

**REFERAT
FRA
MØTE I LANDSRÅDET
17.-18.10.05, HOTEL BRISTOL, OSLO**

TIL STEDE**Delegater****Lokallag med automatisk representasjon**

Forskerforbundet ved Høgskolen i Oslo	Kjetil Grønning Gunhild Salvesen
Forskerforbundet ved NTNU	Kristin Dæhli Annlaug Bjørnsnøs
Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen	Morten Berge Bjarne Meidell
Forskerforbundet ved Universitetet i Oslo	Randi H. Iversby Kristian Mollestad
Forskerforbundet ved Universitetet i Tromsø	Egil B. Mikalsen Morten Sætran
Forskerforbundet ved Høgskolen i Agder	Kjell E. Skaug
Forskerforbundet ved Høgskolen i Bergen	Leif E. Otterå
Forskerforbundet ved Høgskolen i Sør-Trøndelag	Knut Ole Lysø
Forskerforbundet ved Universitetet for miljø- og biovitenskap (UMB)	Sigurd Rysstad
Forskerforbundet ved Universitetet i Stavanger	Åge Hultgren

Vitenskapelige høgszkoler

Forskerforbundet ved Norges Veterinærhøgskole	Torleiv Løken
---	---------------

Høgszkoler – statlige

Forskerforbundet ved Høgskolen i Bodø	Jorunn Ubostad
Forskerforbundet ved Høgskolen i Gjøvik	Hans Engenes
Forskerforbundet ved Høgskolen i Nesna	Tom Klepaker
Forskerforbundet ved Høgskolen i Nord-Trøndelag	Bård Toldnes
Forskerforbundet ved Høgskolen Stord/Haugesund	Gisle Kleppe
Forskerforbundet ved Høgskolen i Telemark	Erik Halvorsen
Forskerforbundet ved Høgskolen i Vestfold	Lars Vadder
Forskerforbundet ved Høgskolen i Volda	Marit Ulvund

Høgszkoler – private

Forskerforbundet ved Menighetsfakultetet	Jan H. Schumacher
--	-------------------

Institutt – offentlige

Forskerforbundet ved Forsvarets forskningsinstitutt	Harald E. Andås
Forskerforbundet ved Havforskningsinstituttet	Irene Huse
Forskerforbundet ved Meteorologisk institutt	Knut Restad
Forskerforbundet ved Nasjonalt folkehelseinstitutt	Jan K. Hongslo
Forskerforbundet ved Planteforsk	Arnfinn Nes

	Institutt – private	
	Forskerforbundet ved NINA	Eldar Gaare
	Forskerforbundet ved NORUT Samfunnsforskning	Toril M. Ringholm
	Fylkeskommuner og kommuner	
	Forskerforbundet ved Troms fylkeskommune	Marianne L. Nielsen
	Museer og arkiv	
	Forskerforbundet ved Arkeologisk museum i Stavanger	Helge Sørheim
	Forskerforbundet ved Nasjonalbiblioteket	Gunnhild Holmen
	Øvrige virksomheter	
	Forskerforbundet ved Norges forskningsråd	Jan M. Haakonsen
	Forskerforbundet ved Ullevål Universitetssykehus	Mikael Abdelnoor / Kjell Rommeseth (deler av dag 2)
	Forskerforbundet ved Utdannings- og forskningsdepartementet	Thorvald Astrup
<u>Observatører</u>	Arkivarforeningen	Synne Stavheim
	Forskerforbundets bibliotekforening	Lisbeth Eriksen
	Forskerforbundets forening for adm. personale	Johanne Jørgensen
	Forskerforbundets forening for forskning i høgskolene	Siri Bjorvand
	Forskerforbundets forening for ingeniørutdanning	Ove Kvammen
	Forskerforbundets forening for lærerutdanning	Jan Erik Wang
	Kliniske ernæringsfysiologers forening tilsluttet Forskerforbundet (Keff)	Inger E. Moen (dag 1)
	Norsk meteorologforening (NMF)	Anne-M. Aas (dag 2) Ola Mellem
<u>Valgkomiteen</u>	Gry Agnete Alsos	
	Kjell T. Andresen	
<u>Hovedstyret</u>	Kolbjørn Hagen, NTNU - leder	
	Monica Martinussen, Universitetet i Tromsø - nestleder	
	Ragnhild Elster, Høgskolen i Telemark	
	Einar Jebens, STAMI	
	Svein Kristiansen, NTNU	
	Øystein Nøreng, Handelshøyskolen BI	
	Astri Ottesen, Universitetet i Oslo	
	Kåre-Olav Stensløyken, Universitetet i Oslo	
<u>Sekretariatet</u>	Frank Anthun	
	Bjørn Berg	
	Kjetil Brottveit	
	Lars Petter Eriksen	
	Joar Flynn Jensen	
	Kari Kjenndalen	
	Sigrid Lem	
	Ingar Myking	
	Aina Nilssen	
	Mariann H. Olsen	
	Ann Turid Opstad	

Eirik Rikardsen
Unn Rognmo
Gerd Sandvik (dag 1)
Randi Stensaker
Elisabeth Tindeland
Eirik Utstumo

KONSTITUERING

Leder i Norsk forskerforbund, professor Kolbjørn Hagen, åpnet møtet i Landsrådet og ønsket velkommen. Han viste til at Landsrådet på det forrige møtet i april 2005 hadde valgt Cecilie Wilberg, Statistisk sentralbyrå, til dirigent for dette landsrådsmøtet og ga ordet til henne.

Opprop

Dirigenten foretok navneopprop.

I valgkretsen "Institutt - private" hadde representanten for Forskerforbundet ved Chr. Michelsens Institutt og representanten for Forskerforbundet ved Radiumhospitalet HF forfall.

Godkjenning av innkalling og dagsorden

Det kom ingen kommentarer til innkalling og utsendt dagsorden.

Dirigenten etterlyste saker til "Åpen post" neste dag.

Vedtak

Innkalling og følgende dagsorden ble godkjent:

"Dag I – mandag 17.oktober

- Kl. 10.00: Konstituering
- Kl. 10.15: Åpning
 v/ leder Kolbjørn Hagen
- Kl. 11.00: Lunsj
- Kl. 12.00: Unio – forventninger til det nye samarbeidet
 Innledning v/ Anders Folkestad, leder av Unio
 Spørsmål og kommentarer
- Kl. 12.45: Lokalt samarbeid etter 01.01.2006
 Innledning v/ Joar Flynn Jensen, organisasjonssjef Forskerforbundet
- Kl. 13.15: Gruppediskusjoner i valgkretsene
- Kl. 14.15: Pause
- Kl. 14.30: Oppsummering av gruppediskusjonene
 Debatt

- Kl. 15.30: Kaffe
- Kl. 16.00: Vern om varslere
Innledning v/ Aslaug Hetle, forskningsleder AFI
- Kl. 18.00: Slutt dag 1
- Kl. 19.30: Aperitiff
- Kl. 20.00: Middag

Dag II – tirsdag 18. oktober

- Kl. 09.00: Fafo-rapport: Lokale forhandlinger i staten
Innledning v/ Bård Jordfald, forsker Fafo
- Kl. 10.00: Kaffe og utsjekk
- Kl. 10.30: Tariff 2006
Innledning v/ Per Engebretsen, forhandlingsdirektør Unio
- Kl. 11.15: Gruppediskusjoner
- Kl. 12.15: Lunsj
- Kl. 13.15: Tariff 2006
Oppsummering fra gruppediskusjonene
Debatt – momenter til Forskerforbundets lønnspolitikk
- Kl. 14.30: Pause
- Kl. 14.45: Åpen post
Oppsummering og evaluering
Valg av møteleder til Landsrådet vår 2006
- Kl. 15.30: Slutt”

Godkjenning av forretningsorden

Forretningsorden var sendt ut på forhånd. Det var ikke foretatt endringer i forretningsordenen.

Vedtak

Forretningsorden ble godkjent.

ÅPNING

Innledning

Innledning ved Forskerforbundets leder Kolbjørn Hagen.

I innledningen redegjorde lederen for erklæringen fra den nye regjeringen, forslaget til statsbudsjett (st.prp.nr.1) fra Bondevik-regjeringen, forhandlingene i NAVO helse samt kvalitetsreformen og Forskerforbundets spørreundersøkelse om konsekvensene av reformen for de ansatte.

I tillegg nevnte han Unio, dobbeltmedlemskap og lønnspolitikk/tariffoppgjøret i 2006. Han gikk imidlertid ikke nærmere inn på disse sakene, men viste i stedet til andre poster på programmet der disse temaene skulle behandles.

Kommentarer

Forslaget i st.prp.nr.1 om egen forvaltningsbedrift for bygg i universitets- og høyskolesektoren og konflikten mellom NAVO og Akademikerne helse ble tatt opp. Videre ble større innsats og arbeid for forskningsinstituttene og deres ressursproblemer etterlyst. Lederen viste i den forbindelse til frokostseminar avholdt våren 05. Det ble til slutt spurt om forbundets holdning til at den nye regjeringen vil gi generell studiekompetanse til alle som gjennomfører videregående opplæring. Lederen ga uttrykk for at han var negativ til et slikt forslag.

UNIO – FORVENTNINGER TIL DET NYE SAMARBEIDET

Innledning

Innledning ved Anders Folkestad, Unios leder.

I innledningen uttalte Folkestad at han var meget glad for at Forskerforbundet hadde valgt å gå inn i Unio. Han redegjorde for Unio, nevnte noen fellestrekk ved medlemsorganisasjonene og sentrale arbeids- og interesseområder for Unio. Han gikk så inn på lokalt samarbeid mellom medlemsorganisasjonene og forholdet til andre hovedsammenslutninger, og spesielt LO. Han avsluttet med å vise til den mobilisering Forskerforbundet hadde klart å få til i kampen mot Ryssdal-utvalgets innstilling og forslag til ny universitets- og høyskolelov og sa at dette viste at det er mulig å mobilisere og at mobilisering gir resultater.

Nærmere oppsummering av Folkestads innledning i vedlegg 1.

Spørsmål / kommentarer

Folkestad ble spurt om Forskerforbundet kan regne med støtte fra Unio når det gjaldt situasjonen i NAVO helse og plassering av sosiale bestemmelser. Dette bekreftet Folkestad. Unio vil ha sosiale bestemmelser på sentralt nivå. Han mente at denne saken har konsekvenser utover denne sektoren og at NAVO spiller ulike avtaleverk opp mot hverandre.

Det ble også stilt spørsmål om debattheftet om utvikling av lokal lønnspolitikk som staten har sendt ut. Folkestad svarte at debattheftet kan på noen områder signalisere rett kurs, men det er viktig å beholde balansen mellom de ulike elementene. Det er usikkert hvordan den nye regjeringen vil følge denne saken opp.

LOKALT SAMARBEID ETTER 01.01.2006

Ved møtets start var Vedtekter for Unio, Mål og politisk verdigrunnlag for Unio og Intensjonserklæringen lagt ut. Det samme var notatene "Partsrettigheter etter Forskerforbundets utmelding av Akademikerne – oppsigelse av dobbeltmedlemskapsavtaler" og "Svar på Samfunnsøkonomenes argumentasjonsrekke – Forskerforbundets lønnspolitikk i statlig sektor".

Innledning

Innledning ved Joar Flynn Jensen, organisasjonssjef i Forskerforbundet.

Jensen gikk i sin innledning nærmere inn på bakgrunnen for utmeldingen av Akademikerne, Landsrådets anbefalinger i møtet 31.03 - 01.04, etableringen av Unio, dobbeltmedlemskapsordningen, partsforhold på lokalt nivå og lokale utfordringer.

Gruppediskusjon

Gruppeoppgaver og gruppeinndeling var lagt ut ved møtet begynnelse. Gruppeinndelingen fulgte valgkretsene. Seks av gruppene fikk et hovedspørsmål samtidig som de kunne besvare andre hvis tiden strakk til. Den siste gruppen sto fritt i valg av spørsmål.

Presentasjon av gruppediskusjonene i plenum

Spørsmål 1

Hvordan vil partsrettigheter og medbestemmelse bli endret som følge av overgangen til Unio og hvilke konsekvenser kan dette få for lokallaget?

Gruppe 1 – Universitetene og de vitenskapelige høyskolene

Gruppen hadde vurdert om rest-Akademikerne kunne oppnå mer enn 10% av de ansatte. Ved UMB og UiS vil rest-Akademikerne organisere mindre enn 10% av de ansatte, ved universitetene i Tromsø og Oslo er dette tvilsomt, mens ved Universitetet i Bergen og Norges Veterinærhøgskole vil de ha mer enn 10%. Dette vil få konsekvenser for fordeling av tillitsvalgtressurs.

Gruppe 4 – Statlige høyskoler

Gruppen regnet med få endringer. Rest-Akademikerne kan få rettigheter et par steder. Det kan også skje at Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet kommer under 10% og mister partsrettigheter.

Gruppe 6 – Kommunale og private institusjoner

Unio får liten betydning på privat sektor og få i gruppen hadde tenkt nærmere over problemstillingen. Sykehussektoren kan bli problematisk.

Spørsmål 2

På hvilken måte vil overgangen til Unio medføre endringer av rammer for og fordeling av tillitsvalgtressurser?

Gruppe 2 - Universitetene

Gruppen er usikker på om rammen for tillitsvalgtressurs vil bli utvidet. Fordelingsprinsippene varierer, noen bruker pro rata ved tildeling, mens andre er mer solidariske og gir et grunnbeløp uavhengig av størrelse. Dette gir Forskerforbundet flere steder mindre andel enn en pro rata tildeling ville gitt.

Gruppe 6 – Kommunale og private institusjoner
Fordeling av tillitsvalgtressurs er uproblematisk.

Spørsmål 3

Hvordan vil det være aktuelt å samarbeide med de andre Unio-foreningene?

Gruppe 2 - Universitetene

Samarbeidet varierer i dag, særlig i forhold til Utdanningsforbundet. UiO vil sende e-post til Utdanningsforbundet lokalt og si hei – de andre lokallagene har ikke planlagt noe.

Gruppe 3 – Statlige høyskoler

Forskerforbundet og Sykepleierforbundet vil ved disse institusjonene hver for seg normalt ha mer enn 10% av de ansatte som medlemmer, Utdanningsforbundet mindre enn 10%. Rest-Akademikerne (hovedsakelig Tekna) vil ha representasjon som hovedorganisasjon. Gruppen vil se pragmatisk på fremtidig samarbeid avhengig av hvilke saker det gjelder og er opptatt av samarbeid fremfor konfrontasjon. Ved disse institusjonene er det forholdsvis få dobbeltmedlemmer, hovedsakelig innen økonomisk-administrative studier.

Gruppe 6 – Kommunale og private institusjoner

Lite samarbeid med andre Unio-foreninger i dag. Sykehussektoren kan bli problematisk, der konkurrerer en om godene. Det er imidlertid få dobbeltmedlemmer ved disse institusjonene.

Spørsmål 4

Hvordan vil det være aktuelt å samarbeide med Rest-Akademikerne og de øvrige hovedsammenslutningene?

Gruppe 2 - Universitetene

I dag er det best samarbeid med NTL og Parat, og ikke rest-Akademikerne. Dette kan endre seg, men en vil alltid opptre pragmatisk.

Gruppe 4 – Statlige høyskoler

Gruppen vil skille mellom formelt og uformelt samarbeid, det siste særlig i enkeltsaker. I dag er største konkurrent ofte Tekna.

Gruppe 6 – Kommunale og private institusjoner

I denne sektoren kan samarbeid med rest-Akademikerne være nødvendig. Særlig vil Legeforeningen være en viktig premissleverandør på sykehusene.

Spørsmål 5

Kan det gjøres noe for at dobbeltmedlemmene skal velge å forbli i lokallaget?

Gruppe 2 - Universitetene

Forsikringsordningene er viktige. Det er også viktig med informasjon til og kontakt med medlemmene. Ved UiO vil det bli invitert til lunsjmøter med dobbeltmedlemmer.

Gruppe 5 – Statlige institutter og andre statlige virksomheter

Først en mer generell kommentar fra gruppen: Gruppen er ikke bekymret for overgang til Unio. Det er få dobbeltmedlemmer og tillitsvalgtressursene er ikke i fare. Lokallaget ved Meteorologisk institutt har tenkt på samarbeid om turnusproblematikk med Unio-foreningene, spesielt Sykepleierforbundet. Når det gjelder rest-Akademikerne, vil en opptre pragmatisk.

Kommentar direkte til oppgaven: Avholde seminarer og møter med aktuelle tema i lokallagene. Det er viktig å synliggjøre at vi er gode på lokallagsarbeid. Sende referat fra møter til medlemmene er en måte å synliggjøre arbeidet på. Markedsføre forbundets kursvirksomhet er viktig.

Gruppe 6 – Kommunale og private institusjoner

Forskerforbundet må arbeide for å beholde dobbeltmedlemmene i Forskerforbundet. Forbundet bør se på mulighetene for å gi, evt initiere, faglige etter- og videreutdanningskurs for forskere, eventuelt arbeide for at institusjonene gjør dette.

Spørsmål 6

Hva blir de fremtidige rekrutteringsutfordringene og hva kan Forskerforbundet sentralt være behjelpelig med?

Gruppe 2 - Universitetene

Studentmedlemmer er viktige (jfr Tekna). Rest-Akademikerne som hovedsakelig består av profesjonsforeninger, er synlige blant studentene. Videre må nytilsatte rekrutteres. Synlig og usynlig arbeid særlig lokalt må synliggjøres. Forbundet må også trekke frem sekretariatets arbeid i personalkonflikter.

Gruppe 6 – Kommunale og private institusjoner

Det er viktig å synliggjøre lokalt arbeid og løse problemer for enkeltmedlemmer. Ved disse institusjonene er forbundet sentralt perifert. Tiltak som rekrutteringsstipend er viktig. Den sentrale utfordringen er å rekruttere stipendiater. Forbundet må videre ta ansvar for alle medlemsgrupper og synliggjøre dette f eks på hjemmesidene.

Gruppe 7 – Statlige høyskoler

Gruppen er lite bekymring for overgang til Unio, men mener det er viktig med informasjon ut. Det er en utfordring at de kommende samarbeidspartnerne til nå har vært våre største konkurrenter. Dobbeltmedlemskap vil ha en viss betydning. Forskerforbundets fortrinn er at forbundet er dyktige på forhold innen universitets- og høyskolesektoren og kjenner denne sektoren. Dette sammen med godt lokallagsarbeid og god tillitsvalgtskolering må synliggjøres. Rekruttering må finne sted alt på masternivå. Ved disse institusjonene er det vanskelig å rekruttere medlemmer med bakgrunn fra skoleverket.

Debatt

I debatten ble behovet for å rekruttere studenter og stipendiater understreket.

Flere la vekt på betydningen av dobbeltmedlemskapsavtaler, mens andre derimot var tvilende til om det var rett strategi å arbeide for å inngå nye avtaler. Uavhengig av slike avtaler bør en oppfordre til samarbeid med Unio-foreningene lokalt innenfor rammen av hovedavtalens bestemmelser.

Det er viktig å beholde dobbeltmedlemmer. Forsikringsordninger, kursvirksomheten og synliggjøring av lokalt arbeid bidrar til dette. Påstander fra rest-Akademikerne bør tilbakevises skriftlig og legges ut på våre hjemmesider.

Oppsummering

Kolbjørn Hagen oppsummerte. Han viste til at Folkestad i sin innledning oppfordret til lokalt samarbeid/dobbeltmedlemskap med Unio-foreningene. Det er samtidig viktig med samarbeid med de andre hovedorganisasjonene. Flere hovedorganisasjoner gir større muligheter for å lykkes.

Når det gjaldt gruppeoppgavene, viste Hagen til at det var stor enighet blant gruppene. Hovedavtalens bestemmelser om partsrettigheter må følges og samarbeidsavtaler ut over dette er ikke alternativ til dobbeltmedlemskapsavtaler. Den lokalt avtalte tillitsvalgtskursen er viktig, og forbundets lokallag må søke å beholde sin rettmessige andel.

Bakgrunnen for ønsket å ha dobbeltmedlemskapsavtaler er bl a at slike gir flere medlemmer og flere OU-midler.

Hva som skjer i forhold til rest-Akademikerne vil tiden vise.

Når det gjaldt rekruttering syntes Hagen at gruppene hadde kommet med gode råd. Han trakk spesielt frem synlighet og dyktighet i lokallagsarbeid som viktige rekrutteringstiltak. Andre viktige rekrutteringstiltak er kursvirksomheten. Også mer faglige etter- og videreutdanningskurs ble etterlyst. Lederen tok dette til etterretning, men ga samtidig uttrykk for at slike kan være kompliserte å arrangere for forbundet. Også rekrutteringsstipend har vist seg å være et positivt tiltak. Studenter kan bli medlem av forbundet og til en lav kontingent. Stipendiater er imidlertid viktigere og er forbundets satsingsområde.

Når det gjaldt angrep fra dobbeltmedlemskapsforeningene, mente han det var viktig å besvare dem, men ikke på rest-Akademikernes nivå. Forbundet bør ikke komme med direkte angrep på akademikerforeningene.

Ved helseforetak og i helseutdanningene er forholdet til Legeforeningen viktig.

VERN OM VARSLERE

Innledning

Innledning ved Aslaug Hetle, forskningsleder v/ Arbeidsforskningsinstituttet.

Kommentarer

I kommentarene til innlegget ble bl a lojalitetskravet til fagforeninger og manglende/få oppdrag til kritiske forskere, tatt opp. Økt bruk av konsulenter som går i allianse med ledelsen mot de ansatte og pålegg til avdelinger om å bidra til at institusjonene/ledelsen fremstår på en positiv måte, ble også nevnt. Det ble avslutningsvis presisert at lov- og avtalebrudd må påtales.

FAFO-RAPPORT: LOKALE FORHANDLINGER I STATEN

Ved møtets begynnelse var Fafu-rapporten "Lokale forhandlinger i staten" av Bård Jordfald lagt ut.

Innledning

Innledning ved Bård Jordfald, forsker Fafu.

Bård Jordfald redegjorde for undersøkelsen som lå til grunn for rapporten. Han trakk frem hva som skiller lokal lønnsdannelse i FOU-virksomheter fra lokal lønnsdannelse i andre statlige virksomheter. Han så på hvilke mål tillitsvalgte og arbeidsgivere hadde med lokale forhandlinger, kriterier for lokal lønnsdannelse, hvilken fordelingsprofil som hadde legitimitet og økonomiske resultater av forhandlingene. Han avsluttet med å peke på utfordringer i lokal lønnsdannelse ved FOU-institusjoner og nevnte spesielt midlertidig ansattes rolle og plass i lønnsdannelsen siden undersøkelsen viser at midlertidig ansatte kommer svært dårlig ut i lokale forhandlinger i FOU-virksomheter.

Debatt

I debatten ble det opplyst at ved Universitetet i Tromsø var det inngått en minstelønnsavtale som sikrer stipendiatene 1 lønnstrinn i tillegg. Det ble videre tatt til orde for bruk av andre kriterier for midlertidig ansatte slik at også denne gruppen kan få uttelling i lokale forhandlinger. Manglende uttelling for denne gruppen må tas opp i kurs for tillitsvalgte og i institusjonenes lønnspolitikk.

Jordfald tok avslutningsvis i debatten opp videreutvikling av forhandlingssystemet. Vil "treerbanden" komme på banen igjen og fortsette sitt samarbeid? Vil dette føre Akademikerne inn i "dødens posisjon"? Vil det eksisterende forhandlingssystemet opprettholdes? Vil justeringsforhandlingene bli ofret for å opprettholde systemet?

I spørsmålsrunden som fulgte ble lønnsglidning, lønnsøkning for førsteamanuenser både gjennom opprykk til professor og i lokale forhandlinger, situasjonen for nettobudsjetterte institusjoner og funnene i rapporten som viser at arbeidsgiver ved FOU-virksomheter ikke er opptatt av markedet, berørt.

TARIFF 2006

Innledning

Innledning ved Per Engebretsen, forhandlingsdirektør Unio.

Per Engebretsen nevnte innledningsvis at oppgjøret i 2006 kunne bli turbulent. Dette gjaldt spesielt i staten der oppgjøret kunne betraktes som et prinsippoppgjør.

Han gjorde enkelte rammebetraktninger om oppgjøret og så på finanspolitikken, pengepolitikken og inntektspolitikken. Han gikk inn på betydningen av ny regjering, endret arbeiderlovgivning og så spesielt på erklæringen fra den nye regjeringen.

Han redegjorde for hovedpunkter i debattheftet som Moderniseringsdepartementet har sendt ut på høring og beskrev forhandlingssystemene i Sverige og Danmark som han mente var misvisende beskrevet i debattheftet.

Han gikk så nærmere inn på aktuelle tema for de kommende forhandlingene i staten og nevnte spesielt endringer i forhandlingssystemet, økonomiske rammer, sosiale bestemmelser, forhandlingssteder, profil på lønnstabellen, lønnsplaner, lønnsrammer og særavtaler.

Når det gjaldt KS var aktuelle tema hovedavtale, utfordringer i lønssystemet, OU-midler, minstelønnsatser, lokale forhandlinger, sosiale bestemmelser og ubekvemtillegg.

I NAVO-helse nevnte han spesielt plassering av sosiale bestemmelser på sentralt nivå, kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger og lønnsstrategi. I NAVO-trad kom han inn på lokale forhandlinger.

Gruppediskusjon

Gruppeoppgaver og gruppeinndeling var delt ut ved møtets begynnelse.

Oppsummering av gruppediskusjonene

Oppgave 1

Drøft hva som er sterke og svake sider ved dagens lønns- og forhandlingssystem i forhold til virksomhetens utfordringer de nærmeste årene. Nevn eksempler og konkretiser.

Gruppe 1

Gruppen mente at dagens system var en fordel både for organisasjonene og for staten. Gruppen uttrykte ønske om lokale forhandlinger hvert annet år og med en pott på minimum 2%.

Gruppe 2

Gruppen mente at et system med bare lokal lønnsdannelse var negativt for nettobudsjetterte institusjoner. Et lønssystem må sikre alle lønnsutvikling. Justeringsforhandlinger er viktige og må beholdes. Lokale forhandlinger forutsetter gode kriterier.

Gruppe 3

Dagens tredelte forhandlingssystem er godt. Det åpner for belønning og motivasjon av enkeltindivider og en viss grad av lokal lønnsdannelse. Det er imidlertid negativt at systemet er komplekst og fungerer forskjellig ved de ulike institusjonene. Det er også beklagelig at de fleste arbeidsgivere er svært tilbakeholdne med å tilføre egne midler.

Gruppe 4

Dagens tredelte forhandlingssystem er tilfredsstillende. Lokale lønnsforhandlinger er positivt, men innenfor en begrenset ramme. Stor pott gjør forhandlingene krevende. I 2004 var potten på 1% og med en slik ramme gikk forhandlingene i godt.

Gruppe 5

Dagens forhandlingssystem er godt, det er fleksibelt, solidarisk og rettferdig og åpner også for påskjøning av ekstraordinær innsats. Lokal lønnsdannelse forutsetter at de lokale arbeidsgiverne har kompetanse. Ved lokal lønnsdannelse må en definere egne kriterier.

Oppgave 2

Bør ansiennitetsstigningene innenfor alle lønnsrammer være like lange – felles struktur? Eller er det hensyn som taler for variasjoner slik det er i dag. Drøft hvor lange ansiennitetsstigningene innenfor lønnsrammene bør være – begrunn svaret.

Gruppe 1

Førstestillinger må innplasseres på ramme og 6-8 ltr. over stillinger som høgskolelektor.

Gruppe 2

Stillingene bør innplasseres på ramme de 5-6 første årene. De kan deretter overføres til spenn.

Gruppe 3

Lønnsrammer behøver ikke nødvendigvis være like lange. Det var ellers i gruppen uenighet om bruk av lønsspenn/-ramme.

Gruppe 4

Førsteamanuensis og tilsvarende stillinger bør innplasseres på ramme, bl a fordi stillingen i universitetssektoren kan betraktes som begynnerstilling. Lønnsopprykk for førsteamanuensis i lokale lønnsforhandlinger er vanskelig fordi det vises til opprykksordningen til professor. Det pågår et arbeid ved Universitetet i Bergen med stillingsbeskrivelser.

Gruppe 5

Gruppen mente lønssystemet er for komplisert. Førstestillinger bør lønnes etter ansiennitet de første 10 årene ved plassering i ramme, så over på spenn. En får dermed en balanse mellom ansiennitets- og innsatskriterier. Prosjekttilsatte spesielt i instituttsektoren må få tillegg i lokale forhandlinger. Ved nytilsetting plasseres ansatte nederst i spennet på grunn av for lite penger.

Oppgave 3

Drøft erfaringene med forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4, nevnt evt. årsaker til at 2.3.4-forhandlinger i liten grad omfatter våre medlemmer. Bør det fremmes krav om nye kriterier lokalt? Nevnt i tilfelle eksempler på hvilke kriterier som kan være aktuelle?

Gruppe 1

I dag er 2.3.4-forhandlinger en fordel for administrativt ansatte og ikke for faglig ansatte. Det må lages kriterier for den siste gruppen.

Gruppe 2

Det er utstrakt bruk av 2.3.4-forhandlinger innen enkelte områder som f.eks departementene. Bestemmelsen betraktes ofte som arbeidsgivers forhandlingsbestemmelse. Oversikter over bruk av bestemmelsen ble etterlyst.

Gruppe 3

Gruppen mente at det var ikke kriteriene det sto på, men holdningene hos arbeidsgiver.

Gruppe 4

Det er vanskelig å bruke 2.3.4-forhandlinger for vitenskapelig ansatte. En mulighet er ved sammenslåinger, omorganiseringer, deltakelse i faste utvalg og andre tidsavgrensede oppdrag, evt ved tildeling av B-tillegg. Det kan lages kriterier i lokal lønnspolitikk for vitenskapelig ansatte.

Gruppe 5

2.3.4-forhandlinger brukes i meget liten grad ved de institusjonene gruppen representerte. Bestemmelsen burde kunne brukes i forbindelse med kvalitetsreformen. Kriterier må defineres ved bruk.

Oppgave 4

- *Hvordan ble resultatet i lønnsoppgjøret 2005?*
- *Hvilke utfordringer ser dere for lønnsoppgjøret 2006?*
- *Sentral overenskomst mellom Abelia og Norsk forskerforbund skal reforhandles i 2007. På hvilke områder bør avtalen endres?*

Gruppe 6

I gruppen var Abelia, NAVO-trad, NAVO-helse og KS representert. Alle har lokal lønnsdannelse. Der er god lønnsstatistikk for disse sektorene samtidig som det ble presisert at dette er svært viktig. Det er ulikheter når det gjelder sosiale bestemmelser; Abelia har bestemmelsene på lokalt nivå, NAVO-trad og KS på sentralt nivå, mens det er strid om dette i NAVO-helse. I 2005 var lønnsveksten på 3,5-4,5%.

I 2006 blir utfordringene for Abelia-instituttet NINA å sikre at hovedavtalen gjelder og at lønnstabellen bevares. NORUT (Abelia) skal reorganiseres.

Forskningsrådet under NAVO-trad forhandler først. De ønsker å videreføre SAN.

For virksomheter under NAVO-helse er plassering av sosiale bestemmelser, stillingsstruktur, minstelønnsnivå og karriereløp sentrale spørsmål.

Debatt

I debatten ble følgende problemstillinger trukket frem; utlysning av stillingene på et lavest mulig lønnsnivå, bruk av 2.3.4-bestemmelsen i tilknytning til kvalitetsreformen og lønnsforskjell mellom høyskolelektor og førstestillinger. Det ble gitt uttrykk for at dagens tredelte forhandlingssystem med lokale forhandlinger er tilfredsstillende og inneholder en fleksibilitet som arbeidsgiver ikke utnytter fullt ut. Forskerforbundet ble anmodet om å avholde en tariffkonferanse for virksomheter under NAVO-trad som forhandler før andre sektorer. Det ble også klaget over at lønnsnivået for medlemmene var for dårlig og under gjennomsnittet.

Oppsummering

Frank Anthun, forhandlingssjef i Forskerforbundet oppsummerte gruppediskusjonene.

På oppgave 1 konkluderte Anthun med at Landsrådet mente at nåværende forhandlingsmodell skulle videreføres.

På oppgave 2 var det viktig å gi førstestillingene en god lønnsutvikling de første årene.

På oppgave 3 var 2.3.4-forhandlinger en god måte til å belønne ekstraordinær innsats på. Kriterier bedre tilpasset faglige stillinger ville imidlertid være en fordel.

På oppgave 4 lovet han at det ville bli avholdt en tariffkonferanse til våren.

ÅPEN POST

Valgkomiteen

Bjarne Meidell fra valgkomiteen oppfordret Landsrådet om å komme med forslag på kandidater til ledervervet og Hovedstyret. Brev om dette vil gå ut per e-post i slutten av november med frist midt i januar.

Han luftet tanken om en burde bruke ekstranett til informasjon og presentasjon av foreslåtte kandidater, men det var liten respons på dette forslaget.

OPPSUMMERING OG EVALUERING

Oppsummering

Lederen oppsummerte. Han tok opp lokalt samarbeid og endringer som følger av dannelsen av Unio. Han viste til innledningen fra Unios leder som oppfordret til samarbeid.

Tema for gruppearbeidet og organisasjonssjefens innledning var lokalt samarbeid. Lederen så gode muligheter for godt samarbeid og oppfordret til rekruttering.

Han viste til innlegget "Vern av varslere". Etter hans mening var dette et meget viktig tema som bør tas opp i forbundets kursvirksomhet.

Dag to presenterte Jordfald en undersøkelse som etter lederens mening inneholdt interessante statistikker og oversikter. Per Engebretsens redegjørelse om tariffoppgjøret i 2006 var interessant og opplysende. Det påfølgende gruppearbeidet ga innspill som forbundet vil følge opp.

Evaluering

Det ble gitt uttrykk for stor tilfredshet med foredraget "Vern om varslere". Også innleiderne fra Unio fikk positiv omtale. Når det gjaldt gruppeoppgavene ble det gitt uttrykk for at de var lite fruktbare. Det ble også bedt om at gruppene ble satt sammen av representanter fra samme kategori institusjoner.

Dirigenten, Cecilie Wilberg, takket for seg og sa at det hadde vært hyggelig å være tilbake. Hun var særlig glad for å se flere nye representanter.

VALG AV DIRIGENT

Lederen foreslo på vegne av Hovedstyret Egil Gabrielsen, Universitetet i Stavanger, som dirigent på landsrådsmøtet våren 2006. Det kom ingen andre forslag.

Vedtak

Egil Gabrielsen ble valgt med akklamasjon.

AVSLUTNING

Kolbjørn Hagen takket representantene for møtet og for rådene til Hovedstyret. Han takket spesielt dirigenten for en meget godt utført oppgave og overrakte gave.

UNIO – FORVENTNINGER TIL DET NYE SAMARBEIDET

Utfyllende oppsummering av Anders Folkestads innledning.

I innledningen ga Folkestad uttrykk for at han var meget glad for at Forskerforbundet hadde valgt å gå inn i Unio. Forbundet har en sentral posisjon, særlig i en tid der forskning og høyere utdanning er høyt prioriterte områder for politikerne. Samtidig kan Unio gi Forskerforbundet styrket makt og forhandlingsposisjon.

Han redegjorde så nærmere for Unio. Unio er en medlemsstyrt og demokratisk organisasjon som består av 9 ulike organisasjoner som er forskjellige bl a i størrelse og organisering, særlig på regionalt/lokalt nivå. Felles for alle organisasjonene er imidlertid at medlemmene har høyere utdanning. Både Unio og medlemsorganisasjonene er partipolitisk uavhengige, men ikke politisk nøytrale.

Sentrale arbeids- og interesseområder for Unio er lønns- og arbeidsvilkår, kunnskaps-, forsknings- og kompetansepolitikk, samfunnspolitikk, internasjonalt samarbeid og organisatorisk fellesskap. Unio skal ikke erstatte medlemsorganisasjonene, men skal opptre der hovedorganisasjonene er aktører. Unio, i motsetning til Akademikerne, ønsker samarbeid med andre hovedorganisasjoner selv om en ikke alltid har samme syn.

Unio har ikke et stort organisatorisk apparat og har ingen desentral struktur. Unio skal legge til rette for samarbeid mellom medlemsorganisasjonene, noe som er nedfelt i måldokument og intensjonserklæring. Folkestad viste til at det pågår et arbeid med å følge opp intensjonserklæringen og ønsket om forpliktende samarbeid i form av dobbeltmedlemskapsavtaler. Etter hans vurdering var det liten fremdrift i dette arbeidet noe som kanskje kunne skyldes at både Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet hadde vært konkurrenter til Forskerforbundet tidligere. Dessuten hadde prosessen frem mot dannelsen av Unio vært lukket og lite inkluderende og kom nok på mange i de tidligere UHO-organisasjonene som en overraskelse.

Folkestad kom så inn på forholdet til LO. Det har vært et nært samarbeid de siste årene, men han var usikker på fremtidig samarbeid siden LO gjennom høstens valg har fått større makt gjennom koblingen til Arbeiderpartiet. Dette kan skape prosesser i lukkede rom og dermed sette de andre hovedorganisasjonene utenfor. På det tariffpolitiske området har Unio fått større makt i forhold til UHO og er i staten sammenlignbar med YS og LO.

Unio går i staten inn for både sentrale og lokale forhandlinger. Dette er nedfelt i Unios politiske plattform, men medlemsorganisasjonene kan vektlegge de ulike elementene forskjellig. Forskerforbundet og Unio har således sammenfallende syn på tariffspørsmål.

Folkestad var opptatt av behovet for forpliktende samarbeid og etablering av gode samarbeidsutvalg og –former lokalt mellom organisasjonene i Unio. Unio kan ikke gi medlemsorganisasjonene direktiv om å gå inn i en forpliktende dialog, men det er viktig å bli kjent.

Folkestad sa videre at Unio er i startfasen for vårens tariffoppgjør. Staten ønsker en viss grad av system- og strukturendringer, noe som også gjelder innen andre tariffområder. Han forutså derfor at tariffpolitikken de kommende årene ville være i stadig utvikling.

Folkestad avsluttet med å komme inn på den mobilisering Forskerforbundet klarte å få til blant medlemmene i kampen om Ryssdal-utvalgets innstilling og forslag til ny universitets- og høyskolelov. Dette viste at det er mulig å mobilisere og at mobilisering gir resultater. Dette forutsetter et godt lokalt samarbeid som Unio og Forskerforbundet må forvalte og legge rammene for.