

Grimstad, 29. april 2020

Protokolltilførsler til kompetanseforhandlingene våren 2020

Arbeidsgiver har sendt ut et følgeskriv sammen med tilbudet i kompetanseforhandlingene, og Utdanningsforbundet Grimstad velger å bruke skrivet og arbeidsgivers merknader som utgangspunkt til våre protokolltilførsler.

Utdanningsforbundet Grimstad har stor forståelse fra at det er første gang vi gjennomfører disse forhandlingene i Grimstad, og nettopp av denne grunn ønsker vi at vi har et så godt og forutsigbart system som skal gjelde for alle ansatte. Utdanningsforbundet har etterlyst disse forhandlingene over flere år, og vi spilte inn tidlig at vi håpet at arbeidsgiver opplever at vi bidrar til at forhandlingene skal gjennomføres på best mulig måte. Det er derfor vi stadig har etterlyst tydelige svar ut til alle parter underveis i prosessen.

Utdanningsforbundet Grimstad har i flere år tatt opp temaet kompetanse i forhandlinger i alle kapitlene. I 2017 hadde vi følgende protokolltilførsel:

Arbeidsgiver har vært tydelige på at de ønsker å se på videreutdanning ved årets lokale forhandlinger. Utdanningsforbundet Grimstad har i flere forhandlinger bedt arbeidsgiver om å være tydelige rundt hvordan vi sammen skal håndtere videreutdanning.

Utdanningsforbundet Grimstad er tydelige på at videreutdanning og kompetanse skal lønne seg. I følgeskriv fra arbeidsgiver i forhandlingene i 2014 skriver arbeidsgiver at man vil nedsette en arbeidsgruppe for å se på dette. I lønnspolitisk plan har vi noen retningslinjer, men vi ser at vi ikke har en enhetlig praksis på dette i kommunen. Utdanningsforbundet Grimstad mener det vil være fordelaktig å gjennomføre egne kompetanseforhandlinger, jfr. HTA punkt 4.2.4. Dette har flere av kommunene i Aust-Agder fått inn i sine lønnspolitiske planer. Dette bør vi også få på plass i Grimstad.

Vi har ved flere anledninger etterlyst arbeidsgruppen som skulle jobbe med kompetanse, og vi har meldt oss til å bidra inn i et slikt arbeid.

Med tanke på koronasituasjonen og de utfordringer alle parter har stått ovenfor tok Utdanningsforbundet initiativ til å be arbeidsgiver om å forskyve tidsplanen, og vi ba også arbeidsgiver om å vurdere å utsette forhandlingene slik at prosessen ble så god som mulig.

Etter prosessen som har vært stiller vi oss spørsmål om arbeidsgiver har hatt kapasitet til å følge denne prosessen så godt som man ville ha gjort ved en normalsituasjon. Vi har sendt mange eposter med spørsmål vi mente det var viktig at partene ble enige om, og vi har opplevd at det har tatt lang tid å få svar. Dette gjaldt blant annet kronetillegg og virkningstidspunkt. Dette mente vi burde vært landet i det forberedende drøftingsmøtet.

I følgeskrivet har arbeidsgiver følgende merknader (i kursiv). Disse velger vi å kommentere under punktene.

Merknader til årets vurderinger er:

- *Tillegget gis med forutsetning om at kompetansen blir benyttet i stillingen og utdanningsløpet skal være godkjent av leder.*
- *Dokumentasjon må være lastet opp i Dossier og godkjent av leder.*

Vi har tidligere stilt spørsmål ved punktet arbeidsgiver kom med i forberedende møte:

Kompetanse som ikke er forhåndsavtalt med leder kan også tas inn i forhandlingene og vurdert

Dette punktet mente vi var uryddig, men dette åpnet arbeidsgiver opp for. Da blir vi overrasket når arbeidsgiver i forhandlingene ikke åpner opp for dette etter det vi kan se. Det er viktig at vi har tydelige retningslinjer, og at vi følger den lønnspolitiske planen.

- *Kompetansetillegg skal inngå i årslønn. Det vil si at tillegget ikke nødvendigvis vil ligge på toppen av videre lønnsutvikling.*

Vi mener at dette blir uklart, og vi følger gjeldende tariffavtale hvor det står at lokale tillegg skal ligge på toppen.

- *Vi har tatt forbehold om at ingen får tillegg som gjør at de blir liggende over garantilønn på neste nivå i sin «stige». Som et eksempel kan være at man som adjunkt ikke vil overstige garantilønn for adjunkt med tilleggsutdanning.*

Hvor står dette i avtaleverket? Dette var ikke noe som ble diskutert hverken i forberedende drøftingsmøte eller underveis i forhandlingene. Vi stiller oss undrende til at arbeidsgiver tar med denne merknaden uten å ha diskutert dette med oss.

- *Virkningsdato i forhold til de som har fullført utdanning vil være fra 1.1.2019, eller fra fullført dato dersom utdanningen er godkjent etter 1.1.2019.*

Utdanningsforbundet har ved flere anledninger vært tydelige på at vi kommer til å sende inn krav på kompetansetillegg som er tatt fra og med høsten 2017. Vi mener også at det er relevant å se på ulike virkningstidspunkt i hvert tilfelle. Vi har etterlyst disse forhandlingene nå over flere år og synes derfor det blir urimelig at arbeidsgiver setter virkningstidspunkt 1.1.2019 når flere av våre medlemmer har fullført videreutdanning helt tilbake til høsten 2017.

- *Nivåene og premissene i vårens forhandling vil ikke nødvendigvis være retningsgivende for hvordan dette vil være/bli frem i tid da det vil jobbes med en struktur for dette frem til neste kompetanseforhandling finner sted. Retningslinjer vil bli en del av «strategisk kompetanseplanlegging for GK» og som igjen blir en del av kommunens lønns-politisk plan. Dette ønsker arbeidsgiver å jobbe med frem til neste forhandling, - et arbeid som skal inngå i drøftingene med hovedtillitsvalgte i kommunen.*

Utdanningsforbundet viser til hva vi har skrevet ovenfor. Vi har ved flere anledninger blitt lovet at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe for å se på kompetanseforhandlinger, og vi har meldt oss til å bidra inn i et slikt arbeid. Vi stiller oss svært positive til at arbeidsgiver nå vil sette i gang et slikt arbeid i samarbeid med organisasjonene.

- *Lederne i kultur og oppvekst sektoren henvises til ordinære lokale lønnsforhandlinger.*

Vi stiller oss undrende til at ledere i kapittel 4 plutselig skal henvises til lokale lønnsforhandlinger. Utdanningsforbundet mener at dette blir uryddig når man nå endelig har fått på plass egne kompetanseforhandlinger. Etter vårt syn så mener vi at intensjonene med egne kompetanseforhandlinger da faller bort, og mener selvsagt at **alle** som har tatt videreutdanning 30/60 studiepoeng bør komme inn under disse forhandlingene.

Vi sendte også en epost i etterkant av selve forhandlingene hvor vi stilte arbeidsgiver en del spørsmål som vi ennå ikke har fått svar på. Vi ble overrasket over spørsmål og argumentasjon fra arbeidsgivers forhandlingsutvalg når det gjelder våre medlemmer og videreutdanning.

Utdanningsforbundet mener at vi har levert inn en kravliste som så absolutt svarer til kriterier som står i lønnspolitisk plan.

Tidligere har vi også henvist til at flere kommuner i Agder har gode retningslinjer og systemer for kompetanseforhandlinger som Grimstad kommune bør se til.

På vegne av forhandlingsutvalget

Anne Kirsten L Galteland
Forhandlingsleder
Utdanningsforbundet Grimstad