

TARIFFOPPGJØRET

1. mai 2015

Oslo kommune



KRAV NR. 1

24. april 2015 – kl. 12.30

1. Grunnlaget for forhandlingene

Akademikerne viser til Dokument 25, del A, § 18.3, 2. avtaleår:

«Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder. Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2013.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Twistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.

2. Tall fra teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) og tall fra Frontfaget 2015

Lønnsveksten i 2014

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) viser i sin hovedrapport at lønnsveksten i 2014 for de fleste tariffområdene var vesentlig lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2013 til 2014 til 3,1 prosent. I de store forhandlingsområdene var lønnsveksten samlet 3,2 prosent. Lønnsveksten i de største forhandlingsområdene varierte fra 3,0 prosent for industriarbeidere i NHO-bedrifter til 3,5 prosent i Virkebedrifter i varehandel, jf. tabell 1.

Fra TBUs endelige hovedrapport, 30. mars 2015

Tabell 1. Årslønnsvekst fra 2013 til 2014 og lønnsoverheng til 2015 i noen forhandlingsområder

	Lønnsvekst i prosent fra 2013 til 2014	Lønnsoverheng i prosent til 2015
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	3,0	1,0
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	3,2	1,3
NHO-bedrifter i industrien i alt	3,3	1,3
Virke-bedrifter i varehandel	3,5	1,0
Finanstjenester	2,9	1,2
Statsansatte	3,4	2,1
Kommuneansatte	3,2 ¹	1,8 ¹
Ansatte i Spekter-bedrifter utenom helseforetakene	3,3	0,8
Ansatte i helseforetakene	3,4	1,2

¹ Forskjøvet virkningstidspunkt for tariff tillegg i 2014 pga. streik i undervisningssektoren, trakk lønnsveksten i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng og overhengen til 2015 opp med 0,2 prosentpoeng for kommuneansatte i alt.

Nøkkeltall for 2015

Lønnsoverhenget til 2015 i de største forhandlingsområdene samlet anslås av TBU til 1,4 prosent i gjennomsnitt. Dette er 0,6 prosentpoeng lavere enn overhenget til 2014.

Lønnsoverhenget inn i 2015 anslås av utvalget til 1,2 prosent for helseforetakene, 1,8 prosent for ansatte i kommunene og 2,1 prosent for tariffområdet stat.

TBUs anslår prisveksten i 2015 til 2 ½ prosent. Dette er vesentlig høyere enn gjennomsnittlig prisvekst de siste årene, og er justert opp i forhold til utvalgets anslag i den foreløpige rapporten. Det foreløpige anslaget var på 2 ¼ prosent som gjennomsnitt for året.

Lønnsveksten i 2015 anslås av SSB 12. mars 2015 til 2,9 prosent for alle lønsmottakere under ett.

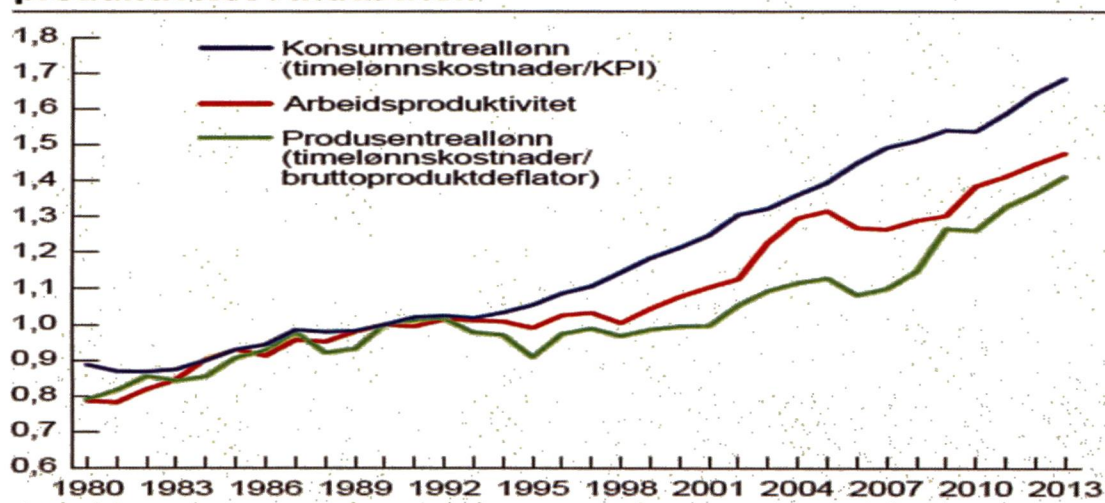
Partene i frontfaget anslo lønnsveksten i 2015 for industrien samlet, både arbeidere og funksjonærer, til 2,7 prosent. Dette inkluderer imidlertid også resultater av de lokale forhandlingene for både arbeidere og funksjonærer senere i år – og er derfor beheftet med en betydelig grad av usikkerhet.

Industriens konkurransevne og behov for omstilling

Norge har høy produktivitet, men det har likevel vært mye fokus på gapet mellom produktivitetsvekst og reallønnsøkning. Dette gapet, som tilsynelatende har vokst kraftig den siste tiårsperioden, har medført stadige påstander om at svært moderate lønnsoppgjør er nødvendig for å opprettholde økonomisk bærekraft. Akademikerne ønsker tiltak som kan bidra til å løfte produktivitetsveksten velkommen. Ikke minst må vi som samfunn forberede oss på en fremtid med lavere inntekter fra olje- og gassvirksomhet ved å satse på utdanning, kompetanse og fleksibilitet. Dette kan sikres blant annet gjennom lønnsdannelse som fremmer evne til hurtige omstillinger både i offentlig og privat sektor.

Samtidig viser vi imidlertid til at påstanden om et stort og voksende gap mellom produktivitetsvekst og reallønnsøkning er omstridt når det gjelder konsekvensene for konkurransevnen. SSB pekte i sitt *Økonomiske analyser 1/2014* på at den tekniske beregningen for «gapet» er basert på sammenlikning av produktivitet i bedriftene og kjøpekraft hos konsumentene (konsumentreallønn) – noe som ikke gir et meningsfullt mål på situasjonen for bedriftenes konkurransevne. En mer presis sammenlikning for å finne en indikator for bedriftenes konkurransesituasjon er deres evne til produktivitetsvekst og den utvikling i kostnader deres innsatsfaktorer har, altså produsentreallønn: «Et gap mellom produsentreallønna og produktivitet medfører svekket lønnsomhet og nedleggelser/manglende fornying». Beregnet på denne måten finnes det imidlertid ikke et slikt gap mellom produktivitetsvekst og reallønnsøkning, jf. kurvene nedenfor:

Utviklingen i produsentreallønn, konsumentreallønn og produktivitet i industrien



Kilde: SSBs Økonomiske utsyn nr 1/2014

Timelønnskostnadene i privat sektor relativt til sammenliknbare land er ifølge TBU vesentlig *forbedret* i 2013 og 2014 i forhold til tidligere år. Timelønnskostnadene i industrien i Norge lå i 2012 69 prosent høyere enn hos handelspartnerne i EU, mens forskjellen i 2013 var redusert til 57 prosent. I årets rapport skriver utvalget at gjennomsnittlige timelønnskostnader i norsk industri i 2014 var 47 prosent høyere enn et vektet gjennomsnitt av våre handelspartnere i EU, 9 prosentpoeng mindre enn året før. Konkurransesevnen i privat sektor med andre ord vesentlig forbedret de senere år, noe som bl.a skyldes moderate lønnsoppgjør.

3. Bakgrunn for Akademikernes krav

Akademikerne er en varm forsvarer av en sterk offentlig sektor og et velutviklet velferdstilbud for befolkningen. Dette er viktig for alle, og aller mest for utsatte grupper.

Gode offentlige velferdstjenester krever sterke akademiske fagmiljøer. Det forutsetter igjen at de offentlige virksomhetene klarer å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i den enkelte virksomhet, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og en god offentlig sektor.

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.

4. Krav

Akademikerne krever at all disponibel økonomi avsettes til lokale forhandlinger.

Akademikerne kommer tilbake til tallfesting av krav.

Akademikerne tar et generelt forbehold om nye/endrede krav.