

# **TARIFFOPPGJØRET**

**1. mai 2013**

**Oslo kommune**



**KRAV NR. 1**

**25. april 2013 – kl. 13.00**

## **Grunnlaget for forhandlingene**

Akademikerne viser til Overenskomster i Oslo kommune, Del A § 18.3, 2. avtaleår:

*Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene 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, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.*

*Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14– fjorten – dagers varsel – med utløp tidligst 01.05.2013.*

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

*Twistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt. jf.§ 18.1*

## **Bakgrunn for Akademikernes krav**

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 velferdstjenester 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.

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.

*“Endelig hovedrapport om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013” fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer fra 2011 til 2012 ble 4,2 %. Ansatte i kommunesektoren hadde i samme periode en lønnsvekst på 4,1 %.*

Akademikerne mener at alle arbeidstakere skal opprettholde eller forbedre sin reallønn.

Overhenget inn i 2013 og den antatte prisvekst i 2013 betyr at Oslo kommunes tariffområde har en liten reallønnsforbedring utelukkende som følge av overhenget.

Sett på bakgrunn av at alle ansatte har en liten reallønnsforbedring før tariffoppgjøret begynner, er utfordringene i lønnsoppgjøret etter Akademikernes mening at oppgjøret må bidra til at kommunens ulike virksomheter beholder kompetanse og ikke svekker sin posisjon i arbeidsmarkedet. En mest mulig målrettet og effektiv anvendelse av økonomien vil være å legge alle disponible midler ut til lokale forhandlinger.

### **Pensjon**

Akademikerne kommer tilbake til krav vedrørende uførepensjon.

### **Krav**

Akademikerne krever at all disponibel økonomi avsettes til lokale forhandlinger.

Akademikerne kommer tilbake til tallfesting av krav.

Akademikerne tar et generelt forbehold om nye/endrede krav.