



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Fagforbundet – Fellesorganisasjonen (FO) – Skolenes Landsforbund (SL) –
Musikernes Fellesorganisasjon (MFO)

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2018

Dok. 1

11.4.2018 kl. 14.00

1. INNLEDNING

KAH fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret pr. 1. mai 2018. Kravene blir ytterligere konkretisert under forhandlingene. KAHs krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 27.februar 2018, jfr. vedlegg.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi

KAH legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. En rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger. KAHs hovedkrav er å sikre medlemmenes kjøpekraft.

Partene går inn i lønnsoppgjøret med et anslag på prisstigning fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) på om lag 2 prosent. Oppgjøret må innrettes slik at det ivaretar styrking av kjøpekraft for alle og tilgodeser de lavest lønnte spesielt. Av de ansatte i Oslo kommune utgjør kvinnene ca. 70 % av årsverkene. Likelønn må sikres innenfor tariffområdet, og også sees i et samfunnsmessig perspektiv.

Ifølge TBU falt de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med 0,7 prosentpoeng fra 2015 til 2016, og videre med 0,5 prosentpoeng til 2017. Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går imidlertid for langsomt. Fortsatt tjener kvinner i gjennomsnitt kun 88,1 prosent av det menn tjener i heltidsstillinger.

Forskjellene skyldes særlig et svært kjønnsdelt arbeidsliv, der kvinner og menn jobber i ulike forhandlingsområder, næringer, yrker og stillinger. For å fremme likelønn og motvirke lavlønn prioriteres kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer. KAH fører en tariffpolitikk som skal sikre en rettferdig lønn i samsvar med arbeidsoppgaver, utdanning og kompetanse. Dette gjenspeiles i profilen som ligger til grunn for de økonomiske kravene.

KAH krever:

- Et økonomisk tillegg som minst opprettholder kjøpekraften for samtlige grupper.
- Reallønnsøkning for dem med lavere og midlere inntekter.
- Reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Et generelt tillegg gitt på lønnstabellen, fortrinnsvis som kronetillegg.
- Lørdags- og søndagstillegget heves til kr x pr. time.

Ny offentlig tjenestepensjon

3. mars 2018 ble det oppnådd enighet mellom partene om et forslag til en ny offentlig tjenestepensjon. Denne avtalen legges til grunn for det videre arbeidet med pensjon.

Tjenestepensjon er en sentral del av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Det er av stor betydning for KAH at pensjonsrettighetene sikres uavhengig av hvordan Oslo kommune organiserer sin virksomhet. Oslo kommunes tjenestepensjon må innrettes, slik at den enkelte arbeidstaker sikres mot tap av pensjon ved skifte av arbeidsgiver. Pensjonsvilkårene må videreføres selv om virksomheten konkurranseutsettes eller privatiseres.

KAH krever:

- Pensjonsvilkårene må inngå som en del av fellesbestemmelsene.

Kompetanse

Arbeidstakernes kompetanse og kunnskap er den viktigste ressursen i arbeidet for å høyne kvaliteten på offentlige tjenester. Videreutvikling av velferdsstaten og arbeidslivet forutsetter målrettet satsing på arbeidsplassens lærende fellesskap gjennom systematisk kompetanseheving og videreutdanning. For at alle yrkesgrupper skal ha samme mulighet til å utvikle egen kompetanse, mener KAH det er avgjørende at arbeidsgiver legger til rette for slik gjennomføring.

Dette innebærer også en fortsatt økning av lærlingeplasser for å sikre rekruttering både av nåværende og fremtidige viktige stillingsgrupper i Oslo kommune.

Kompetanse er verdiskapning for den enkelte og virksomheten, og en viktig faktor for kvalitet og motivasjon. Oslo kommune må satse på kompetansehevende tiltak for det arbeidslivet som står overfor store utfordringer da endringene stiller store krav til arbeidstakernes kompetanse og omstillingsevne. De ansatte er kommunesektorens viktigste ressurs, og avgjørende for at kommunenes kompetansebeholdningen er i samsvar med behovet. Dette gjelder både formell utdanning, realkompetanse og lederkompetanse.

KAH krever:

- Lik adgang til og økonomisk godtgjøring for tilleggs-, etter-, videre- og spesialistutdanning.

Hele stillinger og fast ansettelse

KAH er bekymret for at hoveddelen av ansatte i pleie- og omsorgssektoren fortsatt jobber deltid. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parters felles fokus på problematikken, er det svært små endringer i forholdene. Eksempelvis var andelen deltidsstillinger i Sykehjemsetaten i fjor på 50,7 % (av antall årsverk).

Likevel mener KAH at partene nok en gang må vise vilje til å finne løsninger på problematikken under forhandlingene. KAH vil peke spesielt på forholdet mellom fast ansatte og ekstravakter og virksomhetenes totale behov for arbeidskraft. Det er også nødvendig å se på utlysingspraksis. KAH mener det er grunn til å anta en organisering av vikarbruk som følge av lav bemanning sett i sammenheng med mange ansatte i små stillinger er mer kostnadskreven.

KAH krever:

- Hele og faste stillinger må styrkes og sikres i overenskomsten.

Anbud/utskilling/konkurransesetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

KAH krever:

- Det tas inn bestemmelser i overenskomsten om tiltak mot sosial dumping og solidaransvar.
- Bestemmelsene i Oslo-modellen gjøres gjeldende for alle virksomheter.

Livsfase- og seniorpolitikk

KAH ser behov for og vil støtte tiltak som kan bidra til at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak må ivareta eldre arbeidstakere særskilt ved krav om effektivisering og omstillinger, slik at ansatte ikke presses ut av arbeidslivet.

KAH krever:

- Seniorpolitiske tiltak må utvikles mellom de sentrale parter. Dette for å sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunes virksomheter og for å bevare kompetanse i virksomheten.

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE

Del A Fellesbestemmelsene

Varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2020.

2. avtaleår

Det inntas justeringsklausul for 2. avtaleår.

Det vil bli fremmet konkrete krav på et senere tidspunkt i forhandlingene.

Del B Generelle særbestemmelser

Det vil bli fremmet konkrete krav til endringer senere i forhandlingene.

Del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Det tas forbehold om å fremme krav med bakgrunn i preliminære forhandlinger.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.