



Evaluering av lokale forhandlinger 2001

Lokallag i stat og kommune

Mai 2002

1 Bakgrunn

Forskerforbundet gjennomfører hvert år en evaluering av det foregående års lokale forhandlinger. I år ble spørreskjemaet sendt alle statlige og kommunale virksomheter som utgjør egne forhandlingssteder. Når det gjelder medlemmene i privat sektor gjennomføres det hvert år en egen lønnsstatistikk for disse (sist gjennomført våren 2002).

Her vil vi først kort beskrive rammene for årets lokale forhandlinger. Deretter vil lokallagenes kravprofil og hovedtrekkene ved lokallagenes forhandlingsresultat bli trukket fram før vi til slutt kort vil trekke fram hovedtrekk ved lokallagenes prioriteringer. En oversikt over lokallagenes egne vurderinger er lagt ved som vedlegg 2.

Til dette dokumentet følger følgende vedlegg:

Vedlegg 1. Oversikt over lokallag som har besvart spørreskjemaet

Vedlegg 2. Datamatrise over svar på åpne spørsmål

Vedlegg 3. Spørreskjema

1.1 Økonomisk ramme for lokale forhandlinger i 2001

Avsetningen til lokale forhandlinger i staten for 2001 var på 0,5% av lønnsmassen. I tillegg var det avsatt 0,1% i såkalte resirkulerte midler slik at samlet ramme kom på 0,6% pr 01.10.2001. Dette var noe mindre enn i 2000 da samlet ramme var på 0,85%. I tillegg var det avsatt en pott på 1% til justeringsoppjøret som ble avsluttet 5. april 2001 hvor Forskerforbundet fikk veldig bra uttelling.

I kommunal sektor var avsetningen til lokale forhandlinger 0,9% pr 01.11.2001.

1.2 Datagrunnlag

Spørreskjema ble denne gangen sendt ut til alle lokallag i statlig og kommunal sektor. 44 lokallag besvarte spørreskjemaet hvorav 6 var i kommunal sektor og resten i statlig sektor. Totalt er det 134 lokallag i disse sektorene, hvorav 25 i kommunal sektor og 109 i statlig sektor. Det er likevel 11 flere respondenter enn foregående år, og de representerer viktige deler av medlemsmassen ved at flere store institusjoner har besvart spørreskjemaet:

- alle de fire universitetene besvart spørreskjemaet
- en av de 6 vitenskapelige vitenskapelig høgskolene svart
- 15 av 26 statlige høgskoler besvart spørreskjemaet
- 7 forskningsinstitutter besvart spørreskjemaet
- begge kunsthøgskolene samt Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen besvart spørreskjemaet

Selv om flere lokallag har besvart spørreskjemaet i år er det ingen grunn til å være fornøyd. Veldig mange lokallag har ikke svart, og av de som svarte var det bare 27 som hadde gitt nok opplysninger til at vi kunne regne ut hvor mye av potten som ble hentet ut i forhold til medlemmenes lønnsmasse ved de enkelte virksomhetene. For å få et best mulig bilde på hvordan forhandlingene foregår og av resultatet vil vi derfor oppfordre enda flere til å besvare skjemaet neste år.

2 Resultater - lokale forhandlinger i 2001

Graden av suksess i lokale forhandlinger vil her bli vurdert ut fra hvor stor andel av potten lokallaget oppnår i forhandlingene i forhold til medlemmenes lønnsmasse for gruppene vitenskapelig tilsatte og administrativt tilsatte ved den enkelte institusjon. Utenfor universitets- og høyskolesektoren gir det ofte ikke mening å bruke skillet mellom disse to typene tilsatte, og da ses medlemmenes andel av potten i forhold til virksomhetens totale lønnsmasse.

2.1 Midler lagt til lokalt

I alt 27 av de 44 av institusjonene som svarte på spørreskjemaet hadde lagt til midler i potten (61%). Gjennomsnittet for de institusjonene som hadde lagt til midler var ca kr 140000,-. Det var likevel stor variasjon mellom virksomhetene, se Tabell 1.

Tabell 1, Oversikt over institusjoner som har lagt til midler lokalt

Institusjon	Beløp	Institusjon	Beløp
Arkivverket	26602	Kunsthøgskolen i Bergen	106206
Folkehelsa	169698	Nasjonalbiblioteket	119021
Forsvarets E- og S-tjeneste	38000	Nasjonalgalleriet	26672
Forsvarets forskningsinstitutt	162000	Norges veterinærhøgskole	1176
Høgskolen i Agder	910129	NTNU	200000
Høgskolen i Bergen	150000	Riksantikvaren	8382
Høgskolen i Buskerud	50000	Skogforsk	189000
Høgskolen i Gjøvik	20701	Statens Arbeidsmiljøinstitutt	174687
Høgskolen i Nord-Trøndelag	250000	Statens kartverk	212000
Høgskolen i Oslo	301795	Statens strålevern	60000
Høgskolen i Stavanger	76191	Universitetet i Bergen	250000
Høgskolen i Telemark	2623	Universitetet i Tromsø	48706
Høgskolen i Vestfold	50000	Veterinærinstituttet	111740
Høgskolen i Ålesund	46400	Gjennomsnitt	139323

Andelen lokallag som hadde lagt til midler i potten var flere i 2001 enn i 2000. Det kan derfor se ut som om trenden går i retning av at flere legger til egne midler. Å legge til egne midler i potten har vært et viktig virkemiddel gjennom flere år med små potter. Nå kan det se ut som om avsetningene til lokal lønnsdannelse vil bli større fra og med inneværende år og det vil derfor bli spennende å se hvordan det vil slå ut i forhold til virksomhetenes vilje til å skyte inn midler i potten.

2.2 Kravprofil

Det er vanskelig å se noen trender blant virksomhetene som har besvart spørreskjemaet når det gjelder antall lønnstrinn som kreves. Her spiller nok lokale tradisjoner for hvordan forhandlingene skal gjennomføres en større rolle enn sektortilhørighet. For alle respondenter under ett har 19 lokallag over halvparten av kravene på 1-2 lønnstrinn, mens 13 lokallag har over halvparten av kravene på over 3 lønnstrinn. Blant universitetene ser det imidlertid ut til at alle unntatt NTNU har som praksis å stille krav om 3 eller flere lønnstrinn. Universitetet i Bergen har for eksempel som prinsipp at alle krav skal være på 3 eller flere lønnstrinn, mens Høgskolen i Bergen på sin side bare har fremmet krav i størrelsesorden 2-4 lønnstrinn.

Tabell 2, Oversikt over kravprofilen til lokallagene som har besvart spørreskjemaet

Institusjon	Antall krav på 1-2 ltr	Antall krav på 3 eller flere ltr
Arkivverket	3	8
Folkehelsa	30	10
Forsvarets E- og S-tjeneste	0	1
Forsvarets forskningsinstitutt	9	10
Forsvarsmuseet		2
Høgskolen i Agder	65	0
Høgskolen i Bergen	47	15
Høgskolen i Bodø	10	15
Høgskolen i Buskerud	3	17
Høgskolen i Finmark	5	19
Høgskolen i Gjøvik	21	1
Høgskolen i Hedmark	36	5
Høgskolen i Nesna	12	12
Høgskolen i Nord-Trøndelag	40	16
Høgskolen i Oslo	40	37
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	22	2
Høgskolen i Stavanger	83	12
Høgskolen i Telemark	39	8
Høgskolen i Vestfold	46	23
Høgskolen i Ålesund	12	3
Krigsskolen	8	1
Kunsthøgskolen i Oslo	14	8
Møre fylkeskommune	0	2
Nasjonalbiblioteket	5	13
Nasjonalgalleriet	2	3
Nordland sentralsykehus	0	2
Norges veterinærhøgskole	25	0
NTNU	126	28
NUPI	4	0
Riksantikvaren	5	8
Rogaland fylkeskommune	1	7
Sjøkrigsskolen	9	0
Skogforsk	8	14
Statens Arbeidsmiljøinstitutt	14	6
Statens kartverk	7	3
Statens strålevern	0	7
Stavanger kommune	0	1
Universitetet i Oslo	4	374
Universitetet i Tromsø	68	92
Vest-Agder Fylkeskommune	0	4
Veterinærinstituttet	9	13
Øst-Agder fylkeskommune	0	4

Nedenfor gis en oversikt over størrelsen på kravene til lokallagene målt i prosent av den totale potten ved den enkelte virksomhet, jmf tabell 3. Som det går fram av tabellen har faktisk flere av lokallagene fremmet krav på mer enn den samlede potten til sammen. I gjennomsnitt hadde lokallagene en kravstørrelse på 67% av potten.

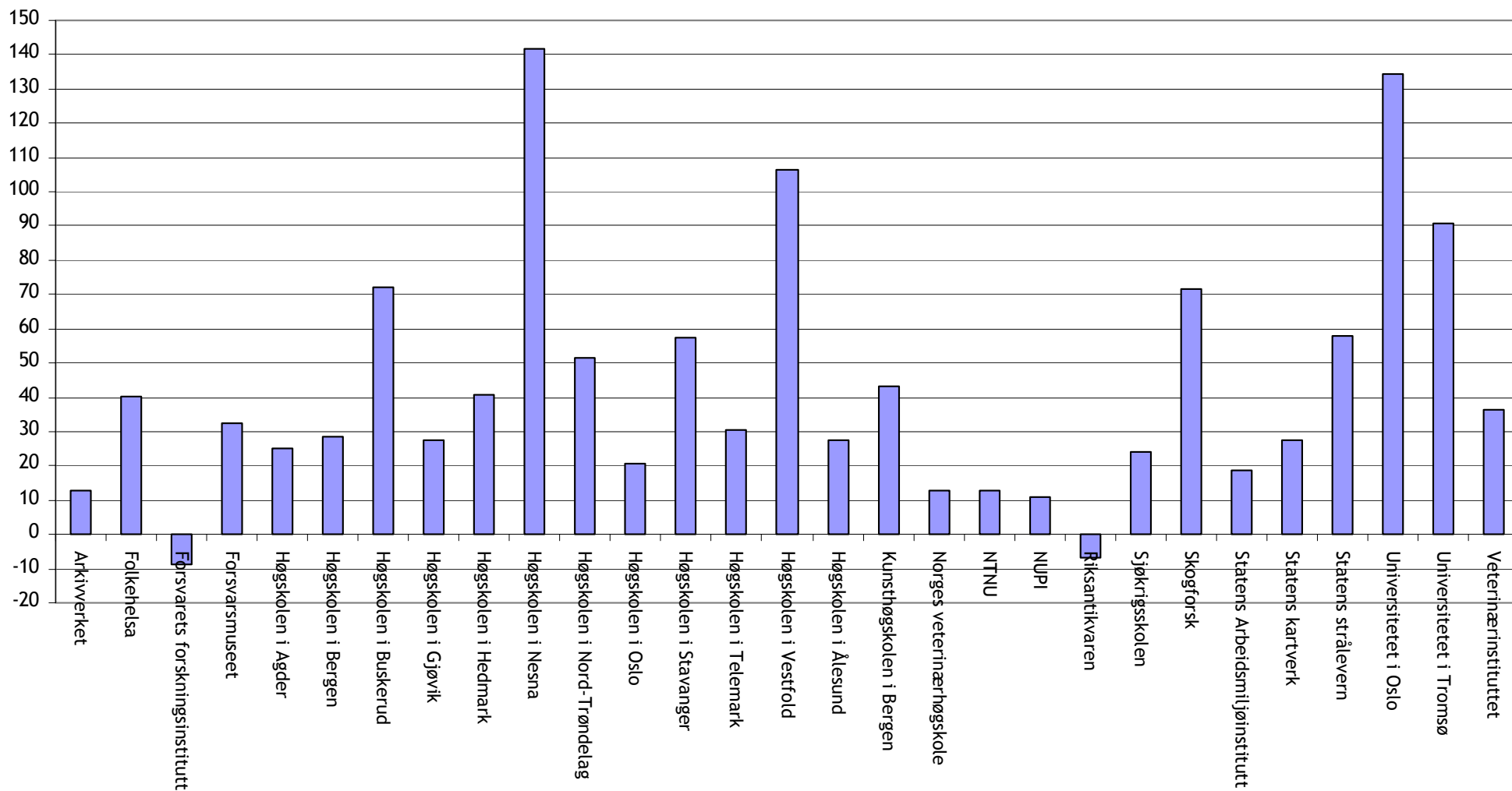
Den siste kolonnen i tabellen angir hvordan nivået på kravet som er stilt forholder seg til medlemmenes lønnsmasse ved den enkelte virksomhet. Med unntak for to lokallag har alle lokallag som vi har tall for lagt inn krav som overstiger medlemmenes lønnsmasse. I gjennomsnitt ligger lokallagenes krav 43% høyere enn medlemmenes lønnsmasse.

Tabell 3, Oversikt over størrelsen på kravene som ble fremmet i prosent av den totale potten

Institusjon	Kravstørrelse for vit medlemmer i prosent av pott	Kravstørrelse for adm medlemmer i prosent av pott	Kravstørrelse for alle medlemmer i prosent av pott	Kravstørrelse for alle medlemmer i prosent av pott i forhold til medlemmenes lønnsmasse
Arkivverket	26,7	21,9	48,6	35,6
Folkehelsa	44,6	20,4	64,9	24,5
Forsvarets E- og S-tjeneste	48,4	,0	48,4	
Forsvarets forskningsinstitutt	28,3	,0	28,3	37,0
Forsvarsmuseet	65,6	,0	65,6	33,0
Høgskolen i Agder	41,0	17,4	58,4	33,4
Høgskolen i Bergen	64,9	8,9	73,8	45,3
Høgskolen i Bodø				42,6
Høgskolen i Buskerud	99,1	6,6	105,7	33,5
Høgskolen i Finmark	109,2	18,2	127,4	
Høgskolen i Gjøvik	46,4	3,2	49,5	21,8
Høgskolen i Hedmark	55,2	15,6	70,8	30,2
Høgskolen i Nesna	186,9	,0	186,9	45,3
Høgskolen i Nord-Trøndelag	64,5	31,6	96,1	44,6
Høgskolen i Oslo	50,5	6,8	57,2	36,4
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	41,5	2,6	44,1	
Høgskolen i Stavanger	86,1	12,1	98,3	40,9
Høgskolen i Telemark	47,7	16,3	64,0	33,4
Høgskolen i Vestfold	138,9	18,4	157,3	50,8
Høgskolen i Ålesund	44,8	17,9	62,7	35,0
Krigsskolen	19,8	10,8	30,7	
Kunsthøgskolen i Bergen	43,5	23,0	66,5	23,1
Kunsthøgskolen i Oslo	57,8	31,8	89,7	
Møre fylkeskommune	,0	1,0	1,0	
Nasjonalbiblioteket	4,2	52,1	56,4	
Nasjonalgalleriet	47,9	42,9	90,8	
Nordland sentralsykehus	2,5	,0	2,5	
Norges veterinærhøgskole	43,1	1,7	44,8	32,0
NTNU	31,4	5,5	36,8	24,0
NUPI	36,8	,0	36,8	26,0
Riksantikvaren	,0	47,6	47,6	54,5
Sjøkrigsskolen	48,7	,0	48,7	24,5
Skogforsk	89,0	15,1	104,1	32,5
Statens Arbeidsmiljøinstitutt	46,6	10,4	56,9	38,2
Statens kartverk	,0	57,5	57,5	30,0
Statens strålevern	55,2	44,6	99,8	42,0
Stavanger kommune	,0	,7	,7	
Universitetet i Bergen				30,3
Universitetet i Oslo	153,8	24,5	178,3	44,1
Universitetet i Tromsø	98,0	25,7	123,7	33,0
Vest-Agder Fylkeskommune	,0	2,6	2,6	
Veterinærinstituttet	64,4	,0	64,4	28,0
Øst-Agder fylkeskommune	,0	2,1	2,1	
Total	52,0	15,1	67,1	35,0

Figuren på neste side illustrerer lokallagenes totale kravstørrelse i prosent av potten og i forhold til medlemmenes lønnsmasse.

Kravstørrelse for alle medlemmer i prosent av potten og i forhold til medlemmenes lønnsmasse



2.3 Resultatoppnåelse

Hvorvidt lokallagene har gjennomført et godt eller dårlig resultat i de lokale lønnsforhandlingene vurderes i forhold til om medlemmene har hentet ut sin andel av lønnsmassen i de lokale forhandlingene. Vi forventer at medlemmene i gruppene vitenskapelig og teknisk-administrative medlemmer henter ut "sin" andel av potten sammenliknet med lønnsmassen til henholdsvis totalt antall vitenskapelig tilsatte og totalt antall administrativt tilsatte i virksomheten.

I en del tilfeller har ikke lokallagene fått opplysninger om hvor stor del av lønnsmassen som medlemmene i de to gruppene tilsatte utgjør. Vi har da beregnet lønnsmassen ut fra hvor stor andel medlemmene utgjør i forhold til totalt antall tilsatte. Dersom man for eksempel organiserer 85% av de vitenskapelig tilsatte bør man hente ut 85% av den lønnsmassen som alle de vitenskapelige ved virksomheten står for totalt sett, og likeledes for de administrativt tilsatte. Et slikt anslag vil ventelig være mest riktig for de vitenskapelig tilsatte medlemmer, da det ikke uten videre er grunn til å anta at disse verken tjener mer eller mindre enn andre vitenskapelig tilsatte ved virksomheten. For de teknisk-administrative medlemmene er det derimot grunn til å anta at deres andel av lønnsmassen er høyere enn antallet skulle tilsi. Dette fordi Forskerforbundet hovedsakelig organiserer de med lengst utdanning som sannsynligvis tjener over gjennomsnittet for de teknisk- administrativt tilsatte i virksomhetene. Resultatet for de teknisk-administrativt tilsatte er derfor sannsynligvis noe dårligere enn tallene her skulle tilsi. Lokallag der vi har beregnet lønnsmassen er markert med en stjerne.

Av de 44 lokallagene som besvarte spørreskjemaet var det bare 27 av lokallagene som hadde fylt ut opplysninger som gjorde det mulig å undersøke hvor mye av potten medlemmene i Forskerforbundet hentet ut av potten.

I tabell 4 på neste side gis en oversikt over resultatet av de lokale forhandlingene ved 27 lokallag. Tallene viser hvor mye av potten lokallagene har hentet ut av potten i forhold til medlemmenes lønnsmasse ved virksomheten. De ti lokallagene som kommer best ut ved å undersøke hvor mye som er hentet ut av potten sammenliknet med lønnsmassen er:

1. Statens strålevern
2. Kunsthøgskolen i Bergen
3. Universitetet i Tromsø
4. Universitetet i Oslo
5. Høgskolen i Nesna
6. Sjøkrigsskolen
7. Høgskolen i Agder
8. Skogforsk
9. Høgskolen i Telemark
10. Høgskolen i Stavanger

Lineær regresjonsanalyse viser at det er sammenheng mellom størrelsen på kravene som lokallagene har stilt og hvor mye som er oppnådd i forhandlingene målt i andel av potten. Det er en klar sammenheng i materialet mellom størrelsen på kravene som blir stilt og prosentandelen tatt ut av potten for vitenskapelig tilsatte medlemmer. Uavhengig variabel forklarer 20,7% av variasjonen ($s=0,01$). Samtidig er det ingen tilsvarende sammenheng mellom kravstørrelse og oppnådd resultat for teknisk- administrativt tilsatte medlemmer.

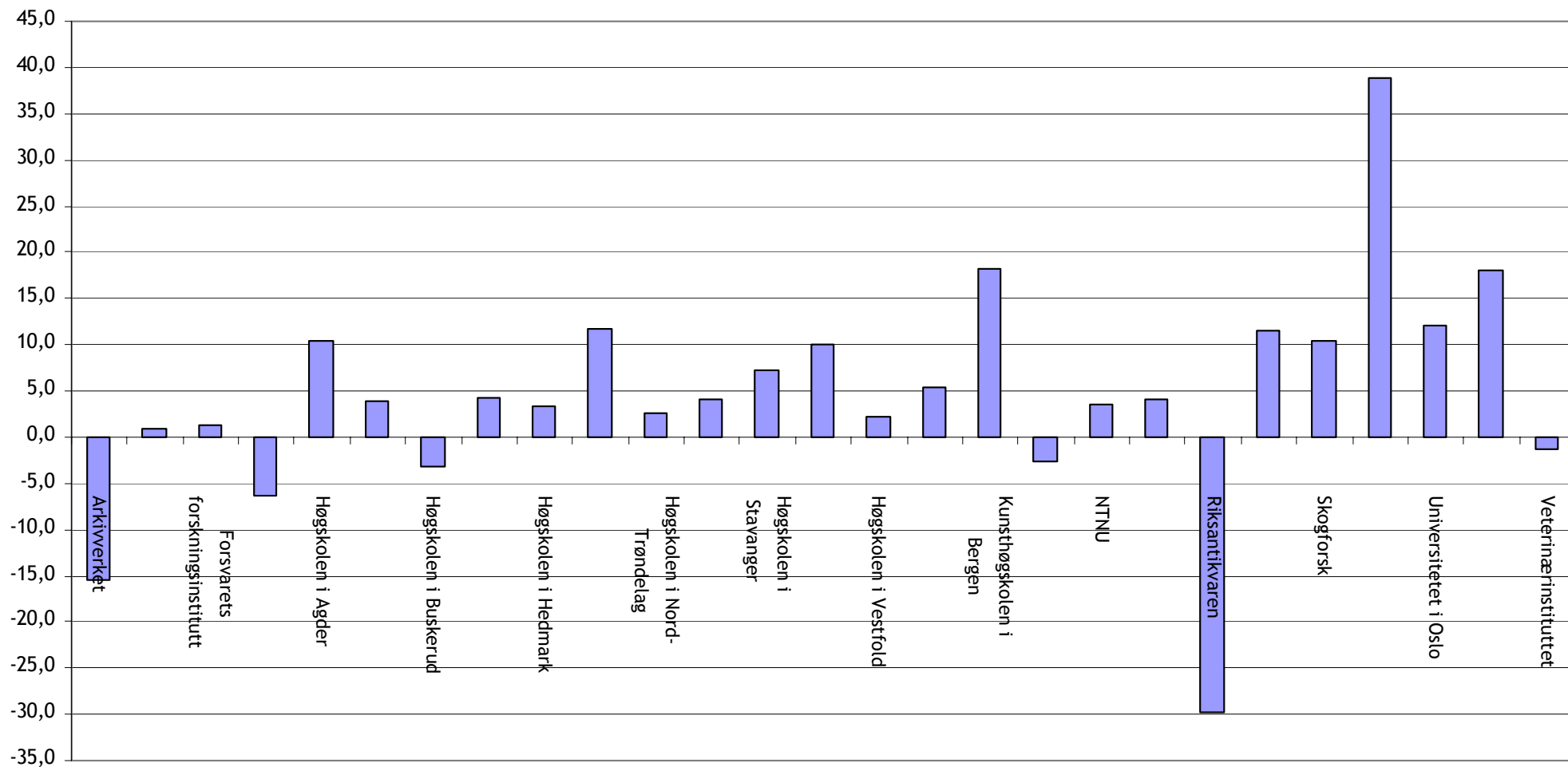
Det som ikke kommer fram av disse tallene er hvorvidt man har fått gjennomslag for saker som ikke gir seg utslag i lønnstrinn til medlemmene. Isolert sett gir tallene likevel grunn til å hevde at Forskerforbundet med et par unntak gjorde et bra lokalt lønnsoppgjør i 2001. Det er interessant å merke seg at de vitenskapelig tilsatte medlemmene hentet ut noe mer av potten enn lønsmassen skulle tilsi sammenliknet med gruppen teknisk- administrativt tilsatte. Dersom man derimot sammenlikner tallene for alle tilsatte ved virksomhetene tyder tallene på at de teknisk- vitenskapelig tilsatte hentet ut mer av potten enn lønsmassen skulle tilsi.

Tabell 4, Oversikt over andelen av potten som er hentet ut i forhold til lønsmassen medlemmene utgjør ved den enkelte virksomheten

Institusjon	Andel av pott til FF adm. medl. i forhold til lønnsmasse	Andel av pott til FF vit. medl. i forhold til lønnsmasse	Andel av pott til adm. tilsatte ved virksomheten i forhold til lønnsmasse	Andel av pott til vit. tilsatte ved virksomheten i forhold til lønnsmasse	Andel av pott til FF medl. samlet i forhold til lønnsmasse
Arkivverket (*)	2,4	-17,8	20,9	-20,9	-15,4
Folkehelse	-,1	1,0	3,4	-3,4	,9
Forsvarets forskningsinstitutt	7,5	-6,2			1,4
Forsvarsmuseet	,0	-6,4	6,4	-6,4	-6,4
Høgskolen i Agder (*)	7,2	3,1	7,5	-14,1	10,3
Høgskolen i Bergen (*)	,9	3,0	-1,2	1,2	3,9
Høgskolen i Buskerud (*)	-,4	-2,8	-5,1	5,1	-3,2
Høgskolen i Gjøvik	-1,3	5,6	-2,3	2,9	4,3
Høgskolen i Hedmark (*)	3,0	,3	1,5	-2,5	3,3
Høgskolen i Nesna	-2,2	13,9	-1,2	1,2	11,7
Høgskolen i Nord-Trøndelag	3,3	-,7	12,0	-10,5	2,6
Høgskolen i Oslo (*)	-1,6	5,5	-4,2	4,9	4,0
Høgskolen i Stavanger (*)	4,6	2,7	1,6	-1,6	7,2
Høgskolen i Telemark (*)	9,2	,9	14,2	-14,2	10,1
Høgskolen i Vestfold	-2,2	4,4	,0	1,2	2,2
Høgskolen i Ålesund	6,8	-1,3	-2,9	2,9	5,4
Kunsthøgskolen i Bergen	7,5	10,6	17,9	-18,4	18,2
Norges veterinærhøgskole	-2,3	-,3	3,2	-3,2	-2,5
NTNU	2,3	1,2	8,1	-8,1	3,6
NUPI	,0	4,0	34,4	-34,3	4,0
Riksantikvaren	-29,8	,0		,0	-29,8
Sjøkrigsskolen	,0	11,4	-8,3	8,3	11,4
Skogforsk	,1	10,2	3,5	-3,5	10,3
Statens strålevern	29,6	9,3	7,1	,3	38,9
Universitetet i Oslo (*)	6,0	6,0	,7	3,5	12,1
Universitetet i Tromsø	4,9	13,1	-,8	-,9	18,0
Veterinærinstituttet	,0	-1,3	-1,2	1,2	-1,3

På neste side er det presentert en figur som viser hvor stort gjennomslag de enkelte lokallagene hadde i forhandlingene i forhold til samlet lønnsmasse til medlemmene.

Resultatoppnåelse i lokale forhandlinger - andel av potten lokallagene forhandlet frem fratrukket lønsmassen til medlemmene (i %)



3 Prioriteringer og kommentarer fra lokallagene

Lokallagene ble bedt om å angi prioriteringene som ble foretatt i forbindelse med forhandlingene samt eventuelt kommentere de lokale forhandlingene generelt. Oversikt over lokallagenes svar framgår av vedlegg 2. For det første viser tilbakemeldingene fra lokallagene at flere har oppnådde resultater utover de ordinære forhandlingene. Blant annet fikk Universitetet i Oslo gjennomslag for å reforhandle avtalen om valgte verv og kostnadene ved dette dekkes utenfor potten. Likeledes nevner lokallaget ved Riksantikvaren at de fikk gjennomslag for flere kreative løsninger på siden av potten slik at de samlet sett kom godt ut av forhandlingene. Resultatoppnåelsen som ble beskrevet i del 2 kan derfor ikke ses isolert fra eventuelt andre momenter som lokallagene oppnådde i forhandlingene.

For det andre fremhevet flere lokallag at de prioriterte å tilgodese enkeltgrupper av stillinger for å fjerne uønskede og urimelige lønnsforskjeller. En åpenbar skjevhet som ble trukket fram av flere lokallag var at forskjellen mellom førstestillingene og høgscolelektorene ble for liten. Førstestillingene var derfor prioritert hos flere av lokallagene.

Et annet argument som flere trekker fram er hvorvidt man har fått opprykk i lokale forhandlinger i tidligere år. Flere bruker altså forhandlingene etter rettferdighetsprinsippet, flest mulig skal få opprykk over et visst tidsrom. For eksempel ble det ved Høgskolen i Finmark enighet om at de som oppnådde tillegg i 2000 ikke skulle få tillegg i forhandlingene i 2001. Flere lokallag har også denne gangen slitt med at arbeidsgiver fokuserer sterkt på pro rata hensyn.

4 Oppsummering

Ved i alt 61% av virksomhetene var skutt inn midler i potten fra arbeidsgivers side. Gjennomsnittlig beløp som var lagt til var omtrent kr 140000,- men bak dette tallet var det store variasjoner. Det kan se ut til at utviklingen har gått i retning av at flere virksomheter skyter til midler i potten, og det vil bli interessant å følge dette videre når det nå ser ut til at Akademikerne får gjennomslag for økt lokal lønnsdannelse.

Med hensyn til kravprofil var det vanskelig å avdekke trender blant lokallagene avhengig av sektortilhørighet i hvorvidt det ble stilt krav på 1-3 lønnstrinn, eller 3 eller flere lønnstrinn. Noen hadde prinsipp om å fremme flere lønnstrinn mens andre prioriterte krav på færre lønnstrinn. Størrelsen på kravene varierte også veldig mellom lokallagene, og flere hadde faktisk fremmet krav på mer enn den totale potten til sammen.

For å vurdere utfallet av forhandlingene har vi undersøkt hvor mye lokallagene hentet ut av potten i forhold til medlemmenes lønnsmasse ved virksomhetene. Generelt gir tallene grunn til å hevde at Forskerforbundet på et par unntak nær gjorde et bra lokalt lønnsoppgjør i 2001. For medlemmer i vitenskapelig stilling viste materialet at store krav oftere gir er bedre resultat enn mindre og mer moderate krav. Det lønner seg altså ikke nødvendigvis å være beskjeden i kravstillingen. En sammenlikning mellom medlemmer i teknisk-administrativ stilling og medlemmer i vitenskapelig stilling viste at medlemmer i vitenskapelige stilling hadde hentet ut noe mer av potten.

Denne gangen besvarte 44 lokallag på spørreskjemaet og av disse var det 27 som hadde gitt nok opplysninger til at vi kunne vurdere utfallet av forhandlingene. Det største forbedringspotensialet for evalueringen av lokale forhandlinger ligger i å øke svarfrekvensen på undersøkelsen, og vi håper derfor enda flere har anledning til å besvare neste års spørreskjema.

Respondenter

Universitet og vit høgskoler

1. NTNU
2. Universitetet i Oslo
3. Universitetet i Bergen
4. Universitetet i Tromsø
5. Norges Veterinærhøgskole

Statlige høgskoler med mer

6. Kunsthøgskolen i Bergen
7. Kunsthøgskolen i Oslo
8. Sjøkrigsskolen
9. Krigsskolen
10. Høgskolen i Oslo
11. Høgskolen i Bergen
12. Høgskolen i Stavanger
13. Høgskolen i Nord Trøndelag
14. Høgskolen i Vestfold
15. Høgskolen i Bodø
16. Høgskolen i Buskerud
17. Høgskolen i Gjøvik
18. Høgskolen i Sogn og Fjordane
19. Høgskolen i Telemark
20. Høgskolen i Finmark
21. Høgskolen i Nesna
22. Høgskolen i Ålesund
23. Høgskolen i Agder
24. Høgskolen i Hedmark

Instituttsektor

25. Norsk institutt for skogforskning
26. Forsvarets forskningsinstitutt
27. Statens institutt for folkehelse
28. NUPI
29. Statens strålevern
30. Veterinærinstituttet
31. Statens arbeidsmiljøinstitutt

Arkiv/bibliotek/museum

32. Riksantikvaren
33. Nasjonalbiblioteket
34. Nasjonalgalleriet
35. Arkivverket
36. Forsvarsmuseet

Kommuner og andre

37. Forsvarets skole i E- og S- tjeneste
38. Møre og Romsdal fylkeskommune
39. Stavanger kommune
40. Vest Agder fylkeskommune
41. Øst-Agder fylkeskommune
42. Nordland sentralsykehus
43. Rogaland fylkeskommune
44. Statens kartverk Sjø

Institusjon	Angi felles prioriteringer partene har anvendt i lokale forhandlinger	Angi arbeidsgivers prioriteringer	Angi FF prioriteringer	Kommentarer
Universitetet i Oslo	Heve professorgruppen	Professorgruppen og mellomlederne	Tre krav ble betalt utenom potten. FF ba om reforhandling av avtalen om valgte verv, da mange bestyrere og dekaner lå inne i tilbudene. Avtalen ble forhandlet og de som går ut av vervet beholder tilleggen som ordinær lønn. Dette dekket	
NTNU	Kriterier for opprykk er vedlagt.		Heve 1074 bibliotekar til 1213 bibliotekar.	Kodene 1199 og 1200 er regnet som vit stillinger. FF fremmet krav for 154 personer, i tillegg kom arbei krav på FF medl
Universitetet i Bergen	Kontorsjefer og undervisningskonsulenter		Viser til UiB lønnspolitikk på nettet	Innfridde krav: 33 fikk 1 trinn, 129 fikk 2 trinn, 14 fikk 3 trinn, 6 fikk 4 trinn, 1 fikk 5
Universitetet i Tromsø	Viser til www.adm.uit.no/persavd/loenn/ending2001.htm			
Norges Veterinærhøgskole	Arbeidsinnsats, resultater, stimulering av kolleger, samarbeidsevne, selvstendighet, faglig innsats, undervisning, publisering, fagpolitisk innsats, tilittsmannsarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid.		Foruten de felles prioriteringer har man lagt vekt på å rette opp skjevheter en følger har vært til stede. FF-NVH prioriterer kun de som leverte inn krav, og dette ble bekjentgjort i brev til medlemmene.	På NVH er en del av de vitenskapelig tilsatte veterinærene tilsatt DNV-S. Dette har vi i FF følt har vært uheldig i de lokale forhandlingene. De to foreninger har intensjoner å opptre sammen i framtidige lokale forhandlinger, og eer i samtaler for å oppnå dette. Ved felles opptreden i forhandlingene er det av FFs mening at de vitenskapelige ansatte vil komme bedre ut
Sjøkrigsskolen	Høy utdanning og ledelsesansvar er de viktigste generelle kriteriene på tvers av avdelinger og tradisjonelle skiller som sivil og militær. I tillegg skal ekstra innsats og kvalitet premieres.		Sjøkrigsskolens lønnsstrategi	
Krigsskolen	Førstilling og lederstillinger (for FF medl)	For sivilt undervisningspersonale: Førstilling og lederstillinger. For andre lønsharmonisering.	I tillegg til førstilling: høyskolelektorer med lengre ansiennitet som lokalt har hatt dårligere lønnsutvikling enn yngre	Godt fornøyd med resultatet. Vil kreve 234 forhandlinger for stilling som studiefjef og andre stillinger det er vanskelig å rekruttere til.
Kunsthøgskolen i Oslo	Ekstraordinær innsats. For faglige stillinger nyskapende virksomhet og kvalitetsutvikling i møte med studentene. For administrativt tilsatte utjevning av forskjeller og innsats for økt kommunikasjon mellom faglig og administrativ virksomhet.			FF medlemmer i vit stilling kommer stort sett fra SHKS og SBHS. Mange i vit stilling har 50% eller lavere st prosent.
Kunsthøgskolen i Bergen	Lokal lønnspolitikk.		Ønske om å gjenopprette skjevhet som eksisterer mellom hlektor og famanuensis. Prioritere de som har gjort ekstra innsats utover det som kan forventes. Se for øvrig vedlegg.	
Høgskolen i Bergen	Dei lønspolitiske retningslinene – (her er det grunnlag for skjønn)	Lik løn for likt arbeid. Arbeidstakarar arbeidsgevar er nøgd med, kan få opprykk sjølv om dei er nyttilsette. Fagpersonar som har teke på seg koordineringsoppgåver. Seksjonsleiararar som har hatt ein tøff arbeidssituasjon grunna store konflikkar i seksjonen.	Protokolltilførselen vår frå forhandlingane hausten 2000 som lyder slik: "Vi meiner at det ved årets 2.3.3 forhandlingar ikkje blei teke tilstrekkeleg omsyn til føringa frå dei sentrale partane om at det ved årets forhandlingar skulle takast omsyn til verkeenda sitt behov for høyskule/langtidsutdanna personell." Grunnlaget for opprykk skal vera lagt ved institusjonen – altså ei viss fartstid ved arbeidstaden. Sjø positivt på arbeidstakarar som skal gå av med pensjon som ein del av dette.	FF fremja berre krav frå 2 til 4 lønstrinn. For første gang vart ein arbeidstakar (vårt medlem) gjeve 6 lønstrinn. Det var vanskelege forhandlinger der Forskarforbundet som den største fagforeininga måtte kjempa for å nå fram. Dei lokale midlane kom etter eit brev til styret skrive under av alle organisasjonane. Forskerforbundet tok initiativet og skreiv brevet. I styresaka låg det innstilling om at det ikkje skulle leggjast inn egne midlar.
Høgskolen i Oslo	Tilsatte som utmerker seg med spesielt god undervisningsrelatert virksomhet eller som gjør en særlig innsats gjennom forsknings- og utviklingsarbeid. Administrativt personale med høgre utdanning som har gjort en særlig innsats	Førstelektorer, førsteamanuenser og professorer	Tilsatte som fyller ett eller flere av kriteriene og som i løpet av perioden 1994- 2000 ikke har fått opprykk eller bare et enkelt lønstrinns opprykk ved de lokale forhandlingene	Ved årets 233-forhandlinger er andelen til medlemmer i TA-stillinger forholdsvis lav. Dette kan forklares med at det høsten 2001 også ble ført 234-forhandlinger. Her kom disse medlemmene godt ut. Når de lokale forhandlinger (233 og 234) sees i sammenheng, er fordelingen mellom UV- og TA-stillinger rimelig balansert.
Høgskolen i Stavanger	Ble ikke enige om andre prioriteringer enn de generelle som står i dokumentet "lønspolitiske retningslinjer for			
Høgskolen i Nord-Trøndelag		Det ble sagt at alle skulle behandles individuelt. Derfor ingen uttalte prioriteringer. Arbeidsgiver ble kritisert av fagforeningene for å ha prioritert mange ledere.	Vi ønsket å unngå å bringe høyskolelektorer for langt inn i spennet for førstilling. Vi prioriterer derfor førstilling. Vi så det som viktig både å løfte de førstillingene som ligger lavest i spennet, samt å få løftet noen av de som ligger høyst, slik at ikke de høyst lønte høyskolelektorene passerer høytlønte i førstilling. Blant teknisk administrative prioriterer vi vanlige kontorstillinger foran datamedarbeidere, fordi de som jobber med data har fått mye på lokale forhandlinger de siste årene. Vi så spesielt på direkte innplasserte	FF var misfornøyd både med forhandlingsoppdraget og resultatet. Vi tar selvkritikk på vår egen innsats.

Institusjon	Angi felles prioriteringer partene har anvendt i lokale forhandlinger	Angi arbeidsgivers prioriteringer	Angi FF prioriteringer	Kommentarer
Høgskolen i Vestfold	Fjerne kjønnsbetegte lønnsforskjeller. Prioritere tilsatte som har vist evne til omstilling, kvalitet, kreativitet og nyskaping i praktisk anvendelse.		Fjerne uønska lønnsrelasjoner. Prioritering av tilsatte som har vist stabil og innsatsfylt arbeid over tid	FF har forsøkt å tone ned krav for medlemmer som fikk gjennomslag i 2000 og 1999. FF har også forsøkt å øke enkeltkravenes størrelse utover 2 lønnstrinn.
Høgskolen i Bodø	Merinnsats		Merinnsats, forskning, undervisning, førstekonsulenter.	
Høgskolen i Buskerud	Viser til lønnspolitikk for høgskolen.			
Høgskolen i Gjøvik	Det ble allerede tidlig i år enighet mellom alle parter, at vi denne gangen skulle prioritere FoU-produksjon foran andre områder omtalt i vår lønnspolitiske plan, og at det i denne forbindelse skulle legges vekt på dokumentasjon av kvalitet, nivå og relevans.	Arb.giversiden ga ikke uttrykk for noen andre prioriteringshensyn av generell karakter, men hensynet til pro-rata-balansen var lett synlig.	Utover den felles prioriteringen nevnt over la FF bare individuelle hensyn til grunn.	Det viste seg på slutten av forhandlingene (og inntrykket er blitt forsterket av regnearbeidet i ettertid) at arb.giver-siden oppfattet felles-føringen (se over) svært annerledes enn vi i FF. Vi forventet at føringen ville tilsi desette pro-rata-hensynet (som selvsagt ikke er nevnt i den lønnspolitiske planen), mens arb.giver mente at føringen hoved-sakelig gjaldt fordelingen
Høgskolen i Sogn- og Fjordane	Oppheve urimelige lønnsforskjeller. Belønne dr. gradskompetanse. Faglig produksjon, evne til omstilling, formidling, stipendiatstillinger.		Oppheve urimelige lønnsforskjeller. Belønne dr. gradskompetanse. Faglig produksjon, evne til omstilling, formidling, stipendiatstillinger.	Det var sammenfall i våre, FF sine prioriteringer og administrasjonen sine. De lokale forhandlingene gikk ryddig og greit for seg. Både forberedelsene og gjennomføringen.
Høgskolen i Telemark	Langtidsutdannede. Folk som nærmer seg pensjonsalder.	Administrative ledere.	Førstestillinger. Folk som nærmer seg pensjonsalder.	
Høgskolen i Finmark	Enighet om at de som fikk lønnsopprykk i 2000 ikke skulle ha i opprykk i 2001.	Tap ansatte ble prioritert høyt fra arbeidsgiver. Førstestillinger ble prioritert høyt av arbeidsgiver.	Partene har tidligere blitt enig om kriterier for lokale lønnsforhandlinger. FF ved HIF har fulgt disse kriteriene i sin prioritering. Kriteriene kan sendes om det er ønske om det.	Vi har prøvd å innhente informasjon om spørsmålene i punkt 2. Dessverre har ikke administrasjonen mulighet til å gjøre dette før i uke 4. Tallene blir ettersendt så snart de foreligger.
Høgskolen i Nesna				
Høgskolen i Ålesund	Tatt utgangspunkt i h.avt § 2,33, og har i tillegg avtalt lokale prioriteringer der det skal gies uttelling for den som yter noe ekstra for skolen både internt og eksternt. Disse kriteriene har vært gjort kjent for de tilsatte som har brukt dem isin søknad om	Arbeidsgiver hevder at de gjennom sine (dekaner og kontorsjefer) har brukt de samme kriterier. Men har også forsøkt å ta vare på adm. personell nær ledelsen.	Vi har tatt utgangspunkt i felles avtalte kriterier, men har også prøvd å ta hensyn til åpenbare skjevheter.	Forhandlingene gikk for seg på en gemyttlig måte, og vi var stort sett fornøyd. Selv om vi følte at det gikk en for stor del til administrativt ansatte.
Høgskolen i Agder	Det bør fortsatt prioriteres å gi kvinner en større andel av potten enn det deres andel av lønsmassen tilsier. Strategihensyn må legges til grunn,- herunder stimulering av doktorgradsinnset og annen innsats som støtter høgskolens mål som omstillingssatsning	Det bør tas hensyn til visse grupper, - spesielt innen teknisk-administrative koder som har hatt svakere lønnsutvikling, samtidig som de har kompetanse sammenlignbar med endel vitenskapelig tilsatte.	Foruten formuleringene under felles prioriteringer; - forhandlingene føres på grunnlag av Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3 (gruppetenking og oppretting av lønns-skjevheter oppstått under sentrale forhandlinger er ikke legitimt grunnlag for lønnsstillegg).	Ikke tatt med i potten over: Oppdragsstillinger kr 12 348. Seniorpotten kr 78 782 (ved omstillingsbehov kan det inngås avtaler om overgang til pensjon i løpet av avtaleperioden. Som kompensasjon for denne utviste frivillighet/ framskyving av avgangsdato forhandles det om et lønnsstillegg).
Høgskolen i Hedmark	Legger lokal lønnspolitikk til grunn.			
Skogforsk	Oppretting av lokale skjevheter. Premiering av: innsats, initiativ, fleksibilitet, vilje til å ta ansvar, måloppnåelse, (bidrag til) inntjening (produktivitet), produktivetsforbedring		som felles, samt kompetanse	FF ved Skogforsk er rimelig fornøyd med resultatet.
Forsvarets forsvarsinstitutt	Konsulentgruppe. Individuelle tillegg. Konkurransutsatte stillinger	Konsulentgruppe. Forskere og ingeniører som er kvalifisert til opprykk, men ikke fikk pga. mangel på	Forskere som har laveste lønnstrinn i spennet	
Folkehelse	Ingen felles prioriteringer ble anvendt i forhandlingene.	Arbeidsgiver prioriterte i stor grad ansatte i fellestjenester knyttet til økonomi og ledelse (til tross for at mange av dem var relativt nytilsatte). Det ble for øvrig ikke benyttet andre føringer enn at flest mulig av organisasjonene skulle føle seg rimelig fornøyd.	Vi prioriterte de med lengst utdanning og høyest kompetanse for å oppnå spredning på lønnsstigen (det har vært et problem at for mange 1183-plasserte lå på laveste trinn). Vi la også vekt på de som ikke tidligere hadde fått lokale tillegg eller de som hadde fått for lenge siden.	Kr. 22.880 av de lokale midler fikk vi ved at to 1088 Sjefsiingeniører, begge FF-medlemmer, fikk ytterligere lønnstrinn i 2.3.4c forhandlinger. Dette oppgjøret var integrert i 2.3.3-forhandlingene, og ledelsen gjorde det klart at det derfor var å anse som lokale tilleggsmidler til 2.3.3-potten. De øvrige lokale midler var øremerket eksternt finansierte medarbeidere, blant våre medlemmer mange stipendiater og post
NUPI				
Veterinærinstituttet	Implementering av ny lokal lønnspolitikk. Stipendiater og andre lavtlønnete hensyntas		Stipendiater. Noen lønnstrinn ekstra for faglig lederskap.	
Riksantikvaren	Ingen felles prioriteringer utover de sentrale føringene (kjønn) og lønnspolitikkdokumentet	Arbeidsgiver ønsket å prioritere kontorpersonele/forværelse	Langtidsutdannede og alternativ karrierevei	Lønnsforhandlingene var uryddige fra ledelsens side noe som var en fordel for Akademikerne og Forskerforbundet. Vi fikk gjennomslag for flere kreative løsninger på siden av potten, slik at samlet sett gikk vi svært godt ut av forhandlingene.

Institusjon	Angi felles prioriteringer partene har anvendt i lokale forhandlinger	Angi arbeidsgivers prioriteringer	Angi FF prioriteringer	Kommentarer
Nasjonalbiblioteket	Det var enighet om at de lønnspolitiske retningslinjer for NB datert 17.09.01 skal legges til grunn før forhandlingene.	Arbeidsgiver hadde i utgangspunktet stilt krav for over halvparten av alle som hadde stilt krav. Dette medførte til at de stilte krav for de som: Hadde stilt krav gjennom fagforeninger. Medlemmer i fagforening, men som ikke hadde stilt krav. Var uorganisert. Med at de stilte så mange krav, førte dette til at der både arbeidsgiver og fagforeninger hadde begge inn på kravlista, lettere fikk innfridd kravene. Dette medførte igjen problemer i forhold til de prioriterte fagforeningene hadde satt på rekkefølgen i sine kravlister. Ellers var deres hovedprioritering å utjevne skjevheter	Lokallaget prioriterte langtidstudannede dvs. de som har utdanning mer enn tre år. Spesielt tok vi hensyn til de som hadde Cand. Mag. grad og som hadde kommet dårlig ut i sentrale forhandlinger (for eksempel 1065 konsulenter). I tillegg prioriterte vi direkteplasserte stillinger (for eksempel 1178 avdelingsbibliotekar, 1067 førstekonsulent) der det har oppstått skjevheter over tid. Vi prioriterte også førsteamanuensis 1011 som hadde kommet skjevt ut i forhold til 1010 amanuensis.	Generell kommentar: Nasjonalbiblioteket er delt i to avdelinger: Avd. Oslo og avd. Rana. I tillegg er det også en stabavd. som holder til i Oslo. Fordeling mellom ansatte i Oslo (NB Oslo og NB Stab) og NB Rana er: 148 i Oslo og 170 i Rana
Nasjonalgalleriet		Ønsket å heve lønn for avdelingsledere.	Ønsket å få opp vitenskapelige stillinger i mellomstadiet. Ønsket å belønne innsatser.	Da Nasjonalgalleriet ikke har forhandlingsrett, var det kun drøftinger lokalt. De varte lenge i år, da administrasjonen var nokså overbevist over sine egne prioriteringer. Jeg har dessverre
Arkiverket		Prioriterte de arkivfaglige konsulentene.	Prioriterte IT-folk, arkivkonsulenter og 1. amanuenser (som kom skjevt ut i forhold til amanuensene ved de sentrale forhandlingene).	* Vi stilte de tre første kravene også under 2.3.4, og fikk der innvilget det første kravet.
Forsvarsmuseet	Egen lønnspolitikk og forsvarets direktiver.			
Forsvarets skole i E og S tjeneste	Likeverdige stillinger avlønnes likt. (etter kompetanse)		Utjevning av store forskjeller i avlønning av sivilt undervisningspersonale	
Møre og Romsdal			Misforhold internt (1). Misforhold samanliknbare stillingar stat (3). Misforhold utdanningslengd/ansvar -avlønning (4)	Har diverre ikkje teke vare på tilstrekkeleg papir til å svare skikkeleg, då eg ikkje visste at de ville gjennomføre denne undersøkinga. Vil ta vare på for skikkeleg svar seinare år. Inndelinga i vitskaplege stillingar og teknisk administrative stillingar vanskeleggjør også det å svare skikkeleg, avdi denne inndelinga ikkje er nytta i utarbeidde papir. Vi hadde eigentleg krav på berre 2 personar, tilbodet inkluderte alle 4 medlemmer. Justert krav før forhandling inkluderte alle, tilsaman 20 ltr med samla krav 85200. Resultat 8 ltr.
Stavanger kommune, Byarkivet				Kun ett medlem i kommunen. Fikk 3 ltr, fra 49-52, av en samlet pott på ca 8,5 mill kr
Øst Agder		arbeidstakere som der er konkurranse om. Ansatte som har vært ansatt i en årrekke og som er kommet i etterkant av ny tilsatte lønsmessig saksbehandlere når det gjelder generell mindrelønnsutvikling som begynner å bli kritisk mellomleder som tas igjen av	Mellomleder som tas igjen av underordnede	Generelt et godt resultat. Kravene fra enkelte medlemmer er i overkant av hva som er realistisk sett i forhold til pottens størrelse. De som er attraktive på markedet har fått god uttelling. Kvindelige mellomledere har problemer med å få uttelling i forhold til deres mannlige underordnede
Vest Agder	Uorganiserte får alt i første tilbud. 70 % av potten legges ut ved første tilbud	Mellomledere. Belønning av erfaring som nyttiggjøres. Unormerte stillinger. Utisiktede skjevheter	Uorganiserte bør få liten del av potten. Lønnspolitikk/personalpolitikk i seniorperspektiv	
Nordland sentralsykehus			Rekrutteringshensyn/ettertraktet arbeidskraft.	Vi oppnådde 0,99% av pott tilbud. 2,5% av pott krav. FF utgjør 0,29% av lønsmassen
Rogaland f.kom	Ansiennitet, ledere	Ansiennitet, ledere	Utdanning, ansiennitet, ledererfaring	Medlemmene er fornøyde med resultatet
Statens kartverk sjø	Foreningene var enige om at kvinner og utdanning skulle prioriteres.	Kvinner, medarbeidere som har hatt spesielt krevende oppgaver og har en utdanning som det er vanskelig å beholde i statlig virksomhet.	Kvinner. Utdanning, og dessuten tatt hensyn til medarbeider som ikke har fått i tidligere lokale lønnsforhandlinger.	
Statens strålevern	"Lønn for innsats". Opprette "skjevheter" fremkommet ved sentrale forhandlinger	Ifølge arbeidsgiver: 2.3.3 krav	Flere over i forskerkoder. Flere oppover på stigen - ikke ligge på laveste nivå	I "vitenskapelig stilling" er kun tatt med forskerstillinger (1108, 1109, 1183). Resten er "teknisk-administrative" stillinger og lederstillinger. Krav fra SHD for direktør på kr 40 000. Direktør er medlem i
Statens Arbeidsmiljøinstitutt	Sett på tidligere lønnsutvikling. Arbeidsinnsats. Justeringer i forhold til sentrale forhandlinger. Den enkelte fagforening godtar vanligvis de andre foreningenes prioriteringer	Arbeidsinnsats. Forslag fra seksjonsledere.	Justere etterslept for forsker 1109 og 1110 fra sentrale forhandlinger i forhold til 1.am. Justere over.ing 1087 på stigen i forhold til buntrinnet. (det ble bare gitt på bunn for denne gruppen)	Antall krav: 14 på 2.3.3. 7 på 2.3.4. 3 på både 2.3.3 og 2.3.4. Jeg regner ikke leger med til vit.stillinger.

1. OPPLYSNINGER OM VIRKSOMHETEN				
Institusjon				
Antall tilsatte i vitenskapelig stilling				
Antall tilsatte i teknisk- administrativ stilling				
Antall medlemmer i vitenskapelig stilling				
Antall medlemmer i teknisk- administrativ stilling				
2. LØNSMASSE (LM)				
Total lønnsmasse ved virksomheten				
LM for tilsatte i vit stilling totalt (%)		LM for tilsatte i teknisk- adm stilling totalt (%)		
LM for medlemmer i vit stilling (%)		LM for medlemmer i teknisk- adm stilling (%)		
3. STØRRELSE PÅ ÅRETS POTT TIL LOKALE FORHANDLINGER, I KRONER				
Sentrale midler		Lokale midler	Sum	
4. OPPLYSNINGER OM KRAVENE TIL ÅRETS FORHANDLINGER				
Antall krav fra FF totalt				
Samlet kravstørrelse fra FF (i kroner) på vegne av vit tilsatte				
Samlet kravstørrelse fra FF (i kroner) på vegne av teknisk- administrativt tilsatte				
Antall krav på 1-2 lønnstrinn		Antall krav på 3 eller flere lønnstrinn		
5. RESULTATER				
Kroner tilfalt FF medlemmer i vitenskapelig stilling				
Kroner tilfalt FF medlemmer i teknisk- administrativ stilling				
Kroner tilfalt tilsatte i vitenskapelig stilling				
Kroner tilfalt tilsatte i teknisk- administrativt stilling				
6. PRIORITERINGER				
Angi evt. hvilke <u>felles</u> prioriteringer partene lokalt har anvendt i forhandlingene				
Angi evt. hvilke prioriteringer arbeidsgiver har anvendt i forhandlingene				
Angi hvilke prioriteringer FF lokalt har anvendt i forhandlingene				
7. EVENTUELLE KOMMENTARER				