

Årets lønnsvinner skriver tiggerbrev Mens noen vil knuse fagforeninga . . .

Om tariffoppgjøret i offentlig sektor

Om dette heftet

Ei gruppe kvinner i AKP som jobber i offentlig sektor har forsøkt å få oversikt over hva som skjedde, hva som var resultatene av tariffoppgjøret for oss.

Utviklinga av lønnsavtaler og avtaler om arbeidstid i offentlig sektor betyr mye både for kvinnelønna de to første åra og for hvilken posisjon den kvinnelige delen av arbeiderklassen får i kampen mot arbeidsgiverne på lengre sikt.

Det har vært vanskelig å få oversikten både over fakta og over hva de enkelte resultatene og avtalene betyr til sammen. Men vi mener at vi har samlet såpass mye at det kan gi grunnlag for diskusjon. Vi lanserer noen ideer og synspunkter på hva som kan gjøres framover. Dette vil vi gjerne diskutere sammen med andre. Derfor har vi lagd dette heftet uten at vi dermed er ferdige med arbeidet.

Det kan godt hende det er faktiske feil i teksten. Vi er glade hvis folk vil si fra om det, gjerne ved e-brev til turidkj@frisurf.no.

Når det gjelder forslag til hva vi (fagforeningene) kan gjøre, er det bare en forlengelse av hva vi sjøl ble opptatt av. Vi er ikke så overmodige at vi mener vi har den rette linja og den perfekte løsninga. Vi bringer videre våre tanker og håper at andre vil bidra med sine. Men diskusjonen er vi veldig interessert i! Fagforeningene og de ansatte i offentlig sektor har en hard tårn foran seg, tror vi. Er det mulig at vi kan utvikle gode linjer for kampen – sammen?

September 2002

Hilsen AKP

Turid Kjernlie (kvinneansvarlig) og Jorun Gulbrandsen (leder)



Side 2



Arbeidernes kommunistparti
Osterhausgata 27, 0183 Oslo
telefon 22 98 90 60
e-post akp@akp.no
www.akp.no

Ei kort oppsummering av oppgjøret

AKP:
Om tariffoppgjøret i
offentlig sektor 2002

Hva var BRA?

- * Ingen forverring av arbeidstidsordninger bortsett fra sykepleieravtalen og jordmoravtalen. Men de er til gjengjeld ille. En kjempeseier er det at ei hel yrkesgruppe som tidligere stod utafor, nå tas inn under arbeidmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, nemlig brannfolk.
- * Angrep på pensjonsordningene ble slått tilbake helt samstemmig.
- * Mye penger til enkelte grupper.
- * En del lønnsstiger blei forkorta slik at hoveddelen av ansiennitets-tillegga gis de første 10 åra. Det er bra med god lønnsutvikling i begynnelsen, men det er ikke bra at det skjer ved forkorting av stigene. De med lang yrkeserfaring og stor realkompetanse blir lett stående på stedet hvil.

Hva var ILLE?

- * Fra 1. mai i år har vi ikke lenger et felles lønnsregulativ i offentlig sektor.
- * Arbeidstakerorganisasjonene er grunnleggende splitta. Akademikerne har krevd å ikke få ei krone i sentrale oppgjør, men at alt skal forhandles om lokalt. Dette kravet er 100% innvilget – for medlemmene av disse forbunda. Det er altså nå formalisert at noen kan trekkes helt ut av sentrale forhandlinger og bare gå på lokal lønn.
- * Det er dermed slik at organisasjonstilhørigheten i visse tilfeller bestemmer hva slags lønn du får. Det gjelder ledere denne gangen. Hovedtariffavtalen i KS-sektoren har to kapitler om lønnsdannelse (kap 4 om sentral og kap 5 om lokal). Man har gjort et triks: De som ligger i ledersjiktet i kommunene har stillingskode med startsiffer 7. Nå får disse 8 som første siffer dersom de er medlem av Akademikerne. Eksempel: En rådgiver har stillingskode 7350 når hun er organisert i Kommuneforbundet. Hennes stillingskode hører inn under kapittel 4 og hun vil få et sentralt tillegg pluss noe å forhandle om lokalt. Samme lederen kan melde seg inn i Akademikerne og få stillingskode 8350 og ikke få et øre sentralt, men må forhandle alt lokalt. Dette vil kunne skape store skiller i kommunesektoren. Dette betyr også at Akademikerne faktisk har gitt fra seg det meste av streikeretten i denne omgangen.
- * Vi har fått skyhøye lokale potter uten sterke føringer på lavtlønn / likelønn. For ufaglærte og fagarbeider/tilsvarende fagarbeider er det fastsatt sentralt opprykk etter fire og åtte år. For høyskolegruppene er det ingen ansiennitetsstige i KS-området. Likevel sier føringene til lokale forhandlinger at disse gruppene forutsettes å ha en lønnsutvikling tilsvarende det «gamle» systemet. Dermed vil disse gruppene måtte prioriteres i lokale forhandlinger. (En kan sjølsagt tvile på om «føringer» har noen særlig betydning. Uavhengig av føringer, er erfaringene at lavtlønte kvinner får minst, mens høytlønte sjefer får mest. Føringer gir man best ved å gi sentrale tillegg!)

Side 3



Det er avsatt 0,5 % til lokale forhandlinger per 1. mai 2002 og 1,5 % til forhandlinger per 1. januar 2003. Det vil si at nesten en tredjedel av pengene skal fordeles uten streike- og konfliktrett.

Summa summarum:

Når lønna i stadig større grad skal fastsettes lokalt, og til og med individuelt, vil det ramme de store lavtlønnsgruppene hardest. Her dominerer kvinnene.

Hva er konsekvensene?

I en vurdering av oppgjøret skal vi naturligvis skille mellom det som skjedde denne gangen, og hva som har tråder noen år bakover. Men summen av før og nå viser et skummelt bilde, og det er all grunn til å rope varsko.

Lokale forhandlinger

Utviklinga er at den lokale potten blir større og større.

Helt siden det ble innført lokale lønnsforhandlinger i kommunen, har arbeidsgiver villet ha størst mulig lokal pott og de fleste fagforeningene minst mulig. Noen har, som tidligere Lærerlaget, vært helt mot lokale lønnsforhandlinger (storparten av førskolelærerne er organisert i Lærerlaget/Utdanningsforbundet, men er kommunalt ansatt). Med det nye systemet (i KS) hvor bare minstelønn og topplønn etter 10 år fastsettes sentralt, legges det til rette for at også fagforeningene vil ønske seg stor lokal pott for å prøve å gjøre noe med alt det som nå skal fastsettes lokalt!

For eksempel skal pedagogisk leder i barnehagen fortsatt tjene mer enn førskolelærerne. Dette har tidligere vært ordna med en egen lønnsstige. Nå skal dette forhandles om lokalt. Da er det fint med mye penger i potten ...

Skal vi ha et krav om å innføre «lokale lønnstrinn» for alle i kommunen, må vi ha mye i potten. Skal vi rette opp skjevheter, må vi ha mye penger i potten ...

Hvilken vei går vi? Først var det stor motstand mot lokale forhandlinger. Seinere blei holdninga hos mange «de har kommet for å bli, det er jo ikke snakk om så mye penger, så vi får være med». Utviklinga kan gå mot «mest mulig penger til lokale lønnsforhandlinger, det er så mye som vi *bare* kan gjøre noe med lokalt ...»

Og vips! store deler av lønnsoppgjøret er flyttet lokalt – med fagforeningenes forståelse. Dermed kan vi ikke slåss mot andre enn kollegene, og arbeidsgiver kan drive sin splitt-og-hersk-politikk.

Her er en viktig forskjell mellom privat og offentlig sektor. Under lokale forhandlinger i privat sektor er ikke størrelsen på potten gitt på forhånd! I lokale forhandlinger i privat sektor avgjøres både størrelsen på lønnsutgiftene for bedriften og fordelinga mellom de som deltar i de lokale forhandlingene samtidig.

Side 4



Lønnsforhandlinger der man ikke har en eller annen form for kampprett er kollektiv tigging. I det offentlige systemet blir deler av de lokale forhandlingene rett og slett verre, fordi den enkelte skal fremme eget lønnskrav. Da er man over på individuell tigging.

Lokale forhandlinger for ansatte med cv

CV betyr som kjent Curriculum vitae. Det er latin for levnetsløp. «CV» blir ofte skrevet når folk søker jobb. Meninga er å skrive nokså saklig om hvilke erfaringer og formelle ferdigheter en har, som er relevante for denne jobben. Så når vi bruker «CV» om de søknadene som ansatte bes om å skrive før lokale forhandlinger, så er ikke det helt rett, sjølsagt. Men på den andre sida likner det! Og noen omtaler det de skriver som «CV», med og uten ironi. Noen bruker begrepet «tiggerbrev». De mener det er nedverdiggende å skulle skrive hvorfor akkurat *de* har gjort seg fortjent til et lønnstrinn, når de samtidig vet at arbeidskamerateen dermed ikke får.

CV, tiggerbrev eller begrunnelsesbrev – kall det hva du vil – er i hvert fall blitt stadig mer vanlig når lokale forhandlinger skal forberedes. Fagforeninga gir alle et ark – skriv her hvorfor akkurat du skal ha høyere lønn. Fagforeninga plukker ut fra bunken på 500, de 20 som de vil slåss for. Det kan være alt fra folk som har tatt videreutdanning siden sist, folk som skriver at de er viktige for miljøet på på en vanskelig og viktig avdeling mm. Fagforeninga begrunner krava for de 20. Arbeidsgiveren tilbyr noe til 10 folk, kanskje med andre prioriteringer en fagforeninga, som sjefer og uorganiserte. Resultat kan uansett fort bli at de ansatte blir sure på fagforeninga i stedet for på arbeidsgiveren. Det er lett å si at «vår fagforening har ikke gode nok forhandlere».

Slike subjektive kriterier der hver og en person skal argumentere og slåss for seg sjøl, kan føre til at fagbevegelsen begynner å skolere lokale tillitsvalgte i «CV-skriving». Hvor mye tid og penger skal eventuelt fagforeningene bruke på slikt? På å gjøre det ene medlemmet i best mulig stand til å kjempe mot det andre medlemmet? Og mot alle de andre som er i samme situasjon som deg.

Dette gjelder også mellom fagforeningene. Vi er sjølsagt godt kjent med at i de sentrale forhandlingene er det konflikter og dragkamp mellom de ulike forbunda og sammenslutningene. Nå skal uenigheter mellom grupper av ansatte settes i system på hver lokal plass, folk skal læres opp i titusenvis til å forhandle MOT sin nærmeste allierte.

De store lokale pottene og utvikling av stadig oftere personlige begrunnelser for økt lønn, er et virkelig smart trekk fra arbeidsgiverens side. Forlengelsen er fagforeningsknusing. De får oss til å gjøre det sjøl. Etter hvert trengs ingen fagforening heller. Private kursfirmaer i CV-skriving tar seg av saken. De har begynt. I *Aftenposten* så vi nylig at «kvinneretta» tilbud, der kvinner skulle få hjelp til å skrive slike begrunnelser.

Et eksempel på hvordan arbeidsgivere kan forberede seg. Et firma som kaller seg Confex sendte 1. august 2002 ut en invitasjon til en



konferanse for arbeidsgiverne i i offentlig sektor (12. og 13. november).
Tittel: *Hvordan ta i bruk individuell lønn. Den nye lønnspolitikken for en mer attraktiv og effektiv offentlig sektor*. Videre:

«De sentrale lønnsoppgjørenes tid er forbi. Lønn fastsettes i økende grad på grunnlag av den enkeltes innsats, resultater og virksomhetens økonomiske evne. Er du også usikker på hvordan den lokale lønnsfordelingen skal skje? Trenger du *metoder for å få legitimitet* (deres utheving, ikke vår) for den nye lønnspolitikken, og for å motivere og engasjere hele virksomheten til å drive med individuell lønnsfastsetting?

Delta på denne konferansen og ta i bruk andre virksomheters ferske erfaringer med individuell lønn som en ***verktøykasse til ditt arbeid med nye måter å sette lønn på***. Hør hvilke kriterier de ansatte best vurderes på. Lær hvordan andre spennende virksomheter bruker ulike metoder, og bli bedre forberedt på den utfordrende prosessen det er å implementere en ny lønnspolitikk.»

«Hvordan bruke kreative belønningsformer for å tilpasse offentlig virksomhet til konkurransesamfunnet selv med manglende ressurser.»

En haug med samfunnstopper holder foredrag. Her er det virkelig satsing!

Men hva er egentlig lønn?

Kommer folk etter hvert til å glemme hva *lønn* er? Arbeidsgiveren kjøper bruken av din arbeidskraft i et visst antall timer, noe som gjør at du med åra slites ned. Arbeidsgiveren sliter arbeidskrafta ned. Det er fordi han tjener på deg. Du selger arbeidskrafta di. Du må jobbe for å leve. Du lever av lønna di. Det er snakk om klasser her. Ulike klasseinteresser mellom arbeidstaker og arbeids«giver» (arbeidsbruker er et bedre ord). Det er verken dyrere eller billigere å leve om du er 113 % effektiv, 89 % effektiv, en yndig solstråle eller mer mollstemt i sinnet. De fleste er derimot utsatt for den høye renta på lånene, for at telefon og strøm og reise til og fra jobben koster alt for mye, at barnehagen er for dyr og at unger vokser fra sko og støvler alt for fort. Hvorfor skal du begrunne overfor arbeidsgiver at akkurat du personlig fortjener mer lønn enn andre, fordi du er så flink? Er ikke grunnen god nok: At arbeidsgiveren bruker dine beste og mest våkne timer, alt for lenge, alt for fort, i et alt for høyt (og stadig økende) tempo, så helsa di skades?

Vi har et forslag til en alternativ «CV» bakerst i heftet.

Side 6



Lønnssamtale

Denne saka har flere sider. Det er ulike avtaler og ulik praksis. Det legges dermed ulike ting i hva lønssamtaler er.

De kan fungere som en sikringsbestemmelse og ses på som positivt. Du er misfornøyd med lønna di. Du kan be om en lønssamtale. Det

er f.eks bare dersom du gjennom en periode på 2 år får en vesentlig lavere lønnsutvikling enn for sammenliknbare stillinger i virksomheten. Tillitsvalgte kan være med. Oppfattes som en sikkerhetsventil slik at de som kommer dårligst ut får en mulighet til å si ifra. Arbeidsgiver kan ikke ensidig fastsette ny lønn for deg etter en slik samtale, men skal si hva som må til, for eksempel gå på et bestemt kurs.

På den andre sida kan lønnsamtalen fungere negativt, særlig i ei tid hvor vi skal øves opp til å tenke individuelle avtaler. Noen ser på det som utrolig ydmykende og nedverdiggende fordi arbeidsgiver i denne samtalen skal fortelle deg hva som skal gjøre deg verdig. De sier at dette er en av bitene i det nye lønnssystemet som skal være med å gjøre lønnsfastsettelsen til et godt gammeldags verktøy som skal disiplinere og styre arbeidstakerne

Noen sier at de sterkeste tar initiativ, ikke de mer beskjedne og usikre. Den som er tøff og syter for seg, ber om en slik samtale og får kanskje noe ved neste korsvei.

Lønna blir hemmelig

Med den lokale lønnsdannelsen og de individuelle avtalene blir lønna hemmelig.

Det har så lenge vi kan huske vært en klasseforskjell når det gjaldt å snakke om lønna til hverandre. De som fikk lønna si på samme måte som alle andre, nemlig gjennom kollektive avtaler etter relativt objektive kriterier, hadde ingen problemer med å snakke om hva de tjente eller spørre andre. Tvert imot, «hva tjener dere på jobben din, hva tjener du?» var et helt alminnelig spørsmål mellom arbeidsfolk som interesserte seg for hverandre.

I de høyere sjikt i samfunnet, der du kunne bli ekstra premiært hvis sjefen likte akkurat deg akkurat nå, har det vært upassende å snakke om og spørre om lønna. Faktisk vulgært og udannet. Lønn som ikke-tema. Nå sprer denne hemmeligholdelsen seg til de alminnelige arbeidsplassene. Ved å spørre om lønna til en arbeidskamerat trår du nærmest inn i intimsfæren! Eller, hvis du spør noen som alle veit har nokså lav lønn, blir det det samme som å spørre «hvor dum er DU?»

Lønnstillegg følger person, ikke stilling

Hvis du får noen ekstra kroner fordi du er grei og flink, som et personlig tillegg, får ikke den som seinere overtar jobben din, nødvendigvis det samme. Dette er ikke noe nytt. Men jo mer vekt det blir lagt på de personlige tilleggene, jo mer penger fra den samla lønnspotten kan gå tilbake til arbeidsgiveren. I utgangspunktet er det et faktum at alle nyansettelser (unntatt i sjefsstillinger) fører til lavere lønnskostnader (hurra for gjennomtrekken ...).

Side 7



Endring i arbeidstid og fleksibilisering

Jordmødre

Det er denne gangen ikke gjort store endringer i avtaler om arbeidstid. I tillegg til det som er nevnt om spesialsjukepleierne (nedenfor), er det jordmorforeninga som har gått med på at ubekvem arbeidstid ikke er fra klokka 17 til 06, men fra 18 til 08.

Har nå gradert kveldstillegget. Fra klokka 18 til 23 er det en sats, fra 23 til 08 er det en annen. Det tilsvarer pluss 6.000 kroner i året. De har altså fått en ubekvem time mer, noe som er en fordel. Men. Skiftet foran har fått svekka betalinga si fra klokka 17 til 18. Og enda viktigere: Arbeidsgiveren har fått et skille mellom kveld og natt. Antakelig vil arbeidsgiveren etter hvert betale lite ekstra eller til og med daglønn om kvelden, og beholde tillegga bare om natta.

Sjukepleierne

Det viktigste framstøtet fra arbeidsgiverne når det gjelder fleksibilisering, kom i NAVO-området. Sjukepleierne, som er overført fra fylkeskommunale virksomheter til statlige foretak, har inngått en produktivitetsavtale for spesialsjukepleiere med 10 års samla ansiennitet. De skal få 15.000 kroner ekstra fra 1. januar 2003.

Sitat fra *Sykepleien* nr 11, 2002, side 11:

«Nytt: Produktivitetsavtalen. Det er laget en ny særavtale i sykehusene. Alle spesialsykepleiere med ti års samlet ansiennitet får 15.000 kroner i tillegg til ordinær lønn fra 1. januar. Avtalen gjelder bare medlemmer i NSF. En del av særavtalen er en avtale om produktivitet. Den gjelder ALLE sykepleierne i sykehusene. ... Utfra denne avtalen kan partene lokalt lage avtaler om utvidet arbeidstid for tidsavgrensede perioder på mellom et kvart og et helt år. Arbeidsgiver må betale 12.000 kroner til dem som vil være med på denne ordningen. Denne summen kan avtales høyere lokalt. Lønnsbetingelsene ellers skal avtales lokalt. NSF skal lage en veileder til de tillitsvalgte om hvilke krav de bør stille til de lokale produktivitetsavtalene. Betalingen bør ikke være mindre enn for overtid.

Avtalen betyr at det blir lovlig å planlegge overtid. Men avtalen er frivillig, det er opp til den enkelte sykepleier å slutte seg til den. Hver enkelt skal kunne avtale individuelt om antall timer og lengden på perioden. Sammenhengende arbeidstid skal ikke overstige 12 timer.»

Bare spesialsykepleiere med mer enn 10 års ansiennitet får penger for å skrive under på avtalen, men den gjelder for alle medlemmene i NSF på sjukehusene. Det er opp til hver enkelt sjukepleier å inngå avtaler om planlagt overtid. Hvor er det blitt av kollektivet som et vern mot utnytting av individene? Solgt for en drøy tusenlapp i måneden til noen få!

Prisen er at sjukepleierne kan lage noen oppsiktsvekkende avtaler. De kan avtale å jobbe annenhver helg mot nå tredje hver. De kan avtale lengre vakter og kortere tidsrom for hvile mellom vakter enn 11 timer. Da skal arbeidsgiver betale 12.000 kroner per år for at du



inngår avtalen pluss kompensasjon for det konkrete arbeidet. I Buskerud har man utvidet avtalen til å gjelde alle sykepleiere! Dette er det viktigste fleksibiliseringsframstøtet i dette oppgjøret.

AKP:
Om tariffoppgjøret i offentlig sektor 2002

Læreroppgjøret: Trynetillegg i stedet for skolebøker.

Lærernes lokale lønnspott skal utelukkende brukes til å utvikle lønnsforskjeller mellom lærerne. Det lokale læreroppgjøret i Oslo 2000 (som nettopp er ferdig) er et godt eksempel på at det er arbeidsgiver som rår ved denne typen oppgjør. Her påla kommunene rektorene - med to dagers frist - å sette opp lister over enkelte lærerne som rektor mente fortjente tillegg. Det er eksplisitt sagt at det IKKE skal brukes objektive kriterier! Altså i stedet det som vanligvis kalles trynetillegg.. Eksempel fra en skole i Oslo: Rektor plukket ut 5 lærere. Rektor kunne gi inntil 4 lønnstrinn til hver av dem – uten forhandlinger!

Her blir alt galt. Er du blant de utvalgte, lurer du på hva du har gjort galt. Det er jo et trynetillegg. Er du ikke blant dem, lurer du på hva du har gjort galt, ettersom rektor tydeligvis ikke mener du gjør en veldig god jobb. Summen på en skole ble 88.000 kroner. Dette skal tas av resten av dette årets budsjett. Ikke av lønnsmidler skolen har eller av friske midler fra arbeidsgiveren (som en kanskje skulle tro). Nei, av de pengene som skulle gått til skolebøker og blyanter!

Blir ikke dette systemet fint når det kombineres med statistikk over klassens resultater? For ikke å snakke om elevenes vurderinger av læreren? Hvem tror lenger at dette er en spøk?

Men det verste med dette oppgjøret er den store lokale potten og endringer i forhandlingsbestemmelsene. 2 % av lønnsmassen går til lokal fordeling. Det utgjør over 6100 kroner per årsverk i skolen. Det er altså nok til at alle lærere kan få ett lønnstrinn, og enda er det penger igjen. Helt siden 1991 har det vært bestemmelser om personvurdering og rene subjektive kriterier («trynetillegg») i den statlige hovedtariffavtalen. Lærerne har helt fram til 1999 vært utenom disse bestemmelsene. Fra da av er det hver gang godtatt mer og mer lokal lønn, og ved oppgjøret i år gjelder bestemmelsene fullt ut for lærerne også. Det står sågar nå at hoveddelen av den lokale lønn skal gis som individuelle tillegg.

Mer om utviklinga av læreravtalene, se faktaboks lenger ned.

Fagforeningsknusing

Den nye situasjonen med så store lokale pottar, fjerninga av lønnsrammer, individualiseringa av lønns- og arbeidstidsavtaler, fjerning eller svekking av streikeretten, alt dette er viktige redskaper i å svekke fagforeningene. Vi vil gå så langt som til å rope et varsko mot *fagforeningsknusing*. Vi tror det er helt nødvendig med en stor og omfattende diskusjon blant alle fagforeningsfolk, alle ansatte, om hva som er i ferd med å skje. Vi tror at kapitalens omstillingsplaner for offentlig sektor, som de ser på som det nye og store investeringsområdet, vil

Side 9



innebære mye skade for arbeidstakerne. Dette er nok med i beregningene til kapitalens planleggere. Det er ikke urimelig å tenke seg at de vurderer mulige protester og aksjoner fra de ansattes side mot ytterligere privatisering. Mot reduksjoner og slanking. Det er heller ikke urimelig at de ser på aktive og sterke fagforeninger som et hinder for dem og deres planer. Vi kan ikke bevise det, men vi kan virkelig lett tenke oss at en del av grunnen til at arbeidsgiverne (internasjonalt) presser sånn på for å splitte opp avtaleområdene så ingen har felles oversikt, og for å bestemme at mer og mer skal bestemmes lokalt, er at de vil svekke og knuse fagforeningene.

Hva må gjøres?

1. Til kamp for en lønnstabell basert på objektive kriterier!

VI VIL HA LISTE PÅ VEGGEN! Der skal det stå at har du jobba så og så lenge, og har så og så mye utdanning, da får du akkurat dette i lønn. Alle ser lønna. Alle kan snakke om at de går opp neste år eller om fire, alle veit hva alle tjener.

Relansere krav om lønnsøkning som går på ansiennitet. Dette er et krav som styrker det som er felles. Dette er et krav for høgskoleutdannede. Ufaglærte og faglærte har det.

Ved de lokale forhandlingene i høst (nå er vel de i gang ...) må alle fagforeninger forsøke å stå sammen om hvordan ansiennitetsstignene skal se ut - altså lage et lokalt system som skal gjelde alle - ikke godta noe for enkeltpersoner. Ansiennitetsstignene kan være 2-4-6-8-10 år. Når det gjelder utvidelse ut over 10 år, kan det være lurt å tenke på det som aktuelt krav ved sentrale oppgjør videre.

Avvis de peronlige brevene («tiggerbrevene») som grunnlag for lønnskrav! I lokale forhandlinger er det viktig å bruke objektive kriterier så godt en kan. Det er slik som

- a) videreutdanning
- b) ansiennitet
- c) begynnerlønn.
- d) funksjonstillegg

Pottene er store nå. Det kan gi grunnlag for at fagforeninger står sammen om at det bare skal være gruppekrav. Unntak i helt spesielle tilfeller når det er objektivt kriterium, som videreutdanning.

Gruppekrav er «ulovlig». Kan naturligvis brukes om alle er enig i det, gruppekravene kan kamufleres i tilfeldige likheter.

2. Vi vil ha streikerett

Eller vil vi ikke det?

Det er ikke streikerett i lokale forhandlinger i offentlig sektor. Når stadig mer av tariffoppgjøret flyttes til lokalt nivå i praksis, blir streikeretten uthula systematisk.



Men når premisset er at det er en lokal pott det skal forhandles og kjempes om, er ikke kravet om streikerett helt uproblematisk.

På den ene sida: Nå ser det ut som om lokale forhandlinger er kommet for å bli i mange år, og da må man knytte konfliktrett – helst streikerett – til forhandlingene. Det er et helt naturlig krav at streikeretten desentraliseres når forhandlingene gjør det. Men så er det det med forskjell på privat og offentlig. Privat sektor: Konfliktretten gjelder for fordelinga av verdiskapinga mellom arbeidskjøper og arbeider. Man har konfliktrett under denne forhandlingen.

Offentlig: Bør det være konfliktrett knytta til kampen om fordelinga mellom arbeiderne?

Hvordan vil det fungere? Hvem streiker du mot? Ditt eget forbund som sa ja til potten? Eller dine fagforeningskamerater i andre forbund som fikk mer?

I et sentralt oppgjør i forhandlinger, streiker man for å få ut MER penger fra arbeidsgiveren. I de lokale forhandlinger forhandles det om en pott som er ferdigforhandla sentralt. Det er ikke snakk om å streike for mer penger. Forhandlingene går ut på å krangle om hva potten skal gå til. Like mye mellom fagforeningene innbyrdes som mellom fagforening og arbeidsgiver.

Det betyr at det må ligge en forutsetning for kravet om streikerett. Nemlig at hvis streikeretten skal være reell, må det være mulig å få ut mer penger til den lokale potten. Samtidig vil et slikt krav undergrave den kollektive lønnskampen, trekke i feil retning, gi større rom for individuelle lønnsavtaler og mer spillerom for arbeidsgiveren til å lage større og større lønns skiller og sette fagforeningene mot hverandre. Det er arbeidsgiver som har makt til å legge premissene for bruken av lokal pott.

Uansett hvordan en snur og venter på det: Det blir galt for arbeidstakerne. Lokal pott er noe dritt, og det er i alle fagforeningenes interesse å stå sammen om å minimalisere skadevirkningene mest mulig!

Dessuten svekkes også den sentrale streikeretten ved store lokale potter: Når lønnsforskjellene blir større på grunn av at noen har fått lokale tillegg og noen ikke – og omde sentrale forhandlerne krever 270.000 i begynnerlønn og får 255, hvem vil streike når mange kanskje allerede har 260?

3. Offentliggjør alt!

Vi har tidligere skrevet om faren ved at lønna til folk plasseres i intimsfæren. Det er viktig å motvirke de hemmelige lønnstilleggene og alle forsøk på å holde lønningene skjult fagforeningsmedlemmer imellom. Men tillitsvalgte veit! Tillitsvalgte bør gjøre resultatene av lønnsforhandlingene kjent for medlemmene, om hvem som fikk lønnstillegg.

4. Gå sammen lokalt!

Det er ikke lett å stå sammen som fagforeninger når det kommer til lønnsforhandlinger. Det ligger i hele systemet at foreningene skal kon-

Side 11



kurrere. Men det hadde vært interessant å se om det gikk an å få til et lokalt samarbeid om NOE, for eksempel i *en* bydel, i *en* kommune, på *en* arbeidsplass. Kanskje man kan bli enige om å bruke samme begrunnelse, samme objektive kriterier, i stedet for de personlige begrunnelsene fra hver enkelt.

Det er mange tiltak en kan tenke seg. Når det gjelder lokale forhandlinger bør tankegangen være kollektive avtaler for grupper, offentlighet, objektive kriterier, streikerett. Men det viktigste er likevel å få satt i gang en brei debatt om hva arbeidsgivernes linje fører til. Om å forsvare de sentrale oppgjørene med minst mulig i de lokale pottene. Om hva individualiseringa betyr for fagforeningene. Om faren for alvorlig svekking av fagforeningene, om fagforeningsknusing.

Det er mange som venter seg alvorlige og farlige framstøt fra arbeidsgiverne i privat og offentlig sektor ved tariffoppgjøret i 2004. Da ventes ei breiside mot arbeidstidsavtalene. Og at de går videre på den lokale og individuelle lønnsfastsettelsen.

Hvordan forbereder vi oss på det?

Nå er de lokale forhandlingene i gang. Det hadde vært fint om tillitsvalgte kunne komme sammen rett etter forhandlingene og diskutere hva som skjedde. Dette kan også gjøres på et felles møte for medlemmene i de ulike fagforeningene. Ikke vente til neste gang, men heller bruke tida på å forberede seg. Hvis medlemmene er interessert i et mest mulig objektivt system i de lokale forhandlingene, vil de tillitsvalgte ha en mye lettere jobb.

Tillegg: Noen fakta

Lærerne

I forbindelse med tariffoppgjøret 2000 inngikk lærerorganisasjonene og staten en treårig avtale om et utviklingsarbeid i perioden 1. august 2000 til 31. juli 2003. «Et målrettet samarbeid over en 3-års periode (skulle gi) nye og mer fleksible arbeidstidsordninger tilpasset dagens- og morgensdagens skole.» Her er fine ord om kvalitetsutvikling i skolen, men kjernen er «bedre ressursutnyttelse» og «økt tilgjengelighet». Dersom avtalen førte til effektivisering, skulle dette kunne tas ut i lønn. Det betyr at lærerne skal være mer tilgjengelige for arbeidsgiver, det vil si arbeide mer.

Intensjonsavtalen har hittil ført til Skolepakke 1 og Skolepakke 2, og Skolepakke 3 kommer i 2003. Under dekke av pedagogisk utviklingsarbeid går skolepakkene i korthet ut på å få ned antall lærere. For dette har lærerne som er igjen fått en viss lønnskompensasjon.

Sommeren 2000 kom Skolepakke 1. Her fikk lærerne 2 lønnstrinn «utenom tariffoppgjøret» for en ny og «mer fleksibel arbeidstidsavtale». Lærerne hadde tidligere hatt en ukentlig undervisningsplikt på et visst antall timer. Som et rent effektiviseringstiltak har lærerne nå fått et visst antall årlige undervisningstimer. Samtidig ble det utarbeidet forsøksmodeller med forskjellig typer arbeidstid. Felles for



dem er at lærerne skal være lenger på jobben. Dette har lærerorganisasjonene gått i spissen for(!). Erfaringer med disse forsøkene skal brukes i Skolepakke 3.

Skolepakke 2 ble forhandlet fra høsten 2001. Alle lærere under 58 år skulle nå undervise en time mer per uke. I tillegg ble annen arbeidstid lærerne sjøl tidligere disponerte til annet arbeid trukket inn. Dette førte til at tusener av lærerstillinger forsvant sommeren 2002. Lærerne betalte sin egen økte lønn med økt arbeidstid, noen måtte gå, og det var ikke stillinger til mange nyutdanna lærere høsten 2002.

Nå står det kamp om en ny arbeidstidsavtale for lærerne. Lærerne disponerer en del av arbeidsåret sitt fritt til for- og etterarbeid til undervisningstimene og til faglig ajourføring. Det er denne tida det vil stå kamp om. Myndighetene presser på for at lærerne skal mindre tid til egen disposisjon og ha flere timer sammen med elevene. For at dette skal se penere ut, kalles det ikke kalles undervisning, men veiledning og annet.

Lærerorganisasjonene støtter opp om myndighetenes krav, men vil slåss for lønnskompensasjon. Trolig vil dette ende ut i en Skolepakke 3.

Lokale lønnstillegg i skolen

Lønssystemet i skolen har tidligere vært svært enkelt. Lønna ble forhandlet sentralt og har fulgt ens statlig regulativ ut fra lærernes utdanning og ansiennitet. Presset for å splitte opp lærerlønna har vært stort de siste åra. Fra og med tariffoppgjøret 2000 ble lokale forhandlinger i den enkelte kommune innført. Det spesielle med lærernes lokale lønnstillegg er at lærerne foreløpig ikke slåss med andre yrkesgrupper om fordelinga av den lokale potten. Lærernes lokale lønnpott skal utelukkende brukes til å opparbeide lønnsforskjeller mellom lærerne.

Tariffoppgjøret 2002

Lærerne fikk et generelt tillegg på 3,1 %. Lærere med mer enn 20 års ansiennitet fikk ikke noe ut over dette. Siden gjennomsnittsalderen for lærere i alle skoleslag er temmelig høy, betyr det at svært mange ikke fikk noe utover det generelle tillegget.

Hele 1,9 % (over 1/3 av lønnstillegget) er satt av til lokale forhandlinger. Slik det lokale oppgjøret fungerer for lærerne, vil dette bety økt oppsplitting av lærerlønna og høyst økt lønn til de lærerne arbeidsgiver anser som «gode», altså mer trynetillegg.

Ulikheter i lønn og avtaler

En miljøterapeut i Oslo kommune må jobbe 12 år for å komme opp på begynnerlønn i KS-sektoren, dvs 250.000. Det tar 6 år for en sosial- eller barnevernskonsulent å oppnå det samme. Først ved 16 års ansiennitet vil sosial- eller barnevernskonsulenten få samme lønn som kolleger i KS-sektoren får etter 10 år. Miljøterapeuter i Oslo kommune vil aldri oppnå dette. Stort lønssprik i forhold til KS-området + ytterligere oppsplitting av «høgskolestigen» og ingen uttelling for videreutdanning.



Tillegg: En virkelig CV som viser et virkelig levnetsløp (Curriculum vitae, CV, latin, levnetsløp)

Når du får et skjema og skal skrive hvorfor akkurat du trenger høyere lønn, kan du jo tenke litt på Eva Jensen:

Jeg heter Eva Jensen.
Jeg er 32 år.
Ferdig utdanna for 8 år sida i 1994.
Samboer i 1992.
Studielån i 1994 260.000 kroner.
Jobb 1994.
Boliglån 760.000 i 1994.
Et barn 1996.
En dagmamma i 1997.
Et barn 1998.
Et barnehageplass i 1998.
En dagmamma i 1999 og en barnehageplass.
To barnehageplasser i 2000.
Vaskemaskinen endelig kaputt i 2001.
Ommøblering og barnerom i 2001.
Barn vokser ut av bobledresser i 2002.
Barn vokser ut av støvletter i 2002.
Kjøleskap kaputt i 2002.
Studielån og boliglån er påtrengende i 2002.
Sykkel innkjøpt i 2002.
Fem 30-årslag og seks barnebursdager i 2002.
Togreise til bestemor i 2002 (juli).
8-åring med i fotballag i 2002.
Sum: Mange penger.
Har behov for høyere lønn.
Det er grunn nok.

Side 14



www.akp.no