

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2014

Oslo kommune



KRAV NR. 2

23. april 2014 – kl. 10.00

Innledning

Regjeringen har fornyelse og effektivisering av offentlig sektor som en uttalt politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. Et viktig virkemiddel er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokale kollektive løsninger.

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

I det politiske grunnlaget for byrådet står det i avsnittet om en skapende og moderne by: "De ansatte er en viktig ressurs for å utvikle tjenestetilbudet i kommunen. Byrådet vil føre en målrettet arbeidsgiverpolitikk med sikte på å rekruttere og beholde ansatte. For å oppnå dette ønsker byrådet å arbeide for mest mulig lokal lønnsfastsettelse."

Akademikerne kommune står som kjent for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. Et målrettet grep vil derfor være å skille ut Akademikernes foreningsmedlemmer for å møte kommunens konkrete utfordringer.

Grunnlaget for forhandlingene

Beregninger for 2013

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene slår i sin foreløpige rapport fast at lønnsveksten i 2013 for de fleste tariffområdene var noe lavere enn gjennomsnittet for de siste fem årene. For alle lønsmottakere samlet anslås den gjennomsnittlige årslønnsveksten fra 2012 til 2013 til 3,9 %.

Nøkkeltall for 2014

Prisveksten antas å bli høy i 2014. Teknisk beregningsutvalg anslår at KPI som årsgjennomsnitt vil øke til 2 ¼ %, noe som er vesentlig høyere enn snittet for de siste ti årene.

Lønnsveksten i 2014 anslås av SSB i deres seneste anslag til å gjelde 3,8 % for alle lønsmottakere under ett.

Holden III

Akademikerne slutter opp om frontfagsmodellen. Vi slutter oss også til det inntektspolitiske samarbeidet og koordineringen av den norske lønnsfastsettelsen. Men Akademikerne er særlig opptatt av lokal kollektiv lønnsdannelse som en utmerket ivaretagelse av denne koordineringen.

Holden III slår fast i kapittel 2 Utvalgets vurderinger og hovedkonklusjoner, pkt 17 at «Også i offentlig sektor er det viktig at lønnsoppgjørene bidrar til gode tjenester og høy produktivitet. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften og gi rom for nødvendige strukturelle endringer». Dette er svært viktige presiseringer som hele utvalget står bak.

Både på bakgrunn av de faktiske lønnsveksttall i industrien/frontfaget, og nivåforskjellene mellom privat og kommunal sektor for de ulike arbeidstakergruppene, krever Akademikerne at oppgjøret i Oslo kommune samlet ender opp med en økonomisk ramme som minst gjenspeiler den faktiske lønnsveksten for konkurranseutsatt industri.

Lønnrelasjoner

Lønnsveksten for ansatte med høyere akademisk utdanning i kommunesektoren generelt og i Oslo kommune spesielt må bli høyere enn lønnsveksten til de med høyere akademisk utdanning i privat sektor. Dette vil medvirke til å redusere likelønnsutfordringene mellom offentlig og privat sektor.

Norsk arbeidsliv er fortsatt preget av de store forskjellene mellom de konjunkturømfintlige sektorene på den ene siden og olje- og gass industrien på den andre. De tradisjonelle industribedriftene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med resten av industrien de siste årene. 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.

Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse som vil variere blant annet ut fra geografi, alternative arbeidsgivere og tidspunkt for lønnsfastsetting. For akademisk arbeidskraft vil derfor sentrale definisjoner av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer bli lite målrettet.

Akademikerne vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere i Oslo kommune og kommunal sektor for øvrig over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Dette har blant annet ført til et lønnsnivå for akademikere i kommunesektoren som er markant lavere enn andre sektorer.

Det utgjør store lønnsforskjeller mot tilsvarende grupper i privat sektor og det vil ta mange år før disse forskjellene blir tilstrekkelig redusert.

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 Oslo kommune og kommunesektoren forøvrig 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.

I større grad enn tidligere er kritisk saksbehandling i kommunen hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere.

For å sette kommunen i stand til å forbedre og utvikle kommunale tjenester, 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 kommunesektoren har ansvaret for.

Undersøkelser viser at det koster årlig unødvendig mye å erstatte akademikere som slutter. Det er derfor god økonomi for Oslo kommune å tilby konkurransedyktige vilkår til ansatte.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

- I. Akademikerne krever strukturendringer i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.
- II. Akademikerne krever at del A Fellesbestemmelser endres i samsvar med vedlegg 1.
- III. Akademikerne krever endringer i del B Generelle særbestemmelser i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.
- IV. Akademikerne krever endringer i del C Særbestemmelser for enkelte medlemsforeninger i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.
- V. Akademikerne krever partsforhold til arbeidstidsavtalen for enkelte medlemsforeninger i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.

Til protokollen

Krav ved anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester fra forvaltningen

I de tilfeller oppgaver/tjenester foreslås og vedtas utført av selvstendige juridiske virksomheter, skal disse virksomhetene forpliktes til å gi de som utfører arbeidet likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

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

Vedlegg 1

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med *kursiv*. Utelatt tekst er vist som (...).

DEL A FELLESBESTEMMELSER

Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon

§ 4.1 Lønn under sykefravær

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom, *herunder full opptjening av feriepenger*, i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.
(...)

§ 4.7.7 ~~Fars/medmors permisjonsrett~~ *Rett til permisjon*

Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomsten før stønadsperiodens utløp, jf. § 4.7.2, gis far/medmor, i henhold til lov om barn og foreldre §§ 3 og 4, når vedkommende fyller vilkårene i § 4.7.2 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd, såfremt vedkommende har omsorg for barnet.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende stønadsperiode som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan far/medmor ta ut dersom vedkommende for øvrig fyller vilkårene.

Tilsvarende rett til permisjon som far/medmor har arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk far, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

Kap. 9 Lønn

§ 9.1 Lønnsregulativet

- 1 Ovennevnte satser er nettolønssatser eksklusive arbeidstakers andel av avgiften på kr 180,- XXX,- pr. år til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet).
- 2 For ansatte i deltidsstilling med en beregnet arbeidstid på under 15 timer pr. uke trekkes avgiften med 50 %.

Kap. 11 Overtid

§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid (tt-kode 0210)

For arbeidstakere med *særlig uavhengig stilling i henhold til arbeidsmiljølovgivningen, ukontrollerbar overtid eller som selv kan avgjøre når overtid er nødvendig for dem* (oppsynsmenn/ kvinner m.fl.), kan de sentrale lønnsmyndigheter etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, fastsette en *fast* årlig ~~sum som overtidsgodtgjørelse~~ istedenfor overtidsbetaling etter bestemmelsene i dette kapittel. *Godtgjørelsen likestilles med lønn og*

andre faste lønsmessige tillegg i relasjon til bestemmelsene om sykelønn og pensjonsgrunnlag.

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.5 Lønnstiltak (NY)

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, hvor lønsplassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnsvekst i forhold til tariffområdet for øvrig ivaretas. Eventuell ny lønsplassering fastsettes administrativt av arbeidsgiver.

§ 16.6 Lønnssamtale (NY)

Dersom en arbeidstaker ber om lønssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen hvor tiltakene skal presiseres.

Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår.

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2012 til 30.04.2014 01.05.2014 til 30.04.2016.

(...)