

Lokale forhandlingar rått parti?

Utdanningsforbundet Øygarden er kritisk til at lokal lønnsdanning er ein del av vårt lønssystem. Me vil gje nokre døme frå dei lokale forhandlingane i vår region i haust. Etter at tre lokallag har gjennomført forhandlingar, har det enda med brot i kap. 4 for eit lokallag, medan eit anna har brot i kap. 5. Det siste lokallaget fekk forhandla fram eit resultat til pro rata.

Ein av problemstillingane til det eine brotet var at det var på førehand sett opp ein intensjonsavtale mellom kommunen, Fagforbundet og NSF. Der hadde helsepersonell fått lovnad om 35% av potten, før dei sentrale forhandlingane var starta. Dette førte til at Utdanningsforbundet fekk ein langt dårlegare utteljing for deira medlemar. I det andre brotet fekk uorganiserte eit høgare tilbod enn dei organiserte.

I dei lokale forhandlingane blir det brukt eit svært høgt antal dagsverk, både frå arbeidsgjevar- og arbeidstakersida. Dersom ein ser på den totale storleiken på potten er det forholdsmessig elendig utnytting av ressursar. Kan ein få krevje ei utrekning av kva dette kostar?

På sentralt hald har ein eit godt stort apparat som tek seg av forhandlingane og desse er svært godt budde på å gjennomføre forhandlingar. Lokalt har ein langt dårlegare føresetnader. Mange har tillitsvaldvervet som ein liten del av jobben sin. Noko av problemet med lokale forhandlingar ein kombinasjon av liten forståing for våre krav frå motparten, for dårlege tvisteløysningar som favoriserer arbeidsgjevarsida, og meir trykk frå sentralt hald for å få vekk lokale forhandlingar. Utdanningsforbundet er gode forhandlarar, men problemet ligg i lokale forhandlingar i seg sjølv og at ein i praksis ikkje er likeverdige partar. Derfor stiller me på dårlegare grunnlag enn motparten.

Meininga med den lokale potten er at den skal heva det generelle lønsnivået til medlemane våre, og eventuelt regulere litt på funksjonstillegg eller tillegg for pedagogiske leiarar. Det arbeidsgjevar i stor grad ynskjer er å favorisere få, og utjamne lønsskeivhetar og harmonisere. Dei nyttar og av midlane som våre medlemar genererer inn i potten til å løyse utfordringar knytt til rekruttering av helsepersonell.

I ei rekkje år har Utdanningsforbundet samla fått godt under 100% av pro rata, og under desse forhandlingane har det enda med brot i mange kommunar. Etter brot har det skjedd at Utdanningsforbundet sine lokallag har fått medhald, men at resultatet blir å gje 2-300 kroner meir til kontaktlærar etter avgjerder i nemnder. I tillegg får lokale partar pålegg om å halde møter, der tema er heving av løn, men desse møta fører som oftast ikkje nokon stad. Kan det vere spekulering ifrå arbeidsgjevar si side om at det er billegare med brot enn å gje Utdanningsforbundet det dei har rett på?

Me kjenner på ein stor frustrasjon rundt dei lokale forhandlingane, då me opplever at me ikkje er ein likeverdig part. Me stiller spørsmål om sentralleddet skjønar omfanget av utfordringane dei ulike lokallaga står i når det gjeld forhandlingar, og at dette ikkje blir teke alvorleg nok. Når tidlegare forhandlingsleiar uttaler at «lokalleddet må utnytte handlingsrommet betre», kan dette vere noko som understrekar forskjellen på sentralleddet og lokalleddet si erfaring av lokale forhandlingar. Er avstanden for stor i røynda?

Utfordringar med å rekruttere ulike yrkesgrupper, kan ikkje leggjast på lokalt nivå, men sentralt. Spesielt med tanke på svært samfunnsnyttige yrker. Ein kommune som lønar litt betre enn nabokommunen løyser ikkje dette problemet.

Heilt sidan lokale lønsforhandlingar starta har Utdanningsforbundet vore motstandar av denne type lønsdanning, men det er ikkje blitt lansert ein einaste ny strategi for å iverksette Utdanningsforbundet sin vedtekne politikk på området. Me ser fram til at den ein dag kjem.

Vedteke på styremøte i Utdanningsforbundet Øygarden 23.02.22. Den skal fremjast på årsmøtet.

For styret

Aud Karin Oen

Lokallagsleiar