

Lønn og lønnsutvikling

Nr	Forslag	Begrunnelse	Vedtatt medlemsmøte
1	Alle ansatte må få lønnsøkning som sikrer kjøpekraftsutvikling. Samtidig burde lavtlønnsgrupper(de som ligger under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, altså 545 963,40,-) prioriteres høyt. Hele laget må løftes, men de som har minst må løftes litt ekstra.		Vedtatt
2	Kompetansetillegg for fagbrev, videreutdanning og kurs	Kompetanseheving må belønnes, ellers mister arbeidsgiver motivasjon til faglig utvikling hos ansatte.	Vedtatt
3	Startlønn heves med 2 lønnstrinn for fagarbeidere (BUA skal ikke ligge så nær ufaglærte)	Lønnsnivået for assistenter og baren- og ungdomsarbeidere ligger i dag betydelig under sammenlignbare yrker med tilsvarende ansvar. Mange opplever at de må ta ekstravakter eller ha flere stillinger for å klare seg økonomisk. Uten en tydelig lønnsheving vil yrke ha store problemer med rekruttering og å beholde kvalifiserte ansatte.	Vedtatt
4	Høyere tillegg for delt vaktssystem (Mange BUAs opplever delt dag i skole/SFO som belastende).		Vedtatt
5	På bakgrunn av at pensjonsopptjeningen i Folketrygden har endret seg, og at alt du tjener hvert år teller, så er det et argument for kortere ansiennitetsstiger.	Lange ansiennitetsstiger vil være negativt for sliterne, altså de som jobber lenge før de kommer på høyest ansiennitet og dermed tjener opp mindre pensjon i et livsløpsperspektiv. Det er de av oss som må gi seg tidligere, og kanskje ikke har råd til det fordi vi ikke har tjent opp nok i pensjon.	Vedtatt
6	Kompensasjon for ekstra utdanning/kurs/opplæring som eksempelvis dialyse.		Vedtatt
7	Bedre kompensasjon for ugunstig arbeidstid som kveld/natt/helg/helligdager.		Vedtatt

8	Ukurant arbeidstid skal lønnes bedre. Helg og nattillegg bør opp.		Vedtatt
9	Kompensasjon for å stille opp på kort varsel.		Vedtatt
10	Vil ha større forskjeller mellom faglært og ufaglært.	Dette pga. økt ansvar for helsefagarbeidere pga. mangel på sykepleiere. Meroppgaver. (Mange ufaglærte får fast jobb uten fagbrev og forskjell i lønn er for liten til å ta fagbrev)	Vedtatt

Arbeidstid og bemanning

11	Reduksjon i bunden arbeidstid, mer tid til planlegging og samarbeid	Mange ansatte opplever at arbeidsdagen er for hektisk og at planlegging ofte skjer på fritiden. Uten nok tid og ressurser går dette direkte utover kvaliteten på tilbudet til barna.	Vedtatt
12	Bedre kompensasjon for arbeid utover ordinær arbeidstid		Vedtatt
13	Vi ser at arbeidstidsreduksjon kan være en fordel i flere sektorer, der mange i praksis i dag jobber 6-timersdag, men med 80 % lønn eller mindre, fordi de ikke klarer å jobbe i hel stilling. Mye skjult sykefravær ligger nettopp her.	Hvis det er forventet at vi skal jobbe lengre, så må vi på sikt se på arbeidstidsforkorting. Vi er inneforstått med at vi i et eller flere tariffoppgjør må bytte deler av lønnsøkningen for å få kortere arbeidstid.	Vedtatt
14	Reduksjon av arbeidstid – Men uten å gå ned i lønn, med full lønnskompensasjon.		Vedtatt

Pensjon og særaldersgrenser

15	Barne- og ungdomsarbeidere og barnehagelærere må også være omfattet av særaldersgrenser.		Vedtatt
16	Særalder 64 ønskes.	Høy slitasje på kropp og psyke. Brukes mye kiropraktor uten å ha støtte til slik behandling gjennom forbundsavtaler eller helsevesen.	Vedtatt
17	Like gode pensjonsordninger for alle ansatte, uavhengig av stillingsstørrelse.		Vedtatt

Arbeidsvilkår og HMS

18	Ønsker at fagforeningen tar opp behovet for å få dekket arbeidsklær tilpasset alle årstider.		Vedtatt Oversendes klubbstyret og fagforeninga, og.
19	Slitasjetillegg for private klær som brukes i arbeid eller en mer tydelig og meningsfull avtale om klær til arbeid.		Vedtatt Oversendes klubbstyret og fagforeninga, og.
Kompetanse, utvikling, etter- og videreutdanning og kurs			
20	Rett og plikt til etter- og videreutdanning med lønnskompensasjon		Vedtatt
21	Uavhengig av sektor innenfor kommunen, så burde det være mer tydelige regler på uttelling i lønn for kompetanseheving som er relevant for det arbeidet du utfører. Etter- og videreutdanning er viktig for utviklingen av offentlig sektor, og burde gi uttelling i lønn. Realkompetanse må også vektlegges i utviklingen av lønna.	Den teknologiske utviklingen med både innføring av KI og endrede måter å jobbe på innen merkantile stillinger, så trengs det at ansatte gis mulighet til både permisjon for kompetanseutviklingen og at det motiveres til å ta etter- og videreutdanning ved å tilby lønnsøkning.	Vedtatt
22	Vi har ulike yrkesgrupper i barnehage. BUA kan til tider få oppgaver som er ment for barnehagelærere/ped.leder. Det er ingen automatikk i at fagarbeidere får kompensasjon for å ha gjort disse oppgavene.		Vedtatt
23	Knytte studiepoeng mot lønn som garanti i tariffavtale. Lignende avtaler har barnehagelærere. Mer arbeid for å få arbeidsgiver på å ønske seg mer kompetanse fra sine arbeidere. de som skal stå i arbeid med barn i barnehage.	BUA trenger mer respekt utad for den kompetansen vi har som er mye verdt for samfunnets nye medlemmer og	Vedtatt
Kunstig intelligens			

24	Vår erfaring er at eventuelle gevinster på ett område, «spises opp» av andre eller nye oppgaver på andre områder. Vi som jobber i merkantile stillinger jobber mye i fagsystemer, med mye som er unntatt offentligheten, og mye som ikke kan brukes KI til. Innføring av KI vil også ha store kostnader med lisenser. Fordelen med bruk av KI er at mange av de repeterende oppgavene vi har, som enkelt kan bistås med KI, gjør at vi kan bruke mer tid på de andre oppgavene vi gjennomfører. Dette kan gjøre jobben mer spennende.		Vedtatt
----	--	--	---------