



**Oslo kommune krav 1**  
**Hovedtariffoppgjøret 2016**

Torsdag 14. april 2016 kl. 13.00

## Hovedtariffoppgjøret 2016

Den største utfordringen for kommunesektoren fremover er å møte den demografiske utviklingen og innbyggernes behov for velferdstjenester.

«For å tiltrekke seg den beste fagkompetansen på alle nivåer må det være attraktivt og utfordrende å jobbe i Oslo kommune.» (Plattform for byrådssamarbeid 2015–2019.) Dette forutsetter bl.a. at man lykkes med å rekruttere og beholde medarbeidere med nok og riktig kompetanse. Oslo kommune må derfor ha en langsiktig lønns- og arbeidsgiverstrategi som tiltrekker seg godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere. Godt kvalifiserte ansatte bidrar til å gi velferdstjenester som er langsiktige og forebyggende, og til en kontinuerlig fornyelse av tjenester og arbeidsformer. Dette vil også kunne forhindre framtidig økning i offentlige utgifter innenfor oppvekst, utdanning og helse.

Den sammenpressede lønnsstrukturen i Oslo kommune tiltrekker seg i for liten grad kvalifisert arbeidskraft med høyere utdanning. Lønnsnivået for universitets- og høyskoleutdannede må heves slik at kommunen kan rekruttere, beholde og utvikle kompetent arbeidskraft og sikre rekruttering til utdanninger innenfor oppvekst, utdanning og helse.

Utdanning må verdsettes høyere. Det er nødvendig at det gjennomføres særskilte lønsmessige tiltak som gir bedre uttelling for kompetanse. Dette er en forutsetning for at kommunen skal kunne dekke sitt behov for godt kvalifisert arbeidskraft, både på kort og lang sikt.

Oslo kommune må videre verdsette kompetanseutvikling hos den enkelte ved å gi lønsmessig uttelling for dette.

Økt økonomisk uttelling for utdanning og kompetanse er nødvendig for å redusere lønnsgapet mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper og mellom privat og offentlig sektor. Det må sikres at undervisningspersonalet får en lønnsutvikling som minst er på nivå med andre grupper. Etter at Oslo kommune overtok forhandlingsansvaret har lærerne hatt en vesentlig lavere lønnsvekst enn i industrien samlet og i kommunal sektor for øvrig.

Byrådet i Oslo kommune vil redusere bruken av anbud og konkurranseutsetting. Private virksomheter som utfører velferdstjenester må forpliktes på likeverdige lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsvilkår, tilsvarende det som gjelder for kommunens egne ansatte.

Dersom forhandlingene om offentlig tjenstepensjon og AFP gjennomføres i perioden, forutsetter Unio at prosedyre for slike forhandlinger innarbeides tilsvarende som 2008/2009.

### Økonomiske krav

Unio krever en økonomisk ramme som minst er på nivå med den økonomiske rammen for industrien, slik at den samlede kjøpekraften som et minimum kan opprettholdes.

Det må gis en tydelig profil og innretning som gir god lønnsutvikling og et høyere lønnsnivå for universitets- og høyskoleutdannede.

- generelt prosentvis tillegg til alle på lønnstabellen
- særskilte lønsmessige tiltak for stillinger med krav om universitets-/høgskoleutdanning

- videreutvikle bestemmelsene i Oslo kommunes overenskomst knyttet til lønsmessig uttelling for kompetanseutvikling
- justeringer av tillegg for ubekvem arbeidstid

## **Krav om endringer i Overenskomsten**

### **Del A: Kapittel 1 Fellesbestemmelsene**

Kapittel 18 - Ikrafttreden, varighet, etterbetaling 2. avtaleår  
Overenskomsten gjøres gjeldende til og med 30.04.2018.

Unio vil komme tilbake til nærmere konkretisering av krav.

### **Del B. Generelle særbestemmelser**

Unio vil komme tilbake til krav både knyttet til lønnsrammesystemet og kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn når det gjelder lønn ved kompetanseutvikling, lønssamtale, og sikring av reell likeverdighet mellom partene i lokale forhandlinger.

### **Del C: Særbestemmelser**

Unios organisasjoner vil videreføre krav til overenskomsten Del C – fra de preliminnære forhandlinger. Det vises til overleverte krav til Oslo kommune og protokollene fra forhandlingene.

### **Øvrige krav**

Unio krever følgende bestemmelse inn i Oslo kommunes overenskomst: Private virksomheter som utfører velferdstjenester for kommunene skal forpliktes på likeverdige lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsvilkår, som de som gjelder for kommunens egne ansatte.

### **Unio tar forbehold om nye/endrede krav**

Det vises for øvrig til vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio, vedtatt i styremøte 15.mars 2016.

Vedtatt i styremøte i Unio 15. mars 2016

## Unios inntektspolitiske uttalelse 2016

**Norsk økonomi trenger kraftige tiltak for kompetanse, forskning, omstilling og nye arbeidsplasser. Både offentlig og privat sektor må brukes i kampen mot den stigende arbeidsledigheten. Oljeprisfallet, investeringsnedgangen i oljerelatert virksomhet og svakere krone gir økte muligheter for annen konkurranseutsatt virksomhet. Forsknings- og næringspolitikken må gi økte bidrag til de nødvendige omstillingene. Arbeidsmarkedspolitikken og offentlige budsjetter må brukes for å sluse ledige inn i arbeid. Asylsituasjonen krever økt innsats for å sikre størst mulig yrkesdeltakelse fra de som får opphold. Lavrentepolitikken begrenser mulighetene til å bruke finanspolitikken på en mer aktiv måte, det svekker sysselsettingen og øker faren for finansielle bobler og økt gjeldsoppbygging i husholdningene.**

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen svekkes når politikken endrer maktbalansen i arbeidsmarkedet til fordel for arbeidsgiversiden. Økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårligere vilkår for arbeidstakerne. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon. Sosial dumping, svart økonomi og økonomisk kriminalitet må bekjempes på bredt grunnlag. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

## **Offentlig sektor avgjørende for omstilling, vekst og velferd**

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i offentlig sektor, særlig innen helse, utdanning og forskning.

Offentlig sektor er effektivt drevet og leverer gode tjenester. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer.

Kvaliteten i det offentlige tjenestetilbudet må bedres. Befolkningsveksten og asylsituasjonen krever en forsert utbygging innen utdanning, helse, omsorg og infrastruktur bare for å opprettholde tjenestetilbudet per innbygger på dagens nivå. Skal kommuner og fylkeskommuner kunne tilby bedre helse-, omsorgs- og utdanningstjenester, må inntektene til sektoren økes mer enn den demografiske utgiftsveksten. Ytterligere skattelettelser står i veien for en slik satsing.

Gode offentlige tjenester er avhengig av at det brukes riktig kompetanse til de enkelte oppgavene. Dette øker kvaliteten i tjenestetilbudet og produktiviteten i sektoren. Videre må hele offentlig sektor satse målrettet og samordnet på bruk av IKT slik at mer av arbeidskraften i sektoren kan frigjøres til kjerneoppgavene. Effektiv bruk av IKT i offentlig sektor vil gjøre tjenestene lettere tilgjengelig for befolkningen, gjøre de ansatte bedre i stand til å gi et godt tjenestetilbud og være avgjørende for å hindre privatisering av velferden.

Offentlige arbeidsgivere har et stort ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet med tanke på å sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

## **Arbeidstid og pensjon**

Arbeidstid må brukes som redskap for å få folk til å stå lenger i arbeid. Flertallet i Arbeidstidsutvalget går feil vei når de foreslår at ansatte må jobbe flere helger og lengre dager. Unio advarer mot ensidig å legge større makt til arbeidsgiver i arbeidstidsspørsmål. Det svekker grunnlaget for at partene i arbeidslivet skal ha en viktig rolle i slike spørsmål. Å legge et større ansvar på den enkelte arbeidstakeren og mindre makt til de tillitsvalgte, er heller ikke løsningen på deltidspromatikken eller rekrutteringsutfordringene i deler av offentlig sektor.

Unio vil i tråd med den norske modellen kjempe for de generelle vernebestemmelsene i arbeidsmiljøloven og de ansattes rett til å forhandle om tilpassede arbeidstidsordninger. Dette er et viktig bidrag til et helsefremmende arbeidsmiljø med rom for faglig autonomi og påvirkning av egen arbeidssituasjon, slik at det skapes et inkluderende arbeidsliv med reell mulighet til å stå lenger i arbeid før pensjonering.

Pensjon kan bli tema i årets oppgjør i både privat og offentlig sektor. Tariffesting av kollektive pensjonsordninger er viktig fordi pensjon er en del av de samlede lønns- og arbeidsvilkårene. En god pensjonsordning er livsvarig, den har kjønns- og aldersnøytrale premier og reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon for arbeidstaker på samme måte som folketrygden.

Det forestående arbeidet med endringer i offentlig tjenstepensjon slik at yngre årskull kan kompensere for levealdersjusteringen raskest mulig er viktig. En omlegging til en allårsmodell må ivareta yrkesmønstrene i offentlig sektor og grunnlovsvernet av opptjente rettigheter før 2011 må ivaretas. Arbeidet må belyse de kjønns- og likestillingsmessige konsekvensene og betydningen av lang utdanning. Tidligpensjonstillegg må sikre en pensjon til å leve av for de som må gå tidlig. Alderspensjon i tjenstepensjonsordningen til uføre, de med oppsatte rettigheter og de med særaldersgrense må ivaretas. Endringer i offentlig tjenstepensjon skal forhandles mellom partene i KS og Staten.

## **Internasjonal økonomi**

Internasjonal økonomi tar seg sakte opp. I USA har oppgangen vart noe tid, sysselsettingen øker og ledigheten har allerede kommet ned på et relativt lavt nivå. Den amerikanske sentralbanken har satt opp styringsrentene en gang. De framvoksende økonomiene er preget av prisfallet på olje og andre råvarer. Storeksportører som Russland og Brasil rammes hardt. Veksten er imidlertid fortsatt sterk i India og Kina som importerer mye råvarer.

I Europa er oppgangen svakere, men ventes å komme opp mot 2 prosent i 2016 og 2017. Ledigheten ventes å gå under 10 pst i 2017 for første gang på flere år.

Mange av de nye jobbene i USA og Tyskland, som begge har hatt stor vekst i sysselsettingen og økte sysselsettingsrater de siste årene, har derimot kommet i lavproduktive yrker hvor lønningene knapt er til å leve av, innslaget av «working poor» utgjør 5 millioner sysselsatte i USA og 2 millioner i Tyskland.

Europa sliter med lav samlet etterspørsel, noe som dels kan forklares med at lønnsandelen i mange europeiske land har gått drastisk ned de siste 15 år, og med at investeringene etter finanskrisa falt brått og har blitt liggende på om lag samme lave nivå siste seks år, et nivå som ikke er høyere enn det var for over 15 år siden.

Europeisk fagbevegelse (ETUC) peker på at Europa trenger økt etterspørselsstimulans bl.a. gjennom økte investeringer på bred front. Europa trenger økt satsing på infrastruktur, på

utdanning og forskning og i offentlig sektor. Et slikt investeringsprogram må komme i tillegg til Den europeiske sentralbankens fortsatte oppkjøp av statsgjeld og lønnsoppgjør i de europeiske landene som står i forhold til produktivitetsveksten.

## **Norsk økonomi**

Arbeidsledigheten i Norge er på vei opp. Konjunkturedgangen har vart i godt over ett år, med kraftig nedgang i petroleumsinvesteringene som den viktigste drivkraften. Målt i absolutte tall har det ikke vært flere helt ledige personer siden 1993. Målt som andel av arbeidsstyrken var derimot ledigheten høyere i 2005 enn den er nå.

Norsk økonomi var todelt på vei opp og er todelt på vei ned. I tiåret før oljeprisfallet var veksten sterkest i oljerelatert virksomhet og i fylker med mye aktivitet knyttet til olja. Etter oljeprisfallet er det de samme næringene og fylkene som merker nedgangen sterkest. Før oljeprisfallet spredte impulsene fra oljevirkomheten og statens inntekter fra olja seg til fastlandsnæringene og offentlig sektor. Så langt har oljenedturen ikke rammet hele økonomien eller hele landet. Kronesvekkelsen styrker andre konkurranseutsatte virksomheter. Fisk, oppdrett og reiseliv går bedre enn på lenge. På Østlandet og i Nord-Norge skapes det nye arbeidsplasser og ledigheten går ned i flere fylker. Det gjenstår å se hvor mye oljeprisfallet og nedgangen i petroleumsvirksomheten etter hvert vil påvirke resten av økonomien og resten av landet.

Unio mener at oljefondet og handlingsregelen gir oss rom til å holde aktiviteten oppe hvis finanspolitikken brukes mer aktivt. Nedgangen i petroleumsinvesteringene skjer fra et meget høyt nivå. En bør derfor unngå å føre en politikk som sikter mot å gjenopprette dette aktivitetsnivået i petroleumsnæringene.

SSB spår i sine siste prognoser at vi vil få en forsiktig konjunkturoppgang fra andre halvår 2016, at AKU-ledigheten vil nå en topp på 4,6 pst. i år tilsvarende 129.000 helt arbeidsledige, og at ledigheten i 2017 og 2018 bare vil gå svakt ned til tross for at veksten i fastlandsøkonomien ventes å ligge nær trendvekst i 2017 og 2018. Flere varsler om oppsigelser og permitteringer etter nyttår og svakere sysselsettingsvekst, svakere forbruksvekst og svakere eksport enn tidligere anslått tyder på at det vil ta lenger tid før oppgangen kommer og at hele landet vil bli påvirket, ikke bare «oljefylkene». Vekstanslagene må også ses i lys av befolkningsveksten som fortsatt er meget høy, det krever i seg selv høyere vekst enn i en økonomi med stagnerende befolkning som er tilfelle i mange europeiske land.

## **Flyktnings situasjonen**

Flyktnings situasjonen setter vår solidaritet på prøve. Vi har lange humanitære tradisjoner som vi skal videreføre. Det er uheldig å vurdere situasjonen ensidig ut fra et trusselperspektiv. De menneskene som kommer hit, og som ønsker å bygge en ny tilværelse her, representerer store ressurser og muligheter gitt at vi tar dem imot på en måte som gir dem reell tilgang til samfunnets ulike arenaer.

Unio mener at vi må hegne om asylinstituttet og raskest mulig gi alle asylsøkere individuell behandling av sine søknader. Flyktingene og befolkning for øvrig har alt å tjene på raskest mulig å gi de som får opphold norskopplæring og at flyktingene raskt kommer i aktivitet. Det kan være i opplæring eller utdanning, på tiltak eller i arbeid. Vel så viktig er det å mobilisere den kapasiteten som ligger i sivilsamfunnets arenaer, i frivillighet, foreningsliv, idrett og kirkesamfunn. De møteplassene helsevesen, skole og barnehage representerer kan i så måte være sentrale igangsettere.

Unio mener at det er spesielt viktig å holde på prinsippene i vår arbeidslivsmode ll når vi får et stort tilfang av nye flyktinger. Alle er tjent med at vi bruker trepartssamarbeidet for å koordinere innsatsen. Vi vil avvise alle forslag som kan bidra til at det utvikler seg en pariakaste i arbeidslivet. Det viktigste og mest effektive verktøyet for å hindre en slik utvikling er solide tariffavtaler.

## **Krav til den økonomiske politikken**

Unio mener at tiltakene for omstilling og nye arbeidsplasser må styrkes. Den økonomiske politikken må innrettes slik at finanspolitikken får større alburom framfor pengepolitikken. En mer ekspansiv finanspolitikk med økte utgifter og mindre vekt på skattelette gir større rom for målrettede omstillingstiltak mot næringer som kan vokse og de delene av landet som trenger stimulans mest. Sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitik k må være langt mer offensiv. Unio er mot ytterligere skattelettelse r, de gir liten sysselsettingseffekt, de er lite treffsikre og de gir dårlig fordeling.

En mer målrettet bruk av finanspolitikken for å styrke offentlige investeringer og offentlig tjenestetilbud, vil gi langt større sysselsettingseffekt og flere arbeidsplasser både i privat og offentlig sektor. Det må investeres langsiktig i kompetanse, forskning, innovasjon omstilling og gode miljøretta løsninger. Et grønt næringsliv og grønne jobber må ha en viktig plass i næringspolitikken og prege både mål og tiltak.

Norges sterke og innovative maritime næring er bygget på sjøfolks erfaringsbaserte kompetanse gjennom generasjoner. For å sikre at næringen har tilgang til denne avgjørende kompetansen også i framtiden, må taket i nettolønnsordningen fjernes. I tillegg krever Unio at regjeringen innfører krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann. Vi ser at offshore-rederier i stadig økende grad erstatter sjøfolk bosatt i Norge med arbeidskraft på internasjonale minimumlønninger. Norsk sokkel er en del av det norske arbeidsmarkedet, og de som jobber der må ha lønninger som gjør det mulig å bo og leve i Norge.



Regjeringen må foreslå nye tiltak i Revidert budsjett. Unio har tidligere foreslått en rekke tiltak som kan øke sysselsettingen med inntil 20 000 arbeidsplasser, blant annet gjennom lavere arbeidsgiveravgift for gründerbedrifter og oppstartsselskaper. Det vil gjøre det billigere for virksomhetene å holde på ansatte og sysselsette flere. Budsjettet må brukes på en måte som øker både privat og offentlig sysselsetting. Kommunesektoren må få en mer sentral rolle i kampen mot den økende arbeidsledigheten. Stram kommuneøkonomi gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg. Mange av tiltakene bør være av midlertidig karakter. En slik politikk vil redusere behovet for ytterligere rentenedsettelse fra Norges Bank. Regjeringens prioritering av pengepolitikk og lav rente øker faren for finansielle bobler og økt gjeldsoppygging i husholdningene.

### **Lønns- og prisutviklingen**

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 3,2 prosent de siste 3 år og 2 ½ prosent i 2015.

For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste 3 år i gjennomsnitt 0,3 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. I 2015 var lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i industrien lik. Den endelige bekreftelsen på utviklingen får vi i TBUs mars-rapport.

Konsumprisindeksen steg med 2,0 prosent i 2014 og 2,1 prosent i 2015. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2015 var «om lag 2 ¼ prosent». TBU anslår konsumprisveksten fra 2015 til 2016 til «om lag 2 ½ pst ». SSBs siste anslag for 2016 er 2,8 pst. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronekursen og elektrisitetsprisene framover.

### **Føringer:**

- utdanning, kompetanse, ansvar og risiko, legges til grunn ved utforming av krav, der likelønn skal ivaretas og verdsettelsesdiskriminering motvirkes
- krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag
- forhandlingene om økonomi skal ta utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien og kompensasjon for eventuelt etterslep
- i hvert enkelt tariffområde forhandles det om rammer og innretning, med sikte på bedret reallønn for medlemmene
- grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutvikling kan kreves kompensert særskilt
- kvinnedominerte yrkesgrupper med høyere utdanning og lavt lønnsnivå sammenlignet med tilsvarende mannsdominerte yrkesgrupper kan kreves kompensert særskilt
- de enkelte forhandlingsutvalg har ansvaret for fordeling og prioritering innenfor den økonomiske ramma i eget tariffområde

