



Oslo kommune krav 3

Hovedtariffoppgjøret 2018

Torsdag 26. april 2018 kl. 14.00

Unios krav III erstatter Unios krav I og II

Hovedtariffoppgjøret 2018

Det vises til vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio, vedtatt i styremøte 15.mars 2018

Tariffoppgjøret 2018 må ha en tydelig innretning som gir en klar reallønnsvekst og et høyere lønnsnivå for universitets- og høyskoleutdannede.

Den største utfordringen for Oslo kommune fremover er å møte den demografiske utviklingen, innbyggernes behov for høy kvalitet på velferdstjenestene og de økende krav til utdanning og kompetanse blant kommunens ansatte. Dette forutsetter bl.a. at man lykkes med å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med tilstrekkelig og riktig kompetanse innen oppvekst, helse og utdanning. Oslo kommune må derfor ha en langsiktig lønns- og arbeidsgiverstrategi som tiltrekker seg godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere. I et marked der kampen om ansatte med bachelor og masterutdanning er stor, må kommunen tilby gode lønnsvilkår for sine ansatte.

Rett kompetanse til de enkelte oppgaver er viktig. Høyskole - og universitetsutdannedes kompetanse sikrer kvalitet i Oslo kommunes velferdstjenester. Det er derfor nødvendig at det avsettes midler til særskilte lønnsmessige tiltak som gir bedre uttelling for Unios grupper. En slik målrettet lønnsdannelse vil være svært viktig både for å rekruttere og for å beholde den kompetansen medarbeidere i Oslo kommune har opparbeidet seg. Dette må gjenspeiles i årets hovedtariffoppgjør.

For Oslo kommune er det flere grunner til at det er særlig nødvendig å beholde de ansatte man har samtidig som det er behov for å rekruttere nye medarbeidere.

En ny nasjonal norm for lærere fører alene til at Oslo kommune mangler ca 430 lærere. Samtidig ser vi at bruken av ukvalifiserte øker. Lønnsutviklingen for undervisningspersonalet har også vært lavere enn for resten av kommunen. For at flere kvalifiserte lærere skal ønske å bli værende i jobben, og mange nye skal ønske seg inn i læreryrket, må lønnsvilkårene forbedres.

Oslo kommune mangler mange barnehagelærere knyttet til dagens pedagognorm. I tillegg vil ny barnehagelærernorm som iverksettes fra august 2018 og dagens grunnbemanningsavtale med mål om 50% barnehagelærerdekning gi Oslo kommune ytterligere utfordringer i å få nok barnehagelærere.

Det er stor mangel på sykepleiere i Oslo kommune. Framskrivninger levner ingen tvil om at behovet for å rekruttere og beholde sykepleiere vil gi kommunen store utfordringer på kort og lang sikt. Helse- og omsorgssektoren i Oslo kommune er i konstant omstilling og utvikling. Stadig flere tjenester forventes ivaretatt av kommunen.

Helse - og omsorgstjenestene er blitt svært spesialiserte og krever ansatte med høy faglig kompetanse. Innenfor knappe rammer skal et økende antall pasienter med kompliserte sykdomsbilder, behandles. Økt kompleksitet i tjenestene må møtes med relevant fagkompetanse.

Det er behov for fysioterapeuter og ergoterapeuter for å ivareta det forebyggende, rehabiliterende og mulighetene ved ny velferdsteknologi. Dette sparer samfunnet for store kostnader.

Nytt hovedbibliotek og ny etat bidrar til høy omstillingstakt for bibliotekarene ved Deichmanske bibliotek. Derfor er det fortsatt viktig at nødvendig og riktig kompetanse beholdes i etaten.

Oslos innbyggere har behov og forventninger om kvalitativt gode tjenester, utført av ansatte med høy kompetanse innen sitt felt. Ansatte som investerer tid og ressurser på kompetanseheving velger arbeidsgivere som verdsetter dette. Unio mener at de sentrale bestemmelsene som regulerer den lokale lønnsdannelsen for tilleggskompetanse og utvidet ansvar må styrkes. Kriterier og prosedyrer for lokale lønnstillegg må utformes slik at det stimulerer arbeidstakernes motivasjon, bidrar til gode fagmiljøer og fremmer godt arbeidsmiljø.

Det må gjennom avtaleverket stilles krav til at Oslo kommune mer aktivt må bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte.

I stillinger der det benyttes profesjonsfaglig kompetanse skal vedkommende lønns plasseres i en stillingskode i tråd med vedkommendes kompetanse..

Pensjonsreformen forutsetter at arbeidsplasser og arbeidsmiljø innrettes slik at det stimuleres til å stå lenger i arbeid, og at eventuelle hindringer mot å stå lenger i arbeid motvirkes. De sentrale parter i kommunal sektor må starte et partsarbeid om hvordan det skal legges til rette for at alle yrkesgrupper skal ha reell mulighet for et lengre yrkesliv.

Økonomiske krav

En økonomisk ramme som minst er på nivå med den samlede økonomiske rammen for industrien. Innenfor denne rammen må lønnsutviklingen for yrkesgrupper med høgskole- og universitetsutdanning minst være på høyde med lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien.

- Generelt prosentvis tillegg på 2,3 pst på lønnstabellen pr 1. mai 2018
- Avsetning til særskilte lønnsmessige tiltak på X pst pr 1. mai 2018

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav

Vedlegg 1: Svar på Oslo kommunes krav/tilbud 2 av 20. april

Vedlegg 2: Unios krav om endringer i Overenskomsten

Vedlegg 3: Unios inntektspolitisk uttalelse

Vedlegg 1:

Unios tilbakemelding på Oslo kommune krav/tilbud nr 2 – 20.04.2018 kl 13.30

1. Redaksjonelle endringer i Dok. 25

Oslo kommune ser behov for en gjennomgang av Dok. 25 Del A og B, for å foreta redaksjonelle endringer, rette feil og uklarheter mv. Kommunen tar sikte på å legge frem konkretisert krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen 2018.

2. Krav til overenskomstens Del A – Fellesbestemmelser

2.1 § 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

§ 4.1.2 Rett til ny lønn under sykdom

Når arbeidstaker som nevnt i § 4.1.1 har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder.

Har arbeidstakeren tjenestegjort 6 måneder siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til lønn under sykdom etter bestemmelsene i § 4.1.1.

Avvises

2.2 § 5.3 Kollektiv tjenestereiseforsikring

§ 5.3 Kollektiv tjenestereiseforsikring

Oslo kommune tegner tjenestereiseforsikring ved utenlandsreiser.

Aksepteres

2.3 § 13.3 Krisesituasjoner i fredstid

§ 13.3 Krisesituasjoner i fredstid

Kap. 13A Krisesituasjoner i fredstid

Kommunen kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold kommunen ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i kommunen til annet arbeid eller arbeidssted i kommunens tjeneste. Før kommunen treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene **om mulig** underrettes.

Det arbeid vedkommende beordres til må ligge innenfor det fagområde eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar i kommunen.

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen.

Aksepteres

3. Krav til overenskomstens Del B – Generelle særbestemmelser

3.2 Punkt 7 Avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune

7.8 Arbeidstidsbestemmelser betinget av ordningen med fleksibel arbeidstid er som følger:

a. Arbeidstid og kjernetid

Med kjernetid menes det tidsrom da alle må være i tjeneste.

Med ytre arbeidstid menes det tidsrom da arbeidstakerne kan være i tjeneste og der ankomst og sluttid kan variere fra dag til dag.

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid har en kjernetid fra kl. 09.00 – 14.30.

Den ytre arbeidstiden ut over kjernetiden er fra kl. ~~07.00~~ **06.00**– 09.00 og fra kl. 14.30 – ~~20.00~~ **21.00** mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.

Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det også opparbeides fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer i tidsrommet fra kl. 07.00 til 18.00.

For fleksitid mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 og på frilørdager skal det ikke utbetales godtgjørelse etter fellesbestemmelsene kap. 9.

For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale under de forutsetninger som ellers følger av denne avtale.

b. Avregningsperioden kan ikke overstige 12 måneder. Avregningsperiodens lengde avgjøres av vedkommende administrasjon, etter drøfting med de tillitsvalgte.

c. Det tillates overført ~~45~~ **50** plusstimer eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode. Plusstid over ~~45~~ **50** timer blir strøket uten kompensasjon. Plusstimer og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Avvikling av fleksitid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på

forhånd i hvert enkelt tilfelle. ~~Frimeleg tid~~ **Senest fire måneder** før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer som ikke kan overføres skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Ved fravær som fører til mer enn 10 minustimer ved utgangen av hver måned foretas trekk i lønn.

Avvises

4. Krav til overenskomstens Del C – Etatsvise/enkelte grupperes særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

4.3. Særbestemmelser med Utdanningsforbundet

3.1.1 Barnehagen

1. Barnehagen

1.2

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. ~~hvorav 33,5 timer skal være bundet til institusjonen. Inndeling av arbeidstiden fastsettes lokalt etter drøftinger med tillitsvalgte.~~

Den daglige arbeidstid er 7,5 timer innenfor tidsrommet kl. 07.00 – kl. 17.00. **Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.** Spisepausen er inkludert under forutsetning av at ansatte er tilgjengelig for arbeidsgiver. Ansatte i barnehager med lenger/annen driftstid følger fellesbestemmelsene for øvrig.

Jul- og nyttårsaften er fridager uten trekk i lønn.

På dag før helgedag betales overtid etter 6 timers tjeneste.

~~For og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av den bundne~~

~~arbeidstid, gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse. Ubunden arbeidstid gjelder ikke for styrer. Overtid foreligger når det er utført arbeid lagt til institusjonen i mer enn 7,5 timer per dag eller 33,5 timer per uke. Avspasering tilsvarer det antall timer som er satt opp på vaktplanen.~~

I den utstrekning foreldremøter, personalmøter eller andre møter i regi av arbeidsgiver pålegges

utenfor arbeidstiden, skal medgått tid enten avspaseres eller betales med overtidbetaling.

Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Det samme gjelder dagnad som er godkjent av arbeidsgiver.

Ansatte som får et opphold på minst 2,1/2 time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 50,- pr dag.

Avvises

3.1.2 Punkt 3.5 Lønn m.v. for administrative stillinger i avtaleverket

3.5.1.1 Kriterietall for grunnskoler og videregående skoler

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400	57	51	48 47
401 – 550	59	53	50 49
551 – 700	62	56 55	51 50
701 – 900	65	58	52
901 -	67	59	52

Aksepteres

3.5.1.2 Kriterietall for spesialskolene (grunnskoler og videregående skoler)

Antall elever/opp til antall årsverk	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp./avd.leder
0 – 400 elever = opp til 40 årsverk	57	51	48 47
401 - 550 elever = opp til 100 årsverk	59	53	50 49
550 - elever = over 100 årsverk	62	56 55	51

Aksepteres

3.5.1.3 Kriterietall for voksenopplæringssettene

Elevtall er omregnet til årskullselever.

Elevtall	Ltr. Rektor	Ltr. ass. rektor	Ltr. uinsp/avd.leder
0 – 400 = opp til 40 årsverk	57	51	48 47
401 – 550 = opp til 70 årsverk	59	53	50 49
551 – 700 = opp til 100 årsverk	62	56 55	51 50
701 - = over 100 årsverk	65	58	52

Aksepteres

4.3.3 Punkt 3.6.2. Kontaktlærertjeneste

3.6.2.1

Godtgjøring for kontaktlærertjeneste er kr 5000 pluss kr ~~710~~ **740** pr. elev man er kontaktlærer for, dog slik at det minst gis kr 8000 i godtgjøring.

Aksepteres

4.3.4 Arbeidstid og funksjonstillegg for rådgiver/sosiallærer

Krav:

3.1.7 Ad kap 8 arbeidstid

Gjelder ikke for skoleverket, med unntak av § 8.7 Delt dagsverk.

Fra 01.08.2019 gjelder følgende:

Rådgivere/sosiallærere med 100 % rådgiver-/sosiallærerressurs følger Oslo kommunes normalarbeidstid med 37 timer og 30 minutter pr uke, og har rett til fleksitid i henhold til overenskomstens del B, pkt. 7.

Tilbud: Under forutsetning av innfrielse av kommunens krav til nytt punkt om Arbeidstid for rådgivere/sosiallærere kan kommunen tilby følgende endring i punkt 3.6.7 Rådgiver/sosiallærer:

Avvises

3.6.7 Rådgiver/sosiallærer

3.6.7.1

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902 tilstås et individuelt tillegg slik at de minimum har 3 alternativer mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling pr. 01.09.02.

Fra 01.08.2018 gjelder følgende

Rådgiver/sosiallærer som er innplassert i stillingskode 902 lønns plasseres slik at de til enhver tid har minimum 3 alternativer mer enn de ville hatt etter kompetanse og ansiennitet i undervisningsstilling (grunninnplassering).

Merknad til tilbudet: Ordet grunninnplassering innebærer ikke en materiell endring, men en presisering i forhold til gjeldende bestemmelse.

Avvises

4.3.5 Punkt 3.9.1 Reisebestemmelser

3.9.1.2

Punkt 3.9.1.1 gjelder tilsvarende for lærere på andre turer som læreplanene krever. I tillegg godtgjøres de med kr. 500 pr. dag.

Aksepteres

4.4 Særbestemmelser med Norsk Sykepleierforbund

3 Utvidet ansvars- og arbeidsområde - overgangsordning

Dersom en sykepleier pålegges tjenestegjøring ved to eller flere poster/distrikter eller andre lignende organisatoriske enheter samtidig på lørdag, søndag, helligdager og kveldstid, gis en godtgjørelse pr. arbeidet time tilsvarende avdelingssykepleiers timelønn, dog slik at vedkommende skal være sikret minst 2 3 ltr. høyere enn sin ordinære lønn. Godtgjørelsen medregnes i beregningsgrunnlaget for 40% kvelds- og nattillegg.

Aksepteres

5. Heltidskultur i Oslo kommune

I denne tariffrevisjonen har Oslo kommune fokus på tiltak som kan bidra til en heltidskultur i kommunen. En vil herunder peke på krav/tilbud om å heve den høye satsen for lør- og søndagsarbeid, jf fellesbestemmelsene § 10.2.

Kommunen mener at en heltidskultur er positivt både for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet. Det konkrete arbeidet for å fremme en heltidskultur må i stor grad skje i den enkelte virksomhet. De sentrale parter har et ansvar for i størst mulig grad å legge til rette for målrettede lokale prosesser, blant annet ved å utforme bestemmelser i avtaleverket som de lokale aktørene kan benytte som virkemidler i sitt arbeid. Kommunen vil derfor fremme ytterligere krav/tilbud i løpet av tariffrevisjonen 2018, med det siktemål å bidra til en heltidskultur i Oslo kommune.

6. Økonomisk krav/tilbud

Oslo kommune legger rammen fra privat sektor til grunn for oppgjøret. Kommunen vil prioritere tillegg på lønnstabellen og avsetning til lokale forhandlinger. Kommunen vil fremme krav/tilbud om tabelltillegg som en kombinasjon av prosentvist tillegg og kronetillegg.

Endringer i overenskomsten som belaster rammen i oppgjøret må i størst mulig grad være målrettet og underbygge hovedlinjene for tariffrevisjonen.

Vi viser til Unios krav

Vedlegg 2 Unios krav om endringer i overenskomsten

Unios krav til endringer i overenskomsten

4. Krav om endringer i Overenskomsten

4.1 Del A Fellesbestemmelser

Kap. 7 Pensjon

§ 7.1 Pensjon

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter.

Kommunen kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene uten at det er ført drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Det kan ikke foretas endringer i særaldersgrensene uten at det er ført forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Partene er innstilt på å drøfte hensiktsmessige former for deltidspensjon i kommunen.

Krav:

1. Kap. 7 Pensjon, erstattes med at dagens vedtekter i Oslo kommune, disse tas inn som en del av tariffavtalen i sin helhet. Dette gjelder i sin helhet vedtektene til tjenstepensjon med tillegg nummer 1 til vedtektene (om aldersgrenser og pensjonsalder) og AFP. Partene redigerer i felleskap dagens vedtekter slik at de tilpasses tariffkomplekset.
2. I tillegg til dagens vedtekter tilføres «Ved eventuell etablering eller utskilling av ny virksomhet eid av kommunen, skal det som hovedregel videreføres likeverdige tjenstepensjoner som for øvrige ansatte i kommunen.»
3. I tillegg til dagens vedtekter tilføres «I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Hovedregel er at kommunen forplikter ny arbeidsgiver til å tilby lik tjenstepensjonsordning og rett til AFP som i kommunen. Berørte ansatte skal ikke ha eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjons-ordningen, eller eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.»

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

§ 16. 4 Lønnsmessige tiltak for å rekruttere og beholde kvalifisert personell

Har kommunen særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert personell, kan kommunen og vedkommende arbeidstakerorganisasjon inngå avtale om:

- a. Endring av stillingskode/ lønnsrammeplassering
- b. Endring av lønnstrinns plassering
- c. Spesiell avlønning som for eksempel bruk av kronetillegg som en personlig ordning

Dette innebærer ikke endringer i den adgang kommunen har i henhold til tidligere praksis til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

Nytt punkt

Dersom arbeidsgiver ikke får kvalifiserte søkere ved første gangs utlysning av en stilling, skal stillingen lyses ut på nytt med angivelse av klart høyere avlønning (minst 10% høyere lønn innenfor den aktuelle lønnsrammen).

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

18.3 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlings sammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2019.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Del B. Generelle særbestemmelser

1 Lønnsrammesystemet

Nye stillingskoder:

Ergoterapeut med masterkompetanse

Spesialergoterapeut

Spesialfysioterapeut

KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN

1.1.5

Det forutsettes at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk. **For å få en omforent lønnspolitikk og felles forståelse av utforming av kriteriene for særskilte og lokale forhandlinger i dok 25, skal den lokale lønnspolitikken drøftes med de ansattes organisasjoner.** For å bidra til forutsigbarhet skal ~~den~~ den lokale lønnspolitikken gjøres kjent for alle arbeidstakere i virksomheten.

1.2.4 Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommunen fastsettes sentralt

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om det. **Profesjonsfaglig kompetanse skal gjenspeiles i stillingskoden.** Det kan videre reises krav om oppretting av nye stillingskoder i forbindelse med lønnsoppgjørene. Kravet må reises fra den tariffparten som ønsker dette. Denne ordning er ikke til hinder for at Oslo kommune sentralt oppretter nye stillingskoder i forbindelse med administrativ lønnsfastsetting, jfr. Fellesbestemmelsene § 15.

1.3.2 Kriterier

- A Arbeids- og ansvarsområde
- B Ledelsesansvar
- C Kompetanse
- D ~~Mål og resultat~~ **Utvikling av arbeidet**

Kriteriet gjelder ~~krav til tjenestens kvalitet og~~ **tilgjengelige ressurser** og ~~grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til tilgjengelige ressurser~~ på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

- E Rekruttere og beholde

1.3.3 Kompetanse, læring og utvikling

Både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har interesse av at arbeidstakerne videreutvikler sin kompetanse. Dette kan bidra til å opprettholde og utvikle kvaliteten i de tjenester Oslo kommune skal yte til byens innbyggere. Videre kan det bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. For den enkelte medarbeider kan kompetanseutvikling bidra til både trivsel, motivasjon og egenutvikling.

De lokale partene i virksomhetene skal ha et systematisk fokus på kompetanseutvikling, bl.a. i henhold til bestemmelsene i opplærings- og utviklingsavtalen og ved å stimulere til egne initiativ fra arbeidstakerne. Videre skal de årlige medarbeidersamtalene være et virkemiddel for både arbeidsgiver og arbeidstaker til å sette fokus på den individuelle kompetanse, og muligheter og behov for å videreutvikle denne.

I forbindelse med individuell kompetanseutvikling som er planlagt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap, anbefales det tett dialog både før, under og etter gjennomføring av kompetanseutviklingen. I denne dialogen skal en så langt det er mulig søke å få en forventningsavklaring på et tidlig tidspunkt om hvilken betydning kompetanseutviklingen eventuelt kan ha for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling **i henhold til overenskomstens bestemmelser**. Etter at kompetanseutviklingen er gjennomført ~~er~~ **skal** arbeidsgiver sikre en systematisk vurdering av kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver og lønnsutvikling

Dersom arbeidsgiver ansetter noen som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen, har arbeidsgiver ansvar for at det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak slik at den ansatte kvalifiseres for stillingen.

8 Seniorpolitikk

Partene nedsetter et partssammensatt utvalg som skal vurdere og utvikle Oslo kommunes seniorpolitikk. Med utgangspunkt i generelle særbestemmelser i punkt 8, skal utvalget utvikle eksisterende seniorpolitikk og foreslå nye tiltak som kan sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunens virksomheter, bevare kompetanse i virksomheten og stimulere til at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid.

Del C: Særbestemmelser

Det vises til overleverte krav til Oslo kommune og protokollene fra forhandlingene Del C – fra de preliminnære forhandlinger.

Utdanningsforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Norsk Fysioterapeutforbund viderefører følgende krav:

Utdanningsforbundet:

1 Barnehagen

Arbeidstid barnehage

Sikring av tiden til planlegging, for- og etterarbeid

Barnehagelæreren har ansvar for å bidra med sin kompetanse og sine refleksjoner inn i profesjonsfellesskapet. For å kunne gjøre denne jobben på en god måte er det viktig at barnehagelæreren har tid til å arbeide selvstendig med planlegging, for- og etterarbeid. Spesielt er forhold som krever faglig fordypning, slik som observasjon, dokumentasjon og vurdering av barnegruppen, forhold som det er nødvendig å skjerme tid til.

Det arbeidet barnehagelæreren gjør individuelt, er et viktig bidrag til det arbeidet som må utføres i profesjonsfellesskapet. De forberedelsene en barnehagelærer gjør, i forkant av det arbeidet som må gjøres i kollegiet, styrker det felles arbeidet med faglig tilrettelegging, gjennomføring og vurdering. Fortsatt sikring av tiden til planlegging, for- og etterarbeid vil bidra til at hvert enkelt barn blir bedre ivaretatt og fulgt opp, og at alle barn får et tilpasset barnehagetilbud. Dette var også signalet fra våre medlemmer i vår høring om arbeidstid.

Derfor vil Utdanningsforbundet fortsatt vektlegge:

- **sikring av pedagogisk leders og barnehagelærers tid til å arbeide selvstendig med planlegging, for- og etterarbeid.**

Økt tid til planlegging, for- og etterarbeid

Barnas utdanning starter i barnehagen og barnehagelæreren er barnets første lærer. Læreryrket i barnehagen er komplekst og sammensatt av en rekke ulike oppgaver. Mesteparten av tiden bruker barnehagelærere sammen med barna, mens noe tid brukes på andre oppgaver, slik som: Planlegging- for og etterarbeid, veiledning av øvrig personale, samarbeid med barnets hjem og andre instanser, samt oppfølging av enkeltbarn. Tiden barnehagelærere bruker til planlegging- for og etterarbeid, danner grunnlaget for hvordan det pedagogiske arbeidet tilrettelegges og for hvordan barnegruppa og det enkelte barn følges opp.

Kravene til barnehagelærere har steget i takt med at barnehagen de siste årene har blitt tydeliggjort som den første frivillige delen av utdanningsløpet. Tiden barnehagelærere har til planlegging- for og etterarbeid, har imidlertid ikke økt i takt med denne utviklingen. Senest med den nye rammeplanen ble kravene ytterligere tydeliggjort, og det er spesifisert at pedagogisk leder / barnehagelærer skal lede arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering.

I Utdanningsforbundets høring om arbeidstid gav medlemmene et tydelig signal om at det er behov for økt tid til planlegging- for og etterarbeid. Dette er i tråd med de signalene som også kommer til uttrykk gjennom flere forskningsrapporter om barnehagelærernes arbeid. Økt tid til planlegging- for og etterarbeid vil gi en langt bedre forberedt, begrunnet og vurdert praksis, til beste for hvert enkelt barn.

Derfor krever Utdanningsforbundet:

- **økt tid til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogisk leder og barnehagelærer.**

Styrerressurs

Det skal være 25 % styrerressurs per 3 årsverk.

3. Skoleverket

3.1.2.1 Avvikling av ferie

Undervisningspersonale avvikler hele den lovbestemte feriefritid (4 uker + 1 dag) **ferien (5 uker)** sammenhengende i juli måned med avslutning siste virkedag i juli måned dersom ikke annet er fastsatt etter drøftinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. De avtalte festede

~~feriedagene tas ut uten at behovet for stillinger i skoleverket øker, og anses avvirket i de deler av året der det ikke foregår undervisning~~

For arbeidstakere over 60 år er årsverket 1650 timer netto. For arbeidstakere over 60 år avvikles ekstraferie i samsvar med reglene i ferieloven.

Dersom ekstraferie for arbeidstakere over 60 år tas ut som fast reduksjon i årsverket, reduseres arbeidstiden med 2,2 %. Reduksjonen tas ut i den tiden arbeidstakerne har tilstedeværelsesplikt (herunder leseplikten).

3.7 Tidsressurser – pedagogisk personale (ikke skoleledere)

Krav:

3.7.1.2 kontaktlærerressurs – grunnskole

Til klassestyrertjenesten konverteres én leseplikttime pr. klasse. Tidsressursen til klassestyrer-tjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.

Denne ordningen gjelder også klasser/ grupper for spesialundervisning pr 6 elever

~~Til klassestyrertjenesten i klasser på ungdomstrinnet med mer enn 28 elever, konverteres en tilleggsressurs på en ¼ leseplikttime pr klasse~~

erstattes med:

I klasser med mer enn 20 og 24 elever gis en tilleggsressurs på henholdsvis 15 og 30 minutter.

3.7.1.3 Kontaktlærerressurs – videregående skole og teknisk fagskole

~~Til klassestyrertjenesten beregnes en ressurs på 1,0 % av én full stilling pr. klasse, pluss et tillegg på 0,13 % pr. elev i klassen. Tidsressursen til klassestyrertjenesten skal ikke timeplanfestes, men det er en forutsetning at klassestyreren er tilgjengelig til bestemte tider, bl.a. av hensyn til elevenes foresatte.~~

~~Ved kurstilbud som er en videreføring av de tidligere fagskolene i landbruk, skal klassestyrer ha en ressurs på 5 % av full stilling pr. klasse.~~

erstattes med:

- **For kontaktlærere i klasser med inntil 20 elever beregnes en ressurs på 1,0 prosent av en full stilling per klasse, pluss et tillegg på 0,13 prosent per elev.**
- **For kontaktlærere i klasser med 21 til 24 elever beregnes en ressurs på 2,0 prosent av en full stilling per klasse, pluss et tillegg på 0,13 prosent per elev.**
- **For kontaktlærere i klasser med 25 elever eller flere beregnes en ressurs på 3,0 prosent av en full stilling per klasse, pluss et tillegg på 0,13 prosent per elev.**

Norsk Sykepleierforbund:

Sykepleier med masterkompetanse

Krav om ny stillingskode som Sykepleier med masterkompetanse, med innplassering i lønnsramme 3009. Stillingskoden skal omfattes av avtale om stabiliseringstillegget tilsvarende for stk. 58 Sykepleier.

Sykepleier, helsesøster- og jordmortjeneste ved helsestasjon med tjeneste på kveldstid

Sykepleier, helsesøster- og jordmor ved helsestasjon skal ved tjeneste etter kl. 17.00 omfattes av Overenskomsten § 9.7.1.

Norsk Fysioterapeutforbund:

Ved godkjenning som spesialist (MNFF) skal fysioterapeuter ha minst 4 lønnsrammealternativ mer enn han/hun hadde før godkjenning, dog ikke utover høyeste alternativ for den aktuelle stillingskoden.



Vedtatt i styremøte i Unio 15. mars 2018

Unios inntektspolitiske uttalelse 2018

Norsk økonomi går noe bedre etter flere år med svak vekst og fallende sysselsetningsrater. Veksten er derimot svakere enn i de fleste europeiske land. Omslaget kom i 2017. Flere år med moderate lønnsoppgjør og svekket krone etter oljeprisfallet i 2014 har gitt betydelige bidrag til å bedre norsk konkurransevne og vist styrken og fleksibiliteten i den norske lønnsforhandlingsmodellen. Høyere oljepris og fortsatt lav kronkurs gir optimisme i både oljenæringen og fastlandsnæringene. Økt forbruk trekker også opp veksten, mens nedgang i boligbyggingen trekker ned. Det er nå viktig at lønnsveksten normaliseres allerede i årets oppgjør slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen. Omstillingene av norsk økonomi må fortsette. Arbeidsledigheten ligger fortsatt på et høyt nivå, og framskrivningene gir bare svak nedgang de neste årene. Kunnskap må settes i front for å skape nye jobbmuligheter, det må satses på kompetanse, utdanning og forskning. Vi er alle avhengig av et godt partssamarbeid. Regjeringen må sammen med partene i arbeidslivet aktivt oppfordre til et organisert arbeidsliv.

Det er knyttet stor usikkerhet til utviklingen i kronkursen. Økt oljepris vil normalt gi en sterkere krone, mens fall i boligprisene og usikkerhet i boligmarkedet antas å forklare at krona fortsatt er historisk lav selv om oljeprisen stiger. Om usikkerheten knyttet til boligmarkedet går over, vil krona kunne styrke seg og bedriftenes konkurransevne svekkes. Det er derfor viktig å ha finanspolitisk beredskap om utsiktene for norsk økonomi skulle snu. Det er fortsatt behov for å spisse sysselsettingspolitikken for ytterligere å få ledigheten ned. Skattelettelse i milliardklassen er ikke løsningen. Budsjettets utgiftsside må brukes for å skape arbeidsplasser i privat og offentlig sektor og på kunnskap som legger grunnlag for nye konkurransedyktige arbeidsplasser utenfor petroleumsklyngen. Skatte- og avgiftspolitikken og den statlige virkemiddelbruken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger.

Rettferdig omstilling

Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt i den vanskelige situasjonen etter oljeprisfallet. Den kraftige kronesvekkelsen har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurransevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv.

Svak økning i oljepengebruken framover styrker muligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurransevnen som kronesvekkelsen har gitt, selv om de fleste framskrivninger viser noe sterkere krone de nærmeste årene.

Finanspolitikken har også bidratt til å dempe utslagene av oljeprisfallet. Den økonomiske politikken de siste årene kunne derimot vært langt mer effektiv om de store skattelettelsene i stedet hadde blitt brukt på å stimulere privat- og offentlig aktivitet. Finanspolitikken vil ha strammere rammer fra 2018 enn det vi har vært vant til de siste 10-15 årene.

Partene i arbeidslivet har gitt avgjørende bidrag til omstillingene gjennom moderate lønnsoppgjør i flere år etter oljeprisfallet. Gode økonomiske utsikter tilsier at lønnsveksten normaliseres allerede i år slik at de ansatte får en rettferdig del av verdiskapingen.

Den økonomiske politikken må ta høyde for at omstilling og teknologiske skift kan gi økt arbeidsledighet og økt inntektsulikhet. Politikken må derfor ligge i front og omfordele slik at alle får ta del i de teknologiske framskrittene. Skattesystemet må brukes slik at vinnerne yter mer i en modell som løfter kompetansen for alle.

Kunnskap i front

Utdanning, forskning og kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for verdiskapingen i Norge, og er avgjørende for at vi skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet. Utdanning har en verdi både for den enkelte og for samfunns- og arbeidsliv. Nasjonale og globale utfordringer som bærekraftig økonomisk utvikling, klima, energi, migrasjon, fattigdom, matproduksjon og helse, krever at det satses sterkere på kunnskapsutvikling.

Ansatte i offentlig sektor leverer gode tjenester som er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Fordi endringene skjer raskere enn før, vil det i større grad enn tidligere være nødvendig å fornye og øke kompetansen gjennom hele yrkeskarrieren. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer, samtidig som det må etableres gode systemer for kompetanseheving og for finansiering av livsopphold i forbindelse med etter- og videreutdanning.

Rett kompetanse til de enkelte oppgavene er viktig. Det gir økt kvalitet i tjenestetilbudet og økt produktivitet. Arbeidsgivere må i større grad forpliktes til å aktivt bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte.

Offentlig sektor må satse målrettet og samordnet på bruk av digitale løsninger slik at mer av arbeidskraften i sektoren kan frigjøres til kjerneoppgavene. Effektiv bruk av digital teknologi i offentlig sektor vil gjøre tjenestene lettere tilgjengelig for befolkningen og gjøre de ansatte bedre i stand til å gi et godt tjenestetilbud.

Internasjonal økonomi

Oppsvinget i verdensøkonomien tiltar i styrke. Oppgangen er bredt basert, med høyere vekst i både tradisjonelle industriland og i fremvoksende økonomier. Oppgangen i europeisk økonomi er også oppjustert, og målt per innbygger ligger BNP-veksten i mange europeiske land høyere enn i Norge. De nærmeste årene kan Norge vente noe drahjelp i form av økt etterspørsel i eksportmarkedene.

Den positive utviklingen i eurosoneen fortsetter. Veksten ligger over trendvekst og arbeidsledigheten anslås til 8,5 pst i 2018, ned fra over 12 pst i 2013. Det er fortsatt høyt, og forskjellene mellom landene er stor. EU trenger fortsatt samling om felles ekspansjon for å få ledigheten ytterligere ned, det trengs investeringer i infrastruktur og velferd «på europeisk nivå».

USA er inne i sitt niende år med sammenhengende konjunkturoppgang. Selv om arbeidsledigheten går ned og er lav sammenliknet med eurosoneen har sysselsettingsraten

gått kontinuerlig ned i to tiår. Mange gir opp å søke jobb og trekker seg ut av arbeidsmarkedet. Forskning viser at nesten hele nettotilveksten av jobber er av midlertidig karakter og knyttet til deltidskontrakter med lav lønn.

Lysere utsikter går derimot mange steder sammen med dårlig fordeling. Stor vekst i lavproduktive og dårlig betalte jobber både i USA og Europa reflekterer både det lave investeringsnivået, svak satsing på utdanning og kompetanse, høy arbeidsinnvandring, utflugging av tradisjonelle industriarbeidsplasser og fagbevegelsens svekkede posisjon.

Den økonomiske politikken

Arbeidsledigheten målt ved SSBs Arbeidskraftundersøkelse har falt fra 5 pst sommeren 2016 til 3,8 pst i 4. kvartal 2017. Sysselsettingen har derimot stått stille i samme periode. Nedgangen i arbeidsledigheten skyldes derfor at folk har trukket seg ut av arbeidsstyrken. Sysselsettingsratene for 4. kvartal viser igjen nedgang, og siden sommeren 2016 har andelen i arbeid gått ned med nesten et helt prosentpoeng, tilsvarende 40 000 sysselsatte. Siden høsten 2013 har antall personer utenfor arbeidsstyrken økt med 130 000 personer.

Det er behov for et betydelig høyere ambisjonsnivå i sysselsettingspolitikken. Skatteletter er et dårlig virkemiddel i så måte. Det finanspolitiske handlingsrommet må brukes på kunnskap og til å stimulere privat og offentlig aktivitet.

Økt privat konsum, økte petroleumsinvesteringer og økte bedriftsinvesteringer vil bidra til økt vekst i 2018, mens fall i boligbyggingen trekker ned. Unio mener situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må normaliseres allerede i årets oppgjør. Moderat lønnsvekst i årene etter oljeprisfallet har gitt avgjørende bidrag til økt optimisme og lønnsomhet. Nå må de ansatte få en rettferdig del av verdiskapingen.

Regjeringen Solberg ga i sine fire første år 21 mrd. kroner i skattelettelse. I 2018 er dette fulgt opp med ytterligere 3 mrd. kroner i skattelettelse. Om lag en tredel av skattelettelsene har gått til personer med de høyeste inntektene og formuene. Unio har kritisert skattelettelsene både fordi de gir dårligere fordeling og økt ulikhet og fordi innretningen av finanspolitikken kunne vært langt mer kraftfull i kampen for å styrke sysselsettingen uten disse skattelettelsene.

Offentlige midler til private aktører som leverer velferdstjenester og egenbetaling fra brukere av slike tjenester skal gå til velferd og ikke til store utbytter til kommersielle eiere som vi f.eks. har sett i barnehagesektoren. Både drifts- og investeringstilskudd må omfattes av strengere regler.

Regjeringens såkalte avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform går ut over kvaliteten i de offentlige tjenestene, og jo flere år den får virke jo mer vilkårlige blir utslagene. Fra 2015-2018 kuttet det 9 mrd. kroner. Det tilsvarer lønnskostnadene til om lag 11 800 årsverk. ABE-reformen er et godt eksempel på politisk ansvarsfraskrivelse. Unio mener regjeringen må ta sitt ansvar og si klart hvilke oppgaver som skal ha mer eller mindre ressurser. Effektiviserings- og produktivitetsarbeidet i offentlig sektor er viktig, men det må gjennomføres i samarbeid med de ansatte og bygge på tillit og trygghet. Nå rammes store og viktige etater og sektorer av betydelige kutt som må tas ut i færre ansatte.

Regjeringen må komme med nye tiltak på inkludering og sysselsetting. Tiltakene rettet mot de mange langtidsledige og mot arbeidsledig ungdom må styrkes. Regjeringens nye ambisjoner for å få funksjonshemmede, enkelte innvandrergupper og unge mennesker som ikke har fullført en utdanning er bra, men en «inkluderingsdugnad» må følges opp med konkrete virkemidler og satsinger i budsjettet. Arbeidsmarkedstiltakene er i dag langt fra tilstrekkelig dimensjonert for å hjelpe og kvalifisere utsatte grupper til arbeid. Ungdomsledigheten og langtidsledige har vært rekordhøy i flere år. De ordinære arbeidsmarkedstiltakene ligger på et alt for lavt nivå. I siste instans må kommunene tilby tiltak og aktivitet for å hindre passivitet og utstøting. Vi trenger en kompetansereform og aktivitetsreform, eid av partene. Overfor flyktninger må kompetansesporet velges foran lavlønssporet.

Det må komme nye tiltak for omstilling som gir arbeidsplasser i privat og offentlig sektor. Grunnlaget for nye konkurransedyktige arbeidsplasser må bygge på kunnskap. Budsjettpolitikken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger. Finanspolitikken må spille en større rolle for å øke etterspørselen, uvirksom arbeidskraft er mer alvorlig enn å bruke for mye oljepenger.

Stram kommuneøkonomi gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg. Det må legges større vekt på forebyggende helsearbeid som reduserer behovet for reinnleggelse og tidlig bruk av sykehjem. Noen tiltak gir gevinster raskt, andre tar noe lenger tid. Forebygging må få større oppmerksomhet på flere samfunnsområder. Tiltak som retter seg universelt til hele befolkningen kan redusere risikoen for fremtidige plager og sykdom. For at dette arbeidet skal lykkes, må det være til stede et godt og tverrsektorielt planarbeid. De samfunnsøkonomiske gevinstene av en slik vridning av ressursbruken vil være store.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio krever at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde på norsk sokkel og i norske farvann. Det vil sikre like konkurransevilkår slik at norske sjøfolk kan konkurrere om arbeidsplassene i havrommet.

Norge må være åpne for å ta imot flere flyktninger. Mottaksberedskapen må være høy. Kommunenes utgifter til integrering av flyktninger må dekkes fullt ut, det vil få opp tempoet i bosettingen og øke overgangen til utdanning og arbeid. Hurtigsporet må styrkes og videreutvikles. Unio avviser alle forslag som åpner for lavere avlønning av flyktninger. Det er

spesielt viktig å holde på den norske arbeidslivsmodell når mange flyktninger skal ut i arbeidsmarkedet.

Lønn og arbeidsmarked

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal kunne sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar.

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen og partssamarbeidet svekkes når politikken endrer maktbalansen 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 styrke ansattes lønns- og arbeidsvilkår og jobbe for fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god 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.

Den såkalte lønnsandelen har holdt seg stabil i norsk industri i flere tiår. Det har ikke vært tilfelle i de øvrige delene av privat sektor. Her har arbeidstakernes andel av verdiskapingen falt betydelig de siste årene. Eierne i bygg og anlegg og tjenesteytende næringer stikker av med en stadig større del av kaka. Årsaken er tiltakende lavlønnskonkurranse, arbeidslivskriminalitet og sosial dumping og lavere organisasjonsgrad. Unio mener at denne utviklingen kan undergrave den norske arbeidslivsmodellen.

Pensjon

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap. Det gir lave forvaltnings- og administrasjonskostnader og større trygghet for en god pensjon.

En god pensjonsordning er livsvarig med akseptabelt nivå, gir like god pensjon for kvinner og menn, og har reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon.

Avtalen mellom LO, Unio, YS, Akademikerne, KS, Spekter og Arbeids- og sosialdepartementet av 3. mars 2018 om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor bygger på prinsippene over.

Avtalen sikrer at de yngre medlemmene får opptjening i tjenstepensjonsordningen etter 67 år slik at de raskest mulig kan kompensere for levealdersjusteringen. Levealdersjustering av pensjonene har ikke vært tema i forhandlingene. Den ble vedtatt av Stortinget med virkning fra 2011 og har også omfattet dagens pensjonsordning for ansatte i offentlig sektor. Med den nye avtalen vil en offentlig ansatt som er 25 år i dag kunne kompensere for levealdersjusteringen 2 år raskere enn om vi hadde videreført dagens ordning. Pensjonsreformen som Stortinget har vedtatt medfører at ansatte som trenger å gå av tidlig får vesentlig lavere pensjon enn ansatte som klarer å stå lenger i jobb. Stortingets vedtak om levealdersjustering endres ikke av den nye pensjonsavtalen.

AFP-ordningen legges om til et livsvarig påslag. De som ikke kvalifiserer til ny AFP får en betinget tjenstepensjon som tetter «AFP-hullene».

Avtalen omfatter nye samordningsregler der opptjening fra dagens offentlige tjenstepensjon samordnes med ny folketrygd. De nye reglene har en profil som sikrer at vi ikke får «nullpensjonister».

For årskullene som er født i 1963 eller senere er det også overgangsordninger for å ta hensyn til opptjente rettigheter i dagens tjenstepensjonsordning før 2011 samt et tidligpensjonstillegg som sikrer et høyere livsvarig pensjonsnivå for de som går av tidlig. Unio er tilfreds med at vi fikk på plass et tidligpensjonstillegg, men tilleggets størrelse burde vært større og flere årskull skulle vært omfattet.

For at flere ansatte skal ha reell mulighet til å stå lenger i arbeid, er det behov for at partene starter et arbeid for å diskutere tiltak som kan bidra til dette.

Avtalen anerkjenner at uføre ikke kan kompensere for levealdersjusteringen på samme måte som de som er i arbeid. Uføres alderspensjon i offentlig tjenstepensjon skal tilpasses folketrygden slik at det sikres et godt nivå ved 67 år i forhold til arbeidsføre.

Avtalen sier at det vil være et behov for særaldersgrenser knyttet til sikkerhet og belastning også i framtiden. Avtalen har sikringsbestemmelser for mange årskull, og det skal føres forhandlinger om tilpasningen til ny folketrygd for yngre årskull. Endringer kan være forhøyet opptjeningssats eller videreføring i bruttoordningen. Endringene forutsetter enighet mellom partene.

I privat sektor og deler av offentlig sektor angripes ansattes pensjonsrettigheter av arbeidsgivere som jakter lavere og forutsigbare kostnader, f.eks. gjennom anbud, konkurranseutsetting og tariffhopping.

Unio mener at private aktører som leverer fullt ut offentlig finansierte tjenester ikke skal kunne profitere på å bytte arbeidsgiverorganisasjon og pensjonsordning. Dette er ikke i samsvar med den norske arbeidslivsmodellen og partsamarbeidet og bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 2½ prosent i 2017. De foreløpige anslagene er 2½ lønnsvekst for både arbeidere og funksjonærer.

Konsumprisene steg med 1,8 prosent fra 2016 til 2017. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2017 var «rundt 2 prosent».

TBU anslår konsumprisveksten fra 2017 til 2018 til «om lag 2 prosent». SSB sitt anslag for prisveksten i 2018 fra mars 2018 er 2,0 prosent. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronekursen og elektrisitetsprisene.

Føringer:

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at rammene for årets hovedoppgjør gir klar reallønnsvekst
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Der forholdene tilsier det, bør prosenttillegg prioriteres. Flere lønns- og systemmessige virkemidler må vurderes i de enkelte tariffområder
- Partsarbeid om tiltak for å bedre mulighetene til å stå lenger i arbeid før pensjonering bør prioriteres
- I hovedsak bør sosiale bestemmelser videreføres
- Unios krav i 2018 skal gjenspeile dette inntektspolitiske dokument, og kravene skal behandles nærmere i Unios forhandlingsutvalg/delegasjoner i de enkelte tariffområder