

# **Forskerforbundet: Lønnspolitisk strategi 2010–2012**

## INNHOOLD:

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>3</b>
A) Utfordringen.....	3
B) Hva kan vi gjøre for å bedre lønnsutviklingen?.....	3
C) Hvilke mål skal vi sette oss for lønnsutviklingen? .....	3
D) Hvordan kan vi bedre utnytte de mulighetene som ligger i de ulike avtaleverk og forhandlingsordninger?.....	4
<b>1. LØNNSUTVIKLING FOR VÅRE GRUPPER</b> .....	<b>4</b>
A) Lønnspolitisk forankring, medlemsmasse og tariffavtaler i ulike sektorer .....	4
B) En kort situasjonsbeskrivelse av lønnsutviklingen .....	5
C) Hva er årsakene til den negative lønnsutviklingen? .....	6
<b>2. FORSKERFORBUNDETS LØNNSSTRATEGI</b> .....	<b>7</b>
A) Betydningen av forskning og kunnskapsforvaltning som lønnspolitisk argument .....	8
B) Hvorfor er det viktig at de som arbeider innen forskning og høyere utdanning sikres en bedre lønnsutvikling? .....	8
<b>3. LØNNSPOLITISKE MÅL</b> .....	<b>9</b>
A) Overordnede lønnspolitiske mål .....	9
B) Mål for representantskapsperioden 2010–2012 .....	9
<b>4. LØNNSPOLITISKE VIRKEMIDLER</b> .....	<b>10</b>
A) Dagens tariffsystem – det sentrale arbeidet.....	10
B) Det lokale lønnsarbeidet.....	11
C) Styrket kompetanse i organisasjonen.....	12
D) Ekstraordinære tiltak og virkemidler .....	13
<b>VEDLEGG:</b>	
Vedlegg 1: En oversikt over forhandlingsområdene .....	15
Vedlegg 2: Dokumentasjon av lønnsutvikling for våre grupper .....	16
Vedlegg 3: Notat om årsaker til den negative lønnsutviklingen m.m. ....	22

## SAMMENDRAG

Forskerforbundets formålsparagraf (§1) er fundamentet for forbundets lønnspolitikk:

*”Forskerforbundet har til formål å bedre arbeidsvilkårene innen forskning og høyere utdanning og å ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser.”*

Bestemmelsen forplikter oss til å arbeide for at medlemmene får best mulige lønnsvilkår, og at vi til enhver tid bruker de virkemidler som er mulig for å oppnå det beste resultatet.

### A) Utfordringen

Det er bred erkjennelse av at sektoren forskning og høyere utdanning har en helt avgjørende betydning for verdiskapingen i samfunnet og for utviklingen av Norge som velferdssamfunn, kunnskaps- og kulturnasjon. Uten en bred satsing på denne sektoren er det stor fare for at vi konkurransemessig sakter ut i forhold til andre land. Det er også fare for at vi ikke klarer å skape et større spekter av nye næringer og mange nok nye og interessante arbeidsplasser til de kommende generasjonene. På tross av denne erkjennelsen er forholdet at andre sektorer i dag kan tilby langt bedre lønnsbetingelser enn sektoren forskning og høyere utdanning. Konsekvensene av dette kan bli at vi taper i konkurransen om den beste arbeidskraften. Denne situasjonen kan vi ikke leve med lenger. Lønnsnivået må opp. Det er i hele samfunnets interesse å sikre forskning og høyere utdanning den best kvalifiserte og motiverte arbeidskraften.

Forskerforbundets hovedstyre har utarbeidet en lønnsstrategi for representantskapsperioden 2010–2012 som skal bidra til å realisere målsettingen om vesentlig høyere lønn for forbundets medlemmer. Strategien er vedtatt av Forskerforbundets Representantskap 12.–13. oktober 2009.

### B) Hva kan vi gjøre for å bedre lønnsutviklingen?

- Vi må skape en større forståelse for nødvendigheten av å satse på forskning og høyere utdanning.
- Vi må få til en bred samfunnsmessig erkjennelse av at satsing på forskning og høyere utdanning er den beste politikken vi kan møte tider med lavkonjunkturer på.
- Vi må få fram gevinstene for samfunnet av å rekruttere de best kvalifiserte og motiverte kandidatene til stillinger ved våre universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og andre kunnskapsproduserende og kunnskapsforvaltende institusjoner.
- Vi må bygge opp solid dokumentasjon og tallgrunnlag for våre argumenter.
- Vi må bygge opp solide nettverk og skape flest mulige allianser som kan støtte opp under våre lønnskrav.
- Vi må mobilisere tillitsvalgte og medlemmer i lønnsarbeidet.
- Vi må utnytte de mulighetene som ligger i de forskjellige avtaleverk og forhandlingsordninger.
- Vi må arbeide for ekstraordinære lønnstiltak i og utenom avtaleverkene.

### C) Hvilke mål skal vi sette oss for lønnsutviklingen?

På kort sikt, dvs. i løpet av representantskapsperioden 2010–2012, skal våre medlemmer i gjennomsnitt ha hatt en klart bedre lønnsutvikling enn sammenlignbare grupper i offentlig sektor og vi skal ha redusert lønnsgapet i forhold til privat sektor. Som eksempel på et konkret lønns mål for denne perioden skal gjennomsnittslønnen for de av medlemmene våre som er plassert i lønsspenn være avlønnet midt i spennet. Dette innebærer eksempelvis at gjennomsnittslønnen for professor, som i 2008 er ltr. 77, skal opp på ltr. 81.

## **D) Hvordan kan vi bedre utnytte de mulighetene som ligger i de ulike avtaleverk og forhandlingsordninger?**

Vi må få til en størst mulig disponibel ramme for de tradisjonelle oppgjørene, samt få til en fordeling av rammen som tilgodeser våre grupper.

I de sentrale forhandlingene i stat og HSH må vi fremme krav som gir størst mulige disponible rammer, bl.a. med prosentvise tillegg på tabellen. Når det gjelder justeringsoppgjørene i disse sektorene må vi, for å få best mulig gjennomslag for kravene våre, drive et aktivt påvirkningsarbeid og alliansebygging i god tid forut for forhandlingene. I de årlige lokale lønnsforhandlingene (2.3.3) må vi arbeide for at arbeidsgiver skyter inn ekstra midler, samt sørge for at den lokale lønnspolitikken ”treffer” våre grupper. Vi må dessuten maksimalt utnytte de mulighetene som ligger i 2.3.4 og 2.3.8-forhandlingene og lønnsfastsettingen ved ansettelse i stilling.

Et element for lønnsdannelse vi til nå i minimalt omfang har nyttiggjort oss, er de mulighetene som ligger i Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.5 om produktivitetsavtale/ effektiviseringstiltak. Denne bestemmelsen bør for eksempel kunne brukes der arbeidsgiver unnlater å erstatte arbeidstakere som har sluttet med nye arbeidstakere, noe vi til stadighet står overfor i vår sektor.

I KS-, Spekter- og Abelia-området, hvor all lønnsdannelse for våre medlemmer skjer lokalt, må vi gjennom forarbeid og velbegrunnede krav få til en størst mulig disponibel ramme til våre medlemmer.

Vi innser imidlertid at det vil være svært vanskelig å få til et vesentlig lønnsloft for medlemmene uten at det iverksettes ekstraordinære lønsmessige tiltak. Det nedsettes derfor en gruppe direkte under Hovedstyret som skal jobbe fram en tiltaksplan som vil bidra til vesentlig lønnsvekst for forbundets medlemmer.

## **1. LØNNSUTVIKLING FOR VÅRE GRUPPER**

Når vi skal tegne et bilde av medlemmenes lønnsutvikling, må vi ikke underslå at vi også kan vise til positive resultater. Ved hvert eneste justeringsoppgjør i statlig sektor siden tidlig på 1990-tallet har vi oppnådd mer enn pro rata for våre medlemmer, og justeringsoppgjørene i staten har også hatt overslagseffekt til privat og kommunal sektor. Overføringene av stipendiat- og førstestillingene (herunder postdoktor) fra lønsspenn til lønnsramme har gitt disse gruppene en bedre lønnsutvikling enn de ellers ville ha fått, og våre prioriteringer av de vitenskapelige toppstillingene har bidratt til å trekke opp andre vitenskapelige stillingsgrupper i alle sektorer. Et lite, men riktig skritt på veien har også vært at de like kronetilleggene på de statlige lønnstabellene, som også har virket svært negativt inn på lønnsutviklingen for våre medlemmer i privat sektor, fra 2002 er erstattet med krone/ prosenttillegg. Dette fordi de fleste av våre medlemmer er i ”prosentområdet”.

Det vil bli svært krevende, for ikke å si umulig, å få til et lønnsloft for samtlige medlemmer til samme tid. Strategien vår forutsetter derfor at vi underveis og til ulike tidspunkt må foreta prioriteringer med fokus på ulike stillingsgrupper. Det å få til gode resultater for enkeltgrupper tror vi imidlertid vil ha overslagseffekt til andre grupper i neste omgang. I denne forbindelse kan vi nevne at de resultatene vi til nå har oppnådd for høgskolelektorer, førsteamanuenser og professorer har gitt tilsvarende uttelling for de sammenlignbare forskerstillingene både i privat og i statlig instituttsektor.

## **A) Lønnspolitisk forankring, medlemsmasse og tariffavtaler i ulike sektorer**

Det store flertallet av Forskerforbundets medlemmer er vitenskapelig ansatte i statlig sektor, men vi har også medlemsgrupper i offentlige og private forskningsinstitutter, i administrative stillinger og i helseforetak, kommunale og fylkeskommunale virksomheter, samt innenfor tariffområder i privat sektor.

Antall medlemmer i ulike tariffområder per 1. juli 2009 (avrundet):

Stat:	11 800	KS/Oslo:	400	Abelia/NHO:	1 100
HSH:	700	Spekter Trad:	200	Spekter Helse:	700

Frittstående/ikke reg. (yrkesaktive): 400

Lønnsforhandlingene gjennomføres i henhold til avtaleverkene i de ulike sektorene. I statssektoren er det hovedsammenslutningene som har den formelle forhandlingsretten og kan vedta eller forkaste et forhandlingsresultat. I kommunal sektor (KS-området og Oslo kommune) samt i Spekter-, HSH- og KA-områdene er det hovedorganisasjonenes forhandlings sammenslutninger som fører de overordnede forhandlingene, men hvert enkelt forbund i forhandlings sammenslutningene kan vedta eller forkaste et forhandlingsresultat. I Abelia-området forhandler Forskerforbundet på egen hånd. For nærmere beskrivelse av forhandlingsområdene, se vedlegg 1.

Unio har således en helt sentral rolle i lønnsforhandlingene innen de fleste sektorene og ivaretar våre interesser. For at dette skal skje på den best mulige måten, må forbundet være en aktiv aktør i Unios styre og en pådriver i forhandlingsutvalgene for å få gjennomslag for krav som ivaretar medlemmenes interesser.

I staten, HSH, Oslo kommune og KA skjer lønnsdannelsen som en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg. I de øvrige sektorene skjer all lønnsdannelse for hoveddelen av Forskerforbundets medlemmer gjennom lokale forhandlinger.

Den tredelte modellen for lønnsdannelse i staten påvirker lønnsdannelsen i flere av de private instituttene hvor man bruker lønnstabell, gir gruppetillegg og individuelle tillegg.

Den vitenskapelige stillingsstrukturen i staten er også etablert i de fleste private forskningsinstituttene, ved museene og i flere forskningsmiljøer i helseforetak. Når det gjelder administrative, bibliotekfaglige og tekniske stillinger, er det store likheter i stillingskategoriene mellom privat og offentlig sektor. Dette innebærer at lønnsdannelsen i staten, spesielt for de vitenskapelige stillingene, får overslagseffekt til de andre sektorene.

## B) En kort situasjonsbeskrivelse av lønnsutviklingen

Det er dokumentert at grupper av ansatte i stillinger som Forskerforbundet organiserer, i over 30 år har hatt en svakere lønnsutvikling enn sammenlignbare grupper i privat og offentlig sektor. Beregninger utført blant annet av Statens lønnskomité av 1988 samt undersøkelser og beregninger fra Institutt for samfunnsforskning og Statistisk sentralbyrå (SSB) gir et entydig bilde av denne negative lønnsutviklingen (Se vedlegg 1 og 2). En viktig årsak til dette er utstrakt bruk av sentrale kronetillegg.

Lønnsnivået for statsansatte forskere lå 36 % under lønnsnivået for personer med tilsvarende kompetanse i privat sektor og 12 % under lønnsnivået for andre statsansatte med tilsvarende utdanningsbakgrunn (Jf. vedlegg 2). Statsansatte forskere har også de senere årene hatt en lavere lønnsutvikling enn andre langtidsutdannede i staten. Tabellen under viser at også lønnsgapet til sammenlignbare grupper i privat sektor øker. Den viser gjennomsnittlig månedslønn og prosentvis lønnsutvikling de siste 4 årene for noen av våre grupper i relasjon til sammenlignbare grupper i privat sektor.

	<b>Månedslønn 2008</b>	<b>%-vis utvikling siden 2004</b>
Ansatte i industrien med mer enn 4 års høyere utdanning	56.344	24,2%
Ansatte i finans med mer enn 4 års høyere utdanning	67.437	34,2%
Ansatte i bygg/anlegg med mer enn 4 års høyere utdanning	57.971	29,4%
Professor	52.735	24,5%
Førsteamanuensis	41.252	19,4%
Førstelektor	40.844	19,1%
Høgskolelektor	38.564	17,5%

Forsker	38.189	19,2%
Hovedbibliotekar	35.802	18,1%
Avdelingsbibliotekar/Spesialbibliotekar	31.877	18,0%
Ansatte i staten med mer enn 4 års høyere utdanning	41.026	24,4%

Også administrative stillinger i staten, som seniorrådgiver, rådgiver og seniorkonsulent, har hatt dårligere lønnsutvikling enn sammenlignbare grupper i privat sektor.

De private forskningsinstituttene hvor Forskerforbundet har mange medlemmer, er institusjoner med nær tilknytning til universitetene og høyskolene. Mange av disse sliter med dårlig økonomi, og lønnsnivået og lønnsutvikling for medlemmene her er stort sett på det samme nivå som vitenskapelige stillinger i staten. De fleste museene er organisert i HSH, og siden tariffavtalen for museene er identisk med Hovedtariffavtalen i staten må vi anta at det samme bildet gjør seg gjeldende her.

### C) Hva er årsakene til den negative lønnsutviklingen?

Dette årsakskomplekset kan deles i fire – det ene er knyttet til pris, lønn og etterspørsel i offentlig versus privat sektor, det andre er knyttet til spesielle forhold på tilbudssiden av arbeidsmarkedet for forskere, det tredje er knyttet til forhandlingsregimet i offentlig sektor og det fjerde til finansieringssystemet for universiteter og høyskoler.

Det første går under navnet *Baumols sykdom*: Potensialet for produktivitsvekst varierer sterkt mellom sektorene, men er begrenset for høyere utdanning. Sektoren øker samlet sett siden det er økt etterspørsel etter utdannet arbeidskraft fra andre sektorer. Men skal det offentlige ha mulighet til å rekruttere, må lønnsveksten ligge over produktiviteten i sektoren og konkurrere med lønnsutviklingen for øvrig. Dette igjen øker enhetskostnadene i offentlig tjenesteproduksjon, setter offentlige budsjetter under sterkt press og fører til offentlig armod og privat rikdom. Det er to forhold som gjør utdanningssektoren særlig sårbar for Baumols sykdom: 1. Det offentlige har markedsrett i lønnsforhandlinger og kan i stor grad diktere lønn, og 2. det tar lang tid før redusert kvalitet på tjenestene blir synlig. Forskere og UH-lærere er i stor grad fastlåst i karrierevalget sitt, og det er derfor i kvaliteten på nyrekrutterte at endringen skjer og derfor tar det lang tid før det gir effekt.

Lønnsdannelsen for forskere påvirkes for det andre av forhold på tilbudssiden. Det offentlige har gjennom ulike rekrutteringstiltak sørget for en betydelig økning i produksjonen av doktorgradskandidater de siste årene. Det økte tilbudet av doktorer har de siste årene vært uforholdsmessig mye større enn tilgangen på ordinære vitenskapelige stillinger. Spesielt innenfor universitetssektoren er det i dag en svært stor andel utdannede forskere i midlertidige stillinger. Gjennomsnittsalderen for den første faste ansettelse i UH-sektoren er derfor over 40 år, og arbeidsgiver trenger derfor som regel ikke tilby mer enn minstelønn for å få besatt de ledige stillingene. Det er dessuten stort sett få aktuelle forskningsarbeidsplasser i hver arbeidsmarkedsregion. Hovedregelen er derfor at forskere som får en fast stilling ved et universitet eller en høyskole blir på samme arbeidsplass yrkeskarrieren ut. Den relativt lave mobiliteten i sektoren bidrar til at lønnsglidningen for forskere stort sett er langt lavere enn tilsvarende for grupper med en kompetanse som ikke i samme grad er sektor- og/eller arbeidsplassspesifikk.

Det tredje elementet i årsakskomplekset med relevans til lønnsdannelsen i offentlig sektor er at lønnsutviklingen i perioden fra 1970-tallet og fram til ca. 2002 i stor grad var preget av LOs dominans. Hovedmålsettingen i dette tidsrommet har vært preget av arbeidet med å minske lønnsforskjellene mellom høyt og lavt lønnede. I og med at våre medlemmer tradisjonelt har tilhørt gruppen "høyt lønnede" har målsettingen om lønnsutjevning rammet våre grupper. Tilleggene på lønnstabellen (som representerte mellom 65 og 75 % av disponibel ramme ved lønnsoppgjørene), ble gjennomgående gitt som like kronetillegg, slik at de lavtlønnede fikk en prosentmessig bedre lønnsutvikling enn andre grupper.

Etter at LO Stat ble redusert med hensyn til medlemsomfang (bl.a. som følge av at Posten og NSB gikk ut av det statlige tariffområdet), og trepartsamarbeidet med LO Stat, YS Stat og Unio (tidligere UHO) ble etablert i 2002, har utviklingen for noen av våre grupper bedret seg noe. Dette ikke minst fordi det rene kronetillegget på tabellen er avløst av det såkalte krone-/prosenttillegget, og hvor de aller fleste av våre medlemmer befinner seg i "prosentstjukt" (Se vedlegg 1 og 3).

Selv om Forskerforbundet har tatt en forholdsmessig større del av pro rata i justeringsoppgjørene i perioden 2004 til 2008, har sektoren forskning og høyere utdanning likevel hatt en svakere lønnsutvikling enn andre deler av staten. Dette skyldes først og fremst at den såkalte lønnsgraden i vår sektor har vært klart svakere enn resten av statssektoren, noe som har sammenheng med at:

- arbeidsgivere innen forskning og høyere utdanning i mindre grad enn andre arbeidsgivere har vært villige til å skyte inn ekstra midler i de lokale forhandlingene (2.3.3-forhandlinger i stat).
- mange av våre medlemmer, spesielt de vitenskapelig tilsatte, har i liten grad kunnet nyttiggjøre seg såkalte særskilte forhandlinger (2.3.4-forhandlinger i stat).
- mange nytilsatte i vår sektor plasseres i stillingenes minimumslønn.

Finansieringssystemet for universiteter og høyskoler er en fjerde faktor som virker negativt inn på lønnsutviklingen for våre medlemmer i denne sektoren. Et vanskelig hinder i lønnsarbeidet de siste årene har vært virksomhetenes nettobudsjettering, som medfører at virksomhetene selv må dekke de merutgiftene tariffoppgjørene påfører dem ut over bevilgningene. Tidligere var mange av virksomhetene gode støttespillere i det sentrale lønnsarbeidet vårt, spesielt i forbindelse med justeringsoppgjørene. I dag er de, på grunn av nettobudsjetteringen, nærmest for motstandere å regne.

Nettobudsjetteringen er også en begrunnelse mange virksomheter bruker når de avslår å skyte inn ekstra midler i de lokale forhandlingene. Det å få opp virksomhetenes budsjett må derfor bli et viktig element i lønnsarbeidet vårt. Basisbevilgningene til institusjonene i forskning og høyere utdanning må økes betydelig. I dette arbeidet må blant annet Unio mobiliseres.

## **2. FORSKERFORBUNDETS LØNNSSTRATEGI**

**Forskerforbundets medlemmer skal ha et lønnsnivå som gjenspeiler deres utdanning, kompetanse, ansvar og innsats.**

Det overordnede målet med lønnstrategien må være å fjerne det lønnsgapet som eksisterer mellom våre medlemsgrupper og sammenlignbare grupper i offentlig sektor og dessuten minske lønnsgapet betydelig til privat sektor. Medlemmenes lønnsvilkår skal bedres gjennom fullt ut å kunne utnytte de mulighetene som ligger i de ulike sektorens lønssystemer og forhandlingsordninger. Vi må også ta i bruk andre virkemidler, utenom de tradisjonelle forhandlingsordningene for å heve medlemmenes lønn.

**Forskerforbundets lønnspolitikk skal være preget av et helhetssyn.**

Forskerforbundets lønnsstrategi skal markere vår satsing både på kunnskapsutvikling, kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling.

Forskning utføres både ved universiteter, høyskoler, sykehus, forskningsinstitutter og i det private næringsliv, og involverer så vel vitenskapelig, teknisk-administrativt og bibliotekfaglig ansatte som medlemsgrupper innen arkiver, museer og kulturminnevern, i departementer og annen offentlig forvaltning. Forskerforbundet skal derfor som en del av lønnspolitikken, drive et sektorovergripende arbeid for at virksomheter innen forskning og høyere utdanning gis rammebetingelser som gjør dem i stand til å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og motiverte arbeidstakerne.

Det er imidlertid ikke dokumentert at økte bevilgninger til sektoren har gjort lokale arbeidsgivere mer villige til å tilføre mer midler til økte lønninger for vitenskapelig ansatte. I Forskerforbundets arbeid for økte basisbevilgninger til institusjonene vil vi kreve at institusjonene gjør det attraktivt for de største talentene å satse på en forskerkarriere. Vi vil dessuten kreve at de i langt større grad enn i dag skyter inn egne midler i lokale forhandlinger.

## A) Betydningen av forskning, kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling

**Forskning og kunnskap er investering i fremtiden.** Forskning bidrar til å sikre Norge som et kunnskapssamfunn, og gjør oss best mulig i stand til å møte morgendagens utfordringer. En betydelig satsing på forskning og høyere utdanning er den viktigste forutsetningen for å få til en god og fremtidsrettet samfunnsutvikling. Våre medlemmer representerer i en slik sammenheng den viktigste kapitalen. En investering i kunnskap vil sikre at Norge kan møte fremtiden som et velutviklet kunnskapssamfunn.

**Forskning og kunnskap lønner seg.** Det er en målbar sammenheng mellom utdanning, forskning og vekst. Kvantitativ og kvalitativ vekst i utdanningsnivå driver fram velferd og økonomisk vekst. Grunnforskning er en absolutt forutsetning for, og en nødvendig basis for anvendt forskning. Det er lite grunnforskning i et fritt marked, og det offentlige må ta det overordnede ansvar for denne forskningen.

**Forskning og utdanning i en lavkonjunkturperiode.** En styrket satsing på forskning og høyere utdanning vil gi en langsiktig gevinst for hele samfunnet/nasjonen og er derfor den beste måten å møte tider med lavkonjunktur på.

**Forskning og kunnskap er nyttig.** Verdien av forskning og kunnskap må i langt større grad synliggjøres og formidles overfor samfunnet. Forsknings- og kunnskapsformidling må være mer meritterende.

Skal vi kunne møte det dokumenterte behovet for langt flere velkvalifiserte og motiverte arbeidstakere med høyere utdanning som samfunnet nå står overfor, må vi sørge for at sektoren forskning og høyere utdanning får det best kvalifiserte personell og tilstrekkelige ressurser til å mestre utfordringen. Erfaringsmessig vil økende arbeidsledighet også føre til en større tilstrømning til universiteter og høyskoler, noe som vil kreve enda flere tilsatte/ medarbeidere i sektoren.

## B) Hvorfor er det viktig at de som arbeider innen forskning og høyere utdanning sikres en bedre lønnsutvikling?

**Fordi samfunnet trenger kunnskap.** Det følger av punktene over at forskere og de som arbeider med kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling er viktige nøkkelpersoner for samfunnet, for norsk næringsliv og vår felles velferd. De har lang utdanning, avgjørende spesialkompetanse, stort ansvar og omfattende arbeidsoppgaver.

**Fordi vi trenger de beste forskerne.** Vi trenger å sikre oss de beste rekruttene og beholde topp motiverte forskere, ellers vil kvaliteten på forskning, innovasjon og utvikling synke. En offensiv politikk basert på gode lønnsbetingelser vil sikre og styrke verdiskapingen og kunnskapsutviklingen i landet.

**Fordi vi trenger de beste til å forvalte og formidle bred kunnskap.** Universiteter og høyskoler, forskningsinstitutter, helseforetak samt arkiv, bibliotek og museum (ABM-sektoren) trenger de dyktigste og mest motiverte fagfolkene, og studentene ved universitetene og høyskolene behøver de beste lærerne. Vi er nødt til å ha topp kompetanse over et bredt spekter av fagområder for fullt ut å kunne nyttiggjøre oss mest mulig av, og bidra til, den forskningen og kunnskapsutviklingen som skjer i de beste internasjonale miljøene.

**Fordi vi trenger de best kvalifiserte også for framtiden.** En satsing på å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og motiverte kandidatene til sektoren, vil gi positive ringvirkninger i hele samfunnet og være til nytte for framtidige generasjoner.

### 3. LØNNSPOLITISKE MÅL

Arbeid med en ny lønnsstrategi vil være omfattende og kreve deltagelse fra alle ledd i organisasjonen. En viktig premisse for en lønnsstrategi er derfor at det drives et kontinuerlig arbeid med lønnsproblematikken gjennom hele året. For å lykkes må det satses på informasjon til hvert enkelt ledd i organisasjonen, slik at det skapes et engasjement blant medlemmene for lønnsstrategien. Strategien vil innebære prioriteringer mellom grupper og personer, men ha som overordnet mål å gi en bedre lønnsutvikling for alle.

I arbeidet for å få til en bedre lønnsmessig uttelling for våre medlemmer er det definert overordnede lønnspolitiske mål og mål som skal realiseres i representantskapsperioden 2010–2012. Dette punktet må derfor ses i sammenheng med Forskerforbundets arbeidsprogram for perioden 2010–2012.

#### A) Overordnede lønnspolitiske mål

- **Lønnsnivået til alle Forskerforbundets medlemmer skal heves vesentlig.**  
Utdanning og kompetanse skal lønne seg. Både de vitenskapelige, administrative, bibliotekfaglige, tekniske og kliniske ansatte innen forskning og høyere utdanning skal sikres en god reallønnsutvikling.
- **Lønnsgapet skal fjernes.**  
Lønnsutviklingen innen vår sektor skal være bedre enn lønnsutviklingen for stillinger med sammenlignbar utdanning og kompetanse i offentlig sektor forøvrig. Våre grupper skal minimum opp på samme lønnsnivå som offentlig ansatte med tilsvarende utdanningsbakgrunn. Lønnsgapet i forhold til privat sektor skal minske vesentlig.
- **Lønnen skal være konkurransedyktig.**  
Institusjonene skal tilby lønnsvilkår for vitenskapelige og faglige stillinger på et nivå som gjør institusjonene i stand til å konkurrere nasjonalt og internasjonalt om den best kvalifiserte arbeidskraften.
- **Ingen lønnsdiskriminering.**  
Lover og avtaleverk skal etterfølges og derigjennom skal midlertidig tilsatte sikres like gode lønnsvilkår og like god lønnsutvikling som fast ansatte, og det skal ikke forekomme verdsettingsdiskriminering eller kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

#### B) Mål for representantskapsperioden 2010–2012

Forskerforbundets strategi i perioden er å arbeide for lønnsmessig uttelling for medlemsgruppene innenfor gjeldende tariffsystemer ved fullt ut å utnytte de eksisterende mulighetene. Ut fra en forståelse av at det ikke er realistisk å få til et felles løft for alle våre grupper i én vending, vil det være formålstjenlig med klare delmål for perioden 2010–2012. Det vil derfor bli en oppgave for Forskerforbundet å velge ut de gruppene som skal prioriteres i perioden.

- **Lønnsgapet til offentlig sektor må fjernes.**  
Vi viser her til Arbeidsprogrammets kapittel 3.

### **Lønnsgapet til privat sektor må reduseres.**

Som nevnt i strategidokumentets pkt 1b har våre grupper ved de private forskningsinstituttene og museene et lavere lønnsnivå enn andre sammenlignbare grupper i denne sektoren. Også for våre grupper her, er sammenligningen med privat sektor derfor relevant.

- **Snittlønn skal være minimum midt i lønsspennet.**  
For stillingsgrupper i lønsspenn som vi representerer, skal gjennomsnittslønnen være minimum midt i lønsspennet for gruppen. Vi må få gjennomslag for at minimumslønn ikke er det samme som normallønn.
- **Mer innskutte midler til lokale forhandlinger.**  
Andelen av institusjonene i forskning, høyere utdanning og kulturminnevern som jevnlig skyter inn egne midler i de årlige lokale lønnsforhandlingene må økes.
- **Våre medlemmer skal ha mer enn pro rata.**  
Våre medlemmer skal få mer enn pro rata i forhandlinger sentralt og lokalt.
- **Omforent lokal lønnspolitikk og tariffavtale.**  
Alle virksomheter i vår sektor skal ha en omforent lokal lønnspolitikk som sikrer at de lokale forhandlingsbestemmelsene utnyttes maksimalt og synliggjør verdien av formell kompetanse, ansvar og innsats. Alle medlemmer innenfor Forskerforbundets hovedområder skal omfattes av tariff- og pensjonsavtaler som ikke forskjellsbehandler faste og midlertidige tilsatte. Pensjonsrettighetene skal være forutsigbare og kjent for medlemmene.

## **4. LØNNSPOLITISKE VIRKEMIDLER**

I tillegg til å satse på de tradisjonelle sentrale og lokale forhandlingene, må arbeidet intensiveres opp mot særskilte forhandlinger, ekstra midler til lokale forhandlinger, lønnsfastsetting ved tilsetning m.m. Vi ser at en reallønnsvekst kan oppnås i det etablerte tariff- og forhandlingssystemet, gjennom ytterligere å utnytte alle muligheter for lønnsdannelse og -glidning.

En tydelig kommunikasjons- og informasjonsstrategi vil være et viktig bidrag til at forbundet når sine lønnspolitiske mål.

Det er imidlertid neppe realistisk i overskuelig fremtid å oppnå våre lønnspolitiske mål om vesentlig lønnsvekst og tetting av lønnsgap ved å arbeide utelukkende innenfor eksisterende forhandlingssystem. Det må derfor fra Forskerforbundets side fortløpende utarbeides og iverksettes ekstraordinære lønsmessige tiltak. Se punkt d nedenfor.

### **A) Dagens tariffsystem – det sentrale arbeidet**

I alle tariffområder der forbundet har medlemmer må det være et hovedkrav at den økonomiske rammen skal være større enn forventet økonomisk ramme for funksjonærer i privat sektor. Dette er den viktigste forutsetningen for å kunne minske lønnsgapet til sammenlignbare grupper i privat sektor. Forbundet må dessuten ved inngåelse og endringer av tariffavtaler i alle tariffområder ha fokus på å få til gode tvistebestemmelser lokalt, slik at all uenighet om lønsspørsmål skal kunne undergis nemndbehandling.

Forskerforbundet har medlemmer i ulike sektorer og vil arbeide for de løsninger som erfaringsmessig gir medlemmene best uttelling i forholdet mellom sentral og lokal lønnsdannelse, innen hvert tariffområde. Det er viktig at grep som gjøres sentralt følges opp lokalt.

## **Stat/HSH**

Om lag 75 % av våre medlemmer befinner seg i stat/HSH. Dermed vil en ny lønnspolitisk strategi nødvendigvis være fokusert om tariffarbeidet i statlig sektor. På grunn av den overslagseffekten statsoppgjørene har for våre medlemmer i andre tariffområder, er likevel et godt lønnsarbeid i statssektoren en viktig forutsetning for å få til gode resultater i de andre områdene.

I staten vil det være viktig å videreføre dagens tredelte system med prosentvise evt. krone/prosentvise tillegg og sentrale justeringsforhandlinger. Det er i justeringsoppgjørene Forskerforbundet (som er den største organisasjonen i Unios forhandlingsutvalg) har tatt ut de største gevinstene. Ved flere anledninger har vi ved å nedlegge betydelig innsats i forkant av justeringsforhandlingene, oppnådd mer enn det dobbelte av pro rata til våre medlemmer. Disse virkemidlene må beholdes.

## **KS, Spekter og Abelia**

Når det gjelder tariffområder der alt lønnsarbeidet skjer lokalt (KS, Spekter og Abelia), vises det spesielt til de tiltakene som er nevnt under pkt. 4 B) Det lokale lønnsarbeidet. Fra sentralt hold må man arbeide for størst mulig disponible rammer.

## **Allianser og samarbeid**

Forskerforbundet skal i sitt lønnspolitiske arbeid etablere allianser med aktuelle aktører, som sentrale og lokale arbeidsgiverparter, organisasjoner både innefor og utenfor egen hovedsammenslutning og i de politiske miljøene. Forskerforbundet kan i begrenset grad påvirke utviklingen alene, men ved å satse på alliansebygging og strategisk samarbeid med andre, kan dette bidra til at mål blir nådd. Samhandling og allianser forutsetter tillit. Forskerforbundet må fremstå som en forutsigbar og troverdig alliansepartner.

Forskerforbundet vil til enhver tid måtte vurdere hvilke aktører det er hensiktsmessig å samarbeide med for å oppnå de lønnspolitiske målene.

## **B) Det lokale lønnsarbeidet**

Det lokale leddet i organisasjonen er en svært viktig aktør for at Forskerforbundet skal lykkes i lønnsarbeidet. Det bør utarbeides gode lokale lønnspolitiske dokumenter ved den enkelte virksomhet, som ivaretar de lokale behov. Ansvar for oppfølgingen av den lokale lønnspolitikken og Forskerforbundets lønnsstrategi vil være i det enkelte lokallag og hos de lokale tillitsvalgte.

Følgende tiltak iverksettes for å fremme det lokale lønnsarbeidet:

- Aktiv bruk av forhandlings- og drøftningsbestemmelsene ved tilsetting, ved endringer i stillings- og ansvarsområde, samt for å rekruttere og beholde.
- Bidra til å etablere god lokal lønnspolitikk, hvor det fremkommer at nytilsatte skal ha en individuell lønnsvurdering ved tilsetting og ved kompetanseopptrykk.
- Bruke den lokale lønnspolitikken, der det er mulig, til å etablere karrierestrukturer basert på utdanning, kompetanse, ansvar og innsats.
- Bidra til å etablere stillingsstrukturer med mulighet for kompetanseopptrykk ut fra søknad (også på egen institusjon).
- I de tariffområder hvor all lønnsdannelse skjer lokalt, må vi i tillegg til å få til en størst mulig økonomisk ramme, sørge for at alle medlemmene får et prosentvis tillegg, at det evt. også gis egne "justeringspott" til prioriterte medlemsgrupper, og at det avsettes en egen pott for individuelle lønnstillegg.
- Bidra til å etablere minimumsavlønning lokalt i de tariffområder dette ikke er gitt i sentrale avtaler.
- Arbeide for at lokal arbeidsgiver skyter inn betydelige ekstra midler i potten (stat) – eventuelt akseptere at arbeidsgiver ensidig øremerker de ekstra midlene til bestemte stillingsgrupper.

- Akseptere stor grad av differensiering i lokale lønnsforhandlinger, ved å gi høyere tillegg til færre fremfor å gi lite til mange.
- Innarbeide i den lokale lønnspolitikken kriterier for ”ekstraordinær innsats” (som kompetanseopprykk, skaffe eksterne prosjekter/midler, ledelse/koordinering av studieprogrammer/ forskningsprosjekter og verv).
- Jobbe for at stillinger blir lyst ut i hele spennet i de tariffområder hvor det er etablert lønsspenn (stat, HSH, Oslo kommune).
- Bidra til å etablere rutiner for lønnsamtaler.
- Påse at alt pålagt overtidsarbeid skal kompenseres i henhold til overtidssatsene i avtaleverket.
- Der kjønnsbaserte lønnsforskjeller avdekkes, skal tillitsvalgte fremme krav for å rette opp disse.

## C) Styrket kompetanse i organisasjonen

Lønnsarbeidet må skje i et samspill mellom Forskerforbundet sentralt og det lokale forbundsleddet. De tillitsvalgte må få en grundig opplæring i forhandlingsteknikk, påvirkningsarbeid og lønnsarbeid.

En viktig del av arbeidet for bedre lønnsvilkår er å øke fagforeningsbevisstheten blant medlemmene. For å oppnå betydelig lønnsvekst er det nødvendig med en medlemsmasse som er engasjert og har fokus på lønsvilkårene. Medlemmene må ha forståelse for og kunne stå bak de krav som fremmes. Forskerforbundet må derfor legge til rette for nødvendig dokumentasjon og god informasjonsflyt i organisasjonen.

Selv om Forskerforbundet har bred kompetanse i lønnsarbeid, kan det i flere sammenhenger og i større omfang enn tidligere være nyttig å gjøre bruk av ekstern bistand. Dette gjelder for eksempel ved utarbeidelse av statistikker og annet tallmateriale, samt ved utvikling av argumentasjon og til rådgivning om påvirkningsarbeid. Kostnadene til dette må vi være villig til å påta oss.

## Informasjon

Informasjonsflyten om lønn til medlemmene må bedres, som oppdatering av informasjon på hjemmesiden til Forskerforbundet.

Følgende virkemidler til bruk i forbindelse med de årlige forhandlingene skal utarbeides i sekretariatet:

- Den dokumentasjonen som er nødvendig for å underbygge lønnskrav – alt fra kompetansebehov, effektivisering, tidsbruk og lignende.
- Lønnsstatistikk for ulike stillinger og sektorer og tilsvarende oversikter for lønnsnivå og lønnsutvikling for stillinger i stat, kommune og privat sektor som krever tilsvarende eller lavere formalkompetanse enn våre stillingsgrupper. Dette tallmaterialet vil være verdifullt både for våre sentrale forhandlere og våre lokale tillitsvalgte i lønnsforhandlingene. Tallmateriale som kan synliggjøre kjønnsbaserte lønnsforskjeller bør være inkludert.
- Oppdatert nettside med lønnsinformasjon for medlemmer, som inkluderer veiledning og strategier for høyest mulig innplassering ved nyttilsetting, og informasjon om mulighet til å forhandle lønn ved tilsetting og etter prøvetid (og i inntil 1 år i stat og HSH).
- Eget materiale til bruk for lokale tillitsvalgte i hvert enkelt tariffområde med statistikk, opplysninger om lønnsnivå, råd og tips ved lokale forhandlinger med mer. Materialet må inneholde en tydelig redegjørelse for arbeidet og argumentasjonsgrunnlag til bruk i de lokale forhandlingene.

## Kurs og opplæring

Det er viktig både å styrke og også utnytte kompetanse der den finnes i organisasjonen.

Forskerforbundets sekretariat vil ha hovedansvaret for opplæring av tillitsvalgte i sentrale lover og avtaler. Det er viktig at kurs og opplæring av tillitsvalgte er målrettet i forhold til de utfordringer som en satsing på lønnsarbeid innebærer. For å styrke de tillitsvalgte i arbeidet med de lokale forhandlingene, skal alle tillitsvalgte i alle sektorer årlig få tilbud om kurs i forhandlingsteknikk og -strategi, kommunikasjon og lobbyvirksomhet.

Et annet tiltak er å prioritere opplæring i lokalt lønnsarbeid ved tildeling av OU-midler og prosjektmidler. Gode resultater inspirerer. Man bør derfor etablere eller styrke eksisterende sektorvise møteplasser for de tillitsvalgte for utveksling av erfaringer.

## Samspill sentralt nivå – lokale tillitsvalgte

Sekretariatet skal gi støtte til de lokale tillitsvalgte i arbeidet med lønn lokalt. De skal bistå ved gjennomføring av lokale forhandlinger der det ikke er tillitsvalgte eller lokallag som kan gjennomføre disse.

## D) Ekstraordinære tiltak og virkemidler

Den svake lønnsutviklingen for forbundets medlemsgrupper de siste ti årene tilsier at dersom de lønnspolitiske mål skal realiseres, så må det parallelt med lønnsarbeidet innenfor dagens tariff- og forhandlingssystemer også arbeides med å få til ekstraordinære tiltak. Spørsmålet om å ta i bruk nye strategier og tiltak berører imidlertid også forbundets etablerte politikk innen forskning og høyere utdanning. Aktuelle tiltak må derfor også drøftes i forhold til denne politikken.

Det oppnevnes et lønnspolitisk utvalg som skal foreslå å utrede slike tiltak. Representantskapet har følgende innspill til utvalget, men presiserer at utvalget også står fritt til å utrede og anbefale ytterligere tiltak og virkemidler:

- Påvirkningsarbeidet overfor politiske myndigheter og næringslivsorganisasjoner må styrkes slik at rammene for vår sektor forbedres vesentlig og i overensstemmelse med myndighetenes uttalte måltall (BNP-andel). Det må arbeides for mer langsiktige budsjетtrammer og alternative fondsavsetningsløsninger. Det skal arbeides for lønnspakker til utvalgte grupper.
- Forskerforbundet bør i samarbeid med offentlige myndigheter arbeide for at kvaliteten i grunnleggende forskning og utdanning styrkes gjennom praktisering av strengere kvalitetsmål både overfor studenter, lærere og forskere. Dette kan både gi bedre forskning og utdanning, men indirekte også bedre ressursbruk og dermed basis for bedre avlønning av staben.
- Forskerforbundet skal gi lønnsarbeidet høyeste prioritet. Dette innebærer blant annet at:
  - Det skal arbeides for at vi klarer å skape allianser, først og fremst få med oss de andre organisasjonene og hovedsammenslutningene i sektoren, men også arbeidsgivere, bransjeorganisasjoner, politikere m.m. Gruppen bør vurdere hvilke alliansepartnere vi bør mobilisere.
  - Arbeidet med lønns- og tariffspørsmål styrkes sentralt.
  - Vi må videreutvikle dokumentasjonen av lønnsnivå og lønnsutvikling for våre medlemsgrupper sammenlignet med andre grupper langtidsutdannede.
  - Informasjons- og lobbyvirksomheten må styrkes både sentralt og lokalt, herunder må mediekampanjer vurderes.
  - Tillitsvalgte skal gis medietrening.
  - Det skal satses på økende bevisstgjøring av medlemmene om lønnsproblemer og nødvendigheten av de ulike tiltak som gjennomføres i strategien.

- Det utredes hvordan Forskerforbundet kan bidra til å redusere bruken av midlertidig ansatte og kortidsinnleid undervisningspersonell i sektoren. Det utredes videre hvordan utviklingen i lønns- og arbeidsvilkår sammenlignet med alternativ karrierevei har påvirket rekrutteringen til sektoren, dvs. hvorvidt sektoren klarer å rekruttere blant de mest talentfulle kandidatene. Det utredes hvordan Forskerforbundet kan bidra til at det blir en styrket etterspørsel etter den kompetanse som våre medlemmer representerer.
- Det utredes hvordan en større grad av resultatbasert lønnsdannelse kan realiseres, samtidig som sektorens solidaritetskultur blir ivaretatt. Egen honorering av spesielle oppgaver skal også vurderes. Her er også særavtaler aktuelt.
- Det utredes hvordan Forskerforbundet kan ta i bruk ulike aksjonsformer. Dette må ta utgangspunkt i en dialog med grupper som har erfaringer og som har vunnet fram med slike virkemidler. Aksjoner må ligge innenfor gjeldende lov- og avtaleverk, og medlemmene må mobiliseres til å ta del i arbeidet med å få gjennomslag for slike ekstraordinære tiltak. Det kreves også en realistisk vurdering av hvordan det enkelte medlem kan mobiliseres.

## VEDLEGG 1:

### En oversikt over forhandlingsområdene

**Statssektoren** innebefatter de virksomheter som er underlagt tjenestemannslovens regler om tilsettingsforhold og oppsigelse/avskjed, samt tjenestetvistloven.

Hovedsammenslutningene LO-Stat, YS-Stat, Akademikerne og Unio-Stat er arbeidstakerpartene i Hovedtariffavtalen og har den overordnede forhandlingsretten i staten.

Hovedsammenslutningene forhandler med Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) ved de årlige tariffoppgjørene. Forskerforbundet er den største organisasjonen i Unio-Stat, og har fire representanter i dette forhandlingsutvalget.

De øvrige sektorene er underlagt arbeidstvistloven og arbeidsmiljølovens regler om tilsettingsforhold og oppsigelse/avskjed. Samtlige sektorer (også staten) er imidlertid underlagt de øvrige bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

**Kommunal sektor** omfatter i realiteten to sektorer; den såkalte **KS-sektoren** (Kommunenes sentralforbund) som omfatter samtlige kommuner, fylkeskommuner og interkommunale selskaper i Norge med unntak av *Oslo kommune* som er et eget tariffområde. I kommunal sektor er det de såkalte forhandlingssammenslutningene som forhandler med KS og Oslo kommune, men hver enkel organisasjon i forhandlingssammenslutningene har selvstendig forhandlingsrett og streikerett. Forskerforbundet er representert i begge Unios forhandlingsutvalg i kommunal sektor.

Det store mangfoldet av tariffområder finner vi innenfor det vi med en samlebetegnelse kaller *Privat sektor*, og som er listet opp i det følgende. I det følgende omtaler vi sektorene i forhold til den arbeidsgiverforeningen den enkelte bedrift er medlem av:

**Spekter (tidligere Navo)** som er delt inn i ti ulike avtaleområder er for oss i realiteten to tariffområder; *Spekter-Tradisjonell*, hvor Forskerforbundet har medlemmer bl.a. ved Norges forskningsråd og Norsk folkemuseum, samt *Spekter-Helse* som omfatter de offentlige sykehusene. I og med at en rekke av virksomhetene i *Spekter* er eid av staten, kan det for det menige medlem være vanskelig å tenke på disse områdene som en del av privat sektor. Men i vår terminologi er dette privat sektor. Også her forhandles det gjennom forhandlingssammenslutninger. Forskerforbundet er representert i Unio-Spekter.

**HSH-sektoren** (opprinnelig en forkortelse for Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon) består også av flere tariffområder hvorav Forskerforbundet har medlemmer innenfor det såkalte HUK-området (Seksjon for helse, utdanning, kultur og frivillighet) og som består av egne landsoverenskomster for bla. *spesialisthelsetjenesten* (private sykehus) *høyskoler* (de private), *museer og andre kulturinstitusjoner* og *virksomheter* (bla. ideelle organisasjoner som Krefthforeningen). Hver enkelt organisasjon har selvstendig forhandlingsrett i HSH, men Forskerforbundet samarbeider med de andre Unio-organisasjonene i et felles forhandlingsutvalg.

**Abelia/NHO-sektoren** omfatter i det vesentligste forskningsinstitutter, mange med tilknytning til universiteter og høyskoler. BI som er Norges største private utdanningsinstitusjon er også med i denne sektoren. Forskerforbundet har selvstendig partsforhold i denne sektoren, og forhandler på egen hånd.

**KA-området** (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) er vårt aller minste tariffområde. Her har vi bare medlemmer innenfor Stiftelsen kirkeforskning.

**Uorganiserte virksomheter.** Forskerforbundet har også egne tariffavtaler med virksomheter som ikke er tilsluttet noen arbeidsgiverforening. Dette gjelder blant annet Institutt for samfunnsforskning (ISF) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

## **VEDLEGG 2:**

### **Dokumentasjon av lønnsutvikling for våre grupper**

#### **A) Beregninger fra Statens lønnskomité av 1988**

Statens lønnskomité av 1988, som skulle legge fram forslag til et nytt lønssystem i staten, fikk med utgangspunkt i Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) utført beregninger om lønnsutviklingen for stillingsgrupper i staten i perioden 01.10.1978 til 01.10.1989. Beregningene baserte seg på såkalte identiske personer, dvs. man kartla lønnsutviklingen for hver enkelt ansatt i de enkelte stillingskodene.

Gjennomsnittlig lønnsutvikling for alle stillingsgruppene i denne elleveårsperioden var på 140,7%.

Kontorfullmektigene lå på topp med en lønnsutvikling på 185,3%.

I bunnen lå professorene med en lønnsutvikling på 82%.

Tilsvarende beregninger utført i 1992 viste den samme negative utviklingen i perioden 1978 til 1991.

Når det gjaldt de administrativt ansatte, hadde førstekonsulentene en gjennomsnittlig lønnsutvikling i perioden 1978 til 1989 på 114,9%, mens byråsjefenes lønnsutvikling var på 112,3%, underdirektørenes lønnsutvikling var på 105,2% og ekspedisjonssjefene hadde en lønnsutvikling på 93,0%.

Med hensyn til de teknisk ansatte hadde ingeniørene i denne perioden en lønnsutvikling på 161,8%, avdelingsingeniørene på 127,7% og sjefingeniørene på 108,0%.

De forelå ingen beregninger for de bibliotekfaglig ansatte.

#### **B) Beregninger fra Geir Høgsnes (og som er videreført av Bjørn Berg)**

Beregninger som forsker Geir Høgsnes ved Institutt for samfunnsforskning gjorde for perioden 1973 til 1991, bekreftet den negative lønnsutviklingen for professorer. Mens denne gruppen i 1973 hadde en lønn som lå nærmere 2 1/2 ganger gjennomsnittslønnen til mannlige industriarbeidere, var professorlønnen i 1991 sunket til 1 1/2 ganger industriarbeiderlønn.

Også andre grupper som stipendiat, førsteamanuensis og høgskolelektor hadde en betydelig negativ lønnsutvikling i den samme perioden.

Fra 1991 til 2005 er kurven for professor flatet noe ut og ligger fortsatt på nivå ca. 1 1/2 ganger høyere enn industriarbeiderlønn. Tilsvarende utflating av kurvene (men med litt større svingninger) finner vi for førsteamanuensene og høgskolelektorene, mens stipendiatene som i 1973 hadde et lønnsnivå som lå ca. 25% over gjennomsnittslønn for mannlige industriarbeider fra 1998 til 2005 har stabilisert seg på et lønnsnivå som er ca. 95% av industriarbeiderlønn.

#### **C) Undersøkelser fra Institutt for samfunnsforskning (ISF)**

ISF-rapport 2003:6 "Forske eller administrere: Hva lønner seg?" av Røed og Schøne analyserer lønnsutviklingen i perioden 1991–2001 for saksbehandlere/utredere med høyere utdanning som er ansatt i universitets- og høyskolesektoren i staten. Hensikten med undersøkelsen var å beskrive hvordan lønnsutviklingen har vært for denne gruppen av administrativt ansatte sammenlignet med vitenskapelig ansatte innenfor samme sektor.

Undersøkelsen opererer med begrepet *netto lønnsforskjeller*, og definerer dette som den lønnsforskjellen som er igjen etter kontroll for sammensetning med hensyn til kjønn og kompetansegivende egenskaper. Følgende resultater fremkom:

- Førstekonsulentene innenfor universitets- og høyskolesektoren ("våre" førstekonsulenter) har hatt en gunstigere lønnsutvikling enn førstekonsulentene i resten av staten.
- Kontorsjefer som arbeider innenfor universitets- og høyskolesektoren har i hele perioden hatt lavere timelønn enn kontorsjefer i resten av staten.
- For avdelingsdirektørene er, med unntak av årene 1993, 1995 og 1997, lønnsforskjellene små.
- Når det gjelder analysene av gjennomsnittlig årlig reallønnsvekst i perioden 1991 til 2001 har de vitenskapelige stillingene hatt en mer positiv lønnsutvikling enn de administrative stillingene.
- Blant de vitenskapelig ansatte kom førstelektorene dårligst ut, mens professorene hadde den høyeste lønnsveksten.

Undersøkelsene inneholdt også en del slutninger omkring avkastningen av intern ansiennitet og avkastningen av eksterne stillingsskift, som vi ikke går inn på her.

ISF-rapport 2004:4 "*Forskernes plass i den norske lønnsfordelingen*" av Røed og Schøne analyserer lønnsutviklingen for forskere og undervisningspersonell innen den statlige universitets- og høyskolesektoren, og andre statlige institusjoner i Norge som har vitenskapelige stillinger. Hensikten med undersøkelsen er å plassere disse offentlig ansatte forskerne i den nasjonale lønnsfordelingen for høyt utdannende arbeidstakere, dvs. å gi en beskrivelse av gruppens lønnsnivå, lønnsbredning og lønnsutvikling sammenlignet med tilsvarende grupper i privat sektor, og innenfor andre deler av det offentlige.

*Timelønn* er den avhengige variabelen i analysene. Denne konstrueres fra informasjon om de ansattes totale månedsfortjeneste og arbeidstid. *Total månedsfortjeneste* inkluderer grunnlønn (fast avtalt lønn inklusive faste pensjonsgivende tillegg), bonuser og provisjoner, og uregelmessige tillegg. Følgende resultater fremkom:

- Statsansatte forskere har omtrent samme timelønn som andre høyt utdannede arbeidstakere i staten.
- Høyt utdannede i privat sektor har i gjennomsnitt et høyere lønnsnivå enn høyt utdannede i offentlig sektor.
- Gjennomsnittet for ansatte i privat sektor ligger mellom 25 og 30 prosent høyere enn gjennomsnittet for ansatte i staten.
- Det sammenlignbare tallet i forhold til kommunalt ansatte er mellom 18 og 19 prosent
- Den gruppen forskerne har identifisert som forskere innen privat sektor, har betydelig lavere gjennomsnittlig timelønn sammenlignet med andre ansatte med høy utdanning i privat sektor, men ligger høyere enn ansatte i både statlig og kommunal sektor.

Når nettolønnsforskjellene mellom de statsansatte forskerne og de andre gruppene beregnes for individer av samme kjønn, med samme generelle kompetanse; år utdanning, yrkeserfaring og ansiennitet, fikk forskerne følgende resultater:

- Ansatte i "privat sektor ellers" har en timelønn som er over 30 prosent høyere enn statsansatte forskere, mens timelønningen til forskere i privat sektor bare er 15 til 20 prosent høyere.
- Videre har "statsansatte ellers" ca. 5 prosent og ansatte i kommunal sektor ca. 10 prosent høyere timelønn enn de statsansatte forskerne.

I forhold til kvalifikasjonsnivå fremkom følgende nettolønnsforskjeller:

- Forskere på professornivå tjener litt mer enn arbeidstakere med samme generelle kompetanse i "staten ellers" og litt mindre enn de som er ansatt i kommunesektoren. For denne forskergruppen er lønnsforskjellen til ansatte i privat sektor bare 15 prosent, mens den er nesten 40 prosent for de på det laveste kvalifikasjonsnivået.

ISF-rapporten *"Forskning eller høy lønn?"* (Rapport 2005:12) av Røed og Schøne viser at statsansatte forskere i perioden 1997–2003 kommer betydelig dårligere ut enn andre offentlig ansatte med samme kompetansenivå, samt privatansatte forskere og ansatte i privat sektor med samme kompetansenivå. Resultatene viser en ytterligere negativ lønnsutvikling for vitenskapelig ansatte i forhold til rapporten fra 2004.

- I 2003 er det nettolønnsforspranget ansatte i "privat ellers" har på statsansatte forskere på rundt 36 prosent. Dette representerer en økning på 4 prosentpoeng fra 1997.
- Det tilsvarende forspranget for forskere ansatt i privat sektor er i 2003 på ca. 17 prosent, mens ansatte i "offentlig ellers" hadde et forsprang på ca. 12 prosent i 2003, en økning på 5 prosentpoeng fra 1997.
- Nettolønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor er klart størst innenfor de fagområdene som har relativt stor andel av etterspørselen fra arbeidsgivere i privat sektor rettet mot seg; teknisk naturvitenskapelige fag, økonomi- og administrasjonsfag, samfunns- og juridiske fag.

ISF-rapport 2006:3 *"Lønnsnivå og lønnsforskjeller mellom statsansatte 1987–2004"* av Schøne er en videreføring av fire tidligere studier av lønnsdannelse og lønnsforskjeller i staten. Det sentrale resultatet i alle disse tre analysene er at statlige lønninger i perioden etter dereguleringen (innføringen av statens nye lønnsystem) (1991–1998) er minst like sammenpresset som før dereguleringen (1987–1990).

Denne siste undersøkelsen til Schøne viser at lønnsfordelingen har økt noe i løpet av de siste årene. Spesielt interessant i Schønes undersøkelse er virkningen av de sentrale tilleggene på lønnsfordelingen. Et hovedresultat i denne rapporten og i den forrige rapporten er at effekten av de sentraliserte oppgjørene på lønnsfordelingen er redusert de siste årene. I perioden 1987–1998 bidrar de sentrale oppgjørene til å presse lønningene sammen. Etter 2000 er det en ubetydelig effekt av de sentrale oppgjørene på lønnsfordelingen. Dette skyldes i hovedsak at hovedlønnsoppgjørene i 2002 og 2004 har større innslag av prosenttillegg i stedet for kronetillegg.

## D) Forskerforbundets lønnsstatistikker

Se <http://www.forskerforbundet.no/Lonn-og-personal/Statistikk/>

Statistikkene våre inneholder også aktuell dokumentasjon fram til og med 31.12.2006, og vi er nå i gang med nye oppdateringer.

## E) Statistisk sentralbyrå

Rapporten ”Forskerrekruttering og opptrappingsplanen – Estimerte lønnsprofiler for utvalgte utdanninger på master- og doktorgradsnivå” av Torbjørn Hægeland og Jarle Møen (SSB 2007/37) trekker så interessante konklusjoner at vi her, med tillatelse fra forfatterne og byrået, gjengir i sin helhet kapitlene 7, 8 og 9:

### 7. Lønnsutviklingen i universitets- og høyskolesektoren

Lønnsutviklingen for vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren har ikke vært god de siste tiårene<sup>1</sup>. I denne sektoren har det heller ikke vært politisk vilje til å gjennomføre noe lønnsløft av den typen som har blitt lærerne til del de siste årene.

Røed og Schøne (2005) studerer lønnsutviklingen for forskere ansatt i privat og offentlig sektor, fra og med 1997 til og med 2003. De finner at statsansatte forskere har et betydelig lavere lønnsnivå enn sammenlignbare kompetansegrupper i privat sektor, og et noe lavere lønnsnivå enn høyt utdannede med tilsvarende generell kompetanse innen andre deler av offentlig sektor. De finner at lønnsgapet mellom forskere og andre grupper har økt over tid.

Lønnsnivået for forskere i Norge er også lavt sammenlignet med våre naboland. Ifølge Forskerforbundet (2002) hadde norske professorer i 1999 19 prosent lavere lønn enn danske professorer, 15 prosent lavere lønn enn svenske professorer og 8 prosent lavere lønn enn finske professorer. Målt relativt til gjennomsnittslønnen for akademikere privat sektor kommer også norske professorer på bunn. Norske professorer hadde i gjennomsnitt bare 68 prosent av bruttolønnen til en akademiker i privat sektor med lik ansiennitet. De tilsvarende tallene for Danmark, Sverige og Finland var hhv. 81, 94 og 87 prosent.

Vi har ikke indikatorer som kan kvantifisere om endring i relativ lønn har ført til lavere kvalitet på forskerne. Vi har heller ikke eksakte anslag for hvor mye lønnsforskjeller har å si for utdanningsvalg, men at unge i etableringsfasen blant andre faktorer også legger vekt på lønn når de gjør sine karrierevalg kan det neppe herske tvil om<sup>2</sup>.

### 8. Hvorfor har lønningene falt?

Jobber innenfor forskning og undervisning har høy grad av jobbautonomi og gir anledning til å forfølge egne faglige interesser. En del mennesker verdsetter dette høyt, og så lenge forsknings- og undervisningssektoren er liten er det neppe avgjørende viktig å tilby høye lønninger for å tiltrekke seg kvalifisert personale. Det som har skjedd i løpet av de siste tiårene er imidlertid at sektoren har ekspandert kraftig, samtidig som den relative avlønningen har falt. Gitt at økonomiske insentiver har betydning for utdanningsvalg, er det nokså forutsigbart at gjennomsnittskvaliteten på personellet da må falle. Det som er mindre åpenbart er årsaksforholdene bak lønnsutviklingen. Hvordan har dette kunnet skje i et demokratisk samfunn hvor det er bred enighet om at det å sikre befolkningen utdanning av høy kvalitet er en av statens hovedoppgaver?

En mulig forklaring er som følger: Skal man opprettholde kvaliteten på de ansatte i forsknings- og undervisningssektoren i en periode der rekrutteringsbehovet øker, vil det kreve vekst i den relative

---

<sup>1</sup> Dette er en negativ utvikling som har pågått over lang tid og som har vært påpekt av andre før oss. Ifølge Høgsnes (1999) tjente en professor i 1975 godt over dobbelt så mye som en industriarbeider, mens lønnen i 1996 lå kun 50 prosent over. Gundersenutvalget (2000) finner at fast vitenskapelig tilsatte over tiårsperioden 1987 til 1997 hadde en reallønnsvekst som var mindre enn halvparten av veksten for et normalårsverk. Reallønnsveksten i hele perioden 1987-1997 var 5 prosent for vitenskapelig tilsatte og 12 prosent for et normalårsverk. Stipendiatene, dvs. forskerrekruttene, hadde en enda dårligere utvikling. Stipendiatenes reallønnsvekst i perioden 1987 til 1997 var bare 3 prosent.

<sup>2</sup> Vi er ikke de eneste som har påpekt dette. Eksempelvis uttalte administrerende direktør Tormod Hermansen i Telenor i et intervju med Bergens Tidende 7.4.2002 at ”Offentlig sektor har sakkraftig etter i lønnsoppkjørene. ... Staten vil riktignok alltid kunne rekruttere nok folk, men kanskje ikke personer med den kompetansen og skaperviljen som en er avhengig av”

avlønningen. Sysselsettingsvekst alene gjør imidlertid at lønnskostnadene blir en betydelig utgiftspost på statsbudsjettet. Jo flere personer som er sysselsatte i sektoren, desto flere alternative tiltak må politikerne oppgi per krone i timelønn. Insentivet til å holde tilbake i lønnsoppgjørene øker derfor med antall ansatte. Dette forsterkes av at de tiltakene som kan gjennomføres for lønnsbesparelsene gir en umiddelbar positiv effekt for politikerne i form av popularitet og bedre utsikter til å bli gjenvalgt, mens de umiddelbare negative effektene av små lønnstillegg i forsknings- og utdanningssektoren er neglisjerbare. For det første ligger gevinsten på slike investeringer langt fram i tid, og for det andre er de som jobber i sektoren i stor grad innelåste i sine karrierevalg. Det blir derfor ingen masseflukt fra yrket når det relative lønnsnivået faller. Effekten kommer i form av dårligere kvalitet på de som rekrutteres, og det blir først synlig når en vesentlig del av de ansatte er skiftet ut. Det kan således ta flere tiår før man ser den fulle effekten av et skift i kunnskapspolitikken, og årsaks-virkningsforholdet kamufleres av at prosessen skjer gradvis og over så lang tid at mange andre faktorer forandrer seg samtidig.

Analysen over viser at det vil være krevende å snu utviklingen. For det første må det skapes en politisk forståelse for situasjonen og et politisk flertall for å bedre lønningene. Her synes man å være kommet et stykke på vei de siste årene, jf. det lønnsloftet som har blitt lærerne til del og den politiske oppmerksomheten som det for øyeblikket er omkring forskningspolitikken. Siden de ansatte i noen grad blir innelåst i sine karrierevalg er det imidlertid ikke tilstrekkelig å gi store lønnstillegg i enkeltoppgjør, eller å vedta opptrappingsplaner for forskningsinvesteringene. Staten må overbevise de utdanningssøkende om at en bedring i lønns- og arbeidsvilkårene vil være varig<sup>3</sup>. Generelt er det et bekymringsfullt trekk ved offentlig sektor at man ikke har noen lønnsmekanisme som sikrer en høy kvalitet på kunnskapsproduksjonen. Dette representerer en stor utfordring og trekker i retning av et behov for å endre systemet for lønnsfastsettelse. Kanskje bør staten avskjære seg selv fra å utnytte sin makt i arbeidsmarkedet ved i større grad å desentralisere lønnsoppgjørene. Med hensyn til å skape en troverdig opptrappingsplan for forskningen, er en mulig løsning at finansieringen fondsbaseres. Da unngår man at aktivitetsnivået blir fastlagt fra år til år i konkurranse med bevilgninger til oppgaver som må løses fortløpende.

## 9. Konklusjoner

Storting og Regjering legger opp til en betydelig økning av forskningsaktiviteten. Vi har vektlagt at de generelle vekstambisjonene må ses i sammenheng med dimensjoneringen av og rekrutteringen til forskerutdanningene. Her spiller økonomiske insentiver til potensielle forskere en rolle. Den privatøkonomiske avkastningen av å ta en forskerutdanning synes svært lavt for de fleste utdanningsgrupper. Trolig må myndighetene akseptere at noe av de økte investeringene i forskning går til å heve lønnsnivået for forskere.

Rekrutteringsproblematikken tilsier også at opptrapping av forskningsinnsatsen vil og bør ta noe tid. En ambisjon om å skulle nå 3-prosentmålet raskt kan derfor være både uheldig og urealistisk. For det første tar det tid å "produsere" en forsker, for eksempel gjennom doktorgradsutdanning. For det andre ønsker man å rekruttere de nye forskerne blant de mest talentfulle studentene. Dette kvalitetskravet begrenser hvor mange man kan rekruttere hvert enkelt år.

De som starter på en lang og usikker vei mot forskerkompetanse må ha trygghet for at myndighetene vet hva de vil. Det kan tale for at opptrappingsplanen for forskningsinvesteringene kvantifiseres i form av årlig stillingsvekst. På den måte vil sektoren få nødvendig forutsigbarhet og motivasjon til å jobbe med rekruttering.

Når det gjelder lønnsrelasjoner har SSB har en interessant statistikk som viser registrert månedslønn i perioden 01.09 til 01.10, multiplisert med 12 for ulike bransjer og sektorer. Selv om tallene her ikke må forveksles med årslønn, gir tallene likevel et aktuelt bilde av de innbyrdes lønnsrelasjonene.

---

<sup>3</sup> Dette er et eksempel på det som i faglitteraturen kalles tidsinkonsistensproblemet, først behandlet av Kydland og Prescott (1977). De stadig gjentatte opptrappingsplanene for norsk forskning gjennom den siste 25-årsperioden demonstrerer at Staten har problemer med å binde seg forpliktende gjennom vedtak om framtidig politikk.

I perioden 2002 til 2007 fremkom følgende tall for lønnsutviklingen og lønnsnivå for universitets- og høyskoleutdannede med mer enn fire års studier:

Industri

Lønnsvekst: 20,9                      månedslønn x 12: 634.500

Bygge- og anleggsvirksomhet i alt

Lønnsvekst: 23,6                      månedslønn x 12: 640.900

Varehandel i alt

Lønnsvekst: 18,9                      månedslønn x 12: 605.400

Finanstjenester i alt

Lønnsvekst: 25,7                      månedslønn x 12: 715.500

Helseforetak i alt

Lønnsvekst: 20,1                      månedslønn x 12: 624.000

Statsansatte i alt

Lønnsvekst: 19,3                      månedslønn x 12: 459.100

Kommune og fylkeskommune i alt

Lønnsvekst: 23,1                      månedslønn x 12: 449.600

## **VEDLEGG 3:**

### **Notat om årsaker til den negative lønnsutviklingen m.m.**

#### **A) Fra et foredrag av professor Geir Høgsnes i 2004**

På Forskerforbundets tariffkonferanse for tillitsvalgte i statlig sektor 15. juni 2004 presenterte Geir Høgsnes en oversikt over utviklingstendenser i den starlige lønnsdannelsen. Det følgende tar utgangspunkt i noe av disposisjonen til Høgsnes fra den gang.

Høgsnes konstaterte at statsansatte med lang utdanning hadde vært lønnstaperne gjennom de siste tretti årene. Eksempelvis gikk professorene ned fra vel dobbelt så høy lønn som mannlige industriarbeidere i 1975 til ca. 50% høyere lønn på slutten av 1990-tallet. Underdirektørene i sentraladministrasjonen hadde hatt en tilsvarende reduksjon i samme periode.

I følge Høgsnes skyldtes denne utviklingen i hovedsak LO og deres prioriteringer som innebar:

- Solidarisk lønnspolitikk, ikke kun lik lønn for likt arbeid.
- Mindre lønnsforskjeller mellom høyt og lavt lønnede.
- Lavlønsprofil i sentrale lønnsforhandlinger.

Høgsnes mente at grunnlaget for at LO hadde vunnet fram i denne striden var sammensatt. En av de viktigste grunnene fant han i forholdet mellom lønnsdanning og økonomisk politikk mer generelt, og nevnte fire momenter:

- At lønnsdannelsen i Norge først og fremst hadde vært betraktet som en viktig faktor i forhold til makroøkonomisk planlegging.
- Dette innebar en lønnsdanning preget av sentralisert koordinering i Norge.
- LO hadde i denne sammenhengen spilt en sentral rolle med hensyn til å holde lønnsveksten nede i de sentrale oppgjørene.
- LO hadde organisert den delen av arbeidsmarkedet som hadde vært viktig for å sikre en balansert og bærekraftig økonomisk utvikling i det Høgsnes omtalte som en såkalt "åpen økonomi".

Høgsnes mente at dette perspektivet på lønnsdannelsen forsterket med det økonomiske tilbakeslaget som kom i kjølvannet av oljekrisen på tidlig 1970-tall, gjorde at myndighetene ville unngå ledighet gjennom forsterket samarbeid mellom partene og staten. Dette ble starten på de såkalte kombinerte oppgjørene, bedre kjent som "Kleppepakken". En slik politikk ga LO større makt, ikke bare over lønnsdannelsen for egne medlemmer, men også over medlemmer av andre forbund. LO beholdt makten på tross av at de konkurrerende hovedsammenslutningene AF og YS ble stiftet midt på 70-tallet som en slags motvekt til LO.

Selv den mer liberalistiske dreiningen av statsforvaltningen ved inngangen til 1980-årene medførte ikke særlige endringer av perspektivet på lønnsdannelsen og maktrelasjonene i arbeidslivet. Høgsnes påpekte i denne forbindelse at det planorienterte perspektivet på lønnsdannelsen ble opprettholdt, og at LO beholdt sin posisjon som representant for interessene på arbeidstakersiden. Denne institusjonelle forankring til den tradisjonelle sentraliserte lønnsdannelsen, hevdet Høgsnes videre, viste seg så sterk at politiske linjeskift fikk mindre betydning. Både meklingsinstituttet og Rikslønnsnemnda fortsatte som viktige aktører i lønnsdannelsen.

Denne sentraliserte forankringen ble, i følge Høgsnes, forsterket gjennom det tilbakeslaget som kom med oljeprisfallet i 1986 og regjeringsskiftet. Ledighetspresset innebar statlig diktat, og med støtte fra LO og NHO. Lønnsreguleringsloven som virket fra 1988 og ut 1989 satte et øvre tak på lønnsveksten, og innebar en sterk omfordeling til fordel for lavt lønte. I denne perioden rammet dette både privat og offentlig ansatte med relativt høy lønn.

Denne moderasjonslinjen ble forankret i Solidaritetsalternativet på begynnelsen av 1990-tallet og trepartssamarbeidet LO, NHO og staten. Solidaritetsalternativet innebar lønnsmoderasjon kombinert med like kronetillegg til alle i sentrale lønnsforhandlingene. Dette trepartsamarbeidet hadde derimot liten kontroll med det som skjedde i lokale forhandlinger i bedriftene, for eksempel for funksjonærgruppene i privat sektor hvor alt ble forhandlet lokalt.

I følge Høgsnes ble forhandlingsstrukturen viktig for å forstå den relative lønnsutviklingen. I stat og kommune hvor alle oppgjørene var sentralt styrte, ble de lavest lønte prioritert. Tilsvarende i privat sektor med normallønnsavtaler som for eksempel transportsektoren og varehandelen. Når det derimot gjaldt overenskomster med betydelig innslag av lokal lønnsdannelse eller overenskomster hvor all lønnsdannelse skjedde lokalt, dominerte ikke lavlønnspolitikken. I motsetning til offentlig sektor ble det overveiende gitt prosentvise tillegg i områder hvor all lønnsdannelse skjedde privat.

Problemet med at de høyt utdannede fremsto som taperne i forhold til Solidaritetsalternativet ble tatt opp i det første Holden-utvalget (NOU 2000:21), og anbefalingen var å få til mer lokal lønnsdannelse.

Opgjøret i 2002 markerte vendepunktet. Av en ramme på 6% ble 1,5% avsatt til sentrale justeringer mens 2% avsatt til lokale forhandlinger.

Konklusjonen til Høgsnes i foredraget på tariffkonferansen i 2004 at langt større lokal lønnsdannelse var det beste tiltaket for å snu den negative utviklingen.

## **B) En vurdering av analysen til Geir Høgsnes**

Etter Forskerforbundets vurdering tegner Høgsnes et riktig bilde av utviklingen. Han kunne også ha nevnt at den evalueringen som ble gjort av statens lønnsystem i 2000 av en partssammensatt arbeidsgruppe med staten og hovedsammenslutningene, også pekte på at de like kronetilleggene var blitt problematisk for store grupper av statsansatte.

Derimot anviser, etter vår oppfatning, ikke Høgsnes den rette medisinen.

Mens Høgsnes anbefaler mest mulig lokal lønnsdannelse i staten for å snu den negative lønnsutviklingen, mener vi at den tredelte modellen med prosentvise tillegg på tabellen (evt. kombinasjon av krone- og prosenttillegg) sentrale justeringer og en vesentlig avsetning til lokale forhandlinger fortsatt fremstår som det beste alternativet i staten. Ikke minst gir den tredelte modellen en bedre garanti for at minstelønnsaspektet også blir ivaretatt.

Gjennom det sentrale tillegget (fra 2002) og de lokale forhandlingene tar våre medlemmer stort sett ut pro rata. Gjennom de sentrale justeringene kan vi derimot hente mye. Opgjøret i 2002 gir en god illustrasjon på dette. Av en pott på 1,5% til sentrale justeringer tok våre medlemmer ut en andel på ca. 3,2%.

Den vesentlige forskjellen mellom statlig og privat sektor er at i staten fastsettes de disponible rammene i sentrale forhandlinger, mens virksomheter i privat sektor står friere til å bestemme sine egne økonomiske rammer. I statssektoren er det innenfor rammens elementer vi kan hente ut mer enn pro rata, og justeringsoppgjørene er de facto vår eneste mulighet til å få vesentlig mer ut av den sentrale potten enn pro rata. Så lenge virksomhetene i forskning og høyere utdanning i tillegg viser liten vilje til å skyte inn egne midler i de lokale lønnsforhandlingene, har vi til nå i vår sektor måttet innrette oss etter den sentralt fastsatte rammen i staten. (Som påpekt i rapporten er nettopp det forholdet at andre virksomheter i staten skyter inn betydelige midler i lokale forhandlinger en viktig årsak til at våre medlemmer får en lavere lønnsgrad enn andre grupper av statsansatte. Dessuten er det et stort problem at virksomhetene våre i liten grad bruker høyere lønnsalternativer enn minimumsplasseringer ved tilsetninger.)

Det største problemet for oss gjennom perioden fra 1970-tallet og fram til 2002 har som påpekt av Høgsnes, vært lavlønnsoppgjørene med det like kronetillegget på tabellen. Siden tabelltilleggene har tatt mellom 65 og 85% av den disponible rammen ved oppgjørene, var vi dømt til å tape hvert eneste år. Symptomatisk i så måte er AFs noe spesielle reklamekampanje i 1995 med parolen "Vi har tapt 21 lønnsoppgjør på rad".

Den skjeve lønnsutviklingen skyldtes først og fremst forhandlingsmakten. Ved at LO var den desidert største hovedsammenslutningen i staten, samt at YS gjennomgående organiserte arbeidstakere fra samme sjikt som LO, ble lavlønnsoppgjørene en manifestasjon av LOs makt. Med LOs velsignelse ble staten et "utstillingsvindu" for "ansvarlige" lønnsoppgjør.

Etter at store LO-bastioner som Posten og NSB gikk ut av det statlige tariffområdet ble maktposisjonene betydelig forskjøvet. LO mistet mye av sin dominerende makt. Unio er, ikke minst etter at Forskerforbundet ble medlem, blitt en klart tyngre aktør enn det for eksempel AF var.

Trepartssamarbeidet mellom Unio (UHO), LO og YS som har virket fra 2002, har gitt de tre organisasjonene en forhandlingsposisjon som ifølge forsker Torgeir Aarvaag Stokke er historisk enestående. I tillegg til at de tre hovedsammenslutningene nærmest har "diktet" fordelingen av den økonomiske rammen på de ulike elementene, har de også klart å drive opp den økonomiske rammen ved flere oppgjør.

Forskerforbundet har hatt gevinster av samarbeidet. Selv med små justeringspotter har vi fått uttelling for strategisk viktige grupper. Overføringen av førstestillingene og senere postdoktor fra lønsspenn til lønnsramme er kanskje den største gevinsten.