

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2018

Tariffområdet Oslo kommune



KRAV NR. 1

11. april 2018– kl. 14.00

4877307/311

110V10

Akademikernes inntektspolitikk

Akademikernes overordnede målsetninger med inntektspolitikken er bl.a følgende:

Trepartssamarbeidet, eller den norske modellen, løftes frem av alle parter som en avgjørende suksessfaktor for utviklingen av det norske velferdssamfunnet. Grunnleggende for modellens suksess er en arbeidsgiverpolitikk hvor ansatte og tillitsvalgte involveres i beslutninger på egen arbeidsplass. Denne grunnforutsetningen oppleves å være under et økende press fra deler av arbeidsgiversiden, som i større grad presser på for bruk av mer styringsrett på bekostning av ansattes medbestemmelse. Paradoksalt oppleves dette tydeligst i virksomheter med tilknytning til offentlig sektor Akademikerne vil advare mot en slik utvikling fordi det vil øke konfliktnivået i arbeidslivet og senke produktiviteten. Arbeidsgivere i offentlig sektor bør være toneangivende i å føre en arbeidsgiverpolitikk som sørger for samarbeid og involvering av ansatte og tillitsvalgte i utvikling av virksomhetene.

Det skjer store og raske endringer som følge av digitalisering og robotisering i alle sektorer. Skal vi lykkes i denne nødvendige omstillingen, må det legges til rette for at de ansatte medvirker og involveres i alle faser, og gis muligheter til å fylle nye og endrede oppgaver gjennom påfyll av kompetanse. Med den høye endringstakten har de med høyere utdanning òg behov for å fornye og bygge på sin kompetanse. Det er ikke lenger slik at fem-seks års høyere utdanning holder for førti år i arbeidslivet. Akademikerne etterlyser derfor en satsing på bedre muligheter for etter- og videreutdanning av høyt utdannede, uavhengig av sektortilknytning.

I 2017 har vi sett en merkbar bedring for norsk næringsliv. Både konkurranseutsatt industri og turistnæringen har vært godt hjulpet av en svak kronekurs. Men også prisen på olje og gass har steget det siste året. Arbeidsledigheten har stoppet opp og ledighetstallene går nedover. Det er grunn til å være optimistisk med hensyn på utviklingen av norsk økonomi fremover.

Akademikerne har vært med på å bidra til moderate lønnsoppgjør de senere årene. Nå som pilene peker oppover igjen i norsk økonomi har vi forventninger om at tariffoppgjørene til våren gjenspeiler denne oppgangen. Det er med andre ord rom for en betydelig reallønnsøkning sammenliknet med de senere års reallønnsvekst.

Frontfagsmodellen har betydelig støtte blant arbeidslivets parter. Det kan være grunn til å minne om at tallet fra frontfaget baserer seg på gitte tariff tillegg og anslag for lokale forhandlinger innen den konkurranseutsatte industrien. Etter frontfaget gjennomføres frie og selvstendige forhandlinger for flere Akademikergrupper i privat sektor. Dette er avtalefestede lokale kollektive forhandlinger. Lokale kollektive forhandlinger er også avtalefestet for de fleste akademikergruppene i kommunal sektor og for medlemmer i stat og helseforetak. I de siste års lønnsoppgjør har vi sett tendenser til at arbeidsgivere definerer frontfagets ramme som et *tak*. Denne tendensen forsterket seg i 2017-oppgjøret. Akademikerne forutsetter at frontfagsrammen verken er tak, gulv eller fasit for oppgjørene i øvrige sektorer. Den er en *norm* på nasjonalt nivå hvor variasjon kan og skal forekomme innenfor sektorer og mellom sektorer, ut fra hva som er behovene, utfordringene og mulighetene i den enkelte virksomhet. Et viktig premiss for at frontfaget skal stå seg over tid er at den fleksibiliteten som ble lagt til grunn i Holden III blir fulgt. Også når grunnlaget er til

stede for å gå ut over frontfagets ramme. I motsatt fall vil tilliten til frontfagsmodellen svekkes, noe ingen parter er tjent med.

Akademikernes politikk baserer seg på at lønnsforhandlinger for våre medlemmer skal skje lokalt mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte med hjemmel i inngåtte tariffavtaler.

Konkurransetsetting og privatisering av offentlige oppgaver har vist en økende tendens. Akademikerne er ikke imot at private tilbydere utfører offentlige oppgaver. Men vi legger til grunn at dette skal være et supplement til det tilbud offentlig sektor gir. Når tjenester settes ut på anbud skal innsyn, medvirkning og valgfrihet sikres. Akademikerne mener kvalitet på tjenesten må vektes høyt. Lønns- og arbeidsvilkår må være kriterier i anbudsprosessene for å motvirke sosial dumping. Akademikerne ser det som problematisk at konkurransefortrinnet for mange private virksomheter i praksis er dårligere arbeidsvilkår for de ansatte.

Gjennom tilslutning til Paris-avtalen har Norge påtatt seg omfattende forpliktelser når det gjelder reduksjon klimagass-utslipp. Partene i arbeidslivet har gått sammen om en kampanje som skal bidra til økt bevissthet i arbeidslivet om betydningen av felles innsats for omstilling til et lavutslippsamfunn. Dette vil prege arbeidslivspolitikken og offentlig innkjøpspolitikk.

For å gi innbyggerne de tjenester og den kvalitet de har krav på er det nødvendig at offentlig sektor har tilstrekkelig og riktig kompetanse i sine rekker. Akademikerne representerer nøkkelgrupper det er både viktig og nødvendig for stat, kommunene og helseforetak å rekruttere og beholde. For å bli en attraktiv sektor for disse gruppene har særlig kommunene et stort potensiale å gå på.

En ny offentlig tjenstepensjon er viktig å få på plass. Akademikerne vil bidra på en løsningsorientert måte, slik at prosessen ender med et godt resultat. Men vi har klare krav til at en ny tjenstepensjon for offentlig sektor må innebære løsninger som er like gode for alle grupper, og ikke medfører en svekkelse i forhold til dagens ytelser.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunale arbeidsgivere i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

I dokumentet «*Plattform for byrådssamarbeid mellom Arbeiderpartiet, Miljøpartiet De Grønne og Sosialistisk Venstreparti i Oslo 2015 – 2019*» heter det bl.a. at for å tiltrekke den beste fagkompetansen på alle nivåer må det være attraktivt og utfordrende å jobbe i Oslo kommune.

Likeledes skrives det i samme dokument i avsnittet om kommunen som arbeidsgiver at byrådet vil samarbeide tett med de ansatte i kommunen og deres organisasjoner for at kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass, som både tiltrekker seg og beholder gode medarbeidere.

For å sette Oslo kommune i stand til å forbedre og utvikle sine tjenester overfor befolkningen, og ikke minst kunne være innovative i denne sammenheng, er det

viktig at kommunen kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunen har ansvaret for. For å oppnå målsetningene i byrårets plattform mener Akademikerne at det må legges til rette for større grad av lokale forhandlinger i den enkelte etat, bydel og virksomhet.

Akademikernes lønnspolitikk

Akademikerne vil særlig arbeide for:

«En lønnspolitikk som fremmer desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar

og

at det gjennom kollektive avtaler sikres uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

For å sikre demokratiske rettigheter forutsetter Akademikerne at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnsstrukturen må bli mindre styrt av de store gruppers behov. Akademikerne er et mindretall med særlige behov og må få større innflytelse på lønnsdannelsen.»

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg.

En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i overenskomsten, som ivaretar lønnsforhandlingene for alle våre medlemmer.

Lønnsrelasjoner

Akademikernes overordnede politikk med lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor er bl.a. følgende:

«Akademikerne vil arbeide for en offentlig sektor preget av kvalitet, forsvarlighet, rettssikkerhet, effektivitet og målrettethet. Den eneste måten å få til dette på er gjennom systematisk satsing på kunnskap og kompetanse, og gjennom å legge forholdene til rette for at de som har kunnskap og kompetanse gis ansvar og myndighet slik at det blir mulig å gjøre en god jobb. At offentlig sektor skal være konkurransedyktig betyr også at man skal kunne konkurrere om den beste arbeidskraften både når det gjelder lønnsnivå og muligheten til å tilby utfordrende og interessante arbeidsoppgaver.»

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en

medvirkende årsak til at kommunesektoren fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunen har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er svært etterspurt. Oslo kommune er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere både lokalt og regionalt. Det er derfor nødvendig å tilpasse lønningene for våre grupper i Oslo kommune til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i Oslo kommune er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

Akademikerne krever grunnleggende endringer av overenskomsten.

Lokal lønnsdannelse gjennom lokale kollektive forhandlinger med tvisteløsning må etableres som gjennomgående prinsipp, for alle medlemmer i Akademikerne.

Akademikerne kommune krever at det i Overenskomstens del A § 18.3 – 2. avtaleår inntas bestemmelse om å forhandle ny tjenestepensjon i mellomoppgjøret pr. 1. mai 2019.

Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.