

201302689-132



Oslo kommune krav IV

Hovedtariffoppgjøret 2014

30. april 2014 kl. 10.00

Dette krav erstatter tidligere krav i sin helhet.

Hovedtariffoppgjøret 2014

Det vises til vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio, vedtatt i styremøte 18. mars 2014.

Hovedtariffoppgjøret 2014 må ha en profil som gir bedre lønnsmessig uttelling for utdanning og kompetanse på universitets- og høghskolenivå. Økt verdsetting av utdanning og kompetanse i Oslo kommune er et nødvendig virkemiddel for å motvirke verdsettingsdiskriminering mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker og dermed bidra til likelønn. Ansatte med høyere utdanning må gjennom det sentrale tariffoppgjøret sikres et lønnsnivå og en lønnsutvikling som anerkjenner og verdsetter deres bidrag til samfunnets verdiskaping. Den stadige sammenpressingen av lønnsstrukturen må reverseres.

Rammen for oppgjøret i Oslo kommune må minst være på nivå med industrien samlet og i tillegg må etterslepet i skoleverket kompenseres. Skoleverket har både i tariffperioden og over lang tid hatt en lavere lønnsvekst enn industrien samlet og kommunal sektor for øvrig. Det må gjøres varige grep som sikrer at også skoleverket får en lønnsutvikling på linje med andre grupper i samfunnet. Tall for Oslo kommune viser at dette også gjelder andre grupper i Unio.

Innen skole og barnehage må det sikres en sentral arbeidstidsavtale som sikrer lærerne et profesjonelt handlingsrom og økt innvirkning på organisering av arbeidet og hva arbeidstiden skal brukes til.

Konkurranse om å utføre kommunale oppgaver og tjenester må baseres på kvalitet og ikke brukes som et sparetiltak som svekker ansattes lønns – og arbeidsvilkår, herunder pensjonsvilkår.

Innledning

Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er også et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Unio savner en mer offensiv satsing på kvalitet i Oslo kommunes tjenestetilbud. Den sterke befolkningsveksten krever en forsert utbygging innen utdanning, helse, omsorg og infrastruktur bare for å opprettholde tjenestetilbudet per innbygger på dagens nivå. Større mangfold i befolkningen stiller også større krav til kvalitet og tilpasning av velferdstjenester for å ivareta ulike utfordringer og behov.

Nye oppgaver og utfordringer i Oslo kommune

Barnehage og skole opplever et stadig større mangfold og komplekse utfordringer i barnegruppen og blant elevene med økende krav til tilpasset opplæring. Samfunnet har samtidig som mål at en større andel av ungdomskullene skal gjennomføre videregående opplæring. Disse utfordringene og målsettingene kan bare ivaretas ved styrket kvalitet på utdanningstilbudet gjennom kompetanseutvikling, økt lærertetthet og et profesjonelt handlingsrom som gir lærere og ledere reell mulighet til å følge opp det enkelte barn og den enkelte elev gjennom hele utdanningsløpet.

Helse- og omsorgssektoren er i konstant omstilling. Den demografiske utviklingen og den iverksatte Samhandlingsreformen gir Oslo kommune større ansvar for flere og mer spesialiserte helse- og omsorgsoppgaver. Innenfor knappe rammer skal den behandle et økende antall

pasienter med kompliserte sykdomsbilder og utføre stadig mer avansert behandling. I tillegg skal det legges til rette for forebyggende helsearbeid. For å møte disse kravene samtidig som ressursene benyttes på best mulig måte, må det skapes rom for innovasjon. Innovasjon handler om å utvikle nye og bedre løsninger. Da trenger sektoren medarbeidere og ledere som har utdanning og kompetanse til å jobbe systematisk med å identifisere problemer og avvik, fortolke og evaluere kunnskap og utvikle nye arbeidsmåter eller ny teknologi. Kvalitativt bedre tjenester og bedre ressursutnyttelse betyr bedre produktivitet. Dette fører til et stort behov for fagpersoner med høy og spesialisert faglig kompetanse.

Et høyt kvalitativt nivå og bedre kapasitet på de offentlige velferdstjenestene er avgjørende hvis vi skal beholde et samfunn der befolkningen ikke velger tjenestetilbud etter betalingsevne.

Kompetanse og kompetanseutvikling

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 trengs for å nå disse målene, og at virksomhetene vet å nyttiggjøre seg denne kompetansen på en best mulig måte. Samtidig er det viktig at arbeidstakerne stimuleres til å videreutvikle sin kompetanse. Det er behov for forskning i kommunesektoren, og det er etablert en ordning med offentlig sektor-ph.d. som er et virkemiddel for å styrke innovasjon og kunnskapsutvikling i kommunesektoren.

Oslo kommune har allerede i dag store utfordringer med å rekruttere og beholde høyt utdannede arbeidstakere, særlig innenfor skole, barnehage, helse og omsorg. Denne situasjonen vil ytterligere forverres i nær fremtid. Det må allerede nå settes i gang radikale tiltak for å stimulere ungdom til å velge yrker som kommunesektoren er avhengig av.

I Holden III-utvalgets innstilling står det blant annet at «*En annen mekanisme i hovedkursteorien følger av at de to sektorene (konkurransesatt og skjermet sektor) konkurrerer om den samme arbeidskraften. Lønnsnivået kan være forskjellig i de to sektorene hvis arbeidsoppgavene er ulike, men hvis denne lønnsforskjellen skal opprettholdes på lengre sikt, må lønnsveksten over tid være like høy i de to sektorene. Hvis lønnsveksten er lavere i en sektor, vil denne sektoren tape i kampen om arbeidskraften, og etter hvert vil det måtte føre til høyere lønnsvekst i denne sektoren.*»

Oslo kommune er avhengig av å rekruttere og beholde høyt utdannede medarbeidere og ledere som kan styrke tjenestenes kvalitet og omdømme. For at kommunen skal kunne ivareta sitt viktige velferdsoppdrag, må lønnsnivået heves og lønnsutviklingen bedres.

Lønn for kompetanse

Den økonomiske avkastningen av høyere utdanning er betydelig lavere for arbeidstakere i Norge enn for arbeidstakere i andre land. Bedre avkastning på utdanning vil motivere unge til å utdanne seg til yrker som det i dag er vanskelig å rekruttere til. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Utdanning, kompetanse og ansvar må verdsettes høyere.

Etter hovedtariffoppgjøret 2012 i Oslo kommune ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle se på kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Partene er enige om at det er viktig å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere. I byrådsak 1295/ 2005 uttaler kommunen videre at de vil legge til rette for kontinuerlig kompetanseutvikling, og at resultater og innsats skal verdsettes. Det partssammensatte utvalget har avsluttet sitt arbeid og hovedorganisasjonenes hovedkonklusjon er at det må bli bedre bestemmelser i overenskomsten som sikrer systematikk, likebehandling og forutsigbarhet når det gjelder lønnsmessig uttelling for kompetanseutvikling.

Likelønn

Holden III-utvalget skrev i sin innstilling fra desember 2013 at «Statistikk over forskjeller i lønn mellom kvinner og menn viser at lønnsforskjellene har gått noe ned i de fleste sektorer på 2000-tallet (NOU 2013: 7). Samlet sett kan dette tyde på at prioriteringene ved lønnsoppgjørene har bidratt til å begrense lønnsforskjellene mellom menn og kvinner.» Bare fire måneder senere viser TBU-rapporten at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner har økt fra 86,5 % i 2012 til 85,8 % i 2013, og særlig har denne økningen rammet kvinner med til og med 4 år høyere utdanning (fra 80,6 % i 2012 til 79,8 % i 2013). For kvinner med mer enn 4 år høyere utdanning har det de senere år vært liten eller ingen endring i forhold til menns lønn (81,2 % i 2013). Det er altså ikke grunnlag for utvalgets påstand om at lønnsoppgjørene har bidratt til likelønn.

Lønnsutvikling og etterslep

Frontfagsmodellen legger til grunn at det er lønnsutviklingen i industrien samlet sett (arbeidere og funksjonærer) som skal være normgivende for andre tariffområder. Lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor kan ikke fortsette å øke. Over tid må lønnsgapet mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper med høyere utdanning reduseres. Derfor må ramma i kommunal sektor minst være på tilsvarende nivå som for industrien samlet.

Ifølge TBU har skoleverket i tariffperioden 2012-2014 hatt en lavere årslønnsvekst enn industrien samlet, og Holden III-utvalget har påvist at undervisningspersonalet over lang tid har hatt en vesentlig lavere årslønnsvekst enn andre grupper i samfunnet. De siste 10 år har skoleverket hatt 9,3 prosentpoeng lavere årslønnsvekst enn øvrige kommunalt tilsatte. Etterslep må kompenseres i årets tariffoppgjør.

Tabell 1 viser akkumulert årslønnsvekst (månedsfortjeneste) i prosent for de to siste år for industri i alt, industriefunksjonærer og industriarbeidere, statsansatte, kommune i alt, undervisningspersonell og kommune unntatt undervisningspersonell («øvrige ansatte»).

	Industri			Statsansatte	Kommuneansatte		
Årslønnsvekst månedsfortjeneste		Industri- arbeider	Industri- funksjonær		Kommune i alt	Undervisnings- personell	Øvrige ansatte
TBU	i alt						
Akkumulert vekst 2011-2013	8,3	7,7	8,6	7,7	8,0	7,3	8,2
Kilde: TBU tabell 1.1 2013 og 2014							

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.» Holden III har i tillegg påpekt at «I en rekke år har fordelingen i staten og kommunene hatt en lavtlønnsprofil. I tillegg er likelønn blitt prioritert i flere år for å løfte gjennomsnittslønnen blant kvinner. En vertikalt orientert avtalestruktur og den lønnsprofilen som er valgt i oppgjørene med en betydelig andel til sentrale tillegg, har bidratt til en jevnere og mer sammenpresset lønnsstruktur i offentlig enn privat sektor. Særlig har denne virkningen blitt fremtredende i kommunal sektor, der lavtlønnsprofilen legger beslag på en vesentlig del av den sentrale rammen i tariffoppgjørene. (...) Samlet har ansatte med universitets- og høyskoleutdanning opp til og med, eller lengre enn 4 år, hatt en lønnsutvikling om lag som gjennomsnittet i økonomien. I offentlig sektor har imidlertid kronetillegg bidratt til at ansatte med høyere utdanning har hatt svakere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.» (kap. 8.2) Utvalget fremholder også funn som viser at «Kommunene og staten er lønnsledere for noen grupper med lav lønn, lav utdanning og kort yrkeserfaring. Privat sektor løfter lønnstaket i fordelingen av lønn i den norske arbeidsstyrken, mens kommunene og staten løfter gulvet.» (kap. 7.6)

Innenfor de økonomiske rammene krever Unio at den prosentvise lønnsutviklingen for yrkesgrupper med høyere utdanning minst er på linje med den prosentvise lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien.

Justeringer - behov for særskilte lønsmessige tiltak

Utdanning og kompetanse må verdsettes bedre økonomisk. Unio mener dette kan gjøres gjennom sentrale lønns- og stillingsbestemmelser som er selve bærebjelken for arbeidstakere i Oslo kommune. Det er derfor helt nødvendig med særskilte lønsmessige tiltak/justeringer i årets hovedtariffoppgjør.

I Oslo kommune har det ikke vært avsatt økonomiske midler til justeringer for stillingsgrupper siden 2010. Dette gjenspeiles i resultatene i de siste års tariffoppgjør som viser at det ikke har vært godt nok lønnsnivå og lønnsutvikling for grupper med høyere utdanning.

Tabell 2 viser at lønnsutviklingen for grupper med høyskole- og universitetsutdanning, spesielt innenfor skoleverket, har vært lavere enn ellers i kommunen. Dette viser at kommunen ikke har prioritert utdanning og kompetanse, samt at lavtlønnsoppgjør fører til en mer sammenpresset lønnsstruktur.

Tabell 2 Datalønnsvekst fra januar 2010 – 2014 og 2012 – 2014 Oslo kommune

	2010-2014	2012-2014
Oslo kommune samlet	18,2 %	8,3 %
Lærere i skoleverket**	15,4 %	7,8 %
Sykepleiere*	15,8 %	7,0 %

** (snitt lærerkode 960, 961, 962, 963, 964 og 966)

* (snitt sykepleierkode 58, 59, 60 og 64)

Oslo kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver med høyt kompetente arbeidstakere i sine velferdstjenester. Kommunen er nødt til å ta hensyn til at de er i en konkurransesituasjon med resten av arbeidsmarkedet i Oslo samt omkringliggende kommuner/fylkeskommuner og helseforetak. En slik konkurransesituasjon understreker hvor viktig det er å rekruttere og beholde arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdannelse både nå og i årene fremover.

Behovet for å rekruttere lærere og ledere vil øke i årene fremover på grunn av den høye befolkningsveksten i Oslo kommune, samt alderssammensetningen og avgangsmønsteret blant arbeidstakerne i Oslo skolen. Barnehagesatsingen i Oslo kommune har ført til økt behov for barnehagelærere. Tall fra SSB viser at det per mars 2014 mangler ca. 437 barnehagelærere i Oslo kommune.

Overordnet strategisk kompetanseplan for omsorgstjenester i Oslo kommune refererer til at riktig kompetanse og god ledelse er viktige forutsetninger for at kommunen skal kunne levere og videreutvikle gode pleie- og omsorgstjenester. Det er en utfordring at Oslo kommune har 35 % ufaglærte innen pleie og omsorg (Kilde SSB), noe som gjør at det er stort behov knyttet til å beholde og rekruttere høyskolegruppenes kompetanse.

Med de store utfordringer Oslo kommune står overfor, må det gis bedre lønsmessig uttelling for lærere og andre grupper i Unio med høyskole- og universitetsutdanning.

Arbeidstid

Unio forsvarer arbeidsmiljølovens prinsipper og mener bestemt at arbeidstid skal reguleres både gjennom lovverket og gjennom sentrale tariffavtaler.

Robuste verneregler i lov og sentralt avtaleverk, supplert med rett til medbestemmelse og forhandling, gir både vern og rom for fleksibilitet. Forhandlingsrett om arbeidstid bidrar til balanserte løsninger med utgangspunkt i arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, og sikrer at

den ene part ikke kan overkjøre den andre. Dette er et grunnleggende prinsipp i den norske modellen som Unio vil kjempe for å bevare.

Ved utforming av de konkrete arbeidstidsordningene må det tas hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd samtidig som man sikrer et forsvarlig tjenestetilbud. Arbeidstidsordninger som gir større belastninger enn de grenser som følger av arbeidsmiljøloven må kompenseres bl.a. gjennom redusert ukentlig arbeidstid, kompenserende hviletid og mindre helgebelastning. Arbeidstidsbestemmelsene må også sikre at faglig autonomi bevares og utvikles, og at ressurser til og kvaliteten på velferdsoppgavene ivaretas.

Heltid

Kommunesektoren kjennetegnes av utstrakt bruk av deltidsstillinger. Dette er særlig fremtredende innenfor helse- og omsorgssektoren. Utstrakt bruk av deltidsstillinger har en rekke uheldige konsekvenser for både kvaliteten på tjenestene, virksomhetene, samfunnet og ikke minst for den enkelte arbeidstaker. Deltid har i mange tilfeller sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen, mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid. Også med tanke på rekruttering til yrker som det fremover er stort behov for, er det viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger som muliggjør høy arbeidsdeltakelse og faglig forsvarlige tjenester. Arbeidstakere må sikres rett til hel stilling uten at det fører til økt helgebelastning.

Likeverdige parter i lokale forhandlinger

Dersom det blir avsatt pott til lokale forhandlinger, må sentrale bestemmelser sikre at lokale forhandlinger foregår mellom likeverdige parter. Det er behov for å utvikle kriterier som i større grad samsvarer med yrkesrollen og bidrar til kvalitetsutvikling i Oslo kommunes velferdstjenester. Målet er å stimulere til kompetanseutvikling og kvalitet i Oslo kommunes velferdstjenester. Derfor forutsettes det bedre bestemmelser om at lokale lønnstillegg skal baseres på kriterier som er forutsigbare og kan etterprøves, og som er utformet slik at den ansatte kan innrette seg etter dem.

Tillegg skal primært gis på stilling. Dersom det likevel gis personlige tillegg, må lønnsmassen sikres i den gjeldende virksomhet. Det er også behov for bedre lokale bestemmelser rundt krav om forhandlinger når resirkulerte midler foreligger.

Twisteløsningsordningene må bidra til at de sentrale bestemmelsene om lokal lønnspolitikk og kriterier for lokale lønnstillegg etterleves.

Undergraving av den kommunale tariffavtalen

Oslo kommune setter ut stadig flere av sine oppgaver og tjenester til andre aktører fordi disse kan utføre oppgavene billigere på grunn av dårligere lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for de ansatte. For å unngå undergraving av tariffavtalen i Oslo kommune må det etableres bestemmelser som gjør at konkurranse baseres på kvalitet og ikke brukes som et sparetiltak som svekker ansattes vilkår.

Unio krever:

Økonomiske krav

Profilen i oppgjøret må gi bedre lønnsnivå og bedre lønnsutvikling for ansatte med universitets- og høyskoleutdanning slik at sammenpressingen av lønnsstrukturen reverseres. Den økonomiske rammen for oppgjøret må minst være på linje med industrien samlet, og i tillegg må det kompenseres for etterslepet. Lønnsforskjellene mellom kvinnedominerte grupper med høyere utdanning i offentlig sektor og tilsvarende mannsdominerte grupper i privat sektor må reduseres.

- Generelt prosentvis tillegg på 2,2 prosent pr 1. mai til alle
- Særskilte lønsmessige tiltak for stillinger med krav om høyskole- og universitetsutdanning generelt og særlig for undervisningsstillinger som gjør kommunen bedre rustet i en konkurransesituasjon med resten av arbeidsmarkedet i Oslo samt omkringliggende kommuner/fylkeskommuner og helseforetak. (se vedlegg 3)
- Bedre bestemmelser i Oslo kommunes overenskomst som sikrer systematikk, likebehandling og forutsigbarhet knyttet til lønsmessig uttelling for kompetanseutvikling (se vedlegg 2)
- Natttillegget skal gjelde ut nattevaktens lengde (se vedlegg 1)

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

A. Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

Unio viser til vedlegg 1

B. Generelle særbestemmelser

Unio viser til vedlegg 2

C. Særbestemmelser

Unio viser til vedlegg 4

Øvrige krav

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 dem som utfører arbeidet likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

Svar på Oslo kommunes krav/tilbud følger i vedlegg 5

Unio tar forbehold om nye/endrede krav.

Vedlegg 1: Krav om endringer i overenskomsten del A. Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

Vedlegg 2: Krav om endringer i overenskomsten del B. Generelle særbestemmelser

- Vedlegg 3: Krav til særskilte lønnsmessige tiltak
- Vedlegg 4a: Krav til overenskomstens Del C fra Utdanningsforbundet med protokoll
- Vedlegg 4b: Krav til overenskomstens Del C fra Norsk Sykepleierforbund med protokoll
- Vedlegg 4c: Krav til overenskomstens Del C fra Norsk Fysioterapeutforbund med protokoll
- Vedlegg 5: Svar til Oslo kommunes krav/tilbud 2 og 3
- Vedlegg 6: Unios inntektspolitiske uttalelse

Vedlegg 1

A. Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

Kapittel 1 Virkeområde mv.

§ 9.7.1 40% kvelds- og nattillegg

Arbeidstakere som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35, 5 eller 33,6 timer pr uke, samt arbeidstakere omfattet av § 8. 2. 2 får for ordinær tjeneste i tiden kl 17.00 – ~~06.00~~ og ut nattevaktens lengde, 40 % tillegg til ordinær lønn (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt).

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for Byrådsavdeling for finans og utvikling til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer per uke, jf. §8.2) får i tiden kl 20.00 til ~~kl 06.00~~ og ut nattevaktens lengde et nattillegg på 40% i tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0703)

Kapittel 7 Pensjon

Unio vil komme tilbake til krav knyttet til uførepensjon.

Kapittel 18 Ikrafttredden, varighet, etterbetaling. 2. avtaleår

18.3 2. avtaleår

Unio kommer tilbake til krav knyttet til 2. avtaleår blant annet relatert til den samlede lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien.

KRAV OM ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Del B Generelle særbestemmelser

Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn

Ny § 1.1.5 Lokal lønnspolitikk

Oslo kommunes lønssystem forutsetter at virksomheten har en lokal lønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal bygge på Kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn pkt. 1.1-1.3. Den lokale lønnspolitikken skal være et personalpolitisk virkemiddel som fremmer brukerfokus, likestilling og likelønn, mangfold og kvalitet i tjenesten.

I den lokale lønnspolitikken skal partene søke å komme fram til en enighet om hvordan pkt. 1.1.-1.3 skal praktiseres i virksomheten. Den lokale lønnspolitikken må blant annet omfatte kompetanseplaner, jamfør lønnsrammesystemet, Oslo kommunes avtale om opplæring og utvikling og andre styringsverktøy. Lønnspolitikken skal inneholde kriterier for lønnsfastsettelse og kriterier til anvendelse i lokale forhandlinger med avsatt pott. Kriterier utarbeides med utgangspunkt i pkt. 1.3.2.

Den lokale lønnspolitikken må gjøres kjent for alle ansatte slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for de ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver skal ta initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken for å sikre sammenheng mellom lokal lønnspolitikk, Oslo kommunes og den enkelte virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken skal være omforent og utarbeides i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

1.2.5 Gjennomføring lokale forhandlinger

Oslo kommune ved byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet, foretar fordelingen på de enkelte virksomheter innenfor den avsatte rammen. Fordelingen legges frem for beregningsutvalget og resultatet meddeles organisasjonene.

De sentrale parter foretar hver på sin side nødvendige opplæring i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål.

Gjennomføring av forhandlingene planlegges av de lokale parter i fellesskap. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

Når arbeidsgivers siste endelige tilbud er fremlagt, skal det inngås avtale og resultatet iverksettes med de organisasjoner som aksepterer tilbudet. Det skal fremkomme av protokollen hvilke organisasjoner som eventuelt ikke aksepterer tilbudet

Lønnsopprykk skal gis på stilling. I særlige tilfeller kan det gis personlige opprykk. Ved personlige opprykk må lønsmassen i virksomheten sikres.

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Nytt punkt 1.3.3 Kompetanseutvikling – lønnsmessig uttelling

Oslo kommune ønsker å være en god arbeidsgiver som rekrutterer og beholder de beste. For å ivareta dette må kommunen ha bedre bestemmelser i overenskomsten som sikrer systematikk, likebehandling og forutsigbarhet i forhold til lønnsmessig uttelling for kompetanseutvikling. Verdsetting i form av lønn for kompetanseutvikling vil bidra til å styrke Oslo kommune som attraktiv arbeidsgiver og vil sikre en bedre rekruttering til virksomhetene og at ansatte med høy kompetanse velger å bli værende i kommunen.

Unio krever derfor:

1.3.3 Kompetanseutvikling – lønnsmessig uttelling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, Oslo kommune og kvaliteten på tjenestene som tilbys byens innbyggere. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formell- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevede tiltak.

Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunen legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Arbeidsgiver skal avklare hvorvidt etter- og videreutdanning/kompetanseutviklingen er å regne som relevant for utførelse av arbeidet innenfor vedkommendes stilling, enten i forkant av kompetanseutviklingen eller i etterkant. Dersom etter- og videreutdanning/kompetanseutvikling er å anse som relevant skal det gis uttelling i form av økt lønn, eventuelt kombinert med ny stillingskodeinnplassering.

Formell kompetanseheving skal gis følgende lønnskompensasjon:

A. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig utdanning på videregående skole (fagbrev, stillinger med autorisasjon) eller mer, avlønnes vedkommende minst 1 lønnsrammealternativ høyere for minst 30 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingskodeinnplassering.

B I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 1 lønnsrammealternativ høyere for minst 30 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingskodeinnplassering.

C. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 2 lønnsrammealternativ høyere for minst 60 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingskodeinnplassering.

D. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 3 lønnsrammealternativ høyere for minst 90 studiepoeng, og eventuelt gis ny stillingskodeinnplassering.

E. I stillinger/stillingskoder der det er krav om 3 eller 4 årig Høyskole-/universitetsutdanning eller mer, avlønnes vedkommende minst 5 lønnsrammealternativ høyere for master-/doktorgradsnivå, og eventuelt gis ny stillingskodeinnplassering.

Utvikling av realkompetanse gis følgende lønnskompensasjon:

Dersom det gis kompetansegivende opplæring av betydning for stillingen, skal vedkommende avlønnes i tråd med lønnskompensasjonen som gis for uttelling av formalkompetanse

Dersom den ansatte mener det er urimeligheter til stede som kan gi grunnlag for fornyet vurdering, kan den ansatte gjennom de tillitsvalgte ta saken opp med virksomheten.

Nytt punkt 1.3.4 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnssamtale skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnssamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstakere 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.

VEDLEGG 3

**Alternativ 1 i disse LR endres på følgende måte med
følgevirkning for alle alternativ**

Adjunkt

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	24	25	26	27	28	29	30	31	31	31	32	32	33	34	34	35	37
Krav NYTT Alt 1	27	27	27	27	29	29	30	31	31	31	32	32	33	34	34	35	38

Adjunkt m/opprykk

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	28	28	29	30	31	32	33	34	34	35	35	36	36	37	37	38	40
Krav NYTT Alt 1	33	33	33	33	34	34	34	35	36	36	37	38	38	38	38	39	43

Lektor

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	30	30	30	31	32	33	34	35	36	37	38	38	39	40	40	41	43
Krav NYTT Alt 1	36	36	36	36	37	37	37	37	38	38	41	41	41	42	42	42	47

Lektor m/opprykk

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	32	32	32	33	34	35	36	37	38	39	40	40	41	42	42	43	45
Krav NYTT Alt 1	38	38	38	39	39	39	40	40	41	42	43	43	43	44	44	44	49

Sykepleier

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	18	19	20	21	21	21	22	23	24	25	26	26	27	28	29	30	31
Krav NYTT Alt 1	22	22	22	23	23	23	23	24	25	27	30	30	30	30	31	32	34

Spesialsykepleier, helsesøster, jordmor

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	21	21	25	25	26	26	26	26	26	27	28	28	30	30	30	32	34
Krav NYTT Alt 1	24	25	26	26	27	27	27	28	29	30	31	31	34	34	34	35	36

Pedagogisk leder

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	22	22	22	23	23	23	24	25	26	27	28	28	29	30	31	32	33
Krav NYTT Alt 1	23	23	23	25	26	26	26	26	27	28	32	32	32	32	33	33	36

Førskolelærer 1

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16+
Gjeldende Alt 1	22	22	24	24	26	26	28	28	30	30	32	32	32	32	33	33	34
Krav NYTT Alt 1	24	24	25	25	27	27	29	30	31	32	33	33	33	34	34	35	37

Justeringskrav

Følgende stillingskoder gis 2 LR alternativer opprykk. Stillingens innplassering endres til alternativ 3 i lønnsrammen.

Stk. 379 Førskolelærer

Stk. 78 Fysioterapeut

Stk. 152 Fysioterapeut I

Stk. 82 Ergoterapeut

Stk. 16 Ergoterapeut I

Stk. 267 Antikvar

Krav til endring av innplassering av følgende stillingskode:

(Endring av innplassering medfører ingen endring for de som ligger i ny innplassering eller over denne)

Stk.		Nåværende innplassering	Ny innplassering
Stk. 64	Avdelingssykepleier	5601	5604
Stk. 52	Driftstekniker	801	804
Stk. 228	Spesialkonsulent	5601	5604

Krav endringer i C-avtalen mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune - preliminnære forhandlinger

Vi viser til avtalte forhandlingsmøter og fremmer følgende krav *(i kursiv)*:

Generelt

Uttelling for etter og videreutdanning

Våre grupper innenfor barnehage, skole og PPT med relevant videre- og etterutdanning bidrar til økt kompetanse og sikrer tilbud med god kvalitet. Lønnsmessig uttelling for slik tilleggsutdanning er viktig for å rekruttere og beholde utdanningsgruppene i Oslo kommunes barnehager.

Det skal gis tillegg for videre og etterutdanning for lærere i barnehage og skole og for spesialpedagoger og rådgivere i PPT og bydeler med X ...lønnstrinn for Y studiepoeng

Satser

Satser i særbestemmelsene er ikke regulert i takt med øvrige lønnsreguleringer.

Utdanningsforbundet krever at det tas en gjennomgang av satsene i særbestemmelsene, og at disse justeres tilsvarende omfang av lønnsreguleringer forøvrig i Oslo kommune.

Del 1 (barnehagen)

1. 2

Utdanningsforbundet vil vurdere å fremme krav i tariffrevisjonen 2014 .

1.4.1

Styrer i hver barnehage skal være sikret en lønn som ligger minst 4 lønnstrinn over hva vedkommende ville hatt i kode 237 Pedagogisk leder med 16 års ansiennitet

Ny 1.4. 3

Styrere har en avgjørende funksjon i barnehagenes kvalitetsutvikling, og kompleksiteten i de oppgaver de løser er stor. Lønnssystemet for styrere i Oslo kommunes barnehager er ikke i takt med dagens barnehageutbygging og samsvarer ikke med barnehagenes organisasjonsstruktur. Det bygges større barnehageenheter enn tidligere, og barnehagene har ulike løsninger på organisering av barnegrupper.

Vi mener derfor det er behov for endringer som ivaretar en slik utvikling og stiller følgende krav:

<i>Størrelse</i>	<i>Lønnstrinn nå (2012)</i>	<i>Nytt lønnstrinn</i>
<i>1 – 4 avdelinger, inntil 64 barneekvivalenter</i>	<i>36</i>	<i>40</i>
<i>5 – 8 avdelinger, mer enn 64 barneekvivalenter og mindre enn 128</i>	<i>39</i>	<i>44</i>
<i>9 avdelinger eller mer, mer enn 128 barneekvivalenter</i>	<i>39</i>	<i>48</i>

Styrerressurs

I 2010 ble Oslo kommune og Utdanningsforbundet enige om følgende tekst til forhandlingsprotokollen: "God ledelse er viktig for å sikre kvaliteten på tilbudet overfor barn og foresatte. Oslo kommune er opptatt av god kvalitet og vil tilrettelegge for dette, herunder ressurser til ledelse."

Oslo kommune er én arbeidsgiver, og det må sikres en felles mal for minste tid til ledelse av kommunens barnehager. Dette er viktig for å sikre kvaliteten på tilbudet overfor barn og foresatte, samt bidra til utvikling av godt arbeidsmiljø og redusert sykefravær.

Utdanningsforbundet kan ikke se at kommunen har fulgt opp sin forpliktelse om å tilrettelegge for tilstrekkelige ressurser til ledelse og krever:

Det skal avsettes hel stilling til styrer per 42 barn

Del 3 (skoleverket)

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet i Oslo skolen

Partene viser til at arbeidstiden for undervisningspersonalet er regulert i særbestemmelsene inngått mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet, i hovedsak i særbestemmelsenes pkt 3.3.

Kommunen og Utdanningsforbundet vil understreke at mange gode intensjoner kommer til uttrykk i særbestemmelsen pkt 3.3.1. «Formål», hvor hovedmålet blant er å stimulere til samarbeid om skoleutvikling og selvstyre i Oslo skolen. Det er av vesentlig betydning at partene i praksis klarer å innrette seg slik at en i størst mulig grad når de mål en er enige om, og de mål som følger av nasjonal lovgivning. Partene kan bidra til dette gjennom utprøving/aktiv bruk av det handlingsrom som ligger i avtaleverket.

Partene er videre enige om at elevene skal sikres lærere med solid faglig og pedagogisk kompetanse og med muligheter for individuell og kollektiv profesjonsutvikling.

Utdanningsforbundet vil vurdere å komme tilbake med konkretiserte krav i løpet av tariffrevisjonen 2014.

3. 5. 1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Skoleledere har en avgjørende funksjon i skolenes kvalitetsutvikling. Kompleksiteten i de oppgavene de løser, både pedagogisk og administrativt, er stor selv om man er på en liten skole. På store skoler øker omfanget av oppgaver, og de har et omfattende ansvar. Vi mener derfor det er behov for endring i kriterielønssystemet, ved at laveste nivå strykes, og at det legges til et nytt nivå for store skoler. Samtidig ønsker vi å justere minsteinnplassering med ett lønnstrinn for alle. Det er viktig med en nivåforskjell mellom ledere og dem de er satt til å lede.

Det gjøres følgende endringer/tillegg :

Nåværende 3.5.1.1

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0 – 250	53	46	44
250 – 400	56	49	46
401 – 550	59	52	48
551 -	62	55	49

Endringer

1. De to laveste antall elever slås sammen til 0 – 400

2. Det lages et nytt nivå fra 700 elever og oppover som ligger 3 ltr. Høyere enn nivået under
3. Alle nivåer heves ett ltr.

Ny 3.5.1.1

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0 – 400	57	50	47
401 – 550	60	53	49
551 – 700	63	56	50
701 -	66	59	53

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Det gjøres følgende endringer/tillegg:

Nåværende 3.5.1.2

Elevtall/opptil antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0-250 elever=opptil 27 årsverk	53	46	44
251-400 elever=opptil 40 årsverk	56	49	46
401-550 elever=opptil 100 årsverk	59	52	48

Endringer

1. De to laveste antall elever slås sammen til 0 – 400
2. Det lages et nytt nivå fra 550 elever og oppover og over 100 årsverk som ligger 3 ltr. høyere enn nivået under
3. Alle nivåer heves ett ltr.

Ny 3.5.1.2

<i>Elevtall/opptil antall årsverk</i>	<i>Ltr. Rektor</i>	<i>Ltr. Ass rektor</i>	<i>Ltr. Uinsp/avd.leder</i>

0-400 elever=opptil 40 årsverk	57	50	47
401-550 elever=opptil 100 årsverk	60	53	49
550 - elever=over 100 årsverk	63	56	52

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Elevtall er omregnet til årskullselever

Nåværende 3.5.1.3

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. Ass rektor	Ltr. Uinsp/avd.leder
0 – 250	53	46	44
250 – 400	56	49	46
401 – 550	59	52	48
551 -	62	55	49

Endringer

1. De to laveste antall elever slås sammen til 0 – 400
2. Det lages et nytt nivå fra 700 elever og oppover som ligger 3 ltr. Høyere enn nivået under
3. Alle nivåer heves ett ltr.

Ny 3.5.1.3

<i>Elevtall</i>	<i>Ltr. Rektor</i>	<i>Ltr. Ass rektor</i>	<i>Ltr. Uinsp/avd.leder</i>
0 – 400	57	50	47
401 – 550	60	53	49
551 – 700	63	56	50
701 -	66	59	53

3. 6. 2.1. Kontaktlærertjeneste

Vi viser til gjeldende avtaletekst: "Det forhandles om regulering av godtgjøringen ved hvert hovedtariffoppgjør. Partene er enige om at godtgjøringen over tid skal ha en utvikling som muliggjør videreføring av kontaktlærertjenesten på samme nivå, og at det blant annet bør ses hen til omfanget av de øvrige lønnsreguleringer som avtales mellom partene i Oslo kommune."

Det tas inn følgende tillegg: *Med virkning 1. januar hvert år justeres godtgjøringen for kontaktlærertjeneste minst tilsvarende lønnsutviklingen for kommunen samlet foregående år. Justeringen skjer første gang 1. januar 2015.*

3.6.6 Funksjonstillegg 52 t-trinn eller 2 ltr

3.6.1 fastslår at tillegget for 3.6.6 skal være 2 ltr minimum 40 t-trinn, mens det i 3.6.6 sies at tillegget er 52 t-trinn. Her er det en uoverensstemmelse.

Dette kan løses på to måter, enten ved å fastslå at punkt 3.6.1 følges, dvs 2 ltr for funksjonen, eller ved at 52 t-trinn økes til minimum 75 t-trinn, hvilket tilsvarer om lag lønnsutvikling i perioden fra 2003 til 2013. Så langt vi har brakt på det rene, varierer praksis. Dette bør avklares.

3.6. 7 Rådgiver / sosiallærer

For å sikre rekruttering av rådgivere og sosiallærere, er det viktig at de lærere som vurderer å søke slike stillinger, har en visshet om at de minimum vil følge lønnsutviklingen de ville hatt som lærer. Derfor krever vi endringer i pkt 3.6.7.1.

3. 6. 7. 1

Gammel tekst:

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902 tilstås et individuelt tillegg slik at de minimum har 3 alternativer mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling pr 01.09.02

Endres til:

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902, tilstås et individuelt tillegg slik at de minimum ligger 3 alternativer over det de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling til enhver tid.

3.7. 1. 1 Generelt om Kontaktlærertjeneste

For å sikre mer tid til oppfølging/kontakt med elever og foreldre/foresatte økes tid avsatt til kontaktlærertjeneste. Følgende legges til grunn;

Den samlede tidsressurs til kontaktlærertjeneste ved den enkelte skole beregnes *på grunnlag av gjeldende avtaler ganger x*.

3.9.1 Reisebestemmelser

Satsene for leirskole har stått stille siden 2006. Vi krever derfor en justering av satsene, indeksregulert. Samtidig krever vi en forenkling av avtalen.

Forslag til ny tekst:

3.9.1.1. Avtale for medfølgende lærer ved reise til/fra og opphold på bemannet leirskole med varighet på minst ett døgn.

Endres til:

3.9.1.1 Avtale for medfølgende lærer ved reise til/fra og opphold på bemannet leirskole og *andre overnattingsturer* med elever i skolens regi, med varighet på minst ett døgn.

3.9.1.1.2 endres satsene for daggodtgjøring til:

Ordinære hverdager (mandag til fredag)	1250 kr.
--	----------

Lørdager, søndager, helligdager og offentlige fridager	1500 kr.
--	----------

3.9.1.2.2 Kompensasjon for reiser med elever innenlands

Nåværende tekst erstattes med:

Der arbeidstakeren reiser sammen med, og har ansvar for, elev/elever, følges bestemmelsene i særavtale om arbeidstid for undervisningspersonale i skoleverket, dog slik at man ved reiser sammen med elever har rettigheter etter reiseregulativet i staten.

Det kan også inngås lokale avtaler mellom Utdanningsforbundet og arbeidsgivers representant på skolenivå i forkant av reisen. Dersom enighet ikke oppnås, gjelder de sentrale bestemmelser, alternativt at reisen ikke finner sted.

3.9.1.2.3 Ubemannede leirskoler strykes

PROTOKOLL

Den 05., 10., 18. og 26.03.2014 ble det avholdt preliminaire forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og Utdanningsforbundet på den annen side vedrørende særbestemmelser i tilknytning til tariffrevisjonen 2014.

Til stede fra Oslo kommune: Per-Steinar Aasebø, Harald Nævdal,
Ole Christian Melhus, Anne K. Tveitan Ferignac og
Petter Tyrdal

Til stede fra Utdanningsforbundet: Terje Vilno, Ellinor Gilberg, Hanne Brunvoll,
Aina Skjefstad Andersen, Bjørn Sævareid og
Therese T. Fagerhaug

1. Krav fra Utdanningsforbundet

• Generelt

Uttelling for etter- og videreutdanning

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Veiledning

Krav om ny formulering om rett til veiledning.

Merknad fra Oslo kommune:

Oslo kommune vil videreføre sitt arbeid for å sikre rekruttering og beholde førskolelærere i yrket. Herunder vil kommunen fortsette arbeidet med å systematisere satsningen på veiledning av nyansatte.

Kravet ble etter dette trukket.

Satser

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

• Del 1 (barnehagen)

Avlønning av styrere

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.



201302689-111

Ny 1.4.3

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Styrerressurs

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Arbeidstid i barnehager

Utdanningsforbundet vil vurdere å fremme et konkretisert krav i hovedforhandlingene.

• **Del 3 (skoleverket)**

3.1.7 Ad kap 8 Arbeidstid

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre krav vedrørende delt dagsverk til hovedforhandlingene.

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet i Oslo skolen

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene i konkretisert form.

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssentrene

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.2.1 Kontaktlærertjeneste

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.6 Funksjonstillegg 52 t-trinn eller 2 ltr.

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.7 Rådgiver/sosiallærer

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.




3.7.1.1 Generelt om kontaktlærertjeneste

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.8 Særskilte lønns- og arbeidsvilkår i voksenopplæringen

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre krav om kontaktlærertillegg til hovedforhandlingene.

3.9.1 Reisebestemmelser

Utdanningsforbundet vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

2. Krav fra Oslo kommune

• 1. Barnehagen

Arbeidstid i barnehager

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

• 3. Skoleverket

3.3 Arbeidstid for undervisningspersonalet

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene i konkretisert form.

3.6.5 Samlingsstyrere

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.6.6 Fagkoordinator/fagansvarlig

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Arbeidstid for rådgiver/sosiallærer

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

3.7.2 Byrdefullressurs

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

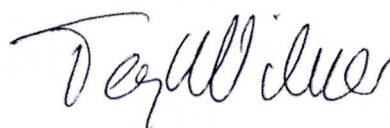
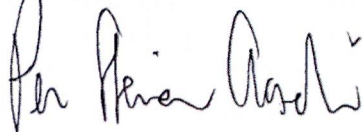



3. Redaksjonell gjennomgang av særbestemmelsen

Det er nedsatt en redaksjonell arbeidsgruppe med to representanter for hver av partene for å foreta en teknisk/redaksjonell gjennomgang av særbestemmelsene.

Når arbeidsgruppen legger frem sine anbefalinger, vil partene vurdere å nedfelle de foreslåtte endringene i en protokoll.

Oslø 26.03.2014



VEDLEGG 4B

Krav til Overenskomsten i Oslo kommune, del C – Særbestemmelser Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund (NSF) fremmer følgende krav til Overenskomsten del C, særbestemmelsene mellom Oslo kommune og NSF:

- **Krav om ny bestemmelse:**

Lokal avtale om risikotillegg

Avtale om risikotillegg, for sykepleiere som arbeider innenfor rus, psykiatri, hjemmetjenesten og på legevakt, kan avtales mellom partene lokalt. Risikotillegget skal tilsvare minst kr. 20 000.- pr. år (T-Trinn).

- **Krav om tillegg til punkt 6 Utvidet ansvars- og arbeidsområde - overgangsordning**
Dersom en sykepleier pålegges tjenestegjøring ved to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter samtidig på lørdag, søndag, helligdager og kveldstid, gis en godtgjørelse pr. arbeidet time tilsvarende avdelingssykepleiers timelønn, dog slik at vedkommende skal være sikret minst 2 lønnstrinn høyere enn sin ordinære lønn.
Godtgjørelsen gis også til sykepleiere som ordinært arbeider dag og/eller kveld og/eller helger blir pålagt å arbeide natt. Godtgjørelsen medregnes i beregningsgrunnlaget for 40 % kvelds- og nattillegg. (tt-kode 5760)

Dersom en sykepleier med lederansvar pålegges lederansvar for to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter skal vedkommende være sikret minst 4 lønnstrinn høyere enn sin ordinære lønn.

- **Krav om ny bestemmelse og som merknad til stillingsregisteret:**

Sykepleier med mastergrad

Sykepleiere skal ved oppnådd relevant mastergrad avlønnes i stillingskode 59 spesialutdannet sykepleier pluss 4 lønnstrinn ekstra gjennom forskyvning i lønnsrammen. Tillegget skal til enhver tid komme i tillegg til vedkommendes gjeldende ordinære lønn.

- **Krav om ny bestemmelse:**

Videreutdanning innenfor rus, demens og palliasjon

Sykepleiere med videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng med hovedvekt innenfor rus, demens eller palliasjon anerkjennes som spesialutdanning og avlønnes i stillingskode 59 spesialutdannet sykepleier.

PROTOKOLL

Den 12. og 18. mars ble det avholdt preliminnære forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og NSF på den annen side vedrørende særbestemmelser i tilknytning til tariffrevisjonen 2014.

Til stede fra Oslo kommune:

Ingvild Elden og Kjell H. Jenssen

Til stede ved et eller flere møter fra NSF:

Silje Naustvik, Anne-Lise Wien,
Atle Thorstensen, Nils Karlsholm Rise

1. Krav fra NSF:

- Krav om ny bestemmelse:
Lokal avtale om risikotillegg

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

- Krav om tillegg til punkt 6 Utvidet ansvars- og arbeidsområde – overgangsordning

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

- Krav om ny bestemmelse og som merknad til stillingsregisteret:
Sykepleier med mastergrad

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

- Krav om ny bestemmelse:
Videreutdanning innenfor rus, demens og palliasjon

NSF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

2. Krav fra Oslo kommune

2.1

Pkt. 2 Ekstrasykepleier

Oslo kommune vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

2.2

Pkt. 4 Hvilende vakt, overgangsordning

Partene er enige om at pkt. 4 utgår i sin helhet.

201302689-81

2.3

Pkt. 5 Utrykning med ambulanse

Partene er enige om at pkt. 5 utgår i sin helhet.

Oslo, 18. mars 2014

Knut H. Jørgensen

Silje Nauseth

VEDLEGG 4C

Krav til overenskomsten Del C – særbestemmelsene fra Norsk

Fysioterapeutforbund

NFF fremmer følgende krav til særbestemmelse forhandlinger 2014:

- Ved godkjenning som spesialist i fysioterapi (MNFF) skal en fysioterapeut ha minst X antall lønnsrammealternativer mer enn han/hun hadde før godkjenningen, dog ikke ut over høyeste alternativ for stillingskoden.
- Fysioterapeut med spesialistgodkjenning (MNFF) gis rett til permisjon med full lønn for deltakelse på obligatoriske kurs/emner (etter NFFs retningslinjer for spesialistgodkjenning) for å opprettholde (regodkjenning) sin spesialisttittel.
- Seniortillegg
Fysioterapeut gis fra den måned han/hun fyller 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 100 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Tillegget omfatter følgende stillingskoder:

78 Fysioterapeut

80 Sjeffysioterapeut

151 Fysioterapeut

152 Fysioterapeut I

263 Avdelingsleder/fysioterap

PROTOKOLL

Den 12.03.2014 ble det avholdt forhandlinger mellom Oslo kommune på den ene side og NFF på den annen side vedrørende særbestemmelser i tilknytning til tariffrevisjonen 2014.

Til stede fra Oslo kommune:

Ingvald Elden og Knut Kvamsdahl

Til stede fra NFF:

Thea Wessel Jørgensen

Krav fra NFF:

- Ved godkjenning som spesialist i fysioterapi (MNFF) skal en fysioterapeut ha minst X antall lønnsrammealternativer mer enn han/hun hadde før godkjenningen, dog ikke ut over høyeste alternativ for stillingskoden.

- Fysioterapeut med spesialistgodkjenning (MNFF) gis rett til permisjon med full lønn for deltakelse på obligatoriske kurs/semnner (etter NFFs retningslinjer for spesialistgodkjenning) for å opprettholde (regodkjenning) sin spesialistittel.

- Senior tillegg

Fysioterapeut gis fra den måned han/hun fylter 62 år opprykk på lønnsrammen omregnet fra 100 T-trinn (avrundet oppover) på den aktuelle lønnsrammen.

Tillegget omfatter følgende stillingskoder:

78 Fysioterapeut
80 Sjeffysioterapeut
151 Fysioterapeut
152 Fysioterapeut I
263 Avdelingsleder/fysioterapeut.

Oslo kommune avviste krav om opprettelse av særbestemmelser.
NFF vil vurdere å overføre kravet til hovedforhandlingene.

Oslo 17. mars 2014

[Signature]

[Signature]

VEDLEGG 5

Svar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 2 av 25. april kl.10.00

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Avvises

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Avvises

§ 10.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lør- og søndag

Avvises

§ 14.1 Skriftlig tjenestepåtale

Avvises

§ 18.1 Ikrafttredelse, varighet

Aksepteres

Svar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 3 av 29. april kl.10.00 – Vedlegg 1

Tekniske redaksjonelle endringer i dok. 25 – Tariffrevisjonen 2014

1) Fellesbestemmelsene – kap. 6 – Lønn under verneplikt

§ 6.1

Aksepteres

§ 6.2

Aksepteres

§ 6.2.1

Aksepteres

§ 6.2.2

Aksepteres

§ 6.4

Aksepteres

2) § 11.3 Beregningsgrunnlag

§ 11.3

Aksepteres

3) Fellesbestemmelsene Kap. 13 – Stedfortredertjeneste

§ 13.2

Aksepteres med forbehold om ny overskrift. ~~Godtgjøring~~ – Lønnskompensasjon for stedfortredertjeneste

§ 13.3

Aksepteres

4) Fellesbestemmelsene § 16.3, første ledd

§ 16.3

Aksepteres

5) Fellesbestemmelsene § 16.4

§ 16.4

Aksepteres

6) Fellesbestemmelsene § 17.1, 2. ledd

Aksepteres

7) Del B – Generelle særbestemmelser pkt. 1.1.2

Aksepteres

8) Generelle særbestemmelser pkt. 7.8 d., siste ledd

Aksepteres

Svar til Oslo kommunes krav/tilbud nr. 3 av 29. april kl.10.00 – pkt 3. og Vedlegg 2

Krav til overenskomsten del B – Generelle særbestemmelser

Unio vil vurdere å komme tilbake til dette punktet senere

1.2.3 Resirkulerte midler

Avvises

Krav/tilbud til endringer i stillingsregisteret

Avvises

9 Lokal lønnsdannelse

Avvises

Krav til etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner – vedlegg 3

Avvises



Vedtatt på styremøte i Unio 18. mars 2014

Unios inntektspolitiske uttalelse 2014

Norsk økonomi er preget av forsiktige husholdninger og lavere vekstbidrag fra petroleumsaktiviteten. Sysselsettingen ventes å øke svakt både i år og neste år. Arbeidsledigheten har vært på vei opp siden 2012, men fra et svært lavt nivå sammenliknet med landene rundt oss. Ledigheten ventes å øke noe både i år og neste år. De bedriftene som konkurrerer i et internasjonalt marked sliter med svakere lønnsomhet enn det vi har vært vant til de siste ti årene da bytteforholdsgevinstene var store og reallønnsveksten høy. Totalt sett går næringslivet og arbeidsmarkedet inn i mer normale tider. Arbeidsmarkedets rammebetingelser kan derimot bli satt under press.

Unio vil kjempe for at arbeidstakerne fortsatt skal ta del i den produktivitsveksten som er i næringslivet. Det følger av frontfagsmodellen og ble senest bekreftet av Holden III-utvalget. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon, samt forsvare arbeidstakerrettigheter og velferdsordninger. 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.

Politiske verdier og mål

Unios politiske plattform – verdier og mål 2014-16, vedtatt av Unios representantskap i desember 2013, slår fast at Unios politiske hovedmål er:

- å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre full sysselsetting, jobbsikkerhet, likelønn og økonomisk og sosial trygghet
- å styrke utdanning, kunnskap, forskning og kompetanse i arbeidsliv og samfunn
- å sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier
- å styrke fagbevegelsens samlede innflytelse på internasjonal politikk og samfunnsutvikling og ivareta arbeidstakerinteresser gjennom internasjonale og nasjonale organer
- å være den hovedorganisasjonen som best ivaretar universitets- og høgskoleutdannedes interesser ved å arbeide for høyere verdsetting av kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar

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.

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

Et utdanningssystem som gir god opplæring for alle, er en bærebjelke i velferdsstaten og et avgjørende grunnlag for landets verdiskaping. Derfor må også offentlig sektor tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko.

Offentlig sektor har store utfordringer med å rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft for å møte framtidige oppgaver. Arbeidsgiverne må føre en mer offensiv personalpolitikk slik at kvalitet og kompetanse sikres.

De økonomiske utsiktene og internasjonal solidaritet

Arbeidsledigheten hos mange av våre handelspartnere er fortsatt rekordhøy. OECD anslår at ledigheten i euroområdet vil ligge på 12 pst i år og neste år. Ungdomsledigheten er over 50 prosent i flere land. Mange arbeidstakere og pensjonister opplever store fall i inntekt og levestandard, inntektsforskjellene øker kraftig og flere land opplever tiltakende sosial uro. Innstramningene i finanspolitikken i forbindelse med statsgjeldskrisa hemmer veksten og forverrer situasjonen. 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.

Verdens arbeidstakere har i en årrekke tapt kampen om verdiskapingen i følge ILO. Nesten all produktivtvekst har tilfalt kapitaleierne. En slik politikk er ikke opprettholdbar. En oppnår mer stabilitet og en bedre samfunnsutvikling om arbeidstakerne tar ut sin del av produktivtveksten slik vi er vant til i Norge. Mindre til arbeidstakerne og mer til kapitaleierne har i stor grad bidratt til krisa mange land i dag sliter med. ILO foreslår at lønningene framover må følge veksten i produktiviteten, ikke bare fordi det er rettferdig, men også fordi det vil gi en jevnere økonomisk vekst. Synspunktet er i tråd med frontfagsmodellen og understøttes av Holden III-utvalget.

Den økonomiske veksten internasjonalt er meget lav, men det er store forskjeller mellom land. Eurosonen 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. Samlet sett for Norges handelspartnere legger prognosemakerne til grunn et omslag til moderat konjunkturoppgang i 2015 og noe høyere renter først fra 2016. Risikoen knyttet til den politiske utviklingen i enkeltland og de følger det kan få for tilliten til finanssystemet er derimot fortsatt stor. Grådighet fra finanseliten og finansnæringen har i mange land bidratt til krisa. Finanssektoren trenger sterkere styring og eierne må ta sin del av krisekostnadene.

Unio mener at Europa trenger en samlet dugnad for økt sysselsetting. Overskuddslandene i nord må være villige til å øke etterspørselen så det monner. Ensidige innstramninger må

erstattes av investeringer på europeisk nivå i infrastruktur, kunnskap, forskning og offentlig velferd. Mange EU-land har i tillegg store muligheter til å øke veksten ved å øke sysselsettingsandelen.

Norsk økonomi

SSB legger til grunn moderat vekst i fastlandsøkonomien i år og så gradvis økning de nærmeste årene. Husholdningene er mer forsiktige, de sparer mer, noe som har gitt seg utslag i svakere forbruksvekst. De nærmeste årene ventes forbruksveksten å ta seg noe opp. Petroleumsinvesteringene, som har vært den andre viktige drivkraften for veksten i fastlandsøkonomien de siste årene, ventes å bidra betydelig mindre i årene framover med utflåting av investeringsveksten og etterspørselsimpulsene mot resten av økonomien.

Samlet anslår SSB veksten i år å ligge godt under trendvekst etter relativt svak vekst også i 2013. Arbeidsledigheten anslås å øke til 3,9 pst i 2015 og 2016, opp fra 3,2 pst i 2012. SSB venter først en klar konjunkturoppgang i løpet av 2015 med økt privat forbruk og økt etterspørsel fra utlandet.

Krav til den økonomiske politikken

Unio mener at høy arbeidsinnvandring og høy befolkningsvekst krever mer djervhet i den økonomiske politikken. Ambisjonene i sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikken må økes og langtidsledigheten må holdes så lav som mulig. Offentlig sektor må brukes mer offensivt for å bekjempe 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 vekst per innbygger tilsier isolert sett at den økonomiske politikken kan være mer ekspansiv. Det er ingen fare for tiltakende inflasjon. På den annen side bør veksten i oljepengebruken holdes noe igjen når petroleumsfondet vokser sterkt.

Regjeringen Solberg ga skattelettelse på til sammen 8 mrd. kroner i årets statsbudsjett. De fordelingspolitiske virkningene av skattelettelsene er svært skjeve og bryter etter Unios mening en trend de siste årene hvor inntektsfordelingen i Norge har bedret seg noe. Budsjettet for 2014 er ellers preget av klarere prioriteringer på utgiftssiden enn det vi har vært vant til de siste årene. Omprioriteringer finansierer nye satsinger på bl.a. vei, forskning, helse og politi. Flere av utgiftsreduksjonene har imidlertid en klar negativ sosial profil i tillegg til at flere tiltak går i feil retning på likestillingsområdet.

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

Unio krever at regjeringen øker satsingen på forebyggende tiltak i helsesektoren og kvalitetsfremmende tiltak både innen helse- og omsorgssektoren og i hele utdanningskjeden. Det vil være gode investeringer i langsiktig samfunnsbygging, framtidig verdiskaping og styrket konkurranseevne. Unio krever også en mer offensiv satsing på forskning og utvikling, her ligger vi langt bak våre nordiske naboer. Den samme offensive satsingen må gjelde vår politi- og justissektor.

Næringspolitikk

Landets økonomi og samfunnsliv er tjent med at det tilrettelegges for et mangfold av næringer. Det må føres en aktiv næringspolitikk som stimulerer til å skape utviklende og trygge arbeidsplasser i hele landet, både innenfor tradisjonelle og nye næringer.

Norge står i en særstilling ved at vi har store oljeinntekter. Denne rikdommen gir grunnlag for å investere 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.

Den maritime norske næringen eksporterte varer og tjenester for mer enn 200 milliarder kroner i 2012 og hadde en samlet verdiskaping på over 160 milliarder kroner og mer enn 100 000 ansatte med arbeidsplasser og skattetilhørighet i hele Norge. Næringen er kunnskapsbasert og innovasjonsdrevet og det er menneskene som besitter kunnskapen og som skaper de internasjonalt konkurransedyktige løsningene. Operativ kompetanse fra sjøfolk er kritisk for hele næringen. Denne kompetansen må rekrutteres og trenes på norske skip på kontinentalsokkelen, langs kysten og i nærskipsfarten. Det må utarbeides en strategi for å fremme skipsfart med norsk ordinært flagg.

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 4,2 prosent de siste fem år og 4 prosent i 2013.

For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste fem år i gjennomsnitt 0,5 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. For 2013 var forskjellen 3/4 prosentpoeng. Den endelige bekreftelsen på utviklingen får vi i TBUs mars-rapport.

Konsumprisindeksen steg med 0,8 prosent i 2012 og 2,1 prosent i 2013. TBUs anslag i forkant av forhandlingene var «om lag 1,5 prosent». Den høyere prisveksten i 2013 forklares først og fremst med oppgang i elektrisitetsprisene. TBU anslår konsumprisveksten fra 2013 til 2014 til «om lag 2,5 prosent».

Holden III-utvalget og lønnsdannelsen

Holden III-utvalget foreslår ingen grunnleggende endringer i tolkningen av frontfagsmodellen slik partene har praktisert denne de siste 10 årene. Fortsatt skal det utvidede frontfaget der den samlede lønnsveksten sentralt og lokalt for de sektorene som utsettes for konkurranse fra utlandet være normgivende når det forhandles om rammer i de øvrige oppgjørene. Unio vil peke på at Holden III-utvalgets anbefaling om at «*NHO i forståelse med LO skal angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien*» vil få stor oppmerksomhet i årets oppgjør. Det må være en klar forutsetning at det samlede etterslepet for siste tariffperiode kompenseres fullt ut.

TBU-tallene viser at industrifunksjonærene i NHO-området i 2013 har hatt en lønnsvekst på 4¼ prosent, mens ansatte i kommuner, skoleverk og helseforetak har hatt en lønnsvekst på 3-3½ prosent.

For arbeidstakere med høyere utdanning, er det fortsatt viktig at lønnsforskjellene/-nivåene mellom privat og offentlig sektor reduseres. Holden III-utvalget påpeker at en overføring av profilen i frontfagsoppgjøret har medført en ytterligere sammenpressing av lønnsstrukturene i

offentlig sektor de siste ti år og at dette kan svekke oppslutningen om frontfagsmodellen hvis grupper av arbeidstakere systematisk blir hengende etter lønnsmessig. Holden-III utvalget trekker særlig fram den svake lønnsveksten for skoleverket de siste 10 årene.

Avkastning av utdanning

Den økonomiske avkastningen av høyere utdanning er betydelig lavere for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Bedre avkastning på utdanning vil motivere unge til å ta en utdanning til yrker som det er, og som det vil være, stor mangel på i fremtiden. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå.

Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere. Det er helt nødvendig også for å nå målet om likelønn. Uten økt verdsetting vil mindrelønnsutviklingen fortsette. Det må være rom for endringer i de relative lønnsnivåene for grupper med høyere utdanning som systematisk over tid har blitt hengende etter lønnsmessig, herunder innen skoleverket og UH-sektoren.

Likelønn

I Norge har likestillingsarbeidet kommet langt, men ikke langt nok. En av de store utfordringene er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dette har negative konsekvenser for kvinners arbeidstid, lønns- og karriereutvikling. Slike forskjeller er spesielt store mellom offentlig og privat sektor.

Arbeidet for likelønn og verdsetting av kvinnedominerte grupper i arbeidslivet uavhengig av sektor og område må videreføres både ved forsterket bruk av loven og ombudet og ved tariffoppgjør. Regjeringen må gjøre mer enn bare å sende utfordringen over til partene i arbeidslivet. Frontfagsmodellen har ikke mekanismer for å sikre likelønn på tvers av sektorer. Regjeringen er gjennom internasjonale konvensjoner og EØS-avtalen forpliktet til å jobbe for lik lønn for arbeid av lik verdi. Regjeringen har et selvstendig ansvar for å utjevne lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor for arbeid av lik verdi. Myndighetene må også sikre at arbeidsgivere i offentlig finansiert virksomhet er i stand til å rekruttere og beholde den arbeidskraften som er nødvendig for å utføre kvalitativt gode velferdstjenester.

For å oppnå likelønn må verdsettingsdiskriminering motvirkes. Verdsettingsdiskriminering er at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner systematisk verdsettes lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn, til tross for at kravene til utdanning, kompetanse og ansvar er sammenlignbare.

Kampen mot verdsettingsdiskriminering, som særlig rammer kvinnedominerte utdanningsgrupper med høgskole- og universitetsutdannelse, må fortsette både overfor arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter.

Pensjon

Tariffoppgjøret i 2009 ga en videreføring av bruttoordningene og AFP for ansatte i offentlig sektor. Den typiske ansatte i offentlig sektor har høyere utdanning og dermed kortere yrkesløp. Den videreførte bruttoordningen og videreføringen av den tradisjonelle AFP-ordningen for offentlig ansatte er en trygg og solidarisk ordning, som for det store flertall gir en bedre pensjon enn det regjeringens alternativ i 2009 ville gitt.

Tariffavtalen fra 2009 er ikke slutført på alle punkter. De som er født i 1959 eller senere må sikres grunnlovsværn mot levealdersjustering av opptjente bruttorettigheter i de offentlige tjenstepensjonsordningene før 2011. Samordningsreglene må tilpasses ny folketrygd, det må tas hensyn til lav lønn og deltid, og en minsteytelse må sikre alle uttelling i tjenstepensjonen. Verdien av samordningsfordelene må sikres. Tilpasningen av uføre- og etterlatteordningene må sikre kjøpekraften.

Begrunnelsene for dagens særaldersgrenser er minst like gode i dag som den gang de ble opprettet. Verdien av særaldersgrensene må sikres.

Banklovkommisjonen må utrede tilpassede ytelsesprodukter for privat sektor. Tjenstepensjoner er best egnet for brede og store fellesskap. Det gjør det mulig å ha kjønns- og aldersnøytrale premier og kostnadene for administrasjon og forvaltning vil kunne holdes lavt for arbeidsgiver. Det må være mulig å ha ytelsesbaserte pensjoner i privat sektor som f.eks. etterlikner de offentlige tjenstepensjonsordningene eller er en ren ytelse i prosent av sluttlønn.

Brede ordninger er også best egnet for tariffesting av pensjon slik vi kjenner det fra offentlig sektor. Dersom offentlig tjensteproduksjon privatiseres, konkurranseutsettes eller på andre måter utføres av private aktører, må det settes krav om at de ansatte sikres likeverdige pensjonsordninger som i tilsvarende offentlige virksomheter, eller at de gjennom lov sikres offentlig tjenstepensjon.

Heltid

Deltid har en rekke uheldige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. Deltid har i mange tilfeller sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen, mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid. Også med tanke på rekruttering til yrker som det fremover vil være stort behov for, er det viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger som muliggjør høy arbeidsdeltakelse og faglig forsvarlige tjenester. Retten til heltid må styrkes uten krav om økt helgebelastning. Offentlige arbeidsgivere må gjøre heltid til et personalpolitisk hovedmål.

Faste stillinger

Hovedregelen i arbeidslivet skal være hele faste stillinger. Unio støtter ikke regjeringens planer om å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser slik at reglene for privat sektor blir lik reglene i statlig sektor. En slik endring vil ikke gi flere sysselsatte, bare flere på tidsbegrensede kontrakter med dårligere stillingsvern.

Unio vil øke presset for å redusere bruken av midlertidige stillinger i akademien. Staten har et særlig ansvar for den utstrakte bruken av midlertidige stillinger i universitet- og høyskolesektoren. Dagens situasjon er uholdbar og sterkt kritikkverdig.

Arbeidstid

Gjeldende regler for arbeidstidsregulering, med robuste verneregler i loven, supplert med rett til medbestemmelse og forhandlingsadgang gir både vern og rom for fleksibilitet. Forhandlingene må være frie slik at organisasjonene har reell mulighet til å ivareta sine medlemmers interesser.

Arbeidstidsdebatten har spissa seg til og fra arbeidsgivernes side fremmes krav om endringer både i arbeidsmiljøloven og i tariffavtaler. Strategien er tydeligvis å forrykke balansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver ved å forsterke arbeidsgivers styringsrett over arbeidstid og oppgaver.

Unio forsvarer arbeidsmiljølovens prinsipper, og mener bestemt at arbeidstid skal reguleres både gjennom lovverket og gjennom kollektive tariffavtaler.

Ved utforming av de konkrete arbeidstidsordningene må det tas hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd samtidig som man sikrer et forsvarlig tjenestetilbud. Belastende arbeidstidsordninger må kompenseres. Arbeidstidsordningene må sikre at faglig autonomi bevares og utvikles slik at kvaliteten på tjenestene ivaretas. Sentrale tariffavtaler er viktige virkemidler i denne sammenheng, tydelig illustrert gjennom kampen om skoleverkets arbeidstidsordninger.

I UH-sektoren er det nylig dokumentert stort arbeidsvolum utover normalarbeidstiden. Det er uakseptabelt at arbeidsgivere budsjetterer med arbeidstakernes fritid.

Sosial dumping

Sosial dumping rammer de ansatte og skaper ulike konkurranseforhold mellom virksomhetene.

Offentlig virksomheter og myndigheter må ta et større ansvar for å følge opp vikarbyråer og selskaper som leier ut arbeidskraft eller utfører oppdrag etter anbudskonkurranser. Unio krever at private virksomheter som utfører offentlige velferdstjenester som resultat av anbud, utleie eller konkurranseutsetting skal forpliktes på de materielle vilkår i hovedtariffavtalen som gjelder for virksomhetens egne ansatte, herunder pensjonsordningen. Det samme må gjelde der samfunnet har valgt å la private aktører ha ansvar for en vesentlig del av tjenesteproduksjonen; jf. barnehage- og barnevernssektoren. På denne måten sikres det bl.a. at anbudskonkurranser foregår på andre betingelser enn dårligere lønns- arbeids og pensjonsvilkår.

Unio imøteser at regjeringen fortsetter arbeidet mot sosial dumping og vurdere nye tiltak. Bred tariffavtaledekning og allmenngjøringsordningen sikrer like vilkår og er det beste hinder mot sosial dumping. Unio ber regjeringen fremme tiltak som styrker hovedorganisasjonene i arbeidslivet og oppslutningen om disse. Koordinerte lønnsoppgjør er en viktig del av den norske forhandlingsmodellen. Dette er i tråd med innstillingen fra Holden III-utvalget.

Virkeområdet for allmenngjøringsordningen må utvides og gjøres tilgjengelig for alle typer fartøy på norsk sokkel, langs kysten og i nærskipsfarten slik at norske sjøfolk ikke utkonkurreres på sine lønns- og arbeidsvilkår og utsettes for sosial dumping.

Føringer:

- krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag
- forhandlingene om økonomi tar utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien, det utvida frontfaget, samt kompensere for eventuelt etterslep i foregående tariffperiode
- i hvert enkelt tariffområde forhandles det om økonomiske rammer og innretning, og med sikte på bedret lønnsutvikling for medlemmene. Grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, kan kompenseres særskilt.

- de enkelte tariffområder har ansvaret for fordeling og prioriteringer av den økonomiske ramma innenfor eget tariffområde
- utdanning, kompetanse, ansvar og risiko er sentrale element i kravsutforming
- likelønn må ivaretas og verdsettsdiskriminering motvirkes
- arbeidstidsordninger sikres, og skal ivareta hensynet til helse, velferd og faglig forsvarlighet
- arbeid mot bekjempelse av sosial dumping forsterkes, både sentralt og lokalt og på tvers av sektorer
- 2-årige tariffavtaler med reguleringsbestemmelse for annet avtaleår