

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2022

Tariffområdet Oslo kommune

A | akademikerne

KRAV NR. 1

20. april 2022

Kl. 14.00

Innledning

Vi går igjen inn i et tariffoppgjør hvor det er stor usikkerhet knyttet til de økonomiske utsiktene, og vi skal tilpasse oss normal drift og tjenesteyting som følge av at pandemien sannsynligvis og forhåpentligvis er på hell. Norge står samtidig overfor en historisk tilstrømming av flyktninger som følge av Russlands invasjon i Ukraina, og det er kommunesektorens oppgave å ivareta disse menneskenes behov i et usikkert tidsperspektiv. I tillegg vet vi at offentlig sektor fremdeles står overfor kontinuerlige omstillinger som følge av økt digitalisering, regjeringens tillitsreform, fokus på effektiv og målrettet tjenesteyting og et stadig krav til grønn omstilling og bærekraftig drift.

Dokument 25 i Oslo kommune legger rammene for sentrale deler av lønns- og personalpolitikken og gir anvisning på lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Det er derfor viktig at avtalen er tilpasset dagens arbeidsliv, at avtalen gir et tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker og at avtalen fungerer som et praktisk verktøy for å møte de mulighetene og utfordringene som følger av samfunnsutviklingen. For å møte fremtidige behov og utfordringer, må Oslo kommune evne å konkurrere om arbeidskraften. Oslo kommune har ambisiøse politiske målsettinger om klimatilpasning, digitalisering og en bærekraftig utvikling av byen, og er avhengig av å rekruttere og beholde ansatte med høy og riktig kompetanse for å lykkes.

Kompetansebehovet i Oslo kommune

I byrådsrklæringen av 2019 blir det blant annet fremhevet at

«Kommunen skal være en god og attraktiv arbeidsgiver. I tett samarbeid med ansatte og deres organisasjoner vil vi jobbe for å tiltrekke, utvikle og beholde medarbeidere.»

«Tillitsbasert styring og ledelse handler om færre og tydeligere mål, med klare forventninger til resultat og effekt. Målet er at ledere og medarbeidere kan løse oppgavene bedre og mer effektivt, frigjøre tid og sikre bedre styring. Byrådet vil gjennomgå krav til dokumentasjon, rapportering, kontroll og tilsyn, i samarbeid med ansatte, tillitsvalgte og staten.»

Bruk av konsulenter er et eksempel på at Oslo kommune ikke i tilstrekkelig grad evner å tiltrekke seg og beholde kompetanse det er behov for. Noe konsulentbruk vil være nødvendig

og riktig, men med utstrakt bruk ser vi at konsulentbruken fortrenger faste ansettelser til arbeidsoppgaver av fast karakter. Vi vil også påpeke at mange av våre medlemsgrupper er svært konkurranseutsatt, og vi ser at en mulighet for til dels betydelig høyere lønn i privat sektor medfører en høy turn-over for våre medlemmer i enkelte etater.

Lønns- og forhandlingssystemet må kunne bidra til å løse virksomhetenes kompetansebehov, og lønnsforhandlingene er et sentralt verktøy for å kunne rekruttere og beholde høy og riktig kompetanse, noe som igjen kan sikre kvalitativt gode tjenestetilbud. Vi mener det er de lokale partene i hver enkelt etat og virksomhet i Oslo kommune som bør avtale hvordan lønn skal brukes som et strategisk og personalpolitisk virkemiddel for å møte etatens/ virksomhetens behov. De lokale partene kjenner etatens eller virksomhetens økonomiske situasjon, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne best.

Medbestemmelse i undervisningssektoren

Som eneste kommune i landet har Oslo kommune en særavtale for undervisningspersonale hvor forhandlingsretten er forbeholdt kun én part på arbeidstakersiden, og med en urimelig høy terskel for medbestemmelse. Forhandlingsretten i Dokument 25 del C regulerer viktige arbeidsvilkår som blant annet arbeidstid, ansettelsesforhold og spesielle lønnsforhold. Akademikerne mener denne ordningen er udemokratisk og ikke i tråd med Hovedavtalens prinsipper om medbestemmelse og medinnflytelse når berørte parter holdes utenfor. Det må foretas endringer i særavtalen for å sikre tilstrekkelig bredde i medbestemmelsen også i undervisningssektoren.

Økonomiske rammer for oppgjørene

Pandemien og påfølgende nedstenging av samfunnet medførte store økonomiske konsekvenser og høy usikkerhet knyttet til utviklingen i økonomien. Aktiviteten i norsk økonomi har imidlertid tatt seg opp, Ved inngangen til oppgjøret for 2021 ble det anslått en prisvekst på 2,8 prosent for 2021, mens den faktiske prisveksten ble målt til 3,5 %. En slik økning skyldes i hovedsak økte energipriser, men også at økonomien tok seg raskere opp enn antatt på tross av pandemien.

Ved inngangen av lønnsoppgjørene i 2022 har TBU anslått prisveksten til 3,3 %. Norges Bank har nettopp anslått prisveksten til 3,4 %. Usikkerheten for 2022 er ekstraordinær og spesielt knyttet til krigen i Ukraina, sanksjonene mot Russland og effektene dette har på

energipriser, kronekursen og de flaskehalsene i produksjonen av varer og tjenester som nå preger internasjonal økonomi.

Forhandlingene for frontfaget er avsluttet og resultatet anslås til 3,7 %. Som en del av frontfagsmodellen vil resultatet i frontfagsforhandlingene ha en viss innvirkning på etterfølgende tariffoppgjør. Det er imidlertid viktig å presisere at den anslåtte rammen for frontfaget hverken danner tak eller gulv for lønnsveksten i de påfølgende tariffoppgjørene. Frontfaget er en norm over tid, og er ikke en fasit for øvrige tariffoppgjør og sektorer. Modellen er fleksibel slik at det i det enkelte år er rom for ulik lønnsvekst i ulike sektorer.

Til tross for usikkerheten, ser vi at norsk økonomi går godt. Dette tilsier at det både er rom for og behov for et godt lønnsoppgjør, for å sikre og forbedre konkurransekraften overfor privat sektor. Arbeidsmarkedet er stort i Oslo-regionen for våre medlemmer, og dette må gjenspeiles i lønnsnivået. Etter å ha opplevd reallønnsnedgang og svekket konkurransekraft de siste årene, forventer nå Akademikerne en reallønnsvekst.

Krav:

- Akademikerne krever at all lønnsdannelse for våre medlemmer skjer ved kollektive lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet, og uten sentrale føringer.
- Akademikerne krever partsforhold for våre medlemmer i undervisningssektoren, Del C til dokument 25
- Akademikerne krever solid reallønnsvekst for våre medlemmer

Akademikerne kommer tilbake til konkrete krav på overenskomsten del A, B og C.

Akademikerne tar forbehold om nye og/eller endrede krav.