

*kunnskap gir vekst*

Lønnspolitisk strategi 2007 – 2009  
Av forhandlingssjef Frank O. Anthun

Hotel Bristol, 15. oktober 2007

# Lønnspolitisk "mandat" fra arbeidsprogrammet 2007 - 2009

- Forskerforbundet skal utvikle en lønnspolitisk strategi som bidrar til at alle ansatte innen forskning og høyere utdanning skal få en lønn som gjenspeiler deres utdanning, kompetanse og ansvar.
- Vårt konkrete mål for perioden er å få til et solid lønnsløft for våre medlemmer innen forskning og høyere utdanning, både i offentlig og privat sektor.

## Hva er målet vårt?

- Skal vi angi noe kronebeløp eller prosent i forhold til dagens nivå?
- Eller skal vi sammenligne oss med andre yrkesgrupper både i offentlig og privat sektor?
- Skal vi også sammenligne oss med lønnsforholdene internasjonalt?
- Eller skal vi la være å konkretisere noen tall og størrelser, men bare operere med begrepet ”betydelig lønnsløft”?

## Hvorfor skal vi få et lønnsløft?

- forskning og høyere utdanning er et av våre aller viktigste satsningsområder for å beholde og videreutvikle velferdssamfunnet
- Vi må ha noe å leve av når oljealderen går mot slutten (forskere mener dette vil skje fra 2020 av)
- Sektoren trenger de best kvalifiserte kandidatene fra universitetene og høyskolene og da må de gis virkemidler som gjør sektoren attraktiv og konkurransedyktig
- Den store aldersavgangen i sektoren vår de nærmeste årene nødvendiggjør en slik rekrutteringspolitikk

## **Forts. Hvorfor skal vi få et lønnsløft?**

- Det er en klar sammenheng mellom lønnsnivå og karrierevalg. Slik lønnsnivået i dag fremstår i vår sektor, er det lite attraktivt (jfr SSB rapporten til Hægeland og Møen)
- Myndighetene og institusjonene selv (bla NTNU) har som ambisjon at Norge skal bli en ledende nasjon når det gjelder forskning, og at høyere utdanning skal være på et høyt internasjonalt nivå - og et solid lønnsløft må vel være et selvsagt virkemiddel for å nå dette målet!

# Hvilke virkemidler har vi ? Staten

- **Lønndannelsen i staten**
  - Begrensning i forhold til frontfaget
- **Tabellen**
  - Kombinasjonen krone- og prosenttillegg
- **Justeringer / spesielle tiltak**
  - Hva gir best uttelling? En rekke krav? Spissing av krav?
- **Lokale forhandlinger (2..3.3 – 2.3.4)**
  - Tilskudd fra egne midler?
  - Beholde/rekruttere?
- **Andre elementer**
  - Lønn ved tilsetting og etter prøvetid?
  - Produktivitetsavtaler (2.3.5)

## Hvilke virkemidler har vi ? HSH og Abelia

- HSH (HUK-området ) – følger staten
- Abelia – påvirket av staten
- Fellestrekk – vi er relativt store innenfor (HUK-området) og vi er relativt store på hver enkel arbeidsplass (Abelia)

## Hvilke virkemidler har vi? – KS-sektor og Spekter

- KS- sektor – lokale forhandlinger etter kap. 5
- Spekter – alt forhandles lokalt
- Fellestrekk – vi er relativt små på hver enkel arbeidsplass
  - Kan dette gi oss en gevinst?

# Hvilke rammebetingelser har vi?

- Trange økonomiske vilkår
  - Er sektoren for forsiktig i pengebruken?
  - Er medlemmene våre for beskjedne når det gjelder å stille krav?
  - Utnytter vi lønssystemene godt nok?

## Veivalg

- Krever vi et lønnsløft for alle medlemmene samtidig?
- Kan vi kjøre frem noen stillinger som en spydspiss?
- Bør vi være mer offensiv når det gjelder lønnskrav for markedsutsatte stillingsgrupper?
- Hvor store lønnsforskjeller kan vi akseptere?
- Er det realistisk å arbeide for en "lønnspakke"?
- Hvem bør vi alliere oss med?