



Unio Oslo kommunes krav III

Mellomoppgjøret 2023

Fredag 28. april kl. 15.30

Unio viser til krav 1 av 27. april kl 10.00 og krav 2 av 27. april kl 16.00.

Unios medlemmer er sentrale for en velfungerende kommunal sektor og i løsningen på utfordringene samfunnet står overfor. Tilstrekkelig og kompetent personell er avgjørende for at Oslo kommune skal kunne tilby tjenester av høy kvalitet til innbyggerne.

Lønnsnivå og lønnsutvikling må være i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar. Verdiskapingen i offentlig sektor er like avgjørende for et velfungerende samfunn som verdiskapingen i privat sektor. Verdien skapes i fellesskap, og ingen sektor eller bransje klarer seg alene. Oslo kommune, som er Norges største kommunale arbeidsgiver, må være konkurransedyktig for å sikre kvalifisert arbeidskraft. Da må lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor utjevnes. Oslo kommunes lønnsstatistikk viser at antall årsverk innenfor Unios grupper har økt det siste året, men at antall årsverk for sykepleiere faller. Lønnsstatistikken viser at det har vært en negativ lønnsutvikling for de samme gruppene samlet sett sammenliknet med hele kommunen under ett. Dette kan ikke fortsette.

Oslo kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver. Kommunen har sterk konkurranse fra andre nærliggende kommuner, offentlige helseforetak og private og ideelle arbeidsgivere om den kompetansen og arbeidskraften som Unios grupper representerer. Lønn er et viktig virkemiddel i denne sammenheng.

Kommunen må ikke bare være en god arbeidsgiver, de må også kunne gi et godt tilbud til byens innbyggere. Da trenger de kvalifiserte ansatte med høy utdanning. Allerede nå er det stor mangel på kompetanse i mange av tjenestene i Oslo kommune, noe som vil forverres ytterligere i årene som kommer hvis ingenting gjøres. Det er behov for konkrete tiltak for å bremse utviklingen, og lønn er et viktig tiltak for å mobilisere, beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Lønnsnivå og lønnsutvikling må være i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvar. Oslo kommune må derfor vise at de har konkurransedyktige lønnsbetingelser for Unios grupper. Det må de vise i årets oppgjør.

Frontfagsmodellen og reallønnsvekst

Slik frontfagsmodellen praktiseres, bidrar den til å holde lønnen til grupper med høyere utdanning i offentlig sektor nede. Dette er et hinder for å rekruttere og beholde arbeidskraft som er kritisk for samfunnet i hele landet, og det bidrar til å opprettholde likelønnsgapet.

De tre siste årene har offentlig sektor hatt et betydelig etterslep fordi lønnsveksten i industrien er blitt høyere enn den kommuniserte normen fra frontfaget. Etterslepet og de særlige utfordringene med å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse innenfor helse og omsorg, utdanning, forskning og sikkerhet, må hensyntas i årets mellomoppgjør.

For å sikre fortsatt oppslutning om den norske modellen for lønnsdannelse og et kommunalt tjenestetilbud som både er robust og bærekraftig, må lønnsoppgjørene fremover sikre endringer i relativ lønn for Unios medlemsgrupper.

Økonomi

Gjennom flere år viser lønnsoversikten en trend som går i gal retning for Unio grupper. Tariffoppgjørene fra 2019 har bestått av lønnstillegg på lønnstabell. Innretning og profil på lønnstabellen viser at den kompetansen Unios grupper representerer, ikke er blitt prioritert. Det er en realitet at en stor del av Unios grupper får lavere tillegg når det gis et kronetillegg på de laveste lønnstrinnene, sammenlignet med hva de ville fått dersom lønnstilleggene i sin helhet var blitt gitt som prosentvise tillegg. Derfor må det generelle tillegget i år gis som et prosentvis tillegg på lønnstabellen.

De siste oppgjørene har hatt en lavlønnprofil. Denne trenden kan ikke fortsette om Oslo kommune skal ivareta den kvaliteten i tjenestene kommunens innbyggere forventer og fortjener.

Med bakgrunn i dette krever Unio:

- En økonomisk ramme på 5,7 pst
- Tillegget gis som et likt prosentvis tillegg på hele lønnstabellen pr. 1.5. 2023.

Unio tar forbehold om nye og endrede krav.