

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2012

Oslo kommune



KRAV NR. 1

13. april 2012 – kl. 12.00

Innledning

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning for dette er å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende og kompliserte oppgaver, må det være sammenheng mellom arbeidsoppgave som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunen som arbeidsgiver 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.

I det politiske grunnlaget for byrådets dannelselse sies det i avsnittet om en skapende og moderne by:

“De ansatte er en viktig ressurs for å utvikle tjenestetilbudet i kommunen. Byrådet vil føre en målrettet arbeidsgiverpolitikk med sikte på å rekruttere og beholde ansatte. For å oppnå dette ønsker byrådet å arbeide for mest mulig lokal lønnsfastsettelse.”

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingsystem. For å legge til rette for dette ser vi det som nødvendig med et eget forhandlingskapittel i overenskomsten hvor alle Akademikernes medlemsforeninger er omfattet.

Lønn

Lønnsveksten for ansatte med høyere akademisk utdanning i kommunesektoren generelt og i Oslo kommune spesielt må bli høyere enn lønnsveksten til de med høyere akademisk utdanning i privat sektor. Dette vil medvirke til å redusere likelønnsutfordringene mellom offentlig og privat sektor.

Norsk arbeidsliv er preget av de store forskjellene mellom de konjunkturømfintlige sektorene på den ene siden og olje- og gass industrien på den andre. De tradisjonelle industribedriftene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med resten av industrien de siste årene. Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er svært etterspurt. Oslo kommune er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere både lokalt og regionalt.

Det er derfor nødvendig å tilpasse lønningene for våre grupper i Oslo kommune til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i Oslo kommune er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer.

Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse som vil variere blant annet ut fra geografi, alternative arbeidsgivere og tidspunkt for lønnsfastsetting. For akademisk arbeidskraft vil derfor sentrale definisjoner av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer bli lite målrettet.

Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere i Oslo kommune og kommunal sektor for øvrig 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.

Det utgjør store lønnsforskjeller mot tilsvarende grupper i privat sektor og det vil ta mange år før disse forskjellene blir tilstrekkelig redusert

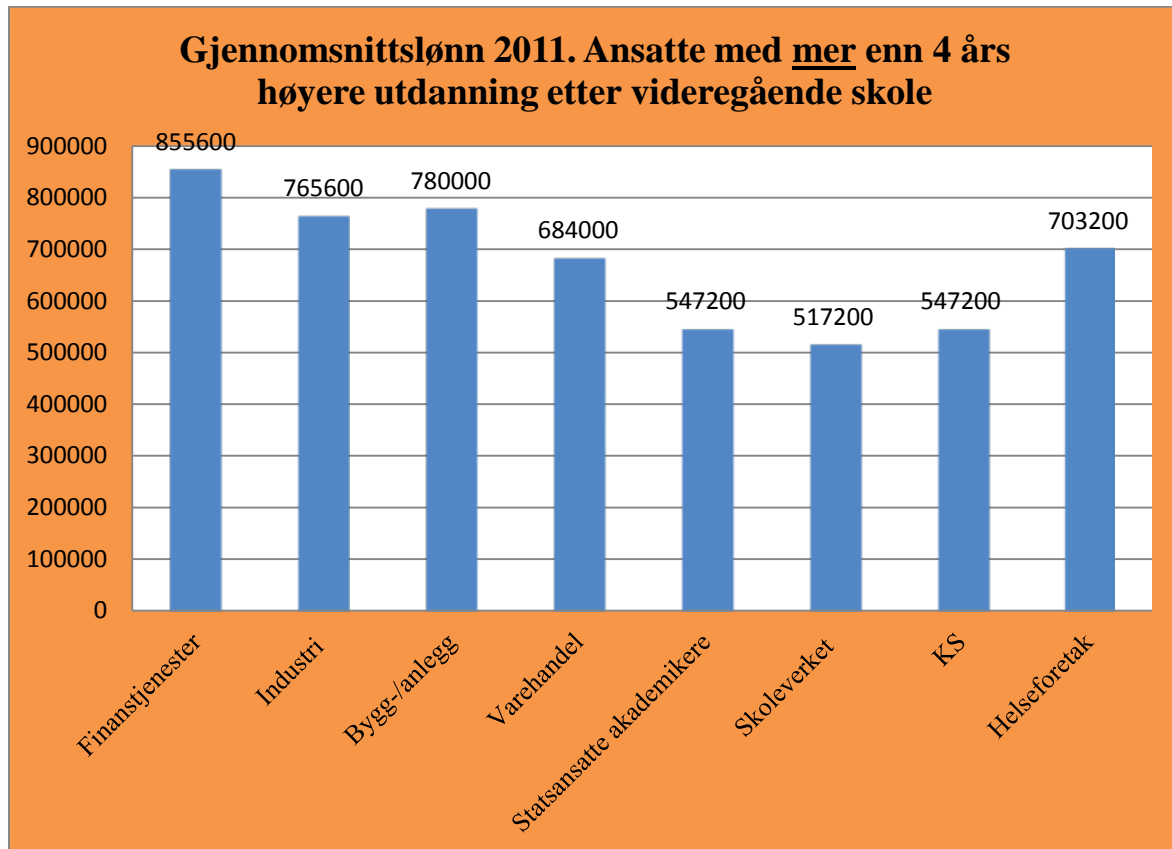


Fig. TBU-rapport 2012

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 og kommunesektoren forøvrig fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti 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 kritisk saksbehandling i kommunen hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere.

Akademikerne har i denne sammenheng, i samarbeid med NIBR (Norsk institutt for by- og regionforskning), fått utarbeidet en rapport om overordnet planlegging og akademisk kompetanse i norske kommuner. Undersøkelsen viser at i moderne kommuner er behovet for overordnet planlegging økende. Det betyr at behovet for kompetent arbeidskraft som kan gjøre denne planleggingen også øker. I det som i vår tid etableres som et kunnskapsintensivt

samfunn, hvor kompliserte statlige krav og forventninger til kommunene øker, og hvor private aktører holder seg med gode advokater og arkitekter, er det en forutsetning for lokaldemokratiets styrke at kommunene satser på aktive akademiske fagmiljøer. Der kommuner har satset på slike fagmiljøer er det mulig å etablere en reell legitim kommunal motmakt til stats- og næringslivsinteresser. Dette skjer igjennom etablering av et overordnet kommunalt planapparat. Der kommune har satset slik, er det mulig å skape et dynamisk, kreativt tverrfaglig miljø opplevd som attraktivt for de som jobber der.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i Oslo kommune hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere. Eksempelvis er det for erfarne advokater i Oslo kommune (senioradvokater og advokater med møterett) nå et kritisk lønnsgap i forhold til avlønning for tilsvarende kompetanse i domstolene. Videre er det i tekniske etater et betydelig problem med avgang av erfarne akademikere i nøkkelstillinger. Denne avgangen faller i tid sammen med store byutviklingsprosjekter i Oslo kommune og en generelt tiltagende aktivitet innen eiendomsutvikling i kommunen. Andre steder meldes det om tjenester som må anskaffes fra det private markedet, idet virksomhetene ikke har lyktes i å besette ledige stillinger-

På grunn av problemer med å rekruttere og å beholde akademisk kompetanse er også mange av kommunens lovpålagte oppgaver utfordret. Spesifikt for Oslo kommunes vedkommende er det i kommunens pågående arbeid med kommunes juridiske strategi, fremhevet viktigheten av akademisk kompetanse ute i bydelene hvor det vesentlige av tjenesteproduksjonene foregår. 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.

Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får tilfredsstillende grunnlag for sine beslutninger og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

Den kompetanse Akademikerne representerer er helt avgjørende for faglig og økonomisk trygghet i forbindelse med bestilling og kjøp av varer og tjenester. Rapporten ”Verdien av styrket kompetanse i offentlige innkjøpsprosesser”, en undersøkelse gjort av MENON Business Economics datert mars 2012, viser at offentlig sektor (stat/kommune/helseforetak) kan spare flere titalls milliarder kroner dersom rett kompetanse er tilgjengelig i disse prosessene.

Det er en kjensgjerning at mange lektorer med 6-7 års utdanning og lang undervisningserfaring vil gå av med pensjon de nærmeste 5- 6 årene, og en skole uten lektorer fører til et kompetansegap som vil ramme mange sentrale fag. Samtidig vet vi fra flere rapporter hvilke lærerkompetanser som er avgjørende for elevenes læringsresultater. Høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. For å bidra til å heve lektorgruppens status, for å gjøre skolen til en attraktiv arbeidsplass for lektorene og for å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, er lønn et viktig virkemiddel.

Stor mangel på ingeniører i Norge har det vært fokusert på gjennom flere medieoppslag. Det er ingen ting som peker i retning av at behovet for ingeniører vil avta, snarere tvert i mot.

Innen kommunal sektor merkes det at vedlikehold og nye utbyggingsprosjekter trues av mangel på ingeniører/sivilingeniører og andre med høyere teknisk-naturvitenskapelig kompetanse. Dette har ikke minst blitt satt på dagsorden gjennom nye utfordringer som mange mindre kommuner i utkantstrøk har måttet håndtere på grunn av miljø- og klimamessige endringer. Her har mange kommuner eksempelvis fått merke at mangelen på ingeniører og sivilingeniører har blitt et ytterligere problem ved uventete situasjoner forårsaket av flom, jordras og skader på veier og annen infrastruktur.

Oslo kommune og kommunesektoren for øvrig har utfordringer i forhold til å fremstå som tilstrekkelig attraktiv for både nyutdannede og mer erfarne ingeniører og sivilingeniører. De mangeårige rekrutteringsproblemene i kommunal sektor har blitt forsterket på grunn av veksten i privat sektor, særlig innenfor olje- og gassektoren. I tillegg er gjennomsnittsalderen blant ingeniører og sivilingeniører i kommunene sterkt stigende og tendensen er økende

Mange kommuner, også Oslo kommune, velger å løse sine utfordringer på det tekniske området ved å leie inn konsulenter og ved å fylle ingeniørstillinger med ikke kvalifisert arbeidskraft. Dette vil over tid medføre at kommunen ikke greier å løse de oppgavene den er satt til å løse.

For å sette kommunen i stand til å forbedre og utvikle kommunale tjenester, og ikke minst kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunene kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunesektoren har ansvaret for.

Undersøkelser viser at det koster årlig unødvendig mye å erstatte akademikere som slutter. Det er derfor god økonomi for Oslo kommune å tilby konkurransedyktige vilkår til ansatte.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

- I. Akademikerne har krav om strukturendringer i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.
- II. Akademikerne har krav om endringer i fellesbestemmelsene i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.
- III. Akademikerne har krav om partsforhold til arbeidstidsavtalen for enkelte medlemsforeninger i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.
- IV. Akademikerne har krav om endringer i særbestemmelser for enkelte medlemsforeninger i overenskomsten.
Kravet vil bli konkretisert senere i forhandlingene.

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