

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2010

Oslo kommune



KRAV NR. 2

22. april 2010 - kl 10.00

Innledning

Likelønnskommissjonen konkluderte i sin NOU 2008:8 – Kjønn og lønn – at ”en del av lønnsgapet mellom kvinner og menn kan føres tilbake til at kvinner oftere arbeider i offentlig sektor og får sin lønn regulert i dette forhandlingsområdet”. I kommuner og fylkeskommuner er det tilnærmet lik lønn innen for de ulike stillingskategoriene. Det er om lag 46 % kvinner med høyere akademisk utdanning som arbeider i offentlig sektor, mens det er 60 % menn med tilsvarende utdanning som jobber i privat sektor.

Bruk av lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å løse likelønnsutfordringen.

Den største likelønnsutfordringen ligger i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet hvor menn søker seg til privat sektor og kvinner til offentlig sektor, og hvor privat sektor har et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå. Bildet er ikke entydig. I følge tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene tjener grupper med grunnskoleutdanning i kommunal sektor 93,4 % av tilsvarende utdanningsgruppe i industrien. Derifra og opp øker lønnsgapet i takt med utdanningslengde. Akademikere i kommunal sektor kommer dårligst ut med et snitt på om lag 70,3 % av akademikere i industrien. I mange år har lavtlønn vært definert som under 85 % av gjennomsnittslønnen til industriarbeidere. Legger man dette lønnsmålet til grunn for akademikere må gjennomsnittslønnen økes med ca. kr 100.000 i Oslo kommune. For Akademikernes medlemmer i Oslo kommune er lønnsforskjellen mot privat sektor gjennomsnittlig kr 200.000.

Fornyelse av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk, som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning er derfor å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger. For at kommunesektoren skal kunne løse sine oppgaver, må det være en sammenheng mellom arbeidsoppgaver som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunesektoren i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles kun lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. Det er derfor hensiktsmessig å rendyrke et eget forhandlingskapittel i overenskomsten slik at det kun er Akademikernes medlemmer som er omfattet av dette forhandlingsregimet.

Økonomi

Lønnsveksten i det kommunale avtaleområdet må bli høyere enn veksten i privat sektor for å medvirke til at det kjønnsbaserte arbeidsmarkedets likelønnsutfordring nøytraliseres over tid.

Lønn

Norsk arbeidsliv er preget av at de konjunkturømfintlige sektorene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med industrien totalt i 2009. Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt svært etterspurt, og kommunene og fylkeskommunene er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere.

Slik Akademikerne ser det er det nødvendig for Oslo kommune som arbeidsgiver å tilpasse lønningene til resten av arbeidsmarkedet dersom akademikerarbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansearbeidskraft som omkringliggende kommuner, private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i kommunen er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i privat og statlig sektor.

Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse. Tilgangen på ulik kompetanse vil variere geografisk og over tid. For akademisk arbeidskraft vil sentrale angivelser av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer derfor bli svært upresist. Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere generelt i kommunal sektor, også i Oslo kommune, over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Dette har blant annet ført til et lønnsnivå for akademikere i kommunesektoren som er markant lavere enn andre sektorer.

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at Oslo kommune fremstår som lite attraktiv for akademikere. Mange av Oslo kommunes arbeidsgivere sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med rett kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme nivå de 10 siste årene på tross av at kommunen har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i kommunen hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere, det være seg i statlige, eller i private virksomheter. Som følge av at Oslo kommune ikke er attraktiv nok som arbeidsgiver for akademisk arbeidskraft, utfordrer dette mange av sektorens lovpålagte oppgaver. En undersøkelse fra Norges Juristforbund viser at manglende juridisk kompetanse i sektoren setter rettsikkerheten for befolkningen i fare i blant annet barnevernet. Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får rett beslutningsgrunnlag og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

For å sette kommunen i stand til å utvikle og forbedre kommunale tjenester, og kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at Oslo kommune kan ansette og beholde akademisk kompetanse som ivaretar dette.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune krever:

Strukturendringer

1. Et nærmere antall stillinger tas ut av stillingsregulativet og får fastsatt sin lønn utelukkende gjennom lokale forhandlinger i Oslo kommunes bydeler/etater/foretak.
2. Hovedlønnstabellen for disse stillingene avvikles. Lønnsrammer og lønnsstrukturer fjernes for disse stillingene.

AFP og tjenstepensjon

AFP og tjenstepensjon videreføres i samsvar med enighet i mellomoppgjøret 2009.

Pensjonsvilkårene må inngå som en del av fellesbestemmelsenes kap. 7.

Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte med 20 % stilling eller mer.

Fellesbestemmelser

Fellesbestemmelsene kreves endret i samsvar med vedlegg 1.

Krav om partsforhold til arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet

Arbeidstidsavtalen er inngått mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet og inngår i avtaleverket som særavtale i del C. Akademikerne kommune vil på vegne av berørte medlemsforeninger kreve at avtalen innplasseres som en del av de generelle særbestemmelsene i del B. Subsidiært kreves det at det opprettes egne (likelydende) avtaler som med Utdanningsforbundet for Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO.

Utestående forhandlinger om foreningsvise særavtaler

Akademikerne kommune vil på vegne av enkelte medlemsforeninger komme tilbake med krav til overenskomstens del C.

Krav nr. 2 erstatter Akademikerne kommunes krav nr. 1.

Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.

Vedlegg 1

(Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med kursiv)

Del A

FELLESBESTEMMELSER – DOKUMENT NR. 25

§ 4.1 Lønn under sykefravær

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom, *herunder full opptjening av feriepenger*, i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Tiltredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste. Sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.

Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelser har ikke rett til sykelønn etter bestemmelsen her.

§ 4.7 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon

§ 4.7.7 ~~Farens permisjonsrett~~ Rett til permisjon

Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomsten før stønadperiodens utløp, jf. § 4.7.2, gis faren, når han fyller vilkårene i § 4.7.2 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd, såfremt han har omsorg for barnet.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende stønadperiode som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan faren ta ut dersom han for øvrig fyller vilkårene. *Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon med full lønn utøves av en annen som bistår moren.*

§ 9.1 Lønnsregulativet utgår. Lønn fastsettes som årslønn i kroner

Kap. 17 Lønns- og forhandlingsbestemmelser (NY)

§ 17.1 Omfang

Dette forhandlingskapitlet omfatter samtlige medlemmer tilsluttet foreninger/forbund i Akademikerne kommune.

§ 17.2 Innledende merknader

Fastsetting av lønn for stillinger som kommer inn under dette forhandlingskapitlet, foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet i henhold til vedlagte liste.

Partene understreker at lønnet permisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon og sykdom/omsorg for barn ikke skal forhindre arbeidstakere å ta del i individuell og generell lønnsutvikling.

§ 17.3 Årlig lønnsregulering

Det føres årlige forhandlinger mellom Oslo kommune og Akademikerne kommune om:

- *Fastsetting av økonomisk ramme til lokale forhandlinger for stillinger omfattet av dette forhandlingskapitlet*
- *Fastsetting av virkningstidspunkt for lønnsreguleringene*

Den enkelte virksomhet kan skyte inn midler/inntekter/effektiviseringsgevinst fra virksomheten i tillegg til sentralt fastsatt økonomisk ramme.

Frigjorte lønnsmidler pga. lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere i virksomheten tillegges rammen.

§ 17.4 Årlige lokale forhandlinger

Forhandlingene skjer mellom de lokale parter.

Ved forhandlinger bør det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan i forhandlingene bli enige om at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 1 måned etter fastsatt virkningsdato, med mindre partene lokalt kommer til enighet om noe annet.

Eventuelle lønnstvister skal være avgjort innen 2 måneder etter fastsatt virkningsdato.

Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling m.v. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

§ 17.5 Prinsipper for individuell lønnsfastsetting

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Det kan avtales lokalt at ulempetillegg inkluderes i stillingens lønn.

Det skal årlig gjennomføres en lønnsamtale vedrørende den enkeltes lønn, lønnsutvikling og karriereutvikling. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. Lønnsamtaler skal være et verktøy for å ansvarliggjøre ledere og for å få fokus på hvilke forhold som kan gi lønns- og karriereutvikling for den enkelte ansatte. Slike samtaler skal

bidra til at lederen for et grunnlag for å vurdere om det foreligger kjønnsbaserte forskjeller i lønns- og karriereutvikling. I tilknytning til lønnsamtalen plikter arbeidsgiver å fremlegge lønnsstatistikk som synliggjør medarbeiderens lønnsutvikling i forhold til øvrige medarbeidere i samme stillingstype. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i løpet av 3 uker.

§ 17.6 Tvistebestemmelser

Twist om lønnsendringer etter denne avtalen skal gjennomføres ved bruk av lokal nemnd. Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder*
- 1 representant fra arbeidsgiver i virksomheten*
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd*

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av kretsmeklingsmannen.

§ 17.7 Særskilte lønnstiltak

I den utstrekning den enkelte virksomhet i det enkelte år finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, skal det kunne foretas tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Ved skifte av stilling eller endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering/lønnsregulering. Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

De tillitsvalgte har rett til drøftinger om disse tiltakene.

§ 17.8 Bonusordninger

Den enkelte virksomhet kan ut fra oppnådde resultater innenfor en periode gi en økonomisk engangskompensasjon til ansatte eller grupper av ansatte.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Kap. 18 Tvist om overenskomstens forståelse (FLYTTET fra tidligere kapittel 17)

Kap. 19 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår (FLYTTET fra tidligere kapittel 18)

§ 189.1 Ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 01.05.2008/10 til 30.04.2010/12