tittel hhv *Øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning, og Kompetanse*.

Hovedspørsmålet i interesselisten for Lektorlaget knytter seg både til hvordan undervisningspersonalet avlønnes (det sentrale lønssystemet) og at hovedtyngden av Lektorlagets medlemmer (de med høyest utdanning og lengst ansiennitet), ble gitt et lavere økonomisk tilbud enn andre grupper i KS-området. Dette etter mange år med svak lønnsutvikling og en ekstraordinær arbeidsinnsats under pandemien.

Norsk Lektorlag iverksatte arbeidskamp den 8. juni 2022, og tok ut 10 medlemmer i streik fra 15 august. Utover høsten ble streiken trappet opp ved flere anledninger: 20 medlemmer ble tatt ut 17. august, 13 medlemmer ble tatt ut 31. august, 17 medlemmer ble tatt ut 12. september og 27 medlemmer ble tatt ut 26. september, totalt 87 lektorer ved fem ulike videregående skoler i Vestland, Viken og Vestfold og Telemark fylkeskommuner. Plassfratredelser ble gitt rettidig. Dispensasjonssøknader ble fortløpende omsøkt og innvilget.

Partene hadde noe dialog, og ble innkalt til møter hos Riksmekleren i september. I forbindelse med disse forhandlingene kom KS med det de har beskrevet som «uoffisielle tilbud», men som de valgte å offentliggjøre ved å beskrive dem i media.

I Utdanningsnytt publisert 22 september 2022 sa KS' forhandler Tor Arne Gangsø:

«– 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.»

I Aftenposten samme dag, den 22 september 2022 sa KS forhandler Tor Arne Gangsø:

«-Jeg har jo nettopp sagt at vi tilbyr de ekstra 7000 kroner pluss en justering av lønnsvekst fra 1. juni» og «Vi har vært på tilbudssiden. Vi har tilbudt mer lønn».

Partene ble den 27 september 2022 innkalt til Arbeidsministeren som varslet tvungen lønnsnemnd. Lektorlagets streikende medlemmer gjenopptok arbeidet 28 september 2022.

### **Om Norsk Lektorlag og avlønning av lektorene**

Norsk Lektorlag er medlem i hovedorganisasjonen Akademikerne.

Som forhandlingsberettiget forhandlingssammenslutning er det Akademikerne som forhandler med KS på vegne av medlemsforbundene, herunder Norsk Lektorlag, ved revisjon av hovedavtalen og hovedtariffavtalen jf. hovedavtalen Del A §§ 1-5, 4, 4-2 og 4-4. Det er imidlertid det enkelte forbund som er part i tariffforholdet med KS, og som endelig godkjenner eller avviser krav/tilbud, og som dermed opptre som part i herværende sak for Rikslønnsnemnda.

Akademikerne er en hovedorganisasjon for arbeidstakere med høyere utdanning, og består av 13 foreninger med til sammen ca. 253 000 medlemmer. Norsk Lektorlag har om lag 8500 medlemmer, og organiserer undervisningspersonale med mastergrad, i all hovedsak lektorer i videregående skole og ungdomskolen. Lektorlaget organiserer p.t. om lag 3800 ansatte i offentlige grunnskoler og videregående skoler.

Ansatte i grunnskolen er omfattet av det kommunale arbeidsgiveransvaret, mens ansatte i videregående skoler er omfattet av det fylkeskommunale arbeidsgiveransvaret. Alle som ikke er ansatt i Oslo kommune, er omfattet av KS' tariffområde.

Frem til 1. mai 2004 var undervisningspersonalet omfattet av tariffavtaler med staten. Etter dette ble forhandlingsansvaret overført til KS. Det er inngått to-årige hovedavtaler og hovedtariffavtaler mellom KS og Norsk Lektorlag siden.

Undervisningspersonalet får lønn fastsatt etter hovedtariffavtalens stillingskoder i kapittel 4 som innebærer i hovedsak sentral lønnsfastsettelse. Hovedtariffavtalens kapittel 4 har en garantilønnsstabell som er delt opp i gruppe 1 og gruppe 2. Gruppe 1 omfatter 3 stillingsgrupper uten krav til utdanning: fagarbeiderstillinger, samt fagbrev og fagskoleutdanning. Gruppe 2 har fem stillingsgrupper som gjelder 3-årige, 4-årige og 5-årige utdanninger samt stillingsgruppen lektor og lektor med tillegg. Undervisningspersonalet er eneste Akademikergruppe som innplasseres i kapittel 4, i motsetning til øvrige organisasjoner i Akademikerne, hvor de ansatte får lønn fastsatt lokalt i samsvar med hovedtariffavtalens stillingskoder i kapittel 5.

Akademikerne har over en lengre periode krevet en revidering av hovedtariffavtalen for at også lektorer skal inkluderes i et system med kollektive lokale lønnsforhandlinger uten sentralt bestemt ramme eller kriterier, tilsvarende kapittel 5 i hovedtariffavtalen.

Lektorer er i dag innplassert i to ulike stillingskoder i hovedtariffavtalen, se HTA vedlegg 2: 7965 Lektor og 7966 Lektor med tilleggsutdanning. Begge stillingskoder forutsetter godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller liknende. For stillingskoden lektor innebærer dette minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/ 100 vekttall), for stillingskoden lektor med tilleggsutdanning innebærer dette 6 års normert studietid (360 studiepoeng/ 120 vekttall).

### **Inngrepsloven som grunnlag for Rikslønnsnemndas kompetanse**

Grunnlaget for lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022, LOV-2022-12-16-89 (inngrepsloven) fremgår av lovforarbeidene, Innst 65L (2022-2023) og Prop 3L (2022-2023) samt Stortingets behandling av arbeids- og sosialkomiteens innstilling 29 november 2022.

I lovforarbeidene fremgår det at beslutningen om tvungen lønnsnemnd bygget på «hensynet til alvorlige samfunnsmessige konsekvenser» basert på «en samlet vurdering av streikenes alvorlige konsekvenser for barn og unges opplæringstilbud, psykososiale miljø og psykiske helse», og at situasjonen fremsto som uoversiktlig.

Norsk Lektorlag mener at lønnsnemndsinngrepet ikke fyller de folkerettslige vilkårene for unntaksvis å kunne gripe inn i streikeretten. Lærerstreiken oppfyller verken grunnlovens, EMK eller ILOs kriterier for lovlig bruk av tvungen lønnsnemnd. Undervisning er folkerettslig ikke vurdert som en «essential

service», det var ingen klare og nært forestående alvorlige samfunnsmessige konsekvenser som ikke kunne avhjelpes gjennom andre tiltak foretatt av andre fagpersoner: De problemene som oppsto – og som den tvungne lønnsnemnden ble begrunnet i – er i hovedsak ikke et ansvar for undervisningspersonalet. Dette er et ansvar for helsepersonell og helsetjenesten, som kunne ha gjennomført avbøtende tiltak som sikret barns og unges psykiske helse på skolen, til tross for at elevene ikke fikk opplæring. For øvrig var det forsiktige streikeuttak, skolene var ikke stengte, og systemet med dispensasjonssøknader fungerte godt ved at de fleste søknader ble behandlet raskt og i all hovedsak godtatt. Faktum og dokumentasjon som ligger til grunn for begrunnelsen for inngrepsloven er mangelfull og diffus.

Regjeringens summariske oppsummering i proposisjonen at “de omhandlede arbeidstvistene er innenfor rammen av de konvensjoner Norge har ratifisert” sier ikke noe om hvilke vurderinger regjeringen har gjort om EMK og ILOs kriterier i lovproposisjonen. Når de folkerettslige kriterienes ordlyd og innhold er så i motstrid til regjeringens oppsummering hadde det vært nyttig med en konkretisering av vurderingstemaene knyttet til de aktuelle kriterier og en gjennomgang av hva regjeringen faktisk har vektlagt.

Rikslønnsnemnda bes om at inngrepslovens svake fundament tas med i rimelighetsvurderingene om virkningstidspunktet.

### **Nærmere om tariffområdet kommunal sektor (KS) og historikk av betydning inn mot årets oppgjør**

KS er et omfattende tariffområde i kommunal sektor, hvor den enkelte arbeidstakerorganisasjon er part i Hovedtariffavtalen (HTA), men hvor årlige sentrale forhandlinger skjer på hovedorganisasjonsnivå.

#### **Historikk**

Historisk var HTA før 2002 i hovedsak en tariffavtale med et sentralt fastsatt lønns- og stillingsregulativ, med åpning for en sentralt fastsatt pott til lokale forhandlinger. En dreining mot mer lokal lønnsdannelse i KS` tariffområde begynte allerede ved hovedtariffoppgjøret i 1990, der tariffpartene ble enige om et lønnsrammesystem som åpnet for lønnsdifferensiering basert på lokale vurderinger. Fra HTA 1994-1996 ble lønn til de øverste lederstillingene fastsatt på grunnlag av rent lokale forhandlinger. Kommunenes muligheter for å utvikle lokal lønnspolitikk ble dermed utvidet, en utvikling som har fortsatt og som ble særlig stimulert ved endringene som ble foretatt ved hovedtariffoppgjørene i 2002 og 2004.

I lønnsoppgjøret i 2000 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle gjennomgå avtalestrukturen i kommunesektoren med deltakere fra KS og forhandlingssammenslutningene. I sluttrapporten fra utvalget i 2001 anbefalte KS, med tilslutning fra Akademikerne, å løfte en del stillingsgrupper ut av stillingsregulativet og at sentral minstelønn for disse stillingene skulle bortfalle. Lønnsmassen for de sentrale lønnsforhandlingene skulle ikke lenger omfatte gruppene som ble tatt ut av regulativet. Minstelønn og lønnsutviklingen for øvrig for disse gruppene skulle fastsettes av de lokale parter.

Ved hovedtariffoppgjøret i 2002 ble det tidligere lønns- og stillingsregulativet og T-tabellsystemet i HTA erstattet med 3 nye lønnskapitler. Samtidig ble en rekke stillinger frakoblet de sentrale lønnsbestemmelsene og lagt inn i et nytt kapittel 5 med fullt ut lokal lønnsdannelse. Fra da av var

stillingene ikke lenger underlagt de sentrale lønns- og stillings- bestemmelser i HTA og har siden ikke vært del av de sentrale forhandlingene om lønnsendringer i mellomoppgjøret.

Resultatet i 2002 var at man gikk over til et system med tre ulike modeller for lønnsfastsettelse og lønnsreguleringer:

1. Lederlønninger skulle som tidligere fastsettes etter lokale forhandlinger (kap. 3 pkt. 3.4).
2. Stillinger underlagt et sentralt stillingsregulativ med minstelønn og med mulighet for å avtale en sentralt fastsatt andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger (kap. 4).
3. Stillinger underlagt lokal lønnsdannelse (kap. 5).

Blant arbeidstakerorganisasjonene stod Akademikerne i front med ønsket om å få innført lokallønnsdannelse for en rekke av sine medlemmer. KS innfridde ønsket. Lektorlaget var på dette tidspunktet i statlig tariffområde, og ble ikke en del av overføringen til lokal lønnsdannelse da de ble overført til kommunalt tariffområde to år senere.

Om de hovedelementer KS ville legge til grunn heter det blant annet:

- «.. 3. Behov for forenklinger i Hovedtariffavtalen og større grad av lokal lønnsdannelse.
- 4. ... Videre er enkelte av partene enige om endringer i avtalestrukturen, og KS viser blant annet til sin merknad under kap 6. i rapporten:  
«En del stillingsgrupper, også de som i hovedsak får sin lønn fastsatt lokalt, løftes ut av stillingsregulativet noe som medfører at sentral minstelønn for disse stillingene bortfaller. Lønnsmassen for de sentrale forhandlingene korrigeres slik at den ikke omfatter de stillingsgruppene som løftes ut av stillingsregulativet.»»

Under pkt. 2 heter det blant annet:

- «Det vises til pkt. 4 i KS` første tilbud. KS legger til grunn at HTA forenkles og endres etter følgende prinsipper:  
..  
- Et antall stillingskoder får i hovedsak fastsatt sin lønn sentralt  
- Lønnsdannelsen for et antall stillingskoder skjer lokalt.»

I forhandlingene kom altså Akademikerne og KS frem til en løsning med lokal lønnsdannelse i et nytt kapittel 5 med en voldgiftsmekanisme ved uenighet, jf. HTA pkt. 5.4.

Fra 2002 utgjør HTAs kapitler 3, 4 og 5 sammen med bestemmelser i inngåtte særavtaler, de samledebestemmelsene om lønssystem og lønnsdannelse. En del arbeidstakergrupper fikk fra 2002 sin lønn fullt og helt fastsatt gjennom lokal lønnsdannelse. Følgen ble økt desentralisering av lønnsforhandlinger og annen lønnsfastsetting. HTA hadde etter dette tre modeller for lønnsdannelse: lederavlønning etter kapittel 3, sentral lønnsdannelse med sentralt fastsatt minstelønn og mulighet for avsetning til lokal pott etter kapittel 4, i tillegg til kapittel 5 med ren lokal lønnsdannelse for andre stillingsgrupper. Denne tredelte modellen er videreutviklet i etterfølgende lønnsoppgjør og er



fortsatt slik. HTA har derved gått fra å være en tariffavtale med et i hovedsak sentralt fastsatt lønns- og stillingsregulativ, til en avtale der sentrale lønnsforhandlinger bare gjelder en del av arbeidstakerne.

Forhandlingsansvaret for undervisningspersonalet ble i 2004 overført fra statlig til kommunal sektor, og i hovedsak inn i kapittel 4 med sentral lønnsdannelse. Ved hovedtariffoppgjøret i 2004 ble kapittel 3 omarbeidet og omstrukturert. I lønnsbestemmelsen for ledere ble det tydeliggjort i avtaleteksten at lønnsfastsettelsen «for ledere skjer lokalt» og det ble tatt inn en ny bestemmelse i pkt. 3.4.2 om lokal lønnsdannelse for administrative ledere.

I kapittel 4 ble det gjort endringer som følge av at undervisningspersonalet ble overført fra det statlige til det kommunale tariffområdet i 2004. Kapitlet ble inndelt i 4 A (generelle forhandlingsbestemmelser), 4 B (for gjennomgående stillinger) og 4 C for undervisningsstillinger i skoleverket. Forhandlingsbestemmelsene, herunder reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår, gjaldt stillinger i kapittel 4 A og 4 B, det vil si stillinger med sentral lønnsdannelse.

Ved hovedtariffoppgjøret i 2006 ble det gjort endringer i kapittel 3, som fremhevet betydningen av lokal lønnspolitikk og nødvendigheten av lokale lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lønnsfastsettelse. Dessuten ble det tatt inn en ny bestemmelse i pkt. 3.2.4 som stadfestet de lokale parters gjensidige plikt til å gjennomføre lokale forhandlinger. I kapittel 5, pkt. 5.2 ble det tatt inn bestemmelser om tidspunktet for gjennomføring av lokale forhandlinger og virkningsdato for lokale lønnsendringer.

I hovedoppgjørene 2014 ble minstelønntabellen erstattet med en garantilønntabell. I praksis førte det til at ansiennitetstilleggene ble lagt på den enkeltes årslønn. På denne måten ble man kvitt den såkalte "spise opp-problematikken", altså at lokalt fremforhandlede tillegg forsvant i det man fikk et ansiennitetsopprykk. Det nye systemet hadde virkning fra 2015.

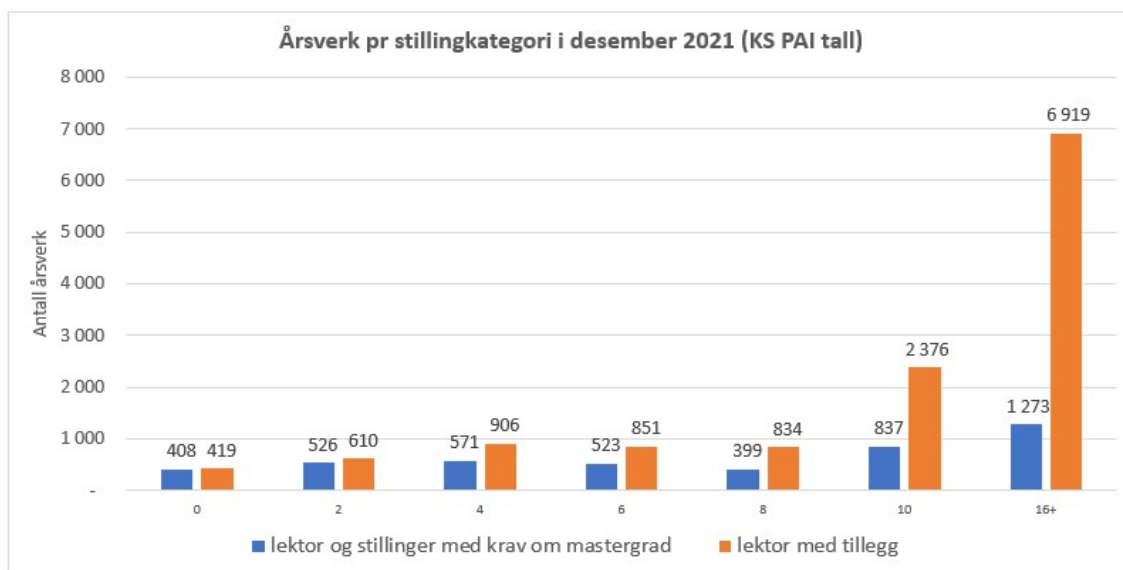
I hovedoppgjøret 2016 ble det gjort endringer i kapittel 4. Kapittel 4B og 4C ble omdøpt til 4.1 og 4.2, eller gruppe 1 og gruppe 2, og innholdet ble noe endret. Forskjellen mellom de to gruppene, skulle nå være utdanningsnivå og ikke stillingstyper. Fra å være et lønnskapittel utelukkende for undervisningspersonalet, ble 4.2 nå et kapittel for kommunalt ansatte med 3 års utdanning eller mer. 4.1 ble et kapittel for kommunalt ansatte uten høyere utdanning, eksempelvis fagarbeidere.

#### **Spesielt om ansiennitet for undervisningspersonalet**

I HTA kapittel 4 er ansiennitetstrinn en viktig del av garantilønntabellen i 4.1, og strekker seg fra 0 til 16 år.

Beregningsbestemmelsene for ansiennitet, sammenholdt med undervisningspersonalets lange utdanning, innebærer at de aller fleste vil ha hatt tidligere arbeidsforhold som gir uttelling i ansiennitet slik at de vil i sitt første år som lektor innplasseres i 2 eller 4-års-stigen eller høyere. Slik ansiennitetsbestemmelsene er utformet vil de fleste lektorer/ lektorer med tillegg nå til topps i ansiennitetsstigen før fylte 40 år.

*Tabell 1 årssverk per ansiennitetstrinn og stillingskategori basert på PAI-tall*



Reglene for beregning av ansiennitet fremgår av HTA kapittel 1, §12, og innebærer etter 12.1.1 blant annet at ved tilsetning godskrives offentlig tjeneste fullt ut. I tillegg godskrives lønnsansiennitet for tidligere privat tjeneste som er av betydning for stillingen. For undervisningspersonale godskrives i tillegg lønnsansiennitet for privat tjeneste etter fullført faglig og pedagogisk utdanning. Det er enighet mellom partene at deltidsstillinger skal beregnes på samme måte som heltidsstillinger.

I 2022-oppgjøret ble ansiennitetsbestemmelsen i kapittel 1 § 12 endret slik at beregningen ved innplassering i stilling vil omfatte all tidligere praksis, både offentlig og privat. Dette innebærer for lektorenes del at veldig få vil ha lav ansiennitet ved innplassering, ettersom de aller fleste studenter har arbeidet ved siden av studiene.

#### **Partssammensatte utvalg om kompetanse og godkjent utdanning**

Det har over tid foregått et partssamarbeid for å adressere omfanget ansatte i skolen uten faglig eller pedagogisk kompetanse i skoleverket.

To rapporter fra partssammensatte utvalg (PSU) avsluttet i 2020 (18.06.2020) og 2022 (31.03.2022) med tittel hhv *Øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning*, og *Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området* er beskrivende for partenes virkelighetsforståelse i undervisningssektoren. Jf partenes felles faktisk utdrag.

PSU-rapporten *Øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning* oppsummerer arbeidet i gruppen som følger:

«Partene har ulik oppfatning av omfanget av lærere uten godkjent utdanning. Partene har i dette PSU-arbeidet vektlagt å komme med forslag til ulike tariffiltak som kan øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning. Det vil være ulike syn på hvilke tariffiltak partene mener vil være treffsikre for å øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning».

Rapporten inneholdt flere forslag til endringer i tariffbestemmelser som kan øke andelen undervisningspersonale med godkjent utdanning, blant annet ble det foreslått et konkret punkt om større lokalt handlingsrom ved lønnsfastsettelse og lønnsutvikling:

«Et system med kollektive lokale lønnsforhandlinger uten sentralt bestemt ramme eller kriterier, tilsvarende kapittel 5 i hovedtariffavtalen. Lokalt handlingsrom, lokal råderett og lønn som personalpolitisk virkemiddel, vil bidra til å minske de geografiske forskjellene i andel lærere med godkjent utdanning».

De ulike forslagene er ikke felles forslag, men viser bredden i mulige tiltak.

Rapporten viste videre til at Hovedavtalens § 4-6 legger til rette for lokale forsøksordninger:

«Som et sentralt tiltak kan partene i større grad oppfordre til bruk av bestemmelsen og forenkle tolkningen av bestemmelsen, slik at lokale parter kan igangsettes dersom noen parter er enige om det. På den måten er det enklere for lokale parter å initiere og igangsette lokale forsøksordninger for bruk av lønn eller arbeidstid som virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere i skolen».

Rapporten om Lønnsutvikling for undervisningsansatte sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området var skrevet av det statistiske beregningsutvalget for kommunesektoren (TBSK). Det er en svært grundig rapport som viser flere sider av lønnsutviklingen for undervisningspersonalet, og den bidrar etter Lektorlagets syn til å belyse at lærergruppene har hatt svakere lønnsvekst i perioden 2004–2019 enn andre kommunalt tilsatte.

#### **Presentasjon av Akademikernes krav sendt KS**

Akademikerne leverte to offentliggjorte krav til KS i 2022-forhandlingene, datert 06.04.2022 og 27.04.2022.

#### **Akademikernes krav datert 6 april 2022**

Akademikernes første krav fokuserte blant annet på viktigheten av at det kommunale lønns- og forhandlings-systemet må kunne bidra til å løse virksomhetens kompetansebehov slik at ansatte med riktig kompetanse beholdes og rekrutteres. Hovedtariffavtalen må legge til rette for at lønn må kunne brukes som aktivt personalpolitisk virkemiddel i kommunene.

Akademikerne kommune krevet:

- Et lønnsystem med kollektive lokale forhandlinger uten sentrale føringer for alle Akademikernes medlemmer, også i undervisningssektoren.
- Akademikerne krever en solid reallønnsvekst etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft for offentlig sektor de siste årene
- Økonomisk oppgjør som bidrar til å rekruttere og beholde kompetanse i kommunene.

#### **Akademikernes krav datert 27 april 2022**

Akademikernes andre krav i forhandlingene opprettholdt kravene fra 6 april, med følgende konkretisering og presisering (i utdrag):

- Akademikerne krever en solid reallønnsvekst. Etter to år med reallønnsnedgang ser vi, ut fra de økonomiske forutsetningene, at det i år er rom for å sikre og forbedre konkurransekraften ovenfor privat sektor. Derfor krever Akademikerne en årslønnsvekst på 4,5 %.
- Akademikerne krever at det opprettes to stillingskoder med lokal lønnsdannelse, lektor og lektor med tilleggsutdanning:

|                              |                                  |                     |
|------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Lektor                       | I videregående skole og fagskole | Lokal lønnsdannelse |
| Lektor med tilleggsutdanning | I videregående skole og fagskole | Lokal lønnsdannelse |

- Akademikerne opprettholder alle tidligere krav knyttet til fellesbestemmelsene og lønnskapitlene med presisering og justering.

### **Redegjørelse og begrunnelse for kravene**

#### **Kravet om tilpasning av lønnsystem**

Lektorlaget har i tariffoppgjørene de siste ti-årene gjennom Akademikerne kommune hatt krav om skifte av lønnsystemet for lektorer, altså til et system med kollektive lokale lønnsforhandlinger, som vil bringe lektorenes lønnsdannelse på linje med det som gjelder akademikere ellers og også andre grupper i KS (HTA kap 3.4 og kap 5).

Lønn er et viktig virkemiddel for å møte behovet for å rekruttere og beholde undervisningspersonale med høy faglig kompetanse. Høy lektortetthet på en skole har avgjørende betydning for elevenes faglige prestasjoner. Et system med kollektive lokale forhandlinger uten sentrale føringer er etter Lektorlagets syn det beste virkemiddelet for å oppnå dette.

Som det fremgår av historikken presentert ovenfor har partene i KS-sektoren utviklet HTA i retning av mer kollektiv lokal lønnsdannelse. Dette er i tråd med utviklingen ellers i arbeidslivet, hvor lønnsforhandlingssystemene på flere områder har blitt endret i retning av mer kollektiv lokal lønnsdannelse.

De lokale parter kjenner de lokale behovene og utfordringene best. De kan sammen bruke lønn på en smart og treffsikker måte for å rekruttere og beholde høy faglig kompetanse i skolen der det trengs. Krav om tilpasning av lønnsystemet slik det var fremmet i Akademikernes krav er en innføring av en ordning som har vært snakket om i lang tid og lansert i felles utvalgsarbeider hvor alle parter har vært representert. Lektorlagets krav om en egen gruppe for lokal lønnsdannelse i HTA punkt 4.1 alternativt en inkludering av lektorkodene i HTA kapittel 5 er en naturlig tilpasning til systemet for lønnsdannelse som sammenlignbare grupper i KS har. Det er snakk om en justering av lønnsdannelsen som har et godt rekrutterende formål, noe Akademikerne har vektlagt over lengre tid.

Norsk Lektorlag har gjennom mange år forsøkt å iverksette forsøksordninger i samsvar med HA § 4-6 for å utrede alternative systemer for lønnsfastsettelse for lektorer slik det er for andre arbeidstakergrupper med høyere utdanning i kommunal sektor. Dette har vi dessverre ikke lyktes med, delvis på grunn av tolkningen av Hovedavtalens bestemmelse.

Det er kjent at lokalt handlingsrom er en av KS' politiske prioriteringer. KS har også uttrykt at systemet med kollektive lokale forhandlinger i kapittel 5 i hovedtariffavtalen fungerer godt.

#### **Kravet om 4,5 %**

Teknisk beregningsutvalg viser at lønnsveksten i undervisningssektoren endte på 2,3 % i 2021, og var dermed lavest i offentlig sektor. Med en prisvekst på 3,5 % i 2021 fikk Lektorlagets medlemmer en reallønnsnedgang på 1,2 %. Dette kommer i tillegg til et etterslep for undervisningspersonalet de siste 20 årene.

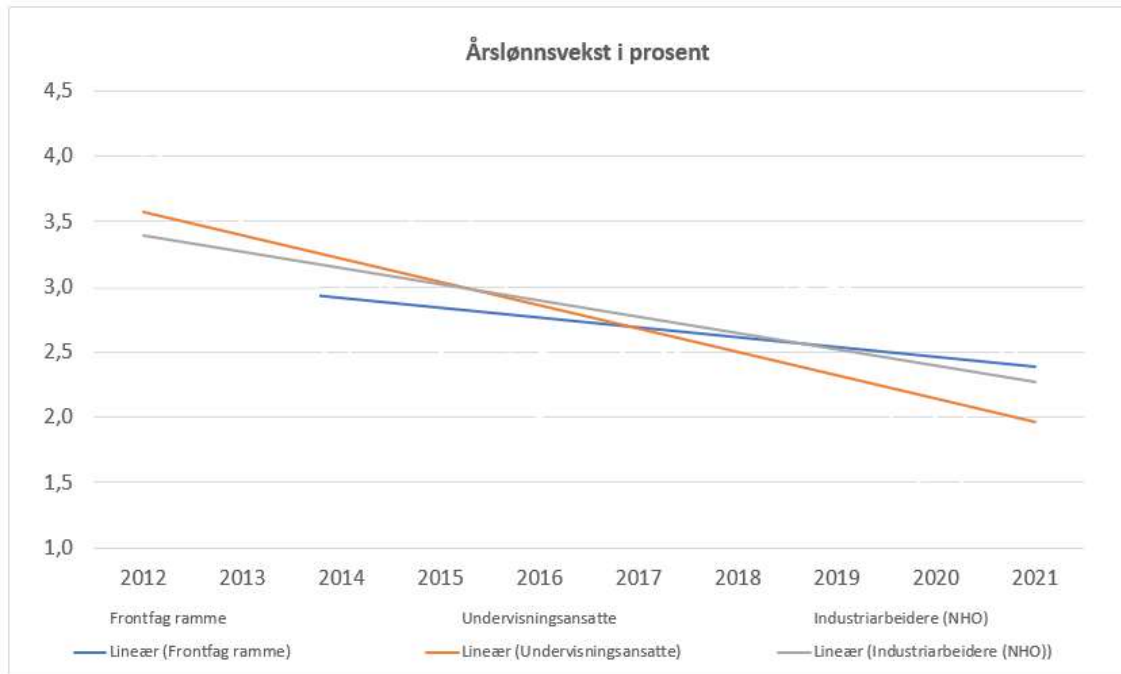
Mens samlet lønnsvekst for de undervisningsansatte i kommunene har ligget på nivå med industriarbeidere, har statsansatte og øvrige kommuneansatte dratt ifra med ca. 10 % mer i samlet lønnsvekst. Dette var bakgrunnen for Akademikernes krav om at undervisningspersonalet måtte få reallønnsvekst i 2022. Som kjent var det store usikkerhetsmomenter i norsk og internasjonal økonomi våren 2022. Akademikernes krav om reallønnsvekst var basert på prognoser i april 2022, som sannsynliggjorde en reallønnsvekst i 2022 på over 4 %. Tall fra SSB og Norges Bank anslår at prisveksten i 2022 var langt høyere.

Som følgende tabeller viser, basert på TBU-tall (som både omfatter KS og Oslo kommune), har lektorer spesielt, men også undervisningsansatte generelt, over lang tid hatt en lavere lønnsutvikling både nominelt og reelt (reallønn) enn tilfellet er med utviklingen både i frontfaget og blant industriarbeidere.

Tabell 2 Årslønnsvekst i prosent, 2012-2021 (Kilde TBU)

|      | Frontfag<br>ramme | Undervisnings<br>ansatte | Industriarbeidere<br>(NHO) |
|------|-------------------|--------------------------|----------------------------|
| 2012 |                   | 4,0                      | 4,1                        |
| 2013 |                   | 3,2                      | 3,5                        |
| 2014 | 3,3               | 2,4                      | 3,0                        |
| 2015 | 2,7               | 4,0                      | 2,5                        |
| 2016 | 2,4               | 2,5                      | 2,0                        |
| 2017 | 2,4               | 2,3                      | 2,6                        |
| 2018 | 2,8               | 2,8                      | 2,8                        |
| 2019 | 3,2               | 3,0                      | 3,1                        |
| 2020 | 1,7               | 1,2                      | 2,0                        |
| 2021 | 2,7               | 2,3                      | 2,8                        |

Tabell 2 vist som figur utarbeidet av Norsk Lektorlag



Figuren basert på tabell 2 illustrerer den lineære trenden i årslønnsvekst over tid (2012-2021), hvor det fremgår at frontfagsrammen har vært fallende over tid, i likhet med årslønnsveksten for industriarbeidere og undervisningsansatte. Men årslønnsvekstraten for undervisningsansatte er lavere enn for industriarbeiderne.

Frontfagets ramme i 2022-oppjøret var på 3,7 %. KS mener at de forholder seg til frontfaget når rammen for KS-oppjøret var på 3,84 %.

Utfordringen med dette for Lektorlaget er forfordelingen av lektorer med tilleggsutdanning med middels og lang ansiennitet samt frontfagets praktisering.

Forfordelingen av lektorer med tilleggsutdanning med middels og lang ansiennitet vises i tabell 3 og 4 nedenfor. Det er her Norsk Lektorlag har flest av sine medlemmer.

KS har i de senere år fulgt frontfaget slavisk, og ikke som en norm over tid (jf Holden III s 25), slik partene er enige om at den skal brukes. Norsk Lektorlag og Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen, og har lenge pekt på at den rigide praktiseringen av modellen i offentlig sektor ikke stemmer overens med forutsetningene. Praktiseringen skal være en norm over tid, ikke en fasit, slik den er brukt i de senere oppgjørene. Normen må praktiseres slik den var tenkt, noe som vil gi reelle forhandlinger mellom arbeidslivets parter, og lokal handlefrihet i offentlig sektor.

Frontfagsmodellen skal gi rom for å ta hensyn til spesifikke utfordringer, som å rekruttere og beholde riktig kompetanse der det trengs. Tallene fra TBU-rapporten viser at privat sektor i 2021 hadde en lønnsutvikling godt over frontfagets ramme. Dette skaper mistro til modellen og forventninger om et lønnsloft også i lønnsoppgjørene i offentlig sektor.

Riksmeklers forslag til løsning i meklingen innebar at lektorer med lang ansiennitet kom økonomisk spesielt dårlig ut ved at tilbudet til dem var langt lavere enn andre grupper, selv når det såkalte «skoletillegget» ble regnet inn.

Riksmeklers skisse pr 24. mai var kronetillegg pr stillingskategori og ansiennitetstrinn. De to laveste ansiennitetstrinnene ble prioritert gjennom at disse ble slått sammen med en felles garantilønn for trinnene 0, 2 og 4 års ansiennitet. De laveste ansiennitetstrinnene ble prioritert, på tvers av stillingskategorier (tabell 1).

Riksmekler foreslo i II B Økonomi et lærertillegg («skoletillegget») for de med lengst ansiennitet (16 år eller mer) for de høyest utdannede gruppene (adjunkt med tillegg, lektor og lektor med tillegg) med virkning fra 1. januar 2023. Dette tiltaket var blant annet for å kompensere noe for økningen i tilleggene knyttet til ubekvem arbeidstid for andre yrkesgrupper.

Tabell 3. Tillegg på HTA garantilønnstabellen iht KS tilbud pr 24. mai

| Stillingsgrupper |  | Sentrale og ytterligere lønnstillegg avtalt ved tariffoppgjøret 2022 |        |        |        |        |        |                 |
|------------------|--|--|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------|
|                  |  | 0 år   | 2 år   | 4 år   | 6 år   | 8 år   | 10 år  | 16 år           |
| Gruppe 1         | Stillinger uten særskilt krav til utdanning                                  | 12.000   | 12.000 | 12.000 | 12.000 | 12.000 | 12.000 | 12.000          |
|                  | Fagarbeiderstillinger/<br>tilsv. fagarbeiderstillinger                       | 25.300   | 17.800 | 14.300 | 14.300 | 14.300 | 14.300 | 14.300          |
|                  | Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning                   | 25.000   | 17.800 | 14.300 | 14.300 | 14.300 | 14.300 | 14.300          |
| Gruppe 2         | Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning                         | 35.600   | 24.900 | 14.700 | 14.700 | 14.700 | 14.700 | 14.800          |
|                  | Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning                       | 36.000   | 25.200 | 14.800 | 14.800 | 14.800 | 15.800 | 16.800          |
|                  | Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning | 30.300   | 25.700 | 15.300 | 15.300 | 15.300 | 15.300 | 15.300 + 4.500* |
|                  | Lektor og Stillinger med krav om mastergrad                                  | 30.500   | 21.200 | 15.500 | 15.500 | 15.500 | 15.500 | 15.500 + 6.000* |
|                  | Lektor med tilleggsutdanning   | 32.200   | 21.800 | 16.100 | 16.100 | 16.100 | 16.100 | 16.100 + 7.000* |

\*fra 1 januar 2023

Riksmeklers skisse pr 24. mai innebar et anslag på årslønnsveksten for kapittel 4 totalt på 3,84 %, forutsatt et overheng på 1,7 % og glidning på 0,2 %.

Gruppe 2 som inkluderer de undervisningsansatte fikk en gjennomsnittlig årslønnsvekst med dette på **3,79 %** mot gruppe 1 på 3,91 %.

Innad i gruppe 2 innebar tilbudet at ansatte med lav eller ingen ansiennitet kom uforholdsmessig godt ut, mens lektor med tilleggsutdanning med middels eller lang ansiennitet kom uforholdsmessig

dårlig ut. Som tabell 3 viser, fikk lektor og lektor med tilleggsutdanning uten ansiennitet en foreslått årslønnsvekst på 5,6 %, ansatte med 2 års ansiennitet en økning på 4,4 %, ansatte med 4,6 og 8 års ansiennitet en økning på 3,7 %, mens ansatte med 8 og 10 års ansiennitet en økning på 3,6 % og ansatte på mer enn 16 års ansiennitet (som er det store flertallet av Lektorlagets medlemmer) fikk en årslønnsvekst på 3,4 %.

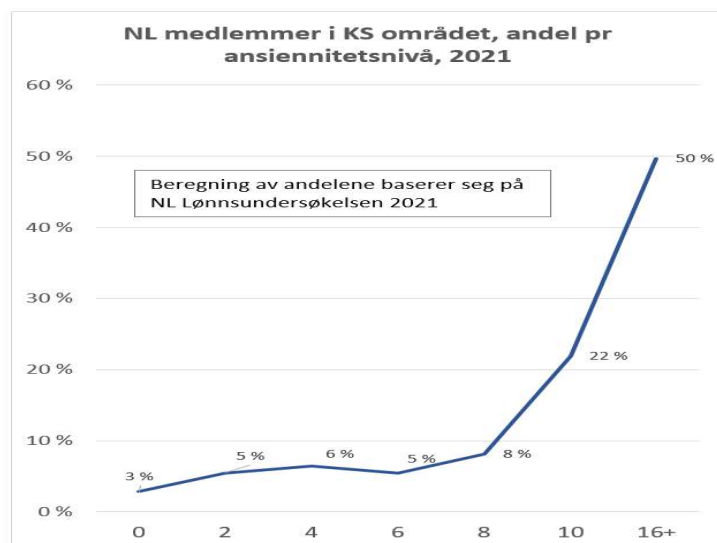
Tabell 4 utarbeidet av NL: årslønnsvekst av tilbud fordelt på stillingsgrupper ansiennitet iht tilbud pr 24 mai

| Årslønnsvekst  | 0     | 2     | 4     | 6     | 8     | 10    | 16+   |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Stillinger uten særskilt krav til utdanning                                  | 4,1 % | 4,0 % | 4,0 % | 4,0 % | 4,0 % | 3,7 % | 3,6 % |
| Fagarbeider- stillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger                        | 5,8 % | 4,6 % | 4,1 % | 4,1 % | 4,0 % | 3,8 % | 3,8 % |
| Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning                   | 5,3 % | 4,4 % | 4,0 % | 3,9 % | 3,8 % | 3,7 % | 3,7 % |
| Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning                         | 6,8 % | 5,3 % | 3,9 % | 3,8 % | 3,8 % | 3,6 % | 3,6 % |
| Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning                       | 6,7 % | 5,2 % | 3,8 % | 3,8 % | 3,7 % | 3,7 % | 3,8 % |
| Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning | 5,7 % | 4,4 % | 3,7 % | 3,7 % | 3,7 % | 3,6 % | 3,5 % |
| Lektor og Stillinger med krav om mastergrad                                  | 5,6 % | 4,4 % | 3,7 % | 3,7 % | 3,7 % | 3,6 % | 3,4 % |
| Lektor med tillegg   | 5,6 % | 4,4 % | 3,7 % | 3,7 % | 3,6 % | 3,6 % | 3,4 % |

Tabell 3 og 4 viser at tilbudet ikke traff det store antallet av Lektorlagets medlemmer, ettersom den helt store andelen undervisningspersonale allerede har oppnådd full ansiennitetsvirkning i lønn som vist i tabell 1 ovenfor. Årsaken til denne skjevdelingen på ansiennitetstabellen er redegjort over: det er en konsekvens av at tidligere relevant yrkeserfaring teller ved nyansettelse. De færreste nyansatte med lang utdanning vil ha så lite arbeidserfaring at de innplasseres med null eller to års erfaring. De fleste vil tvert imot allerede ha hatt noen års arbeidserfaring før nyansettelse i undervisningsstilling. Det faktum at ansiennitetsstigen slutter etter 16 år innebærer at majoriteten av lærerne raskt vil nå toppen.

Det har vært omfattende diskusjoner og uenighet i offentligheten og blant landets lærere om tallmaterialet til grunn for KS tilbud til organisasjonene i meklingen, hovedsakelig fordi det oppsto forvirring mellom datolønnsvekst og årslønnsvekst. En oppsummering av denne diskusjonen ble gjort i Lektorbladet nr 4-2022.

Tabell 5 Utvalg av Lektorlagets medlemmer, andel per ansiennitetsnivå



Den lønnskjevheten som allerede har fått utvikle seg over tid til ulempe for lektorer med tilleggsutdanning og lang ansiennitet har vist seg å være svært uheldig med hensyn til rekrutteringen



til læreryrket. Mangelen på kvalifiserte lærere reduserer kvaliteten på undervisningen, og svekker kompetansenivået i landets humankapital, som igjen er et alvorlig samfunnsproblem.

### **Oppsummering krav**

De senere årenes utvikling i sentrale forhandlinger tydeliggjør nødvendigheten av en tilpasning av dagens lønssystem når det gjelder lønnsfastsetting for undervisningspersonalet, særlig de med lang ansiennitet.

Som det fremgår ovenfor, var Akademikernes økonomiske krav et krav om solid reallønnsvekst på forhandlingstidspunktet. Årsaken til forhandlingsbruddet var at den største gruppen av våre medlemmer (lektor med tillegg med 16+ ansiennitet) ble tilbudt en årslønnsvekst langt under den økonomiske rammen i kommunal sektor, noe som forsterker den negative lønnsutviklingen som vist i tabell 2.

For å motvirke en ytterligere svekkelse i lektorenes lønnsutvikling må lektorer i stillingskodene 7965 og 7966 i alle ansiennitetsstrinn minst ha en årslønnsvekst på 3,84 % for 2022 i tråd med resultatet i offentlig sektor.

KS' offentliggjøring av sitt siste tilbud i september 2022 som vist til i vedlegg 6 og 7 var direkte rettet mot riksmeklers forslag (2022-033) del I A og B og del II B om «skoletillegget».

### **Virkningstidspunkt**

#### **Prinsippal påstand: 1 mai pga «særlige grunner»**

Det følger av praksis fra Rikslønnsnemnda at utgangspunktet er at generelle tillegg skal gis fra gjenopptakelse av arbeidet etter arbeidsnedleggelse, og at tekniske endringer gis med virkning fra tidspunktet hvor kjennelse foreligger. Dette er en hovedregel. Rikslønnsnemndas praksis viser at begge disse utgangspunktene kan fravikes dersom «særlige grunner» foreligger.

Lektorlaget mener at slike «særlige grunner» foreligger i dette oppgjøret basert på rimelighetshensyn, slik at virkningstidspunktet for tiltredelse til hovedtariffavtalen for 2022-2024 i sin helhet settes til 1 mai 2022 for Lektorlagets medlemmer.

Lektorlaget har ovenfor vist hvordan undervisningspersonalet har tapt i lønnsutvikling sammenliknet med andre grupper over tid. Den lønnskjevhet som allerede har fått utvikle seg over tid for undervisningspersonalet har vært en vedvarende utfordring. KS offentliggjøring av sitt siste tilbud viser at partene har ønsket å løse dette uten å lykkes. Dersom Rikslønnsnemnda setter virkningstidspunktet til tidspunktet da arbeidet ble gjenopptatt forsterkes lønnskjevheten for de mest erfarne. Dette er svært uheldig både med hensyn til å beholde erfarne kvalifiserte lærere i skolen, og for rekrutteringen til læreryrket. Rikslønnsnemnda bør ikke bidra til å forsterke dette ved å straffe lektorene for en forståelig og legitim streik.

Tillitsbyggende tiltak mellom partene er nødvendig. Både i media under streiken og i forbindelse med tvungen lønnsnemnd, og i Stortingets behandling av innstillingen fra Arbeids- og sosialkomiteen 29 november ble partenes lave tillit til hverandre og den fastlåste situasjonen beskrevet (innstilling om Lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvistene mellom Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag og KS i forbindelse med hovedoppgjøret i 2022 (Innst. 65L (2022-2023), jf Prop. 3L (2022-2023) den 29 november).

I Stortingets behandling uttalte Per Olav Lundteigen (SP) at

«... det er viktig å gjenreise en nødvendig tillit, og bidra til en videreutvikling av avtale- og forhandlingssystemet i KS-området, slik at en stor gruppe, som lærernes sentrale lønnsutvikling ivaretas, at konfliktnivået reduseres, og at frontfagsmodellen ikke undergraves».

Kirsti Bergstø (SV) uttalte:

«Jeg vil understreke et av poengene i representanten Lundteigens innlegg om at her må tillit bygges opp. Her er det mye som må repareres».

Sveinung Rotevatn (V) pekte på at:

«tilleggsgrunningjevinga som fleirtalet i komiteen gjev til kjenne, nemlig at situasjonen mellom partene synes å være helt fastlåst .... Det regjeringa har gjort, er i realiteten å skyve på problemet, fordi konflikten mellom lærarane og KS har ikkje forsvunne med denne tvungne lønnsnemnda. Ein treng neppe vere spåmann for å sjå for seg at ein fort kan ende opp i nøyaktig same situasjon rundt neste sving. Lærearane er frustrerte... Det bør ein ta på alvor».

Det har vært harde fronter mellom partene i lang tid. Våre medlemmer var før oppgjøret i 2022 mer frustrerte over egen lønnsutvikling enn noen gang. Dette skyldes både mindre-lønnsutviklingen over tid, og den krevende stillingen undervisningspersonalet sto i under pandemien. Pandemien innebar et par krevende år for medlemmene som hovedsakelig var fysisk til stede på arbeidsstedet i pandemien, uten sikkerhetsutstyr og munnbind og uten at de fikk ekstra betalt for det omfattende ekstra arbeidet som ble utført. Ekstraarbeidet var spesielt tungt i periodene med digital undervisning hvor undervisningspersonalet måtte følge opp enkeltelever. Den såkalte «koronaavtalen» mellom sentrale parter inngått i desember 2021 som blant annet ga ekstra betalt for vikartimer gjaldt bare for perioden januar-april 2022, og gjaldt bare i de kommuner som uttrykkelig hadde inngått avtalen lokalt. Dette er en del av bakgrunnen for at Lektorlagets medlemmer i 2022 hadde forventninger om en lønnsøkning for alle ansiennitetsgrupper som minst var på nivå med frontfaget, og som ikke ble innfridd. I tillegg kommer en allerede oppbygd misnøye med lønnsutviklingen over tid.

Streikeviljen til våre medlemmer var stor, og at streiken endte i tvungen lønnsnemnd ga ytterligere frustrasjon. Det vil bidra til tillitsbygging om Rikslønnsnemnda kommer frem til at det foreligger «særlige grunner» til et tidligere virkningstidspunkt i denne saken. For Lektorlaget er tillitsbygging viktig.

Som anført ovenfor mener Norsk Lektorlag at inngrepsloven har svakt fundament og at det er et moment i rimelighetsvurderingen.

Det er også et moment at undervisningspersonalet ved å streike fra 8. juni i praksis får en langvarig konflikt på grunn av lønnsforhandlingsystemets frister i kombinasjon med at elevene avslutter skoleåret. En streik gir lite effekt for ovenfor arbeidsgiver så lenge elevene ikke har undervisning. Det gir seg også utslag i passivitet fra arbeidsgivers side når det gjelder aktivitet for å komme i dialog om en mulig løsning. Dette er momenter som innebærer at streiken får en lengre passiv fase, slik at det å knytte virkningstidspunkt til streikens avslutning virker svært urimelig for våre medlemmer.

Organisasjonene ønsker arbeidsro i mellomoppgjøret, og vi er bekymret for at et dårlig resultat for 2022 vil prege mellomoppgjøret 2023 i så høy grad at det vil vanskeliggjøre gode løsningsforslag også i dette. Vi er i en vanskelig økonomisk situasjon og vet at det blir et krevende økonomisk oppgjør i

2023. KS har allerede anerkjent at reallønnsveksten i Norge har vært meget beskjeden de siste 10 år, og forventer en betydelig nedgang i år. Rikslønnsnemndas behandling av inngrepsloven skjer i februar 2023, drøye 2 måneder før mellomoppgjøret mellom partene vil starte. Det at Rikslønnsnemnda vurderer de «særlige grunnene» som foreligger og fraviker egen praksis slik at virkningstidspunktet fastsettes til 1 mai 2022 kan bidra til at partene får ro før mellomoppgjøret.

#### **Subsidiær påstand: 1 juni basert på siste tilbud**

Som vist til ovenfor om Rikslønnsnemndas praksis vil de særlige rimelighets-anførsler for virkningstidspunktet for tilleggene og tiltredelse til hovedtariffavtalen også gjelde for vår subsidiære påstand om at virkningstidspunktet settes til 1 juni 2022. Dette inkluderer tillitssituasjonen mellom partene, den langvarige mindrelønns-utviklingen for undervisningspersonalet og i lys av det kommende mellomoppgjøret.

Rikslønnsnemndas praksis viser avsagte kjennelser om virkningstidspunkt i tråd med arbeidsgivers siste tilbud. Arbeidsgivers siste offentlige tilbud er virkningstidspunkt 1 juni både for de generelle og særskilte tilleggene i Hovedtariffavtalen 2022-2024 som signert med øvrige organisasjoner.

Hovedbegrunnelsen for vår subsidiære påstand om virkningstidspunkt 1 juni er at KS forhandlingsleder har brutt taushetsplikten i arbeidstvistloven § 23 ved å offentliggjøre tilbud som ble gitt under mekling. KS' offentliggjøring av eget tilbud i september av et virkningstidspunkt for sentrale tillegg og skoletillegget per 1 juni 2022 er beskrevet over i punkt 1 og dokumentert i vedlegg 6 og 7. Prinsippene som ligger til grunn for lovregulering av partenes taushetsplikt er utslag av alminnelige prinsipper som skal verne om og effektivisere forhandlingsmodellen og meklingsinstituttet jf Prop 134 L (2010-2011) og Prop 87L (2019-2020) punkt 3.2.

Å offentliggjøre informasjon om både innhold i tilbud og virkningstidspunkt ga allmenheten generelt og lærerne spesielt en forventning om at virkningstidspunktet i hvert fall ikke ville bli satt senere enn 1. juni.

I lys av begrunnelsen for Rikslønnsnemnda praksis om virkningstidspunkt (begrunnelsen har et pønalt element i det de som streiker skal tape på det ved at virkningstidspunktet forskyves så lenge streiken pågår) så tilsier KS' brudd på taushetsplikten og de forventninger dette har utløst, at virkningstidspunktet i hvert fall ikke settes senere enn til det tidspunkt KS i strid med taushetsplikten i arbtvl § 23 kommuniserte ut, dvs 1. juni.

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

##### **INNLEDNING**

##### **Kort presentasjon av interessetvisten**

Tvisten 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 lønnsvilkår 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 forhandlingssammenslutningene, henholdsvis LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune anbefalte den 24. mai 2022 Riksmeklerens forslag til løsning for kommuneoppjøret 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 gjenoptakelse. 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 minimumsavlønningsnivåer (garantilønn). Stillingsgruppene er igjen sortert i gruppe 1 (stillinger uten

krav til utdanning og fagarbeiderstillinger) og gruppe 2 (stillingsgrupper med krav om universitets-/høyskoleutdanning).

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».

#### **Syssetting 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 avsto 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-oppgjøret 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 kommuneoppjøret 2022**

### *Innledning*

KS har i tariffoppjøret 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 undervisningspersonale. 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 lønnstilleg 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 lønnsystem 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 lederlønnssikringer (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 hovedbenevnelse: 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 «lønntapere».

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 lønntiltak – 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 krav og anførsler fra Norsk Lektorlag**

Akademikerne kommune har også ved tidligere hovedtariffoppgjør fremmet krav om at lektorer skal omfattes av et system med kun lokal lønnsdannelse uten sentrale føringer. Norsk Lektorlag krever nå at dette reguleres gjennom opprettelse av to nye stillingskoder i HTA, enten som to nye stillingskoder i kapittel 4 (gruppe 3) eller som nye koder i kapittel 5.

Da dagens lønssystem for enkelte stillinger med lokale lønnsdannelse ble etablert i 2002, var dette som et resultat av grundig utredning, langvarige partsprosesser og til slutt en bred enighet med alle partene.

Norsk Lektorlags krav innebærer en stor systemendring i hovedtariffavtalen og en vesentlig inngripen i det helhetlige avtaleverket som er avtalt for undervisningspersonalet. Utdanningsforbundet og Skolenes landsforbund er sterkt imot kravet.

Alle forhandlingssammenslutningene fremmet krav om nye stillingskoder ved tariffrevisjonen 2022, uten at dette innebar tilsvarende systemendring som kravet fra Norsk Lektorlag, og uten at noen nye stillingskoder ble innført. Som et resultat av meklingsløsningen skal et partssammensatt utvalg gjennomgå stillingskodene i HTA, og det er eksplisitt nevnt at stillingskodekrav som ikke ble imøtekommet i hovedoppgjøret 2022 skal gjennomgås konkret i utvalget.

KS anfører at denne type strukturelle endringer i hovedtariffavtalen kun må skje ved enighet mellom alle partene. Kravet bryter sterkt med den enigheten som er oppnådd med de 39 øvrige partene i HTA. KS ber derfor Rikslønnsnemnda om ikke å ta Norsk Lektorlags krav om denne type systemendringer til følge.

Lektorlagets økonomiske krav fremstår som inkonsekvent ved at det *både* kreves en sentral lønnsregulering på hele 4,5 prosent for lektorer, samtidig som det kreves opprettet to nye stillingskoder med kun lokale lønnsforhandlinger uten sentrale føringer. Innretningen på kravet og påstanden fra Norsk Lektorlag avviker fra lønssystemet i HTA kapittel 4 der det gis like generelle tillegg til alle ansatte i samme stillingsgruppe. Det er uklart for KS om hvordan kravet skal kunne innfris og iverksettes i praksis, og det bryter dessuten med enigheten oppnådd med de 39 øvrige partene i HTA.

KS ber derfor om at Rikslønnsnemnda heller ikke tar Norsk Lektorlags økonomiske krav til følge.

### **VIRKNINGSTIDSPUNKT FOR SENTRALE LØNNSTILLEGG**

KS vil anføre og legge ned påstand om at virkningstidspunktet for lønnstillegg settes til arbeidets gjenopptakelse. 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 gjenopptatt 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 gjenopptatt fra 1. september 2014. Av protokollen følger at sentrale lønnstillegg ble gitt med virkning fra arbeidets gjenopptakelse, 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 lønnsnemndebehandling 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 kommuneoppgjøret 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 oppgjøret 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 forhandlings sammenslutningene 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 oppgjøret 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

### **Norsk Lektorlag skriver i innlegg av 31. januar 2023:**

#### **Tallgrunnlaget om lønnsvekst**

Lektorlagets hovedspørsmål i interesselisten knytter seg både til hvordan undervisningspersonalet avlønnes (det sentrale lønssystemet) og at hovedtyngden av Lektorlagets medlemmer (de med høyest utdanning og lengst ansiennitet), ble gitt et lavere økonomisk tilbud enn andre grupper i KS-området. Dette etter mange år med svak lønnsutvikling for lektorkodene.

Vi er derfor glade for at KS sier seg enige med oss i at «Samlet lønnsvekst fra 2015 til 2021 er lavere for lærergruppen (U5) enn for gruppe 2 Øvrige», jf KS innlegg og tabell 4.

KS viser så gjennom ulike tabeller at kronetillegget for lærergruppene (U5) i perioden totalt sett har vært høyere enn for gruppe 1 og gruppe 2 «øvrige». Dette er vi ikke uenige i, ettersom denne fremstillingsformen understreker våre poeng. Når kronetillegg brukes i tabeller fremfor prosentvis forskjell i lønnsvekst, og disse kronetilleggene blir likere, innebærer dette en lavere prosentvis lønnsøkning og understreker at den relative forskjellen i lønn mellom de ulike arbeidstakergruppene i gruppe 1 og gruppe 2 er redusert.

KS tabeller viser heller ikke variasjonene og nyansene i kapittel 4 basert på utdanningslengde og lengde i ansiennitet som vi synliggjør i våre tabeller. De store variasjonene i kapittel 4 fordelt på grupper og ansiennitet i forhold til årets ramme på 3,84 % er ikke synlige i KS tabeller.

Lønnsveksten etter frontfaget måles i prosentvis lønnsvekst.

KS anfører at vi er inkonsekvente i våre påstander. Lektorlaget har forholdt seg lojalt til Akademikernes lønnskrav som ble fremmet i forhandlingene i april 2022 før mekling i mai 2022 som siste offentliggjorte krav. Lektorlagets påstander for Rikslønnsnemnda er følgelig en konsekvens av tariffavtalens forhandlingsregime. Lektorlaget kunne ikke godta at våre lektormedlemmer i stillingskodene 7965 og 7966 i alle ansiennitetstrinn får en årslønnsvekst på mindre enn 3,84 % for 2022. Dette fremmes nå som ny subsidiær påstand.

### **Systemskifte eller krav om tilpasning av lønssystemet?**

Akademikerne har over en lengre periode krevet en revidering av hovedtariffavtalen for at også lektorer skal inkluderes i systemet med kollektive lokale lønnsforhandlinger uten sentralt bestemt ramme eller kriterier, tilsvarende kapittel 5 i hovedtariffavtalen. Dette er vel kjent.

I KS' innlegg beskrives de krav til endringer som ikke ble tatt til følge i vårens forhandlinger som

– «krav fra (...) Akademikerne kommune om nye stillingskoder og/ eller endret stillingsgruppeplassering (...)».

KS skriver så at Akademikernes krav innebærer en «stor systemendring i hovedtariffavtalen og en vesentlig inngripen i det helhetlige avtaleverket som er avtalt for undervisningspersonalet». Dette er vi ikke enige i. Vi krever en endret stillingsgruppeplassering som innebærer en tilpasning av lønssystemet. Selve systemendringen for Akademikergruppene i hovedtariffavtalen ble foretatt av KS i 2002 ved etableringen av avtalens kapittel 5 for Akademiker-ansatte før lektorene kom inn i KS tariffområde i 2004. Utviklingen av denne endringen er tidligere beskrevet i vårt skriftlige innlegg til Rikslønnsnemnda.

### **Virkningstidspunkt**

KS viser i sitt innlegg til at Norsk Lektorlag i 2014 og 2021 aksepterte å følge Rikslønnsnemndas tidligere praksis om tilbakevendingsstidspunkt etter streik som virkningstidspunkt for ny tariffavtale. Dette er riktig. Lektorlaget samtykket både i 2014 og 2021 til dette fordi Lektorlaget ved frivillige løsninger etterlever de hovedprinsipper som Rikslønnsnemndas praksis gir anvisning på.

Rikslønnsnemnda har selv valgt å fravike normen om virkningstidspunkt der det er grunnlag for det. Nemnda gjorde dette i sak 2006/2, som viste til at «særlige grunner» kunne innebære en fravikelse av nemndas praksis, og fant at «særlige forhold» forelå i den konkrete saken slik at virkningstidspunkt ble satt identisk med tilsvarende for de øvrige hovedsammenslutninger. Sak 1986/8 gjaldt det Rikslønnsnemnda beskrev som en «ekstraordinær situasjon», hvor også

virksomhetstidspunkt ble satt til 1 juni. I sak 2019/1 ble virksomhetstidspunktet satt i samsvar med arbeidstakersidens påstand som for de øvrige avtalene for det hovedområdet.

I denne saken er situasjonen motsatt fra den beskrevet i 2014 og i 2021: nå foreligger det slike helt «særskilte grunner» som innebærer at Rikslønnsnemnda bes å fravike sin praksis med å bruke arbeidets gjenopptakelse som virksomhetstidspunkt for ny tariffavtale, lønnstillegg og særlige tillegg mm. Disse «særskilte grunnene» gjelder både for vår prinsipale påstand for virksomhetstidspunkt, 1 mai, og for vår subsidiære påstand, 1 juni.

Lektorlaget anfører at de forventninger KS' forhandler skapte gjennom offentliggjøring av KS' tilbud i september er en slik «særlig grunn» som må få konsekvenser for virksomhetstidspunktet.

KS beskriver egen forhandlers offentliggjøring av tilbudet som et «konstruktivt utspill» og mener at offentliggjøringen av KS tilbud handlet om å skape en «forventning av hva som er mulig å oppnå dersom streiken avsluttes ved enighet». Denne fremstillingen er ikke vi enige i.

Lektorlaget oppfattet at vi i september måned var i en fase av prosessen som er omfattet av arbeidstvistlovens § 23 om taushetsplikt som følge av arbeidstvistlovens § 30 om gjenopptakelse av meglings.

Det fremkommer av KS innlegg at de allerede i slutten av august og begynnelsen av september var i kontakt med Utdanningsforbundet, noe Lektorlaget kunne lese om i media. Lektorlaget hadde følgende kontakt med KS i september, herunder møter innkalt til hos riksmekler:

07.09 – KS offentliggjør sitt tilbud til UDF, Lektorlaget får beskjed av KS om at det har vært kontakt.

09.09 – Lektorlaget møter KS hos Riksmekler.

15.09 – Lektorlaget møter KS hos Riksmekler.

16.09 – Lektorlaget mottar skriftlig tilbud fra KS hos Riksmekler.

18.09 – Møte hos Riksmekler.

19.09 – Lektorlaget avslår KS' tilbud.

24.09 og 25.09 – Nye møter hos Riksmekler, som legger fram ny skisse.

27.09 – Partene innkalles til arbeidsministeren som varsler tvungen lønnsnemnd.

Offentliggjøring av innhold i tilbud og virksomhetstidspunkt fra en lukket og konfidensiell prosess tilrettelagt av Riksmekler innebærer en forventning som går utover det som er vanlig i forhandlings- og meklings-situasjoner preget av konfidensialitet og lojalitet. Disse omstendighetene må være et moment i Rikslønnsnemndas vurdering av om det foreligger «særskilte grunner» for annet virksomhetstidspunkt enn gjenopptakelse av arbeid. En praksis med offentliggjøringer av tilbud gitt i lukkede prosesser utfordrer dagens forhandlingsmodell.

### **En kommentar til reforhandlingsklausulen**

Årets meklingsresultat er for hovedorganisasjonene inngått med en såkalt reforhandlingsklausul med følgende ordlyd: «Dersom andre organisasjoner i forhandlinger, meklings eller nemndsbehandling oppnår bedre resultat enn det som følger av denne protokoll, forbeholdes retten til å kreve opptatt nye forhandlinger», jf Riksmeklers møtebok i sak 2022-033.

Fastsettelsen av et annet virkningstidspunkt enn ved arbeidets gjenopptakelse vil ikke ha innvirkning på vilkårene for reforhandling, ettersom resultatet for de øvrige parter ikke vil påvirkes av dette.

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

**Merknad til punktet; Tallgrunnlag for lønnsvekst**

Lektorlaget hevder at deres medlemmer ble gitt et lavere økonomisk tilbud enn andre grupper i KS-området. KS har redegjort for meklingsresultatet i vårt innlegg, punktet Økonomi - Tariff tillegg. Lektorlagets medlemmer fikk de høyeste lønnstilleggene og de samme lønnstilleggene som øvrige ansatte i stillinger med lik utdanningslengde:

|   | Sentrale lønnstillegg |        |        |        |        |        |                    |
|---|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
|   | 0 år                  | 2 år   | 4 år   | 6 år   | 8 år   | 10 år  | 16 år              |
| <b>Stillingsgrupper</b>                     |                       |        |        |        |        |        |                    |
| Lektor og Stillinger med krav om mastergrad | 31 000                | 21 200 | 15 500 | 15 500 | 15 500 | 15 500 | 15 500<br>(+6 000) |
| Lektor med tilleggsutdanning                | 32 200                | 21 800 | 16 100 | 16 100 | 16 100 | 16 100 | 16 100<br>(+7 000) |

Beløpene i parentes gis pr. 1.1.2023.

Tabellen under viser hvilket bidrag de sentrale lønnstilleggene er beregnet å gi til datolønnsveksten i KS-oppjørene fra 2018 til 2022 (økte satser for ubekvemstillegg og lokal pott er holdt utenom). Det vil si hva datolønnsveksten ville blitt, dersom det kun var de sentrale tilleggene som bestemte lønnsveksten. I prosent har lektorkodene fått omtrent de samme tilleggene som arbeidstakere i de andre stillingsgruppene. I tillegg har altså lektorkodene, samt adjunkt med tilleggsutdanning, på øverste ansiennitetstrinn fått lønnstillegg med virkning fra 1. januar 2023. Merk også at i 2021 fikk lektorkodene de høyeste tilleggene i både prosent og kroner.

**Sentrale lønnstillegg sitt bidrag til datolønnsveksten i månedsfortjeneste i HTA  
kapittel 4**

| Stillingsgruppe  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Stillinger uten krav til utdanning                         | 1,3 % | 2,2 % | 0,3 % | 2,9 % | 2,8 % |
| Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger  | 1,7 % | 3,1 % | 0,3 % | 3,0 % | 3,1 % |
| Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning | 1,8 % | 3,2 % | 0,3 % | 3,0 % | 2,8 % |
| Lærer og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning         | 1,9 % | 4,7 % | 0,3 % | 2,8 % | 2,9 % |
| Adjunkt og stillinger med krav om 3 år U/H-utdanning       | 1,9 % | 3,8 % | 0,3 % | 3,0 % | 3,0 % |
| Adjunkt m/tillegg og 5 år U/H-utdanning                    | 1,9 % | 2,9 % | 0,3 % | 3,0 % | 2,5 % |
| Lektor og stillinger med mastergrad                        | 1,8 % | 3,1 % | 0,3 % | 3,1 % | 2,9 % |
| Lektor med tilleggsutdanning                               | 1,8 % | 3,1 % | 0,3 % | 3,1 % | 2,5 % |
|  |       |       |       |       |       |
| Ledere i kapittel 4  | 1,5 % | 2,9 % | 0,3 % | 2,8 % | 2,5 % |



KS har også behov for å knytte en kommentar til Lektorlagets bruk av årslønnsvekst i tilknytning til individuelle arbeidstakere (= deres medlemmer). Det er årslønnsvekstrammen for kapittel 4 samlet som er beregnet til 3,84 prosent. I dette inngår overheng fra året før, samt et anslag for glidningen. Det er ikke slik at det beregnes årslønnsvekst for stillingskoder eller medlemmer av enkelte forbund. Årslønnsvekst beregnes for KS-området samlet, samt for lønnskapitlene i Hovedtariffavtalen. Lønnsvekst for stillingskoder beregnes som datolønnsvekst. Det gir derfor lite mening å tallfeste krav til egne medlemmer som årslønnsvekst.

### **Merknad til punktet Systemskifte eller krav om tilpasning til lønnsystemet?**

Lektorlaget viser i sitt tilsvarende svar til systemendringene i HTA tilbake til 2002 da hovedtariffavtalen fikk et nytt kapittel for enkelte stillingskoder med kun lokal lønnsdannelse. KS er enig med Lektorlaget at å utvide kapittel 5 med nye stillingskoder isolert sett ikke ville være en stor systemendring.

Systemendringen vi påpeker er imidlertid at Lektorlagets krav betyr en betydelig inngripen i det helhetlige avtalesystemet for undervisningspersonalet som både innbefatter lønnsbestemmelser i hovedtariffavtalen, et eget vedlegg om det såkalte "kompetanselønnsystemet" for undervisningspersonale (HTA vedlegg 2), samt en forbundsvis sentral særavtale (sfs 2213) om lærernes særskilte arbeidstidsvilkår, som også inneholder bestemmelser om godtgjøring for funksjoner m.v.

Det er slik vi ser det ikke mulig å endre forutsetningene for lønnsdannelsen for kun en del av lærergruppen uten å se det i sammenheng med de andre sentrale reguleringer av lønn og godtgjøringer for undervisningspersonalet. Nye stillingskoder for lektorer med utelukkende lokal lønnsdannelse vil dermed være en vesentlig inngripen i det helhetlige avtalesystemet for undervisningspersonalet.

### **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 gjenopptatt. Det er like avklart at hverken Riksmekler eller mekler som behandlet saken har gjenopptatt 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 interessespørsmål ble møtt med beskyldninger om uredlighet 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 tilsvaret at KS som den profesjonelle part måtte vite at offentliggjøring av forslag til løsning ville 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 låse 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 punkt 4 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/anførslar 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 opptreden 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 Norsk Lektorlag og KS. Rikslønnsnemnda skal ta stilling til lønnskravene for hovedoppgjøret, krav om to nye stillingskoder og virkningstidspunktet for ny tariffavtale.

### LØNNSKRAVENE

Norsk Lektorlag har fremsatt krav som innebærer en økning av lønnen med 4,5 %, subsidiært 3,84 %.

Norsk Lektorlag har påpekt at det svake grunnlaget for lovvedtaket som Rikslønnsnemnda bygger sin kompetanse på, må få betydning for Rikslønnsnemndas rimelighetsvurdering. Norsk Lektorlag har vist til at deres medlemmer har lengst utdanning og lengst ansiennitet. De er kommet dårligst ut over tid. Dette har ført til problemer med rekruttering og turnover. Tilbudet fra KS er på 3,84 %.

Rikslønnsnemnda nøytrale medlemmer, Taraldsrud, Barth og Borvik, har forståelse for kravene fra Norsk Lektorlag. De nøytrale medlemmene har også forståelse for at dersom disse ikke gis en tilstrekkelig kompensasjon nå, så kan denne gruppen på sikt bli ytterligere svekket. Dette er sterkt bekymringsfullt. På den annen side viser disse medlemmene til at kravet går langt ut over det som de øvrige gruppene innenfor samme tariffområde har fått i 2022. Det er vanskelig å fravike en gruppes krav sammenholdt med de øvrige. Selv om en konkret kompensasjon som overstiger tillegget i frontfaget, kan være innenfor normen når dette gis til en begrenset gruppe, mener disse medlemmene at dette ikke er tilfellet for kravet fra Norsk Lektorlag. Hensynet til frontfagsmodellen tilsier derfor at det ikke gis et så mye høyere tillegg for en enkelt gruppe.

De nøytrale medlemmene er derfor kommet til at medlemmene av Norsk Lektorlag må gis samme tillegg som de øvrige arbeidstakerne.

Medlemmet Mygland slutter seg til de nøytrale medlemmenes resultat.

Rikslønnsnemndas medlem Graatrud er ikke enig i flertallets syn. Nemnda vurderer bare Lektorlagets prinsipale påstand som følger av Akademikernes krav i april 2022. Nemnda har ikke tatt stilling til Lektorlagets subsidiære og atter subsidiære påstander. Lektorlaget hadde forventninger om en lønnsøkning for alle ansiennitetsgrupper i begge lektorkoder på nivå med frontfaget. Lektorlagets atter subsidiære påstand innebærer at lektorer i stillingskodene 7965 og 7966 med 16 års ansiennitet får en lønnsøkning innunder frontfagets ramme i 2022, men med bedre uttelling enn det som fremgår av Riksmeklerens møtebok.

Et resultat i tråd med flertallet i Rikslønnsnemnda vil ytterligere forsterke mindrelønnsutviklingen for lektorer med lengst utdanning og ansiennitet. Det er etter Lektorlagets syn ikke vanskelig å fravike en gruppes krav sammenholdt med de øvrige ettersom tariffavtalens system med stillingskoder og ansiennitetstrinn legger godt til rette for en slik differensiering, noe som gjøres i alle lønnsoppgjør. Lektorlagets atter subsidiære påstand innebærer fortsatt et lavere tillegg til lektorer med lengst ansiennitet enn KS' økonomiske ramme på 3,84 %. Slutningen fra Rikslønnsnemndas flertall innebærer at avlønningen av lektorer fortsetter å svekke seg i forhold til andre gruppers lønnsøkning over tid. Dette er problematisk både for rekrutteringen av lektorer i skolen, og for skolens evne til å beholde de best kvalifiserte med lengst erfaring.

#### **NYE STILLINGSKODER FOR LOKAL LØNNSDANNELSE**

Norsk Lektorlag har krevd at det opprettes to nye stillingskoder med lokal lønnsdannelse. Det kreves en lønnsvekst og gjennomføring av lokale forhandlinger. KS mener at kravet bryter med avtalesystemet og at det ikke er mulig å endre lønnsdannelsen for en del av lærergruppene uten å se dette i sammenheng med de øvrige grupper. KS har vist til at Utdanningsforbundet og Skolenes landsforbund er imot kravet og at dette gjør innføring av en slik ordning betenkelig. Under enhver omstendighet mener KS at ordningen må være gjenstand for enighet, og ikke etableres av Rikslønnsnemnda.

De nøytrale medlemmene, Taraldsrud, Barth og Borvik, er enige med KS i at kravet fra Norsk Lektorlag innebærer en endring av lønnsystemet som bør være gjenstand for forhandlinger og enighet, og at det ikke er egnet for å gjennomføre i forbindelse med en tvungen lønnsnemnd. Innføring av en slik ordning bør eventuelt omfatte alle parter i Hovedtariffavtalen og ikke bare Norsk Lektorlags medlemmer.

Medlemmet Mygland er enig i de nøytrale medlemmenes resultat og begrunnelse.

#### **VIRKNINGSTIDSPUNKTET**

Norsk Lektorlag har vist til at normen for virkningstid og dens pønale virkning ikke får betydning i kommunal sektor. Arbeidsgiver har spart betydelige lønnsmidler i forbindelse med streiken. Norsk Lektorlag mener derfor at Rikslønnsnemnda må vurdere sin egen praksis ved streik i offentlig sektor. Norsk Lektorlag mener det foreligger slike "særlige grunner" som tilsier et tidligere virkningstidspunkt enn arbeidets gjenopptakelse. Norsk Lektorlag mener prinsipielt at virkningstidspunktet skal være 1. mai 2022, subsidiært 1. juni 2022. KS har fastholdt virkningstidspunkt 27. september 2022.

Rikslønnsnemndas nøytrale medlemmer, Taraldsrud, Barth og Borvik, viser til at de særlig 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 Norsk Lektorlag 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 skulle 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.

Medlemmet Mygland slutter seg til de nøytrale medlemmenes resultat.

Rikslønnsnemndas medlem, David Maximilian Graatrud, stiller seg ikke bak flertallets slutning om avtalens virkningstidspunkt. Flertallet påpeker at rimelighetsbetraktninger taler for et tidligere tidspunkt enn arbeidets gjenopptakelse, men uten å beskrive hvilke momenter som vektlegges. Spørsmål om virkningstidspunkt er ikke et generelt virkemiddel for lønnskompensasjon, selv om et tidligere virkningstidspunkt innebærer at den fortsatte mindrelønnsutviklingen ikke blir fullt så skjev.

Rikslønnsnemnda kan fravike egen praksis basert på «særlige grunner». I denne saken er det ulike særlige grunner som flertallet ikke har vurdert eller vektlagt. Det vises blant annet til offentliggjøringen av KS' siste tilbud og de forventninger som ble skapt ved arbeidsgivers uttalelser om virkningstidspunkt. Videre er formålsbetraktninger bak bestemmelser om taushetsplikt i forhandlinger og gjenopprettelse av tillit mellom partene viktige momenter. Offentliggjøring av tilbud gitt i lukkede prosesser utfordrer dagens forhandlingsmodell.

Når virkningstidspunktet som her settes av Rikslønnsnemnda i samsvar med tidligere praksis er det et pønt element i dette, ved at lektorene straffes for en forståelig og legitim streik.

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 Akademikerne kommune, som fremgår av Riksmeklerens møtebok i sak 2022-032, gjøres gjeldende fra 27. september 2022 til 30. april 2024 også for Norsk Lektorlag.
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.*