



Oslo kommune krav I

Mellomoppgjøret 2015

24. april 2015 kl. 12.30

INNLEDNING

Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjøret 2015, Oslo kommune

Det vises til Overenskomsten kapittel 18, § 18.3.2 – 2. avtaleår.

Det vises til vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio, vedtatt i styremøte 18. mars 2015.

Lønn for utdanning, kompetanse og kvalitet

Godt kvalifiserte arbeidstakere er avgjørende for å sikre Oslo kommune et utdanningssystem, en helse- og omsorgstjeneste og andre velferdstjenester med høy kvalitet. Det er avgjørende at medarbeiderne har den utdanningen som er relevant og nødvendig for å nå disse målene, og at virksomhetene vet å nyttiggjøre seg denne kompetansen på en best mulig måte. For å beholde, utvikle og rekruttere godt kvalifisert arbeidskraft, og for å stimulere unge til å velge høyere utdanning som kvalifiserer til yrker i Oslo kommune, må det tilbys konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger.

Oslo kommune og Unio har tidligere uttrykt enighet om behovet for et godt lønnsnivå og en positiv lønnsutvikling for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning i Oslo kommune. Dette er viktig for å rekruttere godt kvalifiserte arbeidstakere, styrke tjenestenes kvalitet og Oslo kommunes omdømme, og for å bidra til å nå kommunens viktige velferdsoppdrag. I hovedtariffoppgjøret 2014 kom Oslo kommune og partene til enighet om å videreutvikle mulighetene for kompetanse, læring og utvikling. Partene var enige om at dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i Oslo kommunes tjenester og bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. Resultatet i 2015 må gjenspeile at utdanning og kompetanse verdsettes.

Utfordringene som helse- og utdanningssektoren i Oslo kommune står overfor, medfører et behov for personell med høy utdanning og kompetanse. Den høye befolkningsveksten i Oslo er en av utfordringene. Helsesektoren har krevende oppgaver blant annet som følge av samhandlingsreformen. Reformen har gitt et pasientgrunnlag med større behov for spesialiserte helsetjenester. Kommunen må være forberedt på omfattende utbygging av skoler og barnehager og å skulle ta imot en fortsatt økende andel barn og unge med stort mangfold og ulik sosial bakgrunn. Denne utviklingen viser at kommunen må vinne kampen om de beste arbeidstakerne. Skal de beste arbeidstakerne velge Oslo kommune som arbeidsplass, må kommunen tilby konkurransedyktig lønn.

Lønnsgap

Lønnsgapet mellom grupper med høyere utdanning i kommunal sektor og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor er svært stor, og den er økende. Dette lønnsgapet må reduseres. Det vil også være avgjørende for å minske lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Utdanning, kompetanse og ansvar må verdsettes høyere i kommunal sektor for å stanse mindrelønnsutviklingen og verdsettingsdiskrimineringen av de kvinnedominerte yrker som preger denne sektoren.

Økonomiske krav

Unio mener at Oslo kommune må benytte det økonomiske handlingsrommet til å styrke kommunen som attraktiv arbeidsgiver. Det gjør Oslo kommune ved å gi lønnsmessig uttelling for utdanning og kompetanse. Unio minner om at Holden III-utvalget legger til grunn at profilen i oppgjøret i frontfaget ikke skal overføres til andre sektorer, men bestemmes på bakgrunn av behovene i de enkelte sektorene.

Det er allerede avtalt økonomiske tillegg fra 1. mai 2015 i KS' tariffområde. Tilleggene som er avtalt i KS, tilsier at det generelle tillegget i Oslo kommune må gis som et likt prosentvis tillegg til alle.

I hovedtariffoppgjøret 2014 var Unios hovedprioritering at oppgjøret måtte gi bedre lønnsnivå og bedre lønnsutvikling for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning slik at sammenpressingen av lønnsstrukturen reverseres. Denne prioriteringen videreføres i mellomoppgjøret.

- Det kreves et generelt prosentvis tillegg på Oslo kommunes lønnstabell pr 1. mai 2015

Vi tar forbehold om nye og endrede krav



Vedtatt på styremøte i Unio 18.mars 2015

Unios inntektspolitiske uttalelse 2015

Det kraftige oljeprisfallet stiller oss overfor store utfordringer. Oljevirkksomheten vil ikke lenger gi norsk økonomi store vekstbidrag. Tradisjonell næringsvirksomhet og annen ressursbasert virksomhet må erstatte deler av aktivitetsbortfallet fra den oljerelevante virksomheten. Dette stiller også politikken overfor nye krav. Forskning og næringspolitikk må gi økte bidrag til de nødvendige omstillingene. Arbeidsmarkedspolitikken og offentlige budsjetter må brukes aktivt for å holde arbeidsledigheten lav. Vi går inn i en periode hvor det vil være ekstra synlig at verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet.

Unio vil kjempe for at arbeidstakerne fortsatt skal ta del i den produktivitetsveksten som er i næringslivet. Det følger av frontfagsmodellen og det ble bekreftet av Holden III-utvalget.

Arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler settes under press av regjering og arbeidsgivere. Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon, samt forsvare arbeidstakerrettigheter og velferdsordninger. Sosial dumping må bekjempes på bredt grunnlag. Unio mener økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårlige vilkår for arbeidstakerne. Det svekker arbeidslivsmodellen og bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

Offentlig sektor avgjørende for omstilling, vekst og velferd

Offentlig sektor er effektivt drevet og leverer gode tjenester. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og privat sektors evne til omstilling og nyskaping.

Myndigheter og næringsliv må satse på kunnskap og forskning for å stimulere framtidig verdiskaping og velferd, og sikre tjenestetilbud med høy kvalitet. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, særlig innen helse, utdanning og forskning. Offentlige arbeidsgivere har et stort ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet med tanke på å sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er ikke minst et politisk ansvar.

De økonomiske utsiktene

Den økonomiske veksten internasjonalt er svak, men det er store forskjeller mellom land. Tyskland har nullvekst og eurosonen som helhet har så vidt begynt å vokse, mens oppgangen i USA og Storbritannia har tatt seg markert opp. Styringsrentene er nær null i store deler av OECD-området. Nettoimportører av olje får noe drahjelp av det kraftige oljeprisfallet.

OECD anslår at ledigheten i euroområdet vil ligge på om lag 11 pst i år og neste år. I flere land er ungdomsledigheten farlig høy og mange arbeidstakere og pensjonister opplever store fall i inntekt og levestandard. Inntektsforskjellene øker kraftig. Sparepolitikken hemmer veksten og forverrer situasjonen. Ledigheten er høy fordi etterspørselen er lav. Unio er spesielt bekymret for at krisa i europeisk økonomi skjerper arbeidsgiversidens appetitt for å endre maktforholdene i arbeidsmarkedet, noe vi også ser her hjemme.

ILO har ved flere anledninger påpekt at verdens arbeidstakere i en årrekke har tapt kampen om verdiskapingen. Nesten all produktivitetsvekst har tilfalt kapitaleierne. At en slik politikk ikke er opprettholdbar over tid og at den gir økt ulikhet har fått stor oppmerksomhet etter debatten om Kapitalen i det 21. århundre av Thomas Piketty. Flere har nå forståelse for hvor viktig det er at lønningene må følge veksten i produktiviteten, ikke bare fordi det er rettferdig og gir en likere fordeling, men også fordi det gir jevnere økonomisk vekst og bedre mulighet for å opprettholde sysselsettingen. Frontfagsmodellen legger til grunn at arbeidstakerne skal ha sin del av produktivitetsveksten.

Norsk økonomi fra olje til nye næringer

Oljeprisfallet representerer utfordringer og nye muligheter for norsk økonomi og norsk næringsliv. Kronesvekkelsen har reparert flere års tap av konkurranseevne. Tradisjonell industri har fått ny drahjelp. En svekket valuta letter også de nødvendige omstillingene som konkurranseutsatt virksomhet må igjennom. De siste 15 årenes todeling av økonomien kan være historie. De minst lønnsomme delene av den oljerelaterte virksomheten må omstille eller redusere aktiviteten. Dette krever økt aktivitet fra ny virksomhet knyttet til andre naturressurser, tradisjonell industri og ikke minst nye grønne bedrifter.

Norge står i en særstilling ved at vi til tross for oljeprisfallet har store inntekter fra oljevirkksomheten og petroleumsfondet. Norge kan ikke konkurrere på å være billigst, men på å være best. For å sikre fremtidig velferd er det derfor avgjørende med en solid investering i forskning og kunnskap for å stimulere til innovasjon og utvikling av nye kunnskapsintensive næringer og bedrifter.

SSB legger til grunn svak vekst i fastlandsøkonomien i år og så gradvis bedring de nærmeste årene, dette gjelder også husholdningenes etterspørsel som i tidligere år har vært den ene store drivkraften i norsk økonomi. Petroleumsinvesteringene, som har vært den andre viktige drivkraften for veksten i fastlandsøkonomien de senere årene, ventes å falle markert i år og neste år for deretter å flate ut. Dette reduserer investeringsveksten og etterspørselsimpulsene mot resten av økonomien og øker behovet for omstillinger i næringslivet.

SSB anslår nær nullvekst i sysselsettingen i år og neste år og at arbeidsledigheten øker til 3,9 pst i år og 4,1 pst av arbeidsstyrken i 2016. I disse anslagene er det forutsatt at lavere etterspørsel i norsk økonomi demper arbeidsinnvandringen. Konjunkturedgangen i år avløses av moderat oppgang de neste to årene med økt privat forbruk, økt etterspørsel fra utlandet og økte investeringer i fastlandsnæringene som de viktigste drivkreftene.

Krav til den økonomiske politikken

Unio mener at regjeringen må øke ambisjonene i sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikken. Langtidsledigheten må holdes så lav som mulig for å hindre utstøting. Offentlig sektor må brukes mer offensivt for å bekjempe den økende arbeidsledigheten. Offentlig infrastruktur må styrkes rundt de store byene hvor befolkningsveksten er sterkest og offentlig tjenesteyting må gis et økonomisk handlingsrom som sikrer høy kvalitet på velferdstjenestene. Lav prisvekst og lav vekst per innbygger over flere år tilsier at den økonomiske politikken kan være mer ekspansiv. Oljeprisfallet tilsier en dreining i næringspolitikken med kraftigere fokus på tradisjonelle- og nye fastlandsnæringer. Det må investeres langsiktig i kompetanse, innovasjon og gode miljøretta løsninger. Et grønt næringsliv og grønne jobber må ha en viktig plass i næringspolitikken og prege både mål og tiltak.

Unio vil likevel peke på at oljevirkksomheten og leverandørnæringene fortsatt vil være betydelig bidragsyttere i norsk økonomi i mange tiår. Det er derfor viktig at sektoren ikke kutter så kraftig at vi taper viktig kompetanse i disse næringene. Regjeringen må bl.a. bidra med at nettolønnsordningen bedres og at den lovfestes slik at flere skip kan registreres i NIS-registeret. Videre må norske lønns- og arbeidsvilkår sikres ved en utvidelse av virkeområdet for allmenngjøringsordningen til sokkelen.

Regjeringen Solberg har på to år gitt skattelettelser på til sammen 15 mrd. kroner. De fordelingspolitiske virkningene av skattelettelsene er svært skjeve. Unio mener det hadde vært klokt å avvente oppfølgingen av Scheel-utvalget før en gikk løs på formuesskatten.

Unio savner en mer offensiv satsing på kvalitet i det offentlige tjenestetilbudet. Befolkningsveksten krever en forsert utbygging innen utdanning, helse, omsorg og infrastruktur bare for å opprettholde tjenestetilbudet per innbygger på dagens nivå. Skall kommunene kunne tilby bedre helse-, omsorgs- og utdanningstjenester, må inntektene til sektoren økes mer enn den demografiske utgiftsveksten. Unio mener at ytterligere skattelettelser i milliardklassen vil stå klart i veien for en slik satsing.

Unio krever at regjeringen legger til rette for et krafttak for rekruttering og kvalitet i helse- og omsorgssektoren, samt i hele utdanningskjeden fra barnehage via grunnskole, videregående skole, høyskole og til universiteter og forskningsinstitusjoner. Dette vil være langsiktig samfunnsbygging, og gi grunnlag for framtidig verdiskaping og styrket konkurranseevne. Det er her landets framtidsmuligheter utvikles og her det bør satses. Unio forventer en mer offensiv satsing på forskning, utvikling og innovasjon knyttet til blant annet bærekraftig økonomisk utvikling, klima, energi, migrasjon, fattigdom, matproduksjon og helse. Den samme offensive satsingen må omfatte politi- og justissektoren, spesielt i lys av vedtatte reformer med sikte på bedret kvalitet, tilgjengelighet og kortere responstid.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 4,0 prosent de siste fem år og 3 ¼ prosent i 2014.

For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste fem år i gjennomsnitt 0,4 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. For 2014 var forskjellen ¼ prosentpoeng. Den endelige bekreftelsen på utviklingen får vi i TBUs mars-rapport.

Konsumprisindeksen steg med 2,1 prosent i 2013 og 2,0 prosent i 2014. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2014 var «om lag 2 ¼ prosent». TBU anslår konsumprisveksten fra 2014 til 2015 til «om lag 2 ¼ pst ». SSBs siste anslag er 2,3 pst.

Føringer:

- krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag
- forhandlingene om økonomi skal ta utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien og kompensasjon for eventuelt etterslep
- i hvert enkelt tariffområde forhandles det om rammer og innretning, med sikte på bedret reallønn for medlemmene. Grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutvikling og lønnsnivå, kan kreves kompensert særskilt.
- de enkelte forhandlingsutvalg har ansvaret for fordeling og prioritering innenfor den økonomiske ramma i eget tariffområde
- utdanning, kompetanse, ansvar og risiko, legges til grunn ved utforming av krav, der likelønn skal ivaretas og verdsettelsesdiskriminering motvirkes. Det kreves målrettede sentrale tiltak i 2016