



REFERAT

FRA

MØTE I LANDSRÅDET

25. – 26.10.01, HOTELL BRISTOL, OSLO

TIL STEDE:

Delegater:	Lokallag med automatisk representasjon	
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Bergen	Eli Bergsvik
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Oslo	Oddvar Gimmestad
		Søren Hvenekilde
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Stavanger	Åge Hultgren
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Telemark	Karsten Hjelmen
	Forskerforbundet ved Norges Landbrukshøgskole	Sigurd Rysstad
	Forskerforbundet ved NTNU	Kristin Dæhli
		Tore Høe Løvaas
	Forskerforbundet ved Universitet i Bergen	Gunnar Clausen
		Finn Gustavsén
	Forskerforbundet ved Universitetet i Oslo	Kristian Mollestad
		Eirik Rikardsen
	Forskerforbundet ved Universitetet i Tromsø	Egil B. Mikalsen
		Morten Sætran
	Vitenskapelige høgskoler	
	Forskerforbundet ved Norges Musikkhøgskole	Knut Olseng
	Forskerforbundet ved Norges Veterinærhøgskole	Knut A. Eliassen
	Høgskoler – private	
	Forskerforbundet ved Menighetsfakultetet	Reidar Hvalvik
	Høgskoler – statlige	
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Bodø	Jorunn Ubostad
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Finnmark	Ann Elise Rønbeck
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Gjøvik	Hans Engenes
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Nord-Trøndelag	Bård Toldnes
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag	Karl-Johan Johansen
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Tromsø	Bjørn Edgar Hall
	Forskerforbundet ved Høgskolen i Østfold	Olav Erik Kolstad

Institutt – offentlige

Forskerforbundet ved Folkehelse	Jan K. Hongslo
Forskerforbundet ved Forsvarets forskningsinstitutt	Arild Skjold
Forskerforbundet ved Havforskningsinstituttet	Karin Boxaspen
Forskerforbundet ved Planteforsk	Petter Marum
Forskerforbundet ved Radiumhospitalet	Sverre Levernes (dag 2)

Institutt – private

Forskerforbundet ved MATFORSK	Per Lea
Forskerforbundet ved NINA/NIKU	Eldar Gaare
Forskerforbundet ved Nordlandsforskning	Merete J. Sollund

Museer og arkiv

Forskerforbundet ved Arkivverket	Øyvind Ødegaard
Forskerforbundet ved Riksantikvaren	Lyder Marstrander

Fylkeskommuner og kommuner

Forskerforbundet ved Nordland fylkeskommune	Marlene B. Karlsen
---	--------------------

Øvrige virksomheter

Forskerforbundet ved KUF	Rolf Petter Søvig
Forskerforbundet ved Norges forskningsråd	Jan M. Haakonsen

Observatører:	Forskerforbundets bibliotekforening	Marte Thorsen
	Forskerforbundets forening for administrativt personale	Iris Sigdestad
	Forskerforbundets forening for forskning i høyskolene	Jan Ove Ulstein
	Forskerforbundets forening for ingeniørutdanning	Erik Bråthen
	Forskerforbundets forening for lærerutdanning	Kjell Hansen
	Forskerforbundets forening for museer og kulturminnevern	Bjørn Fjellheim
	Norsk forening for kliniske ernæringsfysiologer	Laila Dufseth

Hovedstyret:	Kolbjørn Hagen, NTNU – leder
	Seunn Smith-Tønnessen, Høgskolen i Agder – nestleder
	Dag K. Bjerketvedt, Høgskolen i Telemark
	Hege Randi Eriksen, Universitetet i Bergen
	Einar Jebens, STAMI
	Svein Kristiansen, NTNU
	Monica Martinussen, Universitetet i Tromsø
	Jon Natvig, Høgskolen i Stavanger
Øystein Noreng, BI	
Astri Ottesen, Universitetet i Oslo	

Sekretariatet:	Kari Kjenndalen, generalsekretær
	Brita Alsos
	Frank Anthun
	Bjørn T. Berg
	Joar Flynn Jensen
	Sigrid Lem

Ingar Myking
Jorunn Dahl Norgård
Ann Turid Opstad
Unn Rognmo

ÅPNING

Leder i Forskerforbundet, Kolbjørn Hagen, åpnet møtet i Landsrådet og ønsket velkommen. Han redegjorde for diskusjonstema og viste i den forbindelse til mottatte innspill fra lokallag og foreninger.

Valg av dirigent

Lederen foreslo at nestleder, Seunn Smith-Tønnessen, ble valgt som dirigent.

Vedtak:

Seunn Smith-Tønnessen ble valgt med akklamasjon.

Opprop

Dirigenten foretok navneopprop. I valgkretsen "Institutt – offentlige" var representanten for Forskerforbundet ved Radiumhospitalet bare til stede fredag 26.10. I valgkretsen "Høgskoler – statlige" hadde representantene for Forskerforbundet ved Høgskolen i Sogn og Fjordane og Forskerforbundet ved Høgskolen i Volda forfall.

Godkjenning av innkalling og dagsorden

Innkalling og følgende dagsorden ble godkjent:

"Torsdag 25.10

Kl. 10.00: Delegatene fra de ulike valgkretsene møtes til drøfting.

Kl. 12.00: Lunsj

Kl. 13.00: **Åpning**

Kl. 13.30: **Omstillinger**

Innledning ved Astri Ottesen, Hovedstyret. Diskusjon

Kl. 14.30: Kaffe

Kl. 15.00: Omstillinger forts.

Kl. 17.00: **Departementets oppfølging av St meld nr 27 - Kvalitetsreformen**

Orientering ved Sigrid Lem, sekretariatet. Spørsmål

Kl. 18.00: Oppsummering dag 1

Kl. 20.00: Middag

Fredag 26.10

Kl. 09.00: **Lønn og lønnspolitikk**

Innledning ved Kolbjørn Hagen, leder i Forskerforbundet.

Spørsmål/gruppearbeid

- Kl. 11.00: Kaffe
Kl. 11.30: Lønn og lønnspolitikk forts.

Kl. 13.00: Oppsummering dag 2
Lunsj – avreise ”

Forretningsorden

Forslag til forretningsorden var lagt ut ved møtets begynnelse.

Vedtak:

Forretningsorden ble godkjent.

OMSTILLINGER

Notat om omstilling med fem vedlegg var utsendt på forhånd. Innledning ved hovedstyremedlem Astri Ottesen.

Dirigenten oppsummerte diskusjonen på følgende måte:

Generell diskusjon: Sektoren står foran store omstillinger, både i form av endrete rammebetingelser, interne omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Omstillinger og omstruktureringer må møtes på positiv måte. Som fagforening må Forskerforbundet arbeide for at ansatte får ivaretatt sine rettigheter og så langt som mulig sikres stillingstrygghet. Vellykket gjennomføring av omstillinger krever dyktige og skolerte arbeidsgivere og tillitsvalgte.

Diskusjon knyttet til de enkelte spørsmålene i notatet:

Spørsmål 1: Det er viktig å komme inn så tidlig som mulig i omstillingsprosesser. En bør i utgangspunktet argumentere for at vedtak om omstilling fattet på institusjonsnivå ikke er politiske vedtak.

Spørsmål 2: Tillitsvalgte bør delta i prosjekt- og arbeidsgrupper, men må ikke av den grunn gi fra seg retten til forhandlinger og drøftinger i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Spørsmål 3: Forskerforbundet må samarbeide med arbeidsgiver for å få et best mulig resultat totalt sett, men må samtidig ivareta den enkeltes rettigheter.

Spørsmål 4: Forskerforbundet kan ikke akseptere nedskjæringer i FoU-ressurser.

Spørsmål 5: Forskerforbundet må samarbeide med andre organisasjoner i den grad organisasjonene har sammenfallende syn, og det tjener Forskerforbundets interesser.

Spørsmål 6: Bruk av tiltak må tilpasses den enkelte omstilling. Det er viktig å vektlegge lokale tiltak.

Utfyllende oppsummering av diskusjonen er gitt i vedlegg til dette referatet.

DEPARTEMENTETS OPPFØLGING AV ST MELD NR 27 – KVALITETSREFORMEN

Oppsummering av status for departementets arbeid med kvalitetsreformen var lagt ut ved møtets begynnelse. Orientering ved Sigrid Lem, sekretariatet.

I orienteringen ble følgende punkter kommentert spesielt; forslag om endringer i lov om universiteter og høyskoler, nytt gradssystem, endret studieopplegg, nye eksamensformer, nytt finansieringssystem, personalpolitiske forhold, lærerutdanning og rekruttering.

Det ble også vist til Forskerforbundets nettsider der det er opprettet en egen side for kvalitetsreformen.

OPPSUMMERING – DAG 1

Lederen oppsummerte. Han takket på vegne av Hovedstyret Landsrådet for råd og innspill vedrørende forbundets videre arbeid med omstillinger. Hovedstyret hadde satt omstillinger på dagsorden fordi sektoren forskning og høyere utdanning vil bli stilt overfor store krav til endringer i organisering og arbeidsformer de nærmeste årene. Forskerforbundets tillitsvalgte vil få en nøkkelrolle i det lokale arbeidet, og Hovedstyret hadde derfor valgt å bruke landsrådsmøtet til blant annet å informere og oppdatere delegatene om regelverket som gjelder ved omstillinger. Lederen uttrykte ønske om at innledningen og diskusjonen hadde bidratt til dette.

LØNN OG LØNSPOLITIKK

Notat om lønn og lønnspolitikk var utsendt på forhånd. Innledning ved Hovedstyrets leder. Etter oppklarende spørsmål ble Landsrådet delt i grupper som diskuterte spørsmål i det utsendte notatet og i lederens innledning.

Oppsummering av diskusjonen i tilknytning til spørsmålene i det utsendte notatet:

Spørsmål 1: Begynnerstillinger bør plasseres i lønnsrammer for å sikre lønnsutvikling de første årene. Høgskolelektor, universitetslektor, stipendiat, forsker 3 og forsker kode 1108 er begynnerstillinger. Det var tvil om stillinger som førsteamanuensis og forsker kode 1109 burde betraktes som begynnerstilling.

Spørsmål 2: Ansiennitetsstigene bør være kortere enn i dag, max 10 – 14 år.

Spørsmål 3: Det kan være behov for stillingsansiennitet/ansiennitetsopprykk i førstestillinger fordi dette vil sikre ansatte i disse stillingene lønnsutvikling. I privat sektor er det eksempler på at forsker 2 har ansiennitetsstige. Uklart om det er behov for stillingsansiennitet i andre stillinger, men teknisk-administrative stillinger kan vurderes nærmere.

Spørsmål 4: Førstekonsulentstillingen kan deles i flere koder, hvorav en kan øremerkes for eksempel for ansatte med hovedfag.

Spørsmål 5: Flere delegater var skeptiske til en opprykksstilling for førstelektor.

Spørsmål 6: En rekke delegater var negative til flere typer professorstillinger. Kan i dag differensiere lokalt ved bruk av lønnstrinns plassering. Professor kode 1404 ble omtalt. Den er foreløpig nesten ikke i bruk, men vil kanskje bli brukt når sentre for fremragende forskning etableres.

Spørsmål 7: Antall etatskoder bør begrenses. Administrative stillinger på etatskoder bør overføres til gjennomgående lønnsplaner.

Spørsmål 8: Forskerforbundet må arbeide for økte og stabile grunnbevilgninger til museene i samarbeid med Norges museumsforbund.

Det må inngås en tariffavtale med HSH for museumsansatte. Denne må legge det statlige lønssystemet til grunn. Det bør ikke være adgang for arbeidsgiver å velge mellom statlig og kommunalt lønssystem. Lønnsnivået bør heves ved en trinnvis opptrapping over tre år.

Spørsmål 9: Lønnsutviklingen kan bli bedre dersom en frigjør seg fra det statlige systemet. Dette bør imidlertid være en lokal sak fordi meningene varierer sterkt. Det er således ikke behov for felles politikk på dette området. Ulik oppfatning, men de fleste mente at ordninger med kvalifikasjonsopptrykk var positivt. Siden både tillitsvalgte og ledelse skifter jevnlig, må Forskerforbundet sentralt tre støttende til i lokale forhandlinger. Forbundet bør fortsette sine årlige tariffkonferanser for privat sektor slik at krav kan koordineres og samordnes. Ellers bør forbundet arbeide for høyere basisbevilgninger til de private forskningsinstituttene. Dette kan styrke konkurransesituasjonen i forhold til universiteter og høyskoler.

Oppsummering av den generelle diskusjonen:

Landsrådet ville ha avsetning til sentrale justeringsforhandlinger, lokale forhandlinger og til strategiske pottar. Landsrådet støttet Hovedstyrets prioritering av toppstillinger og stipendiater i det kommende hovedtariffoppgjøret. Lønnsrelasjonene mellom høyskolelektor/skoleverket kan søkes løst utenom tariffoppgjøret som en egen pakke. Kvalitetsreformen må brukes som begrunnelse for å få omgjort økt arbeidsinnsats i økt lønn. Arbeidsplaner er et viktig redskap for å beholde tid til FoU og hindre at undervisningsoppgavene går på bekostning av tid til forskning.

Utfyllende oppsummering av diskusjonen er gitt i vedlegg til dette referatet.

Søren Hvenekilde, Forskerforbundet ved Høgskolen i Oslo, fremsatte et konkret forslag:

”Forskerforbundet må på kort sikt prioritere lønnsopptrykk for de grupper det er lettest å argumentere for overfor politikere og allmennhet. Forskerforbundet må derfor primært prioritere at høyskolelektor blir likestilt med lektor i skolen.”

Det ble foretatt avstemning. Forslaget fikk støtte fra lokallagene ved Høgskolen i Bergen, Høgskolen i Oslo og Høgskolen i Telemark, i alt 770 stemmer av totalt 9645 stemmer.

OPPSUMMERING – DAG 2:

Lederen oppsummerte. Han takket for gode råd og innspill til Hovedstyrets videre arbeid i forbindelse med vårens lønnsforhandlinger på statlig, kommunal og privat sektor. Han var glad for at Landsrådet hadde gitt sin tilslutning til Hovedstyrets foreløpige prioriteringer ved hovedtariffoppgjøret i staten.

EVALUERING

Landsmøtet hadde fungert bra. Diskusjonstemaene var aktuelle, notatene var gode og tok opp viktige problemstillinger. I diskusjonen ble viktige punkt berørt, og gruppearbeidet fungerte godt. Det ble uttrykt ønske om mer gruppearbeid på neste møte. Dag 1 med omstillinger ble fremhevet som særlig interessant. I den forbindelse ble Hovedstyret oppfordret til å gjøre synspunkter og strategier kjent for tillitsvalgte og lokallag. Den praktiske rammen om møtet fungerte godt med godt oppsett/plassering i møtesalen og med muligheter for å ta ordet fra salen.

AVSLUTNING

Lederen takket dirigenten for arbeidet og forsamlingen for alle tilbakemeldingene og diskusjonen. Han sa at Hovedstyret tar rådene med i sitt videre arbeid. Landsrådet er viktig som diskusjonsforum, møtested og rådgiver for Hovedstyret, og det ble gitt uttrykk for at Landsrådet denne gang fungerte bedre enn vårens møte mht aktivitet og engasjement. Temaene var viktige og relevante, og gruppearbeidet fungerte også godt. Hovedstyret vil ved fremtidige møter fortsatt være åpen for forslag til tema fra lokallag og foreninger. Lederen takket til slutt sekretariatet for arbeidet med den praktiske gjennomføringen av møtet.

OPPSUMMERING

AV

MØTET I LANDSRÅDET

25.-26.10.01, HOTELL BRISTOL, OSLO

OMSTILLINGER

Notat om omstilling med fem vedlegg var utsendt på forhånd. Innledning ved hovedstyremedlem Astri Ottesen.

I den generelle diskusjonen ble følgende punkter berørt:

Omstillinger er knyttet til organisasjonsendringer der Hovedavtalen kan gi tillitsvalgte medbestemmelse gjennom forhandlinger, og til endring av stillingsinnhold for den enkelte der tillitsvalgte ikke har forhandlingsrett.

Flere var opptatt av å definere begrepet ”politisk vedtak”, særlig i forhold til vedtak fattet av institusjonenes styrende organer. Det var en utbredt oppfatning at institusjonenes ledelse ønsker å definere interne styrevedtak som politiske vedtak selv om disse ikke kan knyttes til sentrale overordnede politiske beslutninger og føringer. Enkelte delegater pekte på at omstillinger kan være positive og at Forskerforbundet burde spille en pådriverrolle i slike prosesser. Forbundet kan på den måten være med på å sette dagsorden. Det ble fra flere pekt på betydningen av at de vitenskapelig ansatte tar aktiv del i styringen av omstillingsprosesser. Flere delegater fryktet at organisasjonsendringer etter hvert blir drøftingstema, blant annet fordi tillitsvalgte i kommunal og privat sektor ikke har forhandlingsrett i slike spørsmål.

Det var bred støtte til at Forskerforbundet som fagforening måtte ivareta den enkelte ansattes rettigheter, men ikke nødvendigvis den enkelte ansattes interesser. Det ble pekt på at rett til å følge arbeidsoppgavene kan komme i konflikt med vurderinger av hvem som har de beste kvalifikasjoner for en oppgave. Det var bred enighet om at en ikke kunne si fra seg tid og retten til forskning selv om det kunne føre til at en unngikk oppsigelser/omplussing.

Det ble redegjort for erfaringer med omstilling ved institusjoner som NLH, UiB, NINA/NIKU, NTNU (ORGUT), UiTø og den sentrale helseforvaltningen.

Fra sekretariatets side ble det vist til uttalelser fra Victor Norman som ga uttrykk for at omstillinger i offentlig sektor betraktes som nødvendige og vil gjennomføres raskere. De skal føre til økt grad av fristilling, konkurranseutsetting og frihet koblet til økt ansvar. Samarbeidet med de ansatte og deres organisasjoner er understreket.

Spørsmål 1 - Bør vi så langt som mulig argumentere for at vedtak om omstilling ikke er politiske, for på den måten å få rett til medbestemmelse i forkant av beslutninger?

Det var bred enighet om at vedtak i institusjonenes styrende organer om omstilling ikke er politiske så sant de ikke er en direkte følge av politiske vedtak på overordnet sentralt nivå. Det er imidlertid vanskelig å være entydig på dette området. Flere viste til at institusjonene ofte definerte vedtak fattet av institusjonenes styrer som politiske og at dette til dels er i tråd med KUFs oppfatning. Det ble derfor etterlyst en begrepsavklaring. Skal en arbeide for at definisjon av politisk vedtak tas inn i Hovedavtalen ved den kommende hovedavtalerevisjonen? Eller skal en heller prøve å avklare begrepet i lokale omstillingsavtaler?

Flere pekte på at det viktigste i forbindelse med omstillingsprosesser var å komme så tidlig som mulig inn i prosessen, før vedtak (politiske eller ikke) ble fattet. Det ble også vist til brev fra AAD om omstillinger i staten som sier at medbestemmelses-/forhandlingsretten ikke må defineres for snevert.

Spørsmål 2 – Bør vi overføre medbestemmelsen i omstillingssaker til prosjekt- og arbeidsgrupper, eller bør vi som hovedregel gjennomføre prosessen etter de ordinære prosedyrer for medbestemmelse?

Det var enighet om at deltakelse i prosjekt- og arbeidsgrupper var viktig, men at dette ikke måtte medføre at en i utgangspunktet ga fra seg forhandlingsretten.

Spørsmål 3 – Bør vi som fagforening alltid slå ring om de ansattes individuelle rettigheter, selv om dette går på bekostning av en vellykket omstillingsprosess for virksomheten sett under ett? Eller bør vi i større grad, selv om dette kan bety vesentlige endringer for enkeltpersoner, først og fremst samarbeide med arbeidsgiver for å sikre virksomheten og flertallet av de ansatte bedre vilkår?

Som fagforening har Forskerforbundet plikt til å ivareta individets rettigheter. Samtidig må forbundet samarbeide med arbeidsgiver for å få et best mulig resultat for virksomheten som helhet. Det må i denne forbindelse skilles mellom individets rettigheter og individets interesser. Eksempel fra privat sektor ble trukket frem. Private stiftelser har hatt større inntjeningskrav, og en kan der komme i den situasjon at hensynet til den enkeltes interesser må vike for hensynet til de mange. Likevel må den enkeltes rettigheter ivaretas. Enkelte steder har en forsøkt å få inn oppsigelsesvern i lokale omstillingsavtaler. Det var imidlertid delte meninger om dette var fornuftig.

Spørsmål 4 – Kan vi akseptere nedskjæringer i FoU-ressurser til alle vitenskapelig ansatte for å unngå oppsigelser/omplussinger?

Det var bred enighet om at nedskjæringer i FoU-ressurser ikke kan aksepteres. Forbundet må kjempe mot dette. Må også være oppmerksom på at ressurser til FoU forsøkes redusert ved blant annet å endre faktorer til bruk ved beregning av undervisningsbelastning. Bør ta sterkt avstand fra dette både av hensyn til rekruttering og til forskningsbasert undervisning. Problemstillingen kan imidlertid snus ved å akseptere omstilling mot å få flere ressurser til FoU og til lønn.

For instituttsektoren kan økte inntjeningskrav gå på bekostning av individuell rett til FoU. Hvis det er saklig grunn til oppsigelse, må oppsigelse aksepteres.

Det nye finansieringssystemet med en forskningskomponent kan muligens bidra til større stabilitet i forskningsbevilgningene til statlige universiteter og høgskoler. Bevilgningene vil ikke lenger bare reflektere studenttall.

Spørsmål 5 – Er det hensiktsmessig å samarbeide med andre arbeidstakerorganisasjoner i omstillingsprosesser selv om dette kan føre til at vi må akseptere enkelte andre løsninger

enn Forskerforbundet selv ville ha foretrukket? Bør vi eventuelt begrense samarbeidet til å gjelde bare Akademikerforeninger?

Det var bred enighet om at det er viktig å samarbeide med andre organisasjoner så lenge en er enige og forbundet tjener på det. Som regel står organisasjonene langt sterkere overfor arbeidsgiver hvis en klarer å oppnå enighet.

Flere hadde god erfaring med samarbeid med andre organisasjoner, kanskje særlig med organisasjoner utenfor Akademikerne. Dette kan skyldes konkurranseforholdet til de andre Akademikerforeningene.

Avgjørelser i lokale omstillingsutvalg kan skje ved avstemning, i slike situasjoner er samarbeid viktig.

Spørsmål 6 – Hvilke av de angitte tiltak bør Forskerforbundet og Akademikerne anbefale ved omstillinger i vår sektor? Hvilke innspill bør vi komme med for å videreutvikle de aktuelle tiltakene?

Flere trakk frem tiltak som førtidspensjon, gode arbeidsmuligheter til seniorer med muligheter for å kombinere delpensjon/deltidsjobb og seniorstipend. Annet viktig tiltak er kompetanseutvikling. Det ble fremhevet at bruk av omstillingsmidler må avgjøres lokalt og lokale tiltak er derfor viktige. Det er i den forbindelse viktig å beholde størst mulig frihet lokalt, en bør derfor ha flest mulig tiltak å velge mellom. Enkelte delegater trakk frem Forsvarets sluttpakker som et eksempel til etterfølgelse. Flere delegater viste til erfaring fra egen institusjon der fagforeningene har vært involvert i arbeidet med å sette sammen uoffisielle sluttpakker. Disse har vært ettertraktet, og det har til dels vært flere søkere enn antall pakker. I denne sammenheng må det tas stilling til om sluttpakker skal være et tilbud til alle. Det ble også pekt på at for gunstige sluttpakker kunne medføre at institusjonenes tappes for nødvendig kompetanse.

Fra sekretariatets side ble det vist til at tiltakene nevnt i vedlegg til utsendt notat ikke var fremforhandlet mellom partene. Tiltakene er virkemidler som arbeidsgiver kan ta i bruk ved store omstillinger og som må ligge innenfor virksomhetens budsjettammer. Tiltakene er ikke noe den enkelte ansatte kan kreve å få.

Dirigenten oppsummerte diskusjonen på følgende måte:

Generell diskusjon: Sektoren står foran store omstillinger, både i form av endrete rammebetingelser, interne omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Omstillinger og omstruktureringer må møtes på positiv måte. Som fagforening må Forskerforbundet arbeide for at ansatte får ivaretatt sine rettigheter og så langt som mulig sikres stillingstrygghet. Vellykket gjennomføring av omstillinger krever dyktige og skolerte arbeidsgivere og tillitsvalgte.

Diskusjon knyttet til de enkelte spørsmålene i notatet:

Spørsmål 1: Det er viktig å komme inn så tidlig som mulig i omstillingsprosesser. En bør i utgangspunktet argumentere for at vedtak om omstilling fattet på institusjonsnivå ikke er politiske vedtak.

Spørsmål 2: Tillitsvalgte bør delta i prosjekt- og arbeidsgrupper, men må ikke av den grunn gi fra seg retten til forhandlinger og drøftinger i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

Spørsmål 3: Forskerforbundet må samarbeide med arbeidsgiver for å få et best mulig resultat totalt sett, men må samtidig ivareta den enkeltes rettigheter.

Spørsmål 4: Forskerforbundet kan ikke akseptere nedskjæringer i FoU- ressurser.

Spørsmål 5: Forskerforbundet må samarbeide med andre organisasjoner i den grad organisasjonene har sammenfallende syn, og det tjener Forskerforbundets interesser.

Spørsmål 6: Bruk av tiltak må tilpasses den enkelte omstilling. Det er viktig å vektlegge lokale tiltak.

LØNN OG LØNNSPOLITIKK

Notat om lønn og lønnspolitikk var utsendt på forhånd. Innledning ved Hovedstyrets leder.

Etter oppklarende spørsmål ble Landsrådet delt i grupper som diskuterte spørsmål i det utsendte notatet og i lederens innledning.

I diskusjonen som fulgte gruppearbeidet ble følgende punkter berørt:

Spørsmål 1- Er det rimelig at lønnsrammene kun forbeholdes såkalte begynnerstillinger? Hvilke av Forskerforbundets stillinger kan betegnes som begynnerstillinger?

Begynnerstillinger bør plasseres i lønnsrammer for å sikre lønnsutvikling de første årene. Det ble i den forbindelse vist til at det var vanskelig å gi opprykk til stipendiater i lokale lønnsforhandlinger.

Høgskolelektor, universitetslektor, stipendiat, forsker 3 og forsker kode 1108 er begynnerstillinger. Det var tvil om stillinger som førsteamanuensis og forsker kode 1109 burde betraktes som begynnerstilling og plasseres i en lønnsramme med ansiennitetsstige.

Spørsmål 2- Dersom lønnsrammene forbeholdes begynnerstillinger: Hvor mange år bør en opprykksstige maksimalt ha før en når topplønn?

Ansiennitetsstigene bør være kortere enn i dag. Det var imidlertid en viss uenighet om maksimal lengde. Noen mente 10 år, andre 14 år.

Spørsmål 3 – Bør vi foreslå stillingsansiennitet for alle eller noen førstestillinger? Er det aktuelt for flere stillinger i vår sektor? Hvor lang bør i så fall stigen være?

Det kan være behov for stillingsansiennitet/ansiennitetsopprykk for førstestillinger fordi dette vil sikre ansatte i disse stillingene lønnsutvikling. I privat sektor er det eksempler på at forsker 2 har ansiennitetsstige.

Det må være forskjellig lønns plassering for høgskolelektor (topp grunnstige) og for førstestillinger. Uklart om det er behov for ansiennitetsstiger i andre stillinger, men teknisk-administrative stillinger kan vurderes nærmere.

Spørsmål 4 - Bør vi foreslå å dele førstekonsulentstillingen i flere koder? Bør vi ha en egen førstekonsulentkode for ansatte med hovedfag eller tilsvarende utdanning?

Førstekonsulentstillingen kan deles i flere koder, hvorav en øremerkes for eksempel ansatte med hovedfag. Fra enkelte ble det påpekt at dette burde kunne løses lokalt.

Spørsmål 5 - Bør vi innføre en opprykksstilling over førstelektorstillingen? Hva bør i tilfelle stillingsbetegnelsen være?

Flere delegater var skeptiske til en opprykksstilling for førstelektor. Det ble i den forbindelse pekt på at en heller bør endre reglementet slik at førstelektor kan bli bedømt for professorat uten å gå veien om førsteamanuensisstilling.

Spørsmål 6 – Bør vi gå inn for ulike typer professorstillinger og på hvilke kriterier?

En rekke delegater var negative til flere typer professorstillinger. Kan i dag differensiere lokalt ved bruk av lønnstrinns plassering. Professor kode 1404 ble omtalt. Koden er nesten ikke tatt i bruk, men vil kanskje bli brukt når sentre for fremragende forskning opprettes.

Spørsmål 7 – Bør antall etatskoder reduseres? I så fall hvilke?

Antall etatskoder bør begrenses. Administrative stillinger på etatskoder bør overføres til gjennomgående lønnsplaner.

Spørsmål 8 – Hvordan kan Forskerforbundet bidra til å bedre de økonomiske rammebetingelser for de kommunerelaterte museene slik at en lønnsmessig opptrappingsplan raskere kan la seg gjennomføre? Kan våre tillitsvalgte ved de statsrelaterte museene akseptere at lønnsforbedringer for de kommunerelaterte blir prioritert selv om dette i en overgangsfase skulle medføre en stagnasjon i lønnsutviklingen for de statsrelaterte?

Forskerforbundet må arbeide for økte og stabile grunnbevilgninger til museene. Bør samarbeide med Norges museumsforbund.

Det må inngås en tariffavtale med HSH for museumsansatte. Denne må legge det statlige lønnsystemet til grunn. Det bør ikke være adgang for arbeidsgiver til å velge mellom statlig og kommunalt lønnsystem. Lønnsnivået bør heves ved en trinnvis opptrapping over tre år. Et viktig argument for heving av lønnsnivået er mulighetene for å beholde/rekruttere dyktige medarbeidere. En kan ellers risikere flukt til universitets- og høgskolesektoren/skoleverket.

Spørsmål 9 – Kan vi bedre lønnsutviklingen for medlemmene på privat sektor ved å arbeide for å løse tilknytningen til det statlige system? Vil lønnsystemer uten kvalifikasjonsopptrykk kunne gi oss bedre uttelling enn det vi får i dag? Hvordan kan Forskerforbundet sentralt bidra når lønnsdannelsen skjer lokalt?

Lønnsutviklingen kan bli bedre dersom en frigjør seg fra det statlige systemet som kan virke begrensende. Dette bør imidlertid være en lokal sak fordi meningene varierer sterkt. Det er således ikke behov for felles politikk på dette området

Ulik oppfatning, men de fleste mente at ordninger med kvalifikasjonsopptrykk var positivt. Uten kvalifikasjonsopptrykk kan mulighetene for å belønne kvalifisering/kompetanseheving bli redusert. På den andre siden kan kvalifikasjonsopptrykk føre til et konservativt system som bare legger vekt på tradisjonelle kriterier.

Siden både tillitsvalgte og ledelse skifter jevnlig, må Forskerforbundet sentralt tre støttende til i lokale forhandlinger. Ellers bør forbundet arbeide for høyere basisbevilgninger til de private forskningsinstituttene. Dette kan styrke konkurransesituasjonen i forhold til universiteter og høgskoler. Forbundet bør fortsette sine årlige tariffkonferanser for privat sektor slik at krav kan koordineres og samordnes.

I den generelle diskusjonen ble følgende punkter berørt:

I det kommende tariffoppgjøret bør Forskerforbundet arbeide for avsetning til både sentrale forhandlinger (justeringer) og lokale forhandlinger. På lang sikt kan en derimot arbeide for å innføre Akademikernes forhandlingssystem med lokal lønnsdannelse. Det ble fra flere hevdet at en burde ha en pragmatisk holdning til dette spørsmålet og velge det som i øyeblikket ser ut til å gi størst uttelling for våre grupper. Erfaring så langt tyder på at våre grupper kommer best ut ved en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger. Det ble samtidig etterlyst større lokale pottter og avsetning av særpottter.

Landsrådet støttet Hovedstyrets prioritering av professor og stipendiat ved vårens tariffoppgjør. Hovedstyret ble samtidig oppfordret til å sloss for alle vitenskapelige stillinger i første omgang, for så å komme tilbake til eventuelle prioriteringer i senere faser.

Noen tok til orde for opprettelse av flere professorkoder, men det ble samtidig hevdet at differensiering kunne og burde gjøres lokalt. Det var ingen enighet om hvilket nivå en eventuell ny stillingskode burde ligge på og hvilke kvalifikasjoner som burde legges til grunn. Noen ønsket en "super-professor" etter kvalifikasjonsvurdering, andre en professorstilling på bredere grunnlag, for eksempel som opprykksmulighet for førstelektor. Også professor i kode

1404 ble trukket inn i diskusjonen. Det ble diskutert om professorkoder bør ha ansiennitetsstiger, men det var liten oppslutning om et slikt forslag.

For å sikre ansatte i førstestillinger lønnsutvikling, gikk flere inn for at førstestillinger fikk en kort ansiennitetsstige, med topp etter 8-10 år. Det ble særlig fremhevet at lønns plassering for førstestillinger må ligge markert over grunnstigen for høgskolelektor. Representanter for instituttsektoren pekte på nødvendigheten av å harmonisere lønns plassering for førstelektor/førsteamanuensis/forsker kode 1109. Betydningen av opprykksordninger ble fremhevet.

Høgskolelektor må opp på samme lønnsnivå som lektor i skoleverket, men dette bør gjøres utenfor det ordinære tariffoppgjøret som en egen "lærerpakke". Dette krever imidlertid at en yter noe til gjengjeld, og det var ikke enighet om hva det burde være. Når det gjaldt overgang til kortere ansiennitetsstige (max 14 år), hevdet enkelte at dette bare var mulig hvis en startet med blanke ark, dvs ved nytilsetting.

Førstekonsulentkoden bør deles, men det var en viss uenighet om den ene koden skulle forbeholdes ansatte med hovedfag eller tilsvarende. Det ble også nevnt at en av kodene kunne plasseres i LR 25.

Det var for mange stillingskoder for fagbibliotekarer. Begynnerstilling er bibliotekar kode 1410 som er i lønnsramme. De andre stillingene bør ha lønns spenn.

Lønns situasjonen for kliniske ernæringsfysiologer i kommunal sektor ble berørt. Det var full enighet om å arbeide for at disse stillingene kommer opp i lønnsstruktur 3 (utdanning på hovedfagsnivå). Dette må gjøres sentralt, eventuelt ved inngåelse av ny tariffavtale med NAVO ved overføring av sykehus til staten.

Innføring av kvalitetsreformen kan medføre større undervisningsbelastning. I den forbindelse kan arbeidsplaner bidra til å holde omfanget av den enkeltes undervisningsbelastning nede og beskytte tid til FoU. Det ble vist til tidskontoordninger ved Juridisk fakultet ved UiB der ansatte kan ta ut overtid. Riksrevisjonen har godtatt at instituttstyrer bekrefter forskningsarbeid. Det ble diskutert om økt undervisningsbelastning kunne være en gjenytelse for høyere lønn, men det ble sterkt advart mot å selge FoU-tid for lønnstrinn.

Søren Hvenekilde, Forskerforbundet ved Høgskolen i Oslo, fremsatte et konkret forslag: " Forskerforbundet må på kort sikt prioritere lønns opprykk for de grupper det er lettest å argumentere for overfor politikere og allmennhet. Forskerforbundet må derfor primært prioritere at høgskolelektor blir likestilt med lektor i skolen."

Det ble foretatt avstemning. Forslaget fikk støtte fra lokallagene ved Høgskolen i Bergen, Høgskolen i Oslo og Høgskolen i Telemark, i alt 770 stemmer av totalt 9645 stemmer.

Oppsummering av diskusjonen i tilknytning til spørsmålene i det utsendte notatet:

Spørsmål 1: Begynnerstillinger bør plasseres i lønnsrammer for å sikre lønnsutvikling de første årene. Høgskolelektor, universitetslektor, stipendiat, forsker 3 og forsker kode 1108 er begynnerstillinger. Det var tvil om stillinger som førsteamanuensis og forsker kode 1109 burde betraktes som begynnerstilling.

Spørsmål 2: Ansiennitetsstigene bør være kortere enn i dag, max 10 – 14 år.

Spørsmål 3: Det kan være behov for stillingsansiennitet/ansiennitets opprykk i førstestillinger fordi dette vil sikre ansatte i disse stillingene lønnsutvikling. I privat sektor er det eksempler

på at forsker 2 har ansiennitetsstige. Uklart om det er behov for stillingsansiennitet i andre stillinger, men teknisk-administrative stillinger kan vurderes nærmere.

Spørsmål 4: Førstekonsulentstillingen kan deles i flere koder, hvorav en kan øremerkes for eksempel for ansatte med hovedfag.

Spørsmål 5: Flere delegater var skeptiske til en opprykksstilling for førstelektor.

Spørsmål 6: En rekke delegater var negative til flere typer professorstillinger. Kan i dag differensiere lokalt ved bruk av lønnstrinns plassering. Professor kode 1404 ble omtalt. Den er foreløpig nesten ikke i bruk, men vil kanskje bli brukt når sentre for fremragende forskning etableres.

Spørsmål 7: Antall etatskoder bør begrenses. Administrative stillinger på etatskoder bør overføres til gjennomgående lønnsplaner.

Spørsmål 8: Forskerforbundet må arbeide for økte og stabile grunnbevilgninger til museene i samarbeid med Norges museumsforbund.

Det må inngås en tariffavtale med HSH for museumsansatte. Denne må legge det statlige lønnsystemet til grunn. Det bør ikke være adgang for arbeidsgiver å velge mellom statlig og kommunalt lønnsystem. Lønnsnivået bør heves ved en trinnvis opptrapping over tre år.

Spørsmål 9: Lønnsutviklingen kan bli bedre dersom en frigjør seg fra det statlige systemet. Dette bør imidlertid være en lokal sak fordi meningene varierer sterkt. Det er således ikke behov for felles politikk på dette området.

Ulik oppfatning, men de fleste mente at ordninger med kvalifikasjonsopptrykk var positivt. Siden både tillitsvalgte og ledelse skifter jevnlig, må Forskerforbundet sentralt tre støttende til i lokale forhandlinger. Forbundet bør fortsette sine årlige tariffkonferanser for privat sektor slik at krav kan koordineres og samordnes. Ellers bør forbundet arbeide for høyere basisbevilgninger til de private forskningsinstituttene. Dette kan styrke konkurransesituasjonen i forhold til universiteter og høyskoler.

Oppsummering av den generelle diskusjonen:

Landsrådet ville ha avsetning til sentrale justeringsforhandlinger, lokale forhandlinger og til strategiske pottter. Landsrådet støttet Hovedstyrets prioritering av toppstillinger og stipendiater i det kommende hovedtariffoppgjøret. Lønnsrelasjonene mellom høyskolelektor/skoleverket kan søkes løst utenom tariffoppgjøret som en egen pakke. Kvalitetsreformen må brukes som begrunnelse for å få omgjort økt arbeidsinnsats i økt lønn. Arbeidsplaner er et viktig redskap for å beholde tid til FoU og hindre at undervisningsoppgavene går på bekostning av tid til forskning.