

Medlemsinfo – streik i Oslo kommune 2019

Hvorfor er Akademikerne i streik i Oslo kommune?

Akademikerne har brutt meklingen med Oslo kommune og er nå i streik. Oslo kommune ønsker å fordele alle pengene sentralt, med en profil som ikke prioriterer Akademikernes medlemmer. Vi krevde i oppgjøret at all lønn skulle forhandles lokalt – som belønner den enkeltes kompetanse og innsats og tar hensyn til ulike virksomheters behov. Oslo kommune imøtekom ikke vårt krav, og oppgjøret gikk til mekling. Heller ikke her tilbød kommunen midler til lokale forhandlinger.

Hva er målet med streiken?

Streiken er en markering av vår misnøye med måten lønnen forhandles på i Oslo kommune. Vi ønsker en lønnspolitikk og et lønnsnivå som sikrer at Oslo kommune ikke taper kampen om arbeidskraft. Dette krever at lønnsforhandlingene hvert eneste år skjer lokalt i den enkelte bydel og etat, slik som er vanlig i resten av arbeidslivet. Årets oppgjør er et mellomoppgjør, og det er derfor ikke mulig med et systemskifte. Denne endringen må skje i et hovedoppgjør, og det er vårt mål neste år.

Hvor mange tar vi ut i streik og hva blir konsekvensene?

Vi har tatt ut 140 medlemmer som er ansatt i rådhuset: 119 fra byrådsavdelingene og 18 personer fra bystyrets sekretariat. I tillegg inkluderer det tre hovedtillitsvalgte i kommunen. Disse streiker på vegne av alle Akademikernes medlemmer i Oslo. Vi ønsker ikke å ramme innbyggerne i Oslo, men politikerne som er avhengig av Akademikernes kompetanse. Uttaket rammer politiske prosesser, valgplanlegging og et større digitaliseringsprosjekt.

Hvorfor ønsker Akademikerne et nytt lønssystem?

Dagens lønssystem innebærer at lønnsforhandlingene skjer sentralt, langt fra den enkelte arbeidstaker og virksomhet. Lønnstilleggene gis uavhengig av de ansattes kompetanse, ansvar og innsats, og uavhengig av virksomhetens behov. Dette er en demotiverende lønnspolitikk for den enkelte – og rammer til syvende og sist virksomhetene og tjenestene i Oslo kommune.

Våre medlemmer i Oslo kommune er den eneste akademikergruppen, ved siden av lektorene, som ikke har lokale, kollektive forhandlinger. Etter at hele resten av kommunesektoren gikk over til lokale forhandlinger i 2002, har dette gitt langt bedre uttelling for våre medlemmer. I 2016 fikk også staten nytt system. I Oslo finnes det noen få virksomheter som har lokale forhandlinger, for eksempel Kommuneadvokaten. Etter overgangen til nytt system har lønnsveksten blitt bedre og rekrutteringsutfordringene har blitt mindre.

Skal Oslo være i stand til å rekruttere og beholde høyt utdannede, må de kunne bruke lønn som virkemiddel for å være konkurransedyktige med for eksempel privat sektor. Det er lokalt man vet hvor skoen trykker, og virksomhetene bør derfor selv få lønne de ansatte etter rekrutteringsbehovene de har.

Hva er konsekvensene av dagens lønnssystem?

I oppgjør etter oppgjør velger Oslo kommune å ikke prioritere høyt utdannede. Sentral fordeling av lønn tilgodeser sjelden grupper med høyere utdanning. Resultatet er at deler av kommunen sliter med å beholde erfarne ansatte over tid. I Plan- og bygningsetaten er for eksempel turn overen høy, det samme gjelder Næringsetaten. Dette gir høye opplæringskostnader og på sikt lavere kvalitet på tjenestene. Oslo kommune bruker til gjengjeld milliardbeløp på konsulenter – som går på bekostning av satsning på egne ansatte over tid.

Fordi dagens lønnssystem fungerer såpass dårlig, har det tvunget seg frem en praksis med å gi lønnstillegg utenom de formelle forhandlingene (administrative tillegg). Disse tilleggene gis til enkeltpersoner og grupper uten fastsatte kriterier, og praktiseres ulikt fra virksomhet til virksomhet. Dette er et uforutsigbart og lite gjennomiktig system der de tillitsvalgte ikke er involvert. Vi ønsker et rettferdig system med faste lønnskriterier.

Hvordan vil lokale forhandlinger foregå i praksis?

Lønnsutviklingen for våre medlemmer vil skje lokalt, der medlemmene ivaretas i kollektive, lokale forhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at alle ansatte får en rimelig lønnsutvikling over tid. Sammen med de tillitsvalgte kan de forhandle frem generelle lønnstillegg til alle, bli enige om å løfte spesielle grupper som trenger det, og gi individuelle tillegg. Dette fungerer godt for Akademikernes medlemmer i staten og i kommunesektoren.