

# **HOVEDTARIFFOPPGJØRET**

**2020**

**Tariffområdet Oslo kommune**



**KRAV NR. 1**

**3. september 2020**

## **Innledning**

Overenskomsten i Oslo kommune legger, sammen med hovedavtalen, rammene for lønns- og personalpolitikken i kommunen. Derfor er det viktig at også overenskomsten er tilpasset dagens arbeidsliv, at avtalen gir et tilstrekkelig vern for den enkelte arbeidstaker og at avtalen fungerer som et praktisk verktøy for å møte de mulighetene og utfordringene som følger av samfunnsutviklingen. Det være seg for eksempel kompetanseutvikling av ansatte, balanse mellom arbeidstid og fritid og tilpasning til et mer fleksibelt og digitalisert arbeidsliv. I tillegg ser vi at klima og miljø endres raskere enn noen gang, noe som viser behov for et økt søkelys på miljø og bærekraft og et grønt taktskifte helt ned på virksomhetsnivå.

Akademikerne understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i Oslo kommunes påvirkning på ytre miljø, bærekraft og klima.

Overenskomsten må ta høyde for kommunens behov samt gjenspeile en effektiv og fremtidsrettet forvaltning, og ta høyde for kompetansebehov og konkurranseflate mot øvrig arbeidsmarked. Det er viktig å beholde og rekruttere ansatte med riktig kompetanse for å yte gode leveranser og ivareta samfunnsoppdraget. Partene lokalt er de som best kjenner sin egen virkelighet. For å tiltrekke seg og videreutvikle medarbeidere, må overenskomsten legge til rette for at lønn må kunne benyttes som et aktivt personalpolitisk virkemiddel i virksomhetene.

Akademikerne er klare på at partssamarbeidet lokalt må ivaretas, og at lønns- og personalpolitikken må utformes og forvaltes i samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Korona-pandemien bidrar til at mange tar i bruk nye digitale verktøy og mange har måttet finne alternative måter å organisere arbeidet på. En stor del arbeidstakere jobber hjemmefra, og avvikende arbeidstidsordninger har vært benyttet for å opprettholde vitale tjenester til befolkningen. Denne situasjonen viser et behov og et rom for fleksibilitet i arbeidstidsordninger og i arbeidsmetoder. Situasjonen er svært krevende for mange, men viktige erfaringer er tilegnet og må bygges videre på. En økt fleksibilitet med hensyn til bruk av fjernkontorløsninger oppleves i all hovedsak som positivt for arbeidstakerne, men den økte fleksibiliteten har på den annen side synliggjort behovet for et tydelig skille mellom arbeidstid og fritid. Fokus på og viljen til kompetanseutvikling har aktualisert seg med ny styrke, både faglig utvikling og oppdatering på digitale arbeidsmåter.

Det er viktig at vi har et avtaleverk som både gir den nødvendige fleksibilitet, trygghet og vern når arbeidslivet avviker fra det normale, men som også gir muligheter for tilpasninger i en normalsituasjon. Vi ser at de beste løsningene kommer ved et godt samarbeid mellom partene, og vi må sørge for at også dette samarbeidet har gode rammevilkår slik at det kan fungere etter sin hensikt.

## **Økonomi**

Grunnet korona-pandemien, er det økonomiske bildet endret siden i våren 2020, og det er også knyttet usikkerhet om den fremtidige utviklingen. Siste anslag fra Teknisk Beregningsutvalg (TBU) viser en forventet prisvekst på 1,4 % for 2020.

Overhenget i Oslo kommune inn i 2020 er 0,85 % samlet. Forventet lønnsglidning i Oslo kommune i 2020 er 0,3%.

## Forhandlingssystemet

Overgang til endret forhandlingsordning i Oslo kommune for ansatte med medlemskap i akademikerforeningene og samarbeidende foreninger

### Tilrettelegging:

Ansatte medarbeidere med akademisk utdanning innplasseres i stillingskodene som er spesielt opprettet for definerte fagområder. Øvrige, innarbeidede koder for akademisk utdannede medarbeidere videreføres. Kodestrukturen harmoniseres og forenkles som en del av denne prosessen. Dette gjelder særlig kodestrukturen i teknisk sektor.

Dette gjøres før tariffoppgjøret i 2021:

- Det opprettes i tillegg en ny kode **472 Rådgiver/saksbehandler** for stillinger der den ansatte har akademisk utdanning, men der ingen av de nåværende kodene er egnet.
- Medlemmer av akademikerorganisasjonene med samarbeidende organisasjoner som innehar lederstillinger, og som ikke omfattes av Oslo kommunes avlønningssystem for toppledere, plasseres i ny stillingskode **473 Leder**.
- Medlemmer av akademikerforeningene og samarbeidende organisasjoner med ansettelse i Bystyrets sekretariat (BYS) og Byrådsavdelingene (BYR) er i dag plassert i stillingskoder definert i egne avtaler for henholdsvis BYS og BYR.

Følgende stillingskoder brukes:

Rådgiver

Spesialrådgiver

Fagsjef

Fagsjef/komitesekretær

Avdelingsleder

### Overføring:

Samtlige av kodene som det vises til ovenfor flyttes over til avtaleområde LOK. Dette innebærer at punkt 9, del B i dokument 25 gjøres gjeldende for denne gruppen.

Overflyttingen gjøres i forkant av tariffoppgjøret 2021.

Medarbeidere som er plassert i de aktuelle kodene, og som ikke er medlem av en akademikerorganisasjon, gis mulighet til å reservere seg fra overflyttingen.

Etter at overføringen til punkt 9 er gjennomført er partene enige om at det skal utarbeide en ny forenklet kodestruktur for ansatte som omfattes av kap. 9.

### Lokale forhandlinger etter punkt 9 del B dokument 25

Gjeldende tekst er som følger:

Dette kapittelet gjelder for stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf. stillingsregisteret. Lønnsfastsettelsen for disse gruppene foregår i sin helhet lokalt i virksomheten. Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt. Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt i virksomheten.

### Endringer i avtaleformulering

Følgende endringer og tilføyelser gjøres i punkt 9 del B dokument 25

Siste to setninger i første avsnitt, gjengitt nedenfor strykes:

Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.

Disse erstattes av følgende setning:

*Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter behandles saken etter bestemmelsene i § 16.3 Tvisteløsning-Ankeutvalg i del A i dokument 25.*

**Som en følge av dette må det også gjøres en redaksjonell endring slik at §16.3 gjøres gjeldende også for punkt 9.**

I tillegg tilføyes et nytt siste avsnitt i punkt 9 med følgende ordlyd:

*Det vises til § 15.1 Administrative vedtak og protokolltilførsel nr1 i § 16.2., del B, dokument 25.*

**(Bestemmelsene beskriver kommunens mulighet til å gi administrative tillegg.)**

*Partene er enige om at administrative tillegg for medarbeidere som omfattes av punkt 9 i størst mulig grad skal inngå og behandles som en del av de årlige forhandlingene i punkt 9 Lokal lønnsdannelse*

## **C ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER**

Som eneste kommune i landet har Oslo kommune en særavtale for undervisningspersonale hvor forhandlingsretten er forbeholdt kun en part på arbeidstakersiden. Bestemmelsen om at arbeidstakerorganisasjoner som organiserer færre enn 17,5 % av de ansatte ikke kan ha egen avtale er udemokratisk og ikke i tråd med Hovedavtalens prinsipper om medbestemmelse og medinnflytelse.

Norsk Lektorlag, Tekna, NITO og flere av våre andre foreninger organiserer undervisningsansatte.

Norsk Lektorlag alene har ca. 600 medlemmer i undervisningsstillinger i Oslo kommune, hvorav ca. 350 underviser i videregående skole. Det utgjør om lag 16,7 % av undervisningspersonalet og om lag 30 % av lektorer i videregående skoler i Oslo. Det er helt urimelig at Norsk Lektorlag og våre andre foreninger som organiserer undervisningsansatte ikke kan forhandle om disse medlemmenes ansettelsesforhold, arbeidstidsordninger og spesielle lønnsforhold.

På de skolene hvor vi har flest medlemmer, Elvebakken vgs, Kongshavn vgs og Oslo handelsgymnasium, organiserer vi så mange som 37 % av undervisningspersonalet og 46 % av lektorene. På disse skolene har ikke våre lokale tillitsvalgte rett til å forhandle om lokal arbeidstidsavtale på vegne av sine medlemmer, men er prisgitt tillitsvalgte fra andre foreninger. Dette skiller seg fra alle landets kommuner og fylkeskommuner. Akademikerne anser dette som et demokratisk problem.

I meklingen i hovedoppgjøret 2018 forpliktet Oslo kommune seg til å invitere til samtaler med forhandlingssammenslutningene om vilkår for at en organisasjon kan inngå en særbestemmelse. Akademikerne medlemsforeninger opplevde at kommunen ikke tok disse samtalene på alvor og lot de andre forhandlingssammenslutningene legge premissene.

### **Akademikerne krever**

- Endringer i fellesbestemmelsene del A, slik det fremgår av vedlegg 1.
- Endringer i del B, punkt 9, slik det fremgår av vedlegg 2
- Endringer i del C slik det fremgår av vedlegg 3
- Økonomisk oppgjør som bidrar til å beholde kompetanse i kommunene
- All tid medgått til arbeid er arbeidstid og må kompenseres. Det må tydeliggjøres et skille mellom arbeidstid og fritid, men med mulighet til fleksible løsninger.

Akademikerne tar forbehold om nye og eller endrede krav

## Vedlegg 1

### **Krav om endringer i fellesbestemmelser del A**

(sletting av eksisterende tekst merkes ~~gjennomstreking~~, ny tekst merkes *kursiv*)

#### § 7.1 Pensjon

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

*Det føres forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene om endringer i pensjonsvedtektene.*

~~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.

#### §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 tjenstedag i den høyere stilling.

#### § 16.3 Tvisteløsning - ankeutvalg

Ankeutvalg som nevnt i §§ 16.1, ~~og~~ 16.2 *og del B punkt 9* opprettes som et permanent utvalg bestående av 5 medlemmer, hvorav hver av partene velger 2 og det femte medlem - lederen - oppnevnes av Riksmekleren dersom partene ikke blir enige om valget.

Ved behandlingen av justeringsoppgjør etter § 16.1, oppnevner forhandlingssammenslutningen arbeidstakernes 2 medlemmer, og ved behandling av krav etter § 16.2 oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommendes organisasjon. *Ved behandling av krav etter Generelle særbestemmelser, del B punkt 9 oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommende organisasjon.*

Utvalget avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. Det fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

Utvalget avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 16.2.

Dersom kommunens forberedelse av et krav har tatt urimelig lang tid, kan utvalget fastsette tilbakevirkning.

Partene dekker omkostningene ved det permanente utvalg med en halvdel hver.

#### § 16.5 Likelønnstiltak (NY)

*Lønnplassering etter endt permisjon drøftes mellom arbeidsgiver og arbeidstaker/arbeidstakers tillitsvalgte. Eventuell ny lønnplassering fastsettes administrativt av arbeidsgiver.*

## Vedlegg 2

### **Krav om endringer i generelle særbestemmelser del B**

(sletting av eksisterende tekst merkes *gjennomstrekning*, ny tekst merkes *kursiv*)

#### **1.1.6 Lønnssamtale**

~~Den enkelte arbeidstaker kan be om en lønnsamtale. Gjennomføring kan skje i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen.~~

*Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen 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 hvis arbeidstaker ber om det.*

## **9 Lokal lønnsdannelse**

Dette kapitlet gjelder for stillinger innenfor avtaleområde LOK, jf. stillingsregisteret.

Lønnsfastsettelsen for disse gruppene foregår i sin helhet lokalt i virksomheten. ~~Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter, kan vedkommende organisasjon kreve sentrale forhandlinger. Krav om sentrale forhandlinger må fremmes innen 14 dager etter at lokale forhandlinger iht. ovenstående er avsluttet.~~

*Dersom det ikke oppnås enighet mellom de lokale parter behandles saken etter bestemmelsene i § 16.3 Tvisteløsning-Ankeutvalg i del A i dokument 25.*

De lokale parter gjennomfører forhandlinger etter denne bestemmelsen innen 1. desember hvert år. Ved forhandlingene kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ved forhandlingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i Oslo kommune for øvrig, samt til virksomhetens totale situasjon, herunder økonomi og rekrutteringssituasjonen. Virkningsdato for lønnsendringene er 1. mai med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato.

Ved vurdering av individuelle tillegg i de årlige forhandlinger og ved lønnsfastsettelse utenom de årlige forhandlinger, legges kriterier for lønnsdannelsen til grunn, se Generelle særbestemmelser pkt. 1.3.2.

Lønnsrammesystemet gjelder ikke, bortsett fra der annet er angitt.

Fellesbestemmelsene § 9.1 og kap. 16 gjelder heller ikke. Avgift til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet) beregnes som for øvrige stillinger.

*Partene er enige om at administrative tillegg for medarbeidere som omfattes av punkt 9 i størst mulig grad skal inngå og behandles som en del av de årlige forhandlingene i punkt 9 Lokal lønnsdannelse*

Forhandlinger i henhold til fellesbestemmelsene § 11.12.5 Ukontrollerbar overtid gjennomføres lokalt i virksomheten.

*Ansatte i følgende stillingskoder omfattes av system for lokal lønnsdannelse: (se eget vedlegg med oppstilling av stillinger med lokal lønnsdannelse)*

*Medarbeidere som er plassert i de aktuelle kodene, og som ikke ønsker å omfattes av system for lokal lønnsdannelse gis mulighet til å reservere seg fra overflyttingen. Reservasjonsretten gjøres gjeldende for denne avtaleperioden (1. mai 2020 – 30. april 2022).*

### ***Opplisting av stillinger med lokal lønnsdannelse***

Disse stillingskodene/stillingsbetegnelse gjøres gjeldende for alle tilsvarende nåværende stillinger med akademisk utdanning. Ansatte med akademisk utdanning innplassert i stillinger som saksbehandlere og ulike typer konsulenter innplasseres i fagspesifikke stillinger opplistet nedenfor.

Den enkelte virksomhet kan benytte nåværende stillingsbetegnelser lokalt, Det forutsettes at disse likevel skal omfattes av system for lokal lønnsdannelse

- 046 Ingeniør** (omfatter alle nåværende ingeniør- og bioingeniørstillinger)
- 291 Arkitekt** (omfatter alle nåværende arkitektstillinger)
- 096 Psykolog** (omfatter alle nåværende psykologstillinger)
- 093 Lege** (omfatter alle nåværende legestillinger)
- 860 Utdanningsstilling medisin** (omfatter nåværende medisinerstudent/turnuslege)
- 465 Tannlege** (omfatter alle nåværende tannlegestillinger)
- 063 Jordmor** (omfatter alle nåværende jordmorstillinger)
- 342 Pedagogisk/psykologisk rådgiver** (omfatter alle nåværende pp-rådgivere)
- 460 Advokat**
- 266 Advokatfullmektig**
- 269 Jurist**
- 270 Jurist II**
- 265 Økonomisjef**
- 275 Økonom**
- 280 Økonom II**
- 276 Samfunnsviter**
- 281 Samfunnsviter II**
- 278 Naturviter**
- 282 Naturviter II**
- 472 Rådgiver/saksbehandler ny** (der den ansatte har akademisk utdanning, men der ingen av de nåværende kodene er egnet)
- 473 Leder ny** (lederstillinger med krav om akademisk utdanning, og som ikke omfattes av Oslo kommunes avlønningssystem for toppledere)
- 450 Fagsjef**
- 451 Spesialrådgiver**
- 452 Rådgiver**
- 500 Avdelingsleder**
- 501 Spesialkonsulent**
- 502 Komitesekretær**
- 965 Lektor**
- 966 Lektor m/opprykk**



### Vedlegg 3

## **Krav i ETATSVISE/ENKELTE GRUPPERS SÆRBESTEMMELSER OG SÆRBESTEMMELSER MED DE ENKELTE ORGANISASJONER del C**

### Krav:

#### Vedrørende protokolltilførselen del C:

Akademikerne mener det er viktig å sikre alle organisasjoner reell medbestemmelse og medinnflytelse i en virksomhet for å ivareta egne medlemmers interesser. Høy organisasjonsgrad i arbeidslivet er bærebjelken i den norske arbeidslivsmodellen og bidrar til norske virksomheters innovasjonsevne, produktivitet og bunnlinje. De ulike arbeidstakerorganisasjonene tilbyr arbeidstakere tilhørighet i organisasjoner som de føler tilhørighet til ut fra sine ulike bakgrunner, arbeidsområder og interesser. Akademikerne mener at uten dette mangfoldet av organisasjoner vil vi risikere at organisasjonsgraden vil svekkes.

I kommunal sektor bidrar et godt partssamarbeid til konstruktiv dialog og stadige forbedringer av tjenestene til kommunens innbyggere. Oslo kommune er Norges største arbeidsgiver og har tilgang til høyt kvalifiserte medarbeidere som opparbeider seg verdifull erfaringsbasert kunnskap og som gjennom sine tillitsvalgte kan bidra til nye og bedre løsninger på byens utfordringer og tjenester. Dette fordrer at de tillitsvalgte gis partsrettigheter i de avtalene som angår deres medlemmer. Slik er det ikke i dag.

Bestemmelsen om å opprette og forhandle særbestemmelser betinger at en organisasjon organiserer 17,5 % eller mer av de arbeidstakerne bestemmelsen gjelder for, ekskluderer arbeidstakerorganisasjoner som enkeltvis organiserer en mindre andel.

Akademikerne mener denne bestemmelsen undergraver partsforholdet i Oslo kommune, og ekskluderer store grupper av ansatte fra å bli hørt og representert i forhandlinger om arbeidsvilkår som angår dem. Bestemmelsen bryter med den demokratiske grunnholdningen som preger representasjonssystemer ellers i det norske samfunnet og bidrar til at Oslo kommune er prisgitt disse enkeltorganisasjonenes politikk definerer arbeidsvilkårene i Oslo kommune. Akademikerne krever at betingelsene om å organisere 17,5 % eller mer av de arbeidstakere bestemmelsen gjelder for fjernes, og at andre organisasjoner kan kreve opprettet tilsvarende særbestemmelser med kommunen for en bestemt virksomhet eller en bestemt gruppe arbeidstakere.

#### Krav flyttet inn i Hovedoppgjøret pga. brudd i de preliminære forhandlingene med Oslo kommune: Særbestemmelser for Tekna (Overenskomstens Del C):

Tekna krever at kompensasjon for utrykning og arbeid for overordnet vakt, for personale i Brann- og redningsetaten og Vann- og avløpsetaten reguleres.

Krav: Tekna krever at man går bort fra et kronebeløp og at kompensasjon for utrykning knyttes til ansattes timelønnsats og fastsettes to ganger timelønn.

Krav: NITO krever at satser i særbestemmelsene mellom NITO og Oslo kommune reguleres.