

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2016

Tariffområdet Oslo kommune



KRAV NR. 2

20. april 2016– kl. 10.00

Akademikernes inntektspolitikk

Akademikernes overordnede målsetninger med inntektspolitikken er bl.a følgende:

«Inntektspolitikken skal være et fleksibelt virkemiddel som kan styrke konkurranseutsatt sektor og omstillingsevnen i norsk økonomi. I tillegg skal inntektspolitikken legge til rette for at den enkeltes kunnskap, kompetanse og ansvar lønnes på en riktig måte.

Akademikerne vil arbeide for en inntektspolitikk som sikrer nødvendig fleksibilitet og omstilling. I tillegg skal politikken bidra til at verdiskapingen blir høy og arbeidskraften utnyttes godt. Samtidig må politikken ivareta det offentliges evne til å rekruttere nødvendig arbeidskraft.

Akademikerne mener det inntektspolitiske samarbeidet skal bidra til at partene gjennom lønnsoppgjørene etablerer lønns- og forhandlingsystemer tilpasset en samfunnsutvikling som setter store krav til omstillinger og kompetanse-oppbygging under skiftende rammebetingelser. Det inntektspolitiske samarbeidet må ikke munne ut i avtalemessige forpliktelser. Dette vil ikke være forenlig med en lang tradisjon om avtalefrihet og vil vanskeliggjøre nødvendige lokale tilpasninger.»

Akademikerne er en varm forsvarer av en sterk offentlig sektor og et velutviklet velferdstilbud for befolkningen. Dette er viktig for alle, og aller mest for utsatte grupper. Gode offentlige tjenester krever sterke akademiske fagmiljøer. Det forutsetter igjen at de offentlige virksomhetene klarer å rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Jo mer av lønnsmidlene som fordeles lokalt i den enkelte virksomhet, jo mer målrettet kan lønn brukes som virkemiddel for å skape sterke fagmiljøer og en god offentlig sektor.

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en uttalt 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.

Behovet for å sikre bærekraft og legge til rette for fremtidig konkurransevne ut over den oljerelaterte delen av økonomien, understreker betydningen av å bruke også tariffoppgjørene som et virkemiddel i denne forbindelse. Målrettede tiltak med rom for tilpasning til lokale behov, må stå høyt på agendaen når tariffoppgjørenes økonomiske ramme og innretning skal utformes.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende 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 kommunale arbeidsgivere 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 dokumentet «*Plattform for byrådssamarbeid mellom Arbeiderpartiet, Miljøpartiet De Grønne og Sosialistisk Venstreparti i Oslo 2015 – 2019*» heter det bl.a. at for å tiltrekke den beste fagkompetansen på alle nivåer må det være attraktivt og utfordrende å jobbe i Oslo kommune.

Likeledes skrives det i samme dokument i avsnittet om kommunen som arbeidsgiver at byrådet vil samarbeide tett med de ansatte i kommunen og deres organisasjoner for at kommunen skal være en attraktiv arbeidsplass, som både tiltrekker seg og beholder gode medarbeidere.

For å sette Oslo kommune i stand til å forbedre og utvikle sine tjenester overfor befolkningen, og ikke minst kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunen kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunen har ansvaret for. For å oppnå målsetningene i byrådets plattform mener Akademikerne at det må legges til rette for større grad av lokale forhandlinger i den enkelte etat, bydel og virksomhet.

Akademikernes lønnspolitikk

Akademikerne vil særlig arbeide for:

«En lønnspolitikk som fremmer desentralisert og markedsbasert lønnsdannelse, med differensiering ut fra utdanning, kompetanse, kunnskap, innsats og ansvar

og

at det gjennom kollektive avtaler sikres uttelling for utdanning og kompetanse, både med hensyn til begynnerlønn og for den videre karriereutvikling.

For å sikre demokratiske rettigheter forutsetter Akademikerne at prinsippet om frie forhandlinger følges. Lønnsstrukturen må bli mindre styrt av de store grupper behov. Akademikerne er et mindretall med særlige behov og må få større innflytelse på lønnsdannelsen.»

Akademikernes lønnspolitikk er basert på at avlønningen av den enkelte må ta hensyn til utdanning, kompetanse, ansvar og innsats. Lønn er et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal bidra til å sikre at samfunnets kunnskapsressurser kanaliseres dit de gjør best nytte for seg.

En fleksibel og lokal lønnspolitikk gir mer motiverte medarbeidere, minsker turnover, reduserer presset på privatisering av offentlige tjenester og fører til et bedre tjenestetilbud til innbyggerne.

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingsystem. For å legge til rette for dette ser vi det som hensiktsmessig med et eget forhandlingskapittel i overenskomsten, som ivaretar lønnsforhandlingene for alle våre medlemmer.

Lønnsrelasjoner

Akademikernes overordnede politikk med lønnsrelasjoner mellom privat og offentlig sektor er bl.a. følgende:

«Akademikerne vil arbeide for en offentlig sektor preget av kvalitet, forsvarlighet, rettssikkerhet, effektivitet og målrettethet. Den eneste måten å få til dette på er gjennom systematisk satsing på kunnskap og kompetanse, og gjennom å legge forholdene til rette for at de som har kunnskap og kompetanse gis ansvar og myndighet slik at det blir mulig å gjøre en god jobb. At offentlig sektor skal være

konkurransedyktig betyr også at man skal kunne konkurrere om den beste arbeidskraften både når det gjelder lønnsnivå og muligheten til å tilby utfordrende og interessante arbeidsoppgaver.»

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 kommunesektoren 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.

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.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

- I. Akademikerne krever grunnleggende endringer av overenskomsten. Lokal lønnsdannelse gjennom lokale kollektive forhandlinger med tvisteløsning må etableres som gjennomgående prinsipp, for alle medlemmer i Akademikerne.
- II. Akademikerne krever endringer i del A Fellesbestemmelser i samsvar med vedlegg 1.
- III. Akademikerne krever strukturendringer i del B Generelle særbestemmelser i samsvar med vedlegg 2.
- IV. Akademikerne krever endringer i del C Særbestemmelser med de enkelte organisasjoner i samsvar med vedlegg 3.
- V. Akademikerne krever partsforhold til Særbestemmelser mellom Utdanningsforbundet og Oslo kommune pkt. 3 Skoleverket, gjeldende for Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO. Akademikerne krever subsidiært likelydende avtaler for disse foreningene.

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 understreket kursiv. Utelatt tekst er vist som (...).

DEL A FELLESBESTEMMELSER

Kap. 11 Overtid

§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid (tt-kode 0210)

For arbeidstakere med særlig uavhengig stilling i henhold til arbeidsmiljølovgivningen, ~~ukontrollerbar overtid eller som selv kan avgjøre når overtid er nødvendig for dem (oppsynsmenn/ kvinner m.fl.)~~, kan de sentrale lønnsmyndigheter etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene, fastsette en fast årlig sum som overtidsgodtgjørelse istedenfor overtidsbetaling etter bestemmelsene i dette kapittel. Godtgjørelsen likestilles med lønn og andre faste lønsmessige tillegg når det gjelder bestemmelsene om sykelønn og pensjonsgrunnlag.

Kap. 13 Stedfortredertjeneste

§ 13.2 Godtgjøring

(...)

Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere fungering eller vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.

(...)

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16.6 Lønnssamtale (NY)

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for lønnsamtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen hvor tiltakene skal presiseres.

Kap. 18 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår.

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra ~~01.05.2012 til 30.04.2014~~ 01.05.2016 til 30.04.2018.

(...)

Vedlegg 2

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med understreket kursiv. Utelatt tekst er vist som (...).

Det vises til Overenskomstens del A, kap. 1, §1.2 Hjemmel for å avtale andre vilkår.

DEL B GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

1 **Lønnsrammesystemet**

Lønnsrammesystemet, herunder plassering i stillingsregisteret, inngår som en del av denne overenskomst.

Akademikerne krever opprettet en ny stillingskode;
XXX *Spesialkonsulent III med krav om høyere akademisk utdanning*

9 **Lokal lønnsdannelse**

Dette kapittelet omfatter medlemmer tilsluttet foreninger/forbund i Akademikerne kommune.

Fastsetting av lønn for disse stillingene foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet.

Årlige forhandlinger

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

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

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

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

Forhandlingene skjer mellom de lokale parter.

Ved forhandlinger bør det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan bli enige om at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Lønnsregulering som arbeidsgiver fordeler kan ikke ankes etter tvistebestemmelsen nedenfor.

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 mv. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

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

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter/-videreutdanning skal vektlegges ved lønnsvurderingen

Det kan avtales lokalt at ulempe tillegg inkluderes i stillingens lønn.

Twistebestemmelse

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsning på tvisten. Dersom ingen av disse løsningene fører fram, skal tvist om lønnsendringer søkes avgjort ved bruk av 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 kretsmekler.

Annen lønnsregulering

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av årlige forhandlinger.

Ved skifte av stilling eller endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Ny lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Vedlegg 3

Del C ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG
SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER

Krav fra Den norske legeforening

Det fremmes krav om at lønn for turnusleger økes fra ltr 39 til ltr 42 i
Legeforeningens avtale del C pkt 4.1.1.

Det fremmes krav om tillegg for spesialitet i Legeforeningens avtale del C. Nytt pkt:
«4.8 Tillegg for spesialitet.

Denne bestemmelsen gjelder ikke for leger som er omfattet av del B Generelle
særbestemmelser pkt. 9 Lokal lønnsdannelse. Lege ansatt i kommunen som oppnår
godkjent spesialitet i allmenntilleggsmedisin eller samfunnsmedisin innvilges lønnsopprykk
med 3 lønnstrinn.»

Krav fra Tannlegeforeningen

Særbestemmelsene for Den norske tannlegeforening kreves prolongert.

Krav fra Psykologforeningen

Særbestemmelsene for Norsk psykologforening kreves prolongert.