Fagforbundet Øyene

MEDLEMSMØTE

Dato: 22.juni 2017

Tid: 18.00

Sted: Kommunestyresalen, Tjøme

23 medlemmer møtte

Leder Anneliese Anderer-Burhenne ønsket velkommen, og ga så ordet til HTV Gunn Elisabeth L. Hübner, som orienterte om lokale forhandlinger, tariff og status for Færderprosessen.

- Vi er fremdeles to kommuner, men det er siste gang vi har lokale forhandlinger hver for oss – neste gang forhandler vi i Færder kommune.
- Nøtterøy er kommet lenger i forberedelsene med **lokale forhandlinger** enn Tjøme. Nøtterøy har allerede hatt drøftingsmøte med arbeidsgiver. **Kravfrist: 30.august.** Utdanningsforbundet har fått frist til 4.september pga. skoleferien. Arbeidsgiver ønsket fristen så tidlig som mulig (egentlig 18.august), da høsten vil medføre et stort arbeidspress inn mot Færder.
- **Kravskjema** med info/kriterier sendes ut på mail – her bør alle gå inn på medlemsportalen på fagforbundet.no, og sjekke om f.eks. mailadressen er riktig. Noen har vi ikke mailadressen til, og har heller ikke fått svar på henvendelsene på sms. De som får nyhetsbrevene er OK. Skjemaet vil også bli lagt ut på FB og hjemmesiden.
  Tjøme skal ha drøftingsmøte 31.august. Kravfrist: 15.september.
- **Fra sentralt hold er det kommet et nytt nivå**: Fagarbeiderstilling med ytterligere ett års **relevant** fagskole.
- **20 års ansiennitet** for assistenter er borte, nå er det 16 år for alle – det er noe vi har kjempa for lenge.
- **Fagskolepoeng** byttes nå ut med studiepoeng: Se link: https://www.utdanningsnytt.no/yrke/artikler/2017/april/fagskolene-jubler-for-at-fagskolepoeng-byttes-ut-med-studiepoeng/

- **Kompetanse og utdanning** er viktig – det samme er videreutdanning. Men vær obs på at arbeidsgiver er blitt strengere på at både utdannelse og videreutdanning må være relevant/etterspurt. En kan ikke ta en videreutdanning og så regne med at arbeidsgiver godtar denne og at en da får høyere lønn. Ha dialog med lederne, og inngå gjerne/helst en skriftlig avtale. Hvis det legges inn krav til de lokale forhandlingene i forhold til dette, så beskriv jobben du gjør. Blir en utfordring hvis vi må ta dette av potten – blir en diskusjon med arbeidsgiver.
    - Tjøme og Nøtterøy har her tenkt ulikt – Tjøme har sjekket ut dette på forhånd. På Nøtterøy kan potten bli brukt til å rydde opp i skillet mellom fagskole/høyskole. Men vi vil anmode arbeidsgiver om å gjøre som Tjøme.
    - Hvor stor pott vi får er i år statistisk utregnet(PAI). Nøtterøy har 1203 årsverk. Lønnsmassen er på ca 529 millioner. Så potten er på ca 4.8 millioner. Tjøme har foreløpig en pott på ca 955 000,-.
    - Det blir ikke så mye på hver hvis alle sender inn krav og får det innvilget….

- **Kriterier og prioriteringer:**
    - Arbeidsgiver vil beholde og rekruttere – Fagforbundet støtter dette.
    - Utilsikta skjevheter.
    - Etter – og videreutdanning som ikke er avtalt, kan det forhandles om.
    - Der arbeidsgiver har gått inn og gitt støtte til utdanning/videreutdanning– der bør de ansatte det gjelder legges på nivå 2.
    - Organisasjonene må gjøre tydelige prioriteringer.
    - Organisasjonene må få tid til å sjekke innkomne krav opp mot nye kriterier.
    - Organisasjonene har utarbeidet forslag til krav for kapittel 3 og 5 (ledere).
- Både **de tillitsvalgte og forhandlingsutvalgene** får mange spørsmål i tiden frem mot det endelige resultatet. Men her er det strenge regler: Vi har en felles forståelse med arbeidsgiver om at ingenting er ferdig før ALT er ferdig. Derfor har ingen som vet noe, lov til å si noe før alt er offentlig.
    - Fagforbundet på Nøtterøy forhandlet ferdig i kapittel 3 i dag.

- **Uorganiserte:**
  - De kan få tilbud fra potten, men har ingen forhandlingsrett. Tilbudet må komme fra arbeidsgiver.
  - Organisasjonene mener at 1.tilbud må gjelde, at de ikke bør få mer av potten senere.
  - Arbeidsgiver ikke enig med oss om det. De vil ikke bidra til utilsikta skjevheter.
  - Organisasjonene mener at dette er å undergrave fagorganisasjonsarbeidet.
  - Vi må også få oversikt og begrunnelse til at uorganiserte får tilbud.

- **Lønnspolitiske retningslinjer er rammen for 2016 -2018:**
  - I dette oppgjøret er det noen ledere som skal flyttes fra kapittel 4 (som er for ''vanlige'' ansatte), til kapittel 3. Vi ønsker dette fra 1.9.2017. Arbeidsgiver vil at det skal gjelde fra 1.1.2018. Uansett er det heretter en fordel for de som er igjen, da lederne har tatt en stor del av potten. Tjøme har allerede gjort dette.
  - Ledere skal ikke tape på å flytte over til kapittel 3.
  - I kapittel 4 er gjennomsnittstillegget 2,4 %. Noen får mindre enn 2 % (gjelder gjerne stillinger uten krav til utdanning). Der det er krav om f.eks. en mastergrad, vil en kunne få mer.
- **Innspill:**
  - Kan nærmeste leder komme med ønske om hvem som skal få tillegg? **Svar:** Ja, det kan ledere gjøre, selv om den/de aktuelle ansatte ikke har levert inn krav selv.
  - På Tjøme gir gjerne ledere en prioritert liste til arbeidsgiver. Tidligere fikk ikke Fagforbundet en begrunnelse for de valg som ble tatt, men det er nå bestemt at begrunnelse skal gis.
  - Selv om en er nyansatt og kanskje har en fersk videreutdannelse, så bør en levere inn krav, f.eks. hvis en har en fagskole.
  - Hvis ansvarsområdet i stillinger økes, så er det grunn for å kunne kreve høyere lønn. Det anbefales ikke å kalle det merarbeid, da det er noe de fleste må regne med. Beskriv nøye nåværende/økte arbeidsoppgaver.

- Det anbefales egentlig ikke å gå en og en til arbeidsgiver og be om høyere lønn – men det er lov – en har rett til å be om en lønnssamtale.
- Hva er et fagbrev verdt når det nå bare er 9000 i forskjell mellom assistent og fagarbeider? **Svar:** Dette ble veldig tydelig da vi hadde 20 års ansiennitet for assistentene. Det jobbes kontinuerlig med å få hevet lønna til fagarbeiderne slik at forskjellen blir større. Det er Tariffkonferanse til høsten, hvor dette garantert blir et ''hett'' tema.
- Arbeidsgiver ønsker at flest mulig har fagbrev. Det er vanskelig å få ansatte i godt voksen alder til å ta fagbrev.
- Kommunene kan ikke alltid matche private lønninger.

- **FÆRDER:**
  - Sparer ca 6 millioner på å ikke trenge to rådmenn, to ordførere osv.
  - Ingen skal ned i lønn.
  - Sandefjord kommune sliter nå. Der er det ansettelsesstopp, og alle eventuelle ansettelser skal innom ordføreren for eventuell godkjennelse. Slik vil ikke vi ha det. Så vi håper vi kan lære av det som skjer der.
  - Arbeidsgiver har vært flinke til å samhandle med alle organisasjonene. Men noen ''glipper'' må vi tåle – det er mye å huske på.
  - Mye info/referater ligger på nett: færder2018.no. Vi har et egetansvar for å følge med.
  - Alle lokale særavtaler er sagt opp, men gjelder til en ny utgave er undertegnet.
  - Alle arbeidsavtaler i begge kommunene sies opp, og vi blir ansatt i Færder. Ingen mister ansiennitet. Også vikarer beholder sin ansiennitet så lenge den har vært sammenhengende.
  - Vi må være obs på ordlyden i de nye avtalene.
  - Arbeidsavtaler kan ikke endres uten at arbeidsgiver har pratet med den aktuelle ansatte, evt. fagorganisasjonene.
  - Et varmt tema i begge kommunene er betalt/ikke betalt spisepause. Arbeidsgiver ønsker å rydde opp. Det er ikke avholdt

drøftinger med HTVene enda, dette kommer til høsten. Alle organisasjonene skal få all info og full oversikt.

- På flere arbeidsplasser i kommunene har vi like avtaler. Organisasjonene mente at de hadde forstått det slik at der vi hadde det likt, og det fungerte, der ville en kunne fortsatt ha den særavtalen. Å jobbe med saker som fungerer, mener vi er sløsing med ressurser. Men arbeidsgiver vil at alle avtaler skal gjennomgås, og det bør det jo også med tanke på at vi skal lage en ny kommune, men vi håper de ser nytten av å beholde avtalene der det fungerer.
- Lokale/sentrale særavtaler: De lokale er ikke lett å finne – mange er gamle og ikke digitaliserte. Arbeidsgiver har brukt mye tid på å lete i gamle papirer for å komme til bunns i hvilke avtaler kommunene egentlig har. Før de blir drøftet, bør de kunne legges ut på nett, slik at ansatte kan få studere dem og komme med innspill til f.eks. tillitsvalgte. **Det er kun de som skal forhandle som skal ta med seg meningene inn i forhandlingsmøtene/til arbeidsgiver**. HTVene er selvsagt med i drøftingene/forhandlingene.

  De ansatte kan spørre de tillitsvalgte.

  En særavtale er en avtale for en gruppe personer.

  På Nøtterøy ligger de fleste lover og regler på Kvalitetslosen. De fleste skal ha adgang til kommunens regelverk. På Tjøme er det QM+.

  6.juli skal det komme svar på hvilket system som skal brukes i Færder. Hvis dette må ut på anbud, vil det ta lang tid før systemet er på plass.
- Rådmann i Færder, Torill Eeg, er fremdeles på turne til arbeidsplassene i begge kommunene. Det er blitt gode møter, og rådmann sier at det betyr mye for henne å kunne få reise rundt og hilse på de ansatte.
- Noen arbeidsplasser har allerede slått seg sammen, andre er snart på flyttefot, noen har begynt samarbeidet, men de fleste ansatte i begge kommunene blir der de er. Forhåpentligvis er alt i rute 1.1.2018.

- 11.september 2017 skal det for første gang i Norge avholdes både stortingsvalg og kommunevalg for en kommune på samme dag. Altså for Færder kommune.

  Ref. Runa