

TARIFFOPPGJØRET

2023

Tariffområdet Oslo kommune



KRAV NR. 1

27. april 2023

Kl. 10.00

Grunnlaget for forhandlingene

Akademikerne viser til Overenskomster i Oslo kommune, kapittel 18, paragraf 18.3

2 avtaleår:

«Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2023 er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hoved-tariffavtalen innen 14 – fjorten – dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 – fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2023.

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

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

Innledning

Norsk og internasjonal økonomi er i en urolig tid. Krigen i Ukraina og ettervirkninger fra pandemien gjør situasjonen fremover usikker. Prisstigningen er høy, rentene øker og energikrisen rammer bredt og sterkt. Inflasjon og renteøkning er faktorer som har hatt stor innvirkning på folks økonomi. Hovedutfordringen i arbeidsmarkedet i dag er tilgangen på kompetent arbeidskraft og ledigheten er lav. Så langt er altså ikke arbeidsmarkedet blitt påvirket i vesentlig grad av urolighetene i verden, men dette bildet kan fort endre seg.

I tider hvor den økonomiske situasjonen er usikker, kombinert med for lave anslag for frontfaget de siste årene, er det viktig at fleksibiliteten som ligger i frontfagsmodellen benyttes. Akademikerne støtter opp om frontfagsmodellen, som et koordinerende element for lønnsdannelsen. En forutsetning for Akademikernes oppslutning om modellen er at resultatene i frontfaget skal være en retningsgivende norm over tid. Vi legger vekt på følgende fra NOU 2021: 2, s. 28:

«Lønnsveksten i frontfaget skal verken være gulv eller tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer. Selve lønnsforhandlingene er partenes ansvar. Profilen i oppgjøret i frontfaget skal ikke overføres til andre avtaleområder, men derimot bestemmes i det enkelte området ut fra forholdene der. Koordineringen skjer gjennom sentrale forhandlinger og lokal kollektiv lønnsdannelse. Partene i de ulike forhandlingsområdene har selv ansvar for fordelingen av rammen mellom ulike grupper innen sitt område. I noen tariffområder skjer lønnsdannelsen i hovedsak gjennom sentrale forhandlinger, noen steder både sentrale og lokale forhandlinger og i noen områder skjer den utelukkende gjennom lokal kollektiv lønnsdannelse i den enkelte virksomhet.»

Fleksibiliteten i frontfagsmodellen skal sørge for en effektiv allokering av arbeidskraft mellom sektorer, og konsekvensen av dette er at det skal og må være rom for ulike økonomiske rammer i ulike sektorer. Sektorene og virksomhetene må se sitt eget økonomiske handlingsrom i lys av behovet for å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Når offentlig sektor sakker akterut i lønnsutviklingen, mister man kompetanse som er viktig for å opprettholde kvaliteten på tjenesteyting, beredskap og rettsikkerhet. Fokus på en konkurransedyktig offentlig sektor er ikke minst viktig i en situasjon hvor arbeidsledigheten er svært lav, da kampen om å få rett kompetanse på rett sted tilspisses.

Økonomisk bilde før oppgjøret

Kraftig prisvekst i 2022 samtidig med forholdsvis moderate lønnsoppgjør, medførte en reallønnsnedgang for store deler av arbeidstakerne i 2022. Både SSB og Norges Bank forventer høyere lønnsvekst i 2023 enn i 2022, som følge av god lønnsomhet i mange virksomheter både i og utenfor frontfaget.

Ved inngangen av lønnsoppgjørene i 2023 har TBU anslått prisveksten til 4,9 %. Det er særlig utviklingen i kronekursen som gir et høyere anslag i den oppdaterte beregningen fra 13. mars. Usikkerheten i prognosen er særlig knyttet til utviklingen i valutakursen, men også utviklingen i energiprisene, matvareprisene og den generelle usikkerheten knyttet til den internasjonale situasjonen.

Tallene beregnet av Oslo kommunes beregningsutvalg viser et overheng inn i 2023 på 1,26 % for tariffområdet samlet.

Forhandlingene i frontfaget er avsluttet og resultatet anslås til 5,2 %. Det er imidlertid viktig å presisere at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene.

Til tross for usikkerheten, ser vi at norsk økonomi går godt. Dette tilsier at det både er rom og behov for et godt lønnsoppgjør, for å sikre og forbedre kommunens konkurranseevne slik at den kan tiltrekke seg og beholde arbeidskraft. Arbeidsmarkedet er godt for våre medlemmer, og dette må gjenspeiles i lønnsnivået. Etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft de siste årene, forventer nå Akademikerne kommune en reallønnsvekst.

Lønnsdannelse i Oslo kommune

Akademikerne arbeider for en lønnspolitikk hvor lønns plassering og lønnsdannelse skjer lokalt i den enkelte virksomhet, og gjennomføres av de partene som kjenner virksomhetens kompetansebehov og rekrutteringssituasjon best. I offentlig sektor forutsetter det at de lokale partene vurderer lønns plassering og lønnsutvikling gjennom lokale kollektive forhandlinger.

Oslo kommune skal møte mange ulike krav og forventninger fra en stor og sammensatt befolkning. Kommunen har samtidig store ambisjoner rundt klimatilpasning og en bærekraftig utvikling av byen. Oslo kommune er avhengig av å rekruttere og beholde høy og viktig kompetanse for å nå sine mål. Akademikerne kommune mener lokal kollektiv lønnsdannelse er en forutsetning for at etatene i Oslo kommune skal kunne ha handlingsrommet de trenger for å rekruttere og ikke minst beholde ansatte med høy kompetanse. Slik kan kommunen fortsette å tilby kvalitetstjenester og utvikle innovative og bærekraftige løsninger som tas i bruk av byens innbyggere.

Akademikerne kommune har i flere hovedoppgjør fremmet krav om en systemendring av lønnsdannelsen for akademisk arbeidskraft i Oslo kommune. Vi ønsker en endring fra sentrale lønnsforhandlinger til kollektive lønnsforhandlinger lokalt i den enkelte etat, bydel og kommunale virksomhet. Det er stor variasjon mellom enhetene i Oslo kommune og lokale kollektive forhandlinger vil gi de lokale partene muligheten til å finne løsninger i lønnsforhandlingene som i større grad dekker de lokale behovene. Når all økonomi fordeles lokalt får de lokale parter ansvaret for helheten i fordeling av lønnsmidlene og det er derfor naturlig at partene lokalt benytter flere virkemidler, som lokale generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg.

Akademikerne kommune krever

Det er på tide å løfte lønnsnivået i kommunal sektor. For våre medlemmer i Oslo kommune krever derfor Akademikerne kommune reallønnsvekst, og at all tilgjengelig økonomi settes av til kollektive lokale forhandlinger.

Akademikerne kommune tar forbehold om nye og/eller endrede krav.