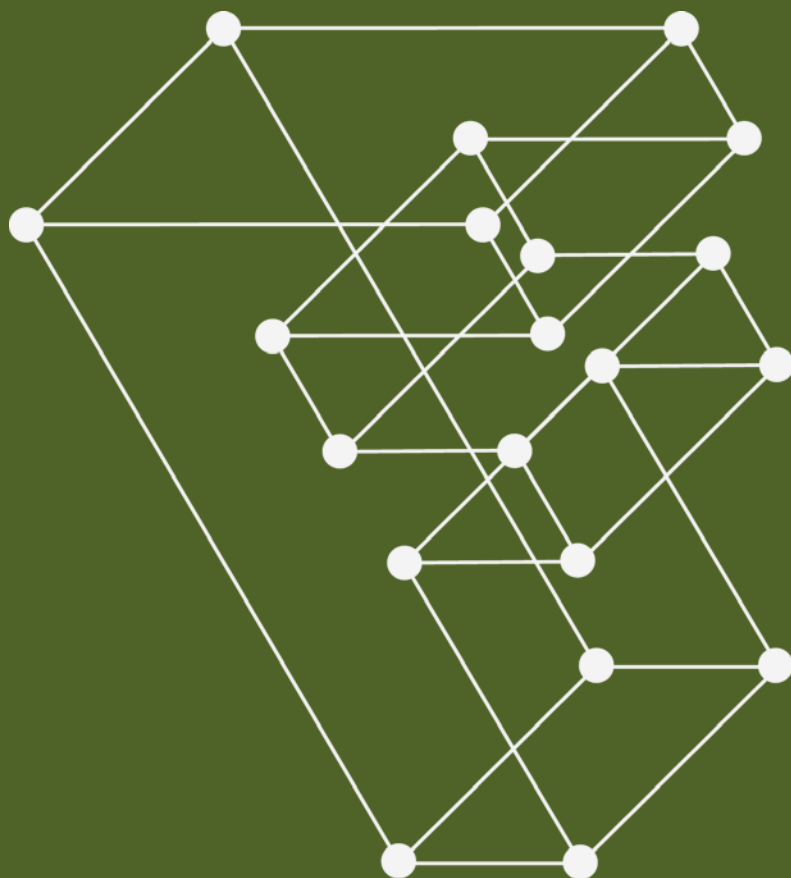


Lønnspolitikk 2020–2022



Innhold

INNLEDNING	3
1. KUNNSKAPSARBEIDERENS Plass I Fremtidens Arbeidsliv	3
1.1 Betydningen av forskning, kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling	4
1.2 Hvorfor det er viktig at de som arbeider innen forskning, kunnskapsutvikling og høyere utdanning sikres et bedre lønnsnivå	5
2. VIRKELIGHETSBEskrivelse, Lønn	5
3. Lønnspolitiske mål	8
3.1 Overordnede mål	8
3.2 Forskerforbundets medlemmer skal ha et lønnsnivå som gjenspeiler deres utdanning, kompetanse, ansvar og innsats	9
3.3 Forskerforbundets lønnspolitikk skal være preget av et helhetssyn	10
4. Tariffområdene	10
4.1 Staten	11
4.2 KS (kommune og fylkeskommune)	13
4.3 Oslo kommune	13
4.4 Virke HUK	13
4.5 Spekter	14
4.6 Abelia	15
5. Lønnspolitiske virkemidler – Sentralt Tariffarbeid	15
5.1 Sentralt påvirkningsarbeid	15
6. Lønnspolitiske virkemidler – Lokalt Tariffarbeid	16
7. Enkeltmedlemmets rolle	18
7.1 Forhandle lønn ved ansettelse	18
7.2 Lønssamtale (medarbeidersamtale)	18
7.3 Lønnspolitikk	18
7.4 Lokale forhandlinger	18

Innledning

Forskerforbundets formål er å bedre lønns- og arbeidsvilkårene innen forsknings- og kunnskapssektoren og å ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser. Forskerforbundet arbeider i tråd med dette for at medlemmenes lønn skal være konkurransedyktig både nasjonalt og internasjonalt. Dette er nødvendig for at forsknings- og kunnskapssektoren skal være attraktiv som karrierevei og for at den klarer å rekruttere, utvikle og beholde de best kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeiderne i konkurranse med alternative karrieremuligheter.

Forskerforbundet representerer over 23 000 medlemmer, og lønnspolitikken er grunnlaget for lønnsarbeidet for medlemmene i alle tariffområder og alle stillinger. Begrepet forsknings- og kunnskapssektoren omfatter her universitetene, høyskolene, forskningsinstituttene og sykehusene, offentlig forvaltning sammen med museene, arkivene, bibliotekene og industrien.

Lønnspolitikken i dette dokumentet er vedtatt av Hovedstyret innenfor rammene av verdiplattformen og arbeidsprogrammet. Lønnspolitikken skal bidra til at lokallag, tillitsvalgte og medlemmer kjenner de utfordringer, mål og verktøy man kan benytte i arbeidet med å nå de lønnspolitiske målsettingene. Politikken har en varighet ut over styreperiodene og binder dermed sammen det lønnspolitiske arbeidet mellom styreperiodene.

1. Kunnskapsarbeiderens plass i fremtidens arbeidsliv

Forsknings- og kunnskapssektoren har avgjørende betydning for verdiskapingen i samfunnet og for utviklingen av Norge som velferdssamfunn og kunnskaps- og kulturnasjon. Uten en bred satsing på kunnskapsarbeiderne er det stor fare for at vi konkurransemessig sakker akterut i forhold til andre land. Det er også fare for at vi ikke klarer å skape et større spekter av nye næringer og mange nok nye og interessante arbeidsplasser til de kommende generasjonene.

Det er en utfordring for forsknings- og kunnskapssektoren at andre kunnskapsintensive virksomheter kan tilby bedre lønnsbetingelser.

Konsekvensene av dette kan bli at sektoren taper i konkurransen om arbeidskraften. Denne situasjonen er vi ikke tjent med. Lønns- og arbeidsbetingelsene i forsknings- og kunnskapssektoren må gjøres konkurransedyktige slik at virksomhetene kan rekruttere og beholde talentene.

Den viktigste innsatsfaktoren til institusjonene er kompetansen til de ansatte. Ambisjoner om økt forskningsinnsats kombinert med økt studenttilstrømming og høy aldersavgang i den faglige staben innebærer behov for omfattende nyrekruttering i overskuelig fremtid innenfor forskning og høyere utdanning. Det er behov for å sikre at talentfulle og motiverte mastergradsstudenter og doktorgradskandidater synes det er attraktivt å satse på en videre karriere i academia. Dersom vi ikke lykkes i rekrutteringsarbeidet vil Norge gå glipp av de beste idéene. Det er i hele samfunnets interesse å sikre forsknings- og kunnskapssektoren den best kvalifiserte og motiverte arbeidskraften.

Overgang til mer bærekraftige energiløsninger og kommende utfasing av olje- og gassproduksjonen gjør at norsk arbeids- og næringsliv er i en omstillingsfase der blant annet oljeinntektene må erstattes av nye kompetansearbeidsplasser og -næringer. For å legge til rette for en slik satsing må det gjøres attraktivt å satse på kunnskap og kompetanse.

Norge, og verden for øvrig, står overfor store samfunnsutfordringer med tanke på klima, energi og migrasjon mv. Forskere og kunnskapsarbeidere er og vil bli viktige aktører, og vil være sentrale i arbeidet med å finne bærekraftige løsninger på utfordringene.

I tillegg står Norge i likhet med mange andre land overfor store utfordringer innenfor helse- og omsorgssektoren. For å sikre et best mulig tilbud i møte med aldrende befolkning og færre i arbeidsstyrken, vil forskere og kunnskapsarbeidere være nødvendige bidragsyttere for innovasjon og omstilling til morgendagens løsninger.

Forskerforbundet vil arbeide for konkurransedyktig lønn innenfor de til enhver tid gjeldende rammer.

1.1 Betydningen av forskning, kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling

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

Forskning og kunnskap lønner seg. Det er en målbar sammenheng mellom utdanning, forskning og vekst. Kvantitativ og kvalitativ vekst i utdanningsnivå driver frem velferd og økonomisk vekst. Kunnskapspolitikken må både legge til rette for forskning med definerte mål om å løse konkrete samfunnsproblemer, og forskning og utvikling på områder hvor markedet ikke etterspør kunnskap i dag, men som samfunnet vil trenge i morgen. Økt mulighet for langsiktig kompetansebygging er svært viktig.

Forskning og utdanning i en lavkonjunkturperiode. En styrket satsing på forskning, kunnskapsutvikling og høyere utdanning vil gi en langsiktig gevinst for hele samfunnet/nasjonen og er derfor den beste måten å møte tider med lavkonjunktur på. Norges kompetanseforsprang i form av en høyt utdannet befolkning er i ferd med å forsvinne (NOU 2018:2 «Fremtidige kompetansebehov»). Tiden er inne for å investere mer i forskning og kompetanse.

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

Forskning er nødvendig for å løse miljøutfordringene. Verden står overfor store miljøutfordringer, som klimaendringer og raskt tap av biologisk mangfold. Forskning kan bidra til å utvikle nye løsninger og til å redusere kostnadene ved å ta disse i bruk, slik at det blir lettere å velge miljøvennlige løsninger. Forskningen som trengs omfatter hele bredden av forskningsområder: naturvitenskap, teknologi, samfunnsvitenskap og humaniora.

Forskning og kunnskap bidrar til økt omstillingsevne og produktivitet i privat og offentlig sektor. Høy kompetanse i arbeidslivet gjør det mulig å anvende ny teknologi og kunnskap, og er samtidig den viktigste garantien for at vi kan nyttiggjøre oss kunnskapsutviklingen som skjer i utlandet. I møte med utfordringene knyttet til oljeprisfallet og behovet for omstilling av norsk økonomi er det behov for et krafttak for forskning og kunnskap for å sikre fremtidig velferd. Høyt utdannede kunnskapsarbeidere gir de beste forutsetningene for å takle omstillinger.

1.2 Hvorfor det er viktig at de som arbeider innen forskning, kunnskapsutvikling og høyere utdanning sikres et bedre lønnsnivå

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

Fordi vi trenger de beste forskerne. Vi trenger å sikre oss de motiverte talentene og utvikle og beholde dyktige forskere, for å utvikle kvaliteten på forskning, innovasjon og utvikling. En offensiv politikk basert på gode lønnsbetingelser vil sikre og styrke verdiskapingen og kunnskapsutviklingen i landet.

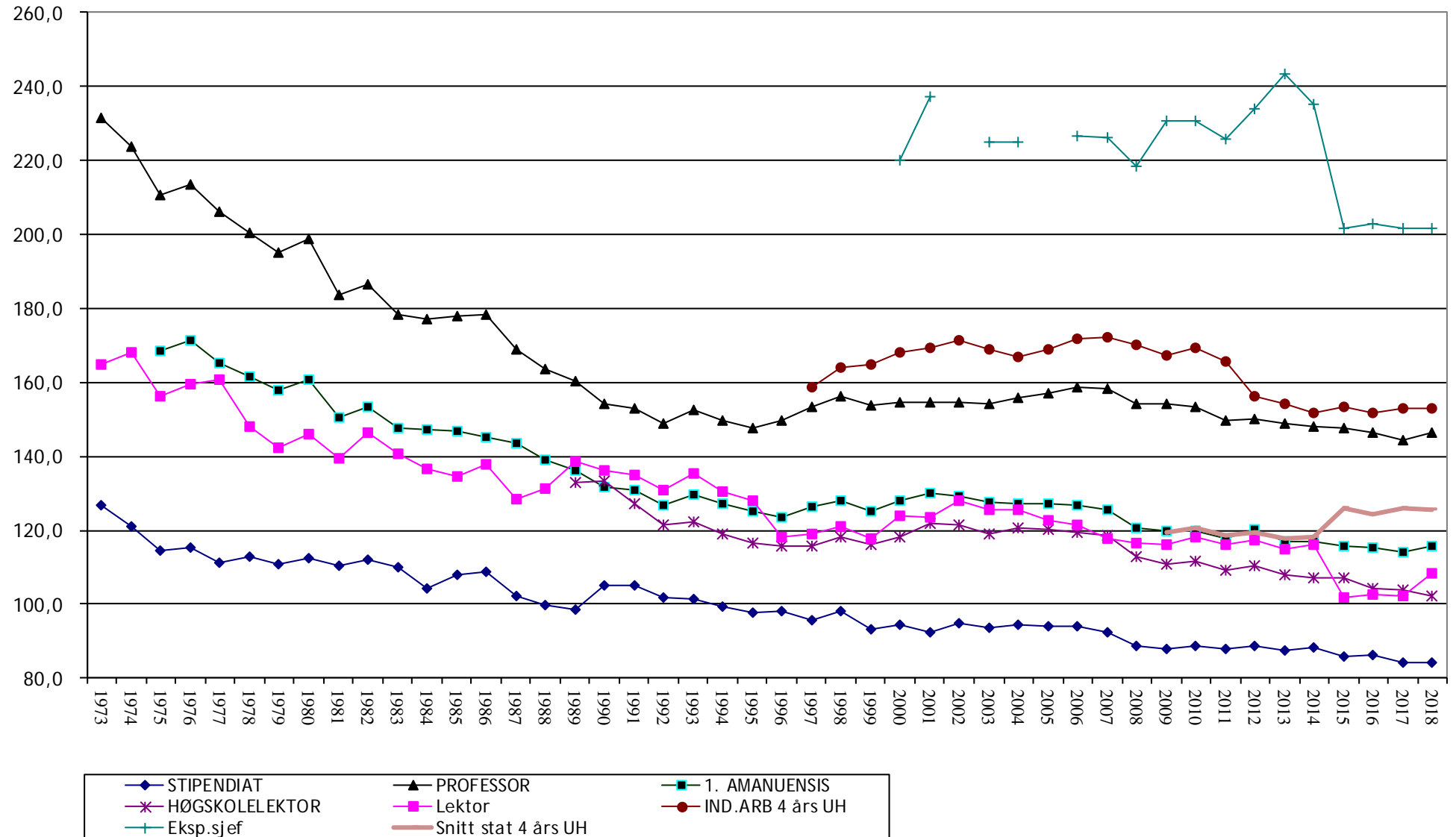
Fordi samfunnet trenger de beste til å forvalte og formidle bred kunnskap. Forsknings- og kunnskapssektoren trenger de dyktigste og mest motiverte kunnskapsarbeiderne, og studentene ved universitetene og høyskolene behøver de dyktigste lærerne. Norge er nødt til å ha topp kompetanse over et bredt spekter av fagområder for å kunne nyttiggjøre oss, og bidra til, den forskningen og kunnskapsutviklingen som skjer internasjonalt.

Fordi samfunnet trenger de best kvalifiserte også for fremtiden. En satsing på å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeiderne i forsknings- og kunnskapssektoren, vil gi positive ringvirkninger i hele samfunnet og være til nytte for fremtidige generasjoner.

2. Virkelighetsbeskrivelse, lønn

Figur 1 på neste side viser relativ lønnsutvikling fra 1973 sammenlignet med industriarbeider. De store vitenskapelige stillingsgruppene har i perioden fått en svekket relativ lønnsposisjon, og ligger i dag lønnsmessig bak utdanningsgrupper det er naturlig å sammenligne seg med. Fallet i relative lønninger var størst frem til starten av 1990-tallet, men det har også i perioden etter 2007 vært en negativ utvikling i relativ lønn sammenlignet med ansatte i industrien. Figuren viser at forbundet har lønnsmessige utfordringer både i topp og bunn – professorene ligger under nivået for ansatte i industrien med høyere utdanning, høyskolelektor ligger under nivået for lektor i skoleverket mens lønnsnivået til stipendiatene har sunket under gjennomsnittslønnen i industrien.

Figur 1 Relativ utvikling siden 1973 (industriarbeider = 100)



Figur 2 Gjennomsnittlig månedslønn 2018 for utvalgte akademiske yrker

Stilling/yrkeskode	Sum alle sektorer		Privat sektor og off. eide foretak		Kommune- forvaltningen		Statsforvaltningen	
	Måned	År	Måned	År	Måned	År	Måned	År
2112 Meteorologer	51 740		0	0	49 290	591 480
2265 Ernæringsfysiologer	50 020	600 240	52 950	635 400	0	0	45 560	546 720
2310 Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	49 930	599 160	49 320	591 840	40 230	482 760	50 130	601 560
2330 Lektorer mv. (videregående skole)	48 020	576 240	48 410	580 920	47 980	575 760	47 970	575 640
2413 Finansanalytikere	61 630	739 560	62 570	750 840	50 350	604 200	49 520	594 240
2421 Organisasjonsrådgivere mv.	52 890	634 680	60 630	727 560	45 110	541 320	44 600	535 200
2422 Høyere saksbehandlere	48 360	580 320	56 480	677 760	46 910	562 920	47 530	570 360
2423 Personal- og karriererådgivere	54 160	649 920	57 330	687 960	47 130	565 560	50 050	600 600
2424 Rådgivere innen kompetanseutvikling	54 040	648 480	54 230	650 760	0	0	0	0
2432 Informasjonsrådgivere	50 210	602 520	51 410	616 920	45 070	540 840	48 360	580 320
2621 Arkivarer og kuratorer	43 760	525 120	41 280	495 360	43 710	524 520	45 200	542 400
2622 Bibliotekarer og andre informasjonsarbeidere	41 100	493 200	43 320	519 840	40 410	484 920	41 540	498 480
2631 Rådgivere/forskere, samfunnsøkonomi	63 830	765 960	75 710	908 520	50 980	611 760	0	0
2632 Rådgivere/forskere, samfunnsvitenskap	56 290	675 480	56 590	679 080	0	0	54 930	659 160
2633 Rådgivere/forskere, humanistiske fag	43 170	518 040	0	0	0	0	40 280	483 360
2635 Rådgivere innen sosiale fagfelt	42 620	511 440	43 980	527 760	41 560	498 720	45 720	548 640

Utvalget er basert på innrapporterte yrkeskoder til SSB basert på den såkalte STYRK-8 kodifiseringen, som ikke er identisk med stillingskoder i virksomhetene.

Tabell 1 Snittlønn, universitets-/høgskolelektorer og lektorer i KS

	Snittlønn	Antall
FF: U/H-lektor med 16 år + i ansiennitet	594 486	647
FF: U/H-lektor med 0-4 års ansiennitet	591 317	60
KS: Skolelektor (totalt) med 16 års ansiennitet	645 054	4 859
KS: Skolelektor (totalt) med 4 års ansiennitet	531 117	421

Tabellen viser gjennomsnittslønnen til universitets- og høyskolelektor og til lektorene i skoleverket. Forskerforbundets medlemmer blant universitets- og høyskolelektorene med 16 års ansiennitet ligger om lag 50 000 kroner bak snittlønnen med tilsvarende ansiennitet i skoleverket, mens de mer kort ansiennitet har om lag 60 000 kroner høyere snittlønn enn de med tilsvarende ansiennitet i skoleverket. Kilde Pai-registeret (KS) og Forskerforbundets lønnsstatistikk.

Tabell 2 Minstelønn i KS per 1. mai 2018 og minstelønn i LR25

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Adjunkt med tillegg	474 700	484 400	489 000	493 300	503 000	520 300	559 900
Lektor	498 600	508 400	514 100	519 100	524 300	551 700	603 800
Lektor med tillegg	514 700	525 100	530 800	535 800	543 800	569 100	631 000
Tilsv. for U/H-lektor	435 000	442 400	449 400	456 900	464 800	480 600	534 100

Tabellen viser at lektorene i kommunal sektor har høyere minstelønnsatser enn UH-lektorene. Utfordringene er størst for lektorer i staten med lang ansiennitet. Det rapporteres fortløpende fra institusjonene at de mister de beste kandidatene fordi lønnstilbudet ligger for lavt.

3. Lønnspolitiske mål

3.1 Overordnede mål

Lønnsarbeid er omfattende og krever deltakelse fra alle ledd i Forskerforbundet. Lønnsarbeidet er et kontinuerlig arbeid, og for å lykkes må det satses på informasjon til hvert enkelt ledd i organisasjonen, slik at det skapes et engasjement for lønnsarbeidet blant tillitsvalgte og medlemmer. Lønnsarbeidet vil innebære prioriteringer mellom grupper og personer, men ha som overordnet og langsiktig mål å gi en bedre lønnsutvikling for alle.

Grunnleggende i Forskerforbundets lønnspolitikk er at kompetanse skal lønne seg.

Forskerforbundets verdiplattform angir på overordnet nivå at:

- For å kunne rekruttere og beholde dyktige ansatte må institusjonene fremstå som attraktive arbeidsplasser med konkurransedyktige betingelser.
- Dette innebærer lønn på nivå med sammenlignbare stillinger i samfunnet forøvrig, tilstrekkelig tid og ressurser til å utføre arbeidsoppgavene, samt trygge arbeidsforhold.
- Den norske modellen med trepartssamarbeid mellom myndighetene, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene utgjør grunnmuren i den norske velferdsstaten.

Målsettingene i arbeidsprogrammet 2019–2021 er:

- Lønns- og arbeidsvilkår skal være attraktive slik at virksomhetene kan rekruttere, utvikle og beholde de best kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeiderne.
- Utdanning, kunnskap, kompetanse, ansvar, innsats og resultater skal gi lønnsmessig uttelling.
- Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor reduseres.
- En faglig karriereutvikling gir like gode lønnsmuligheter som en lederkarriere.
- Lønnsnivået i vitenskapelige stillinger skal være på minst samme nivå som sammenlignbare stillinger i offentlig sektor.
- Nye tariffavtaler etableres og eksisterende tariffavtaler videreutvikles.
- Lønssystemene i alle sektorer skal gi våre medlemmer mulighet for lokal lønnsutvikling både på individuelt nivå og gruppenivå.
- Startlønn for stipendiat og høyskolelektor/universitetslektor heves til minst samme nivå som startlønn for lektorer i skoleverket.
- Startlønn for stillinger på professornivå heves til minst 700 000 kroner i løpet av perioden.
- Effektiviseringsgevinster ved fusjoner og strukturendringer skal kunne gi grunnlag for høyere lønn.
- Arbeidsgivere i tariffområder der den økonomiske rammen for oppgjøret forhandles sentralt avsetter ekstra midler til de lokale forhandlingene.
- Midlertidig ansatte sikres like gode lønsvilkår og -utvikling som fast ansatte.
- Tillitsvalgte får bidra i utforming og oppfølging av virksomhetenes lønnspolitikk i samarbeid med utviklingen av tariffavtalene.
- Ansatte med tillitsverv sikres reallønnsutvikling i perioden som tillitsvalgt.
- Ansatte i særlig uavhengige stillinger kompenseres i form av høyere grunnlønn.

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

Det overordnede målet med lønnspolitikken er å oppnå høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene. Medlemmenes lønsvilkår skal bedres gjennom å utnytte mulighetene i lønssystemene og forhandlingsordningene.

Forskerforbundet skal i tråd med dette:

- Arbeide systematisk for å sikre god lønnsutvikling og best mulig lønns- og arbeidsvilkår for forbundets medlemmer i sentrale og kollektive tariffoppgjør.
- Arbeide for at forbundets medlemmer har regulerte lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtaler. Nye tariffavtaler etableres og eksisterende videreutvikles.
- Arbeide for best mulig offentlig tjenestepensjonsordning for forbundets medlemmer.
- Styrke partssamarbeidet både i virksomhetene og inn mot beslutningstakere og politikere.
- Sikre at kunnskapsarbeiderne har ordnet arbeidstid og kompenseres for merarbeid.
- Være godt organisert for lønnskampen sentralt og lokalt samt gi god tillitsvalgtoppfølging.
- Øke fagorganiseringen innenfor våre områder og øke andelen virksomheter som er bundet av tariffavtaler.

Forskerforbundets lønnspolitikk bygger på tre elementer, for alle tariffområder:

- Et generelt tillegg
- Gruppetillegg eller generelle justeringer for grupper
- Individuelle tillegg basert på en omforent lønnspolitikk

3.3 Forskerforbundets lønnspolitikk skal være preget av et helhetssyn

Lønnspolitikken skal markere forbundets satsing både på kunnskapsutvikling, kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling.

Den norske modellen er grunnlaget for dagens velferdssamfunn og Forskerforbundet vil bidra til at den videreføres. Modellen kjennetegnes av små lønnsforskjeller, sosiale forsikringsordninger, høy sysselsetting, høy andel av kvinner i arbeidslivet, sterke fagforeninger, koordinering av lønnsdannelsen og at solidariske lønnsforhandlinger er grunnlaget for dagens velferdssamfunn.

Forskning og kunnskapsarbeid utføres i hele forsknings- og kunnskapssektoren, og involverer så vel vitenskapelig, teknisk-administrativt, klinisk og bibliotekfaglig ansatte som medlemsgrupper innen arkiver, museer og kulturminnevern, i departementer og annen offentlig forvaltning. Forskerforbundet skal derfor som en del av lønnspolitikken, arbeide for at virksomheter innen forskning og høyere utdanning gis rammebetingelser som gjør dem i stand til å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og motiverte arbeidstakerne.

I en tid og et arbeidsliv der arbeidsgiver ønsker mer styringsrett, er arbeidet med å øke fagforeningsbevisstheten viktig slik at partsrettighetene blir opprettholdt og utviklet. For å styrke Forskerforbundets innflytelse overfor arbeidsgiverpartene, er det viktig å øke fagorganiseringen innenfor våre områder og øke andelen virksomheter som er bundet av tariffavtaler.

Det er ikke dokumentert at økte bevilgninger til universitetene og høyskolene har gjort lokale arbeidsgivere mer villige til å tilføre mer midler til økte lønninger for kunnskapsarbeiderne. I Forskerforbundets arbeid for økte basisbevilgninger til institusjonene, vil vi kreve at institusjonene gjør det attraktivt å satse på en karriere innen akademien.

Arbeidstid er et av de viktigste arbeidsvilkårene ved siden av lønn. Mange av Forskerforbundets medlemmer opplever press på arbeidstid. Det er en generell tendens i forsknings- og kunnskapssektoren at det ikke settes av nok tid til FoU-arbeid, at arbeidsgiver detaljstyrer arbeidstakerne og at arbeidstakere ikke får kompensert for reisetid og merarbeid. Forskerforbundets målsetting er at all arbeidstid skal godskrives og kompenseres.

4. Tariffområdene

Forskerforbundet organiserer kunnskapsarbeidere i hele forsknings- og kunnskapssektoren som omfatter universitetene, høyskolene, forskningsinstituttene, sykehusene, offentlig forvaltning sammen med museene, arkivene, bibliotekene og industrien. Et flertall av medlemmene er ansatt ved universiteter eller høyskoler. Forbundets medlemsmasse gjenspeiler samtidig mangfoldet i forsknings- og kunnskapssektoren ved at de er ansatt ved forskningsinstitutter, arkiv, bibliotek, museum, helsesektoren, kommuner og offentlig forvaltning – i alle typer stillinger.

Tabell 3 Yrkesaktive medlemmer og lokallag fordelt på sektor (01.01.20)

Arbeidssted (type virksomhet)	Antall lokallag	Andel medlemmer
Universitet / vitenskapelig høyskole	20	54 %
Høyskoler (statlige og private)	16	10 %
Forskningsinstitutt (statlige og private)	46	13 %
Arkiv, bibliotek, museum	66	7 %
Sykehus og helseforetak	23	6 %
Kommune / fylkeskommune	23	2 %
Offentlig forvaltning og øvrige arbeidssteder	77	8 %
Sum	271	100 %

Forskerforbundets medlemmer fordeler seg på mange tariffområder. Lønnsforhandlingene gjennomføres i henhold til avtaleverkene i de ulike områdene. I staten er det hovedsammenslutningene som har den formelle forhandlingsretten og kan anbefale eller forkaste et forhandlingsresultat. I kommunene (KS og Oslo kommune) samt i områdene Spekter, Virke og KA (kirken) er det hovedorganisasjonenes forhandlingssammenslutninger som fører de overordnede forhandlingene, men hvert enkelt forbund i forhandlingssammenslutningene kan vedta eller forkaste et forhandlingsresultat. I Abelia forhandler Forskerforbundet alene med arbeidsgiverorganisasjonen.

Unio har en helt sentral rolle i lønnsforhandlingene innen de fleste tariffområdene og skal ivareta våre interesser. Derfor må Forskerforbundet være en aktiv aktør i Unio og en pådriver i forhandlingsutvalgene for å få gjennomslag for krav som ivaretar medlemmenes interesser.

Tabell 4 Yrkesaktive medlemmer og lokallag fordelt på tariffområder (01.01.20)

Tariffområde	Antall lokallag	Andel medlemmer	Andel kvinner	Andel menn
Stat	92	74 %	54 %	46 %
Kommune	31	3 %	67 %	33 %
Spekter	34	8 %	74 %	26 %
Abelia/NHO	34	7 %	51 %	49 %
Virke	55	6 %	68 %	32 %
Andre privat	25	2 %	59 %	41 %
Sum/snitt	271	100 %	55 %	45 %

I staten, Virke, Oslo kommune og KA skjer lønnsdannelsen som en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg. I Spekter, Abelia, KS og de øvrige skjer all lønnsdannelse for Forskerforbundets medlemmer som hovedregel i lokale forhandlinger.

Tariffområdene har ulike systemer og mekanismer for lønnsdannelse, og utfordringene er også ulike. Felles for områdene er at de bygger på kollektive avtaler og partsforhold. Forskerforbundets lønnspolitikk skal danne grunnlag for forhandlingene i alle tariffområdene.

4.1 Staten

Nytt lønssystem i staten var et aktuelt tema frem til tariffoppjøret 2019. Dessverre lyktes det ikke partene å bli enige. Nytt lønssystem i staten vil være et sentralt tema i inneværende periode. Et nytt lønssystem bør basere seg på verdiene i det gamle lønssystemet, der utdanning, kompetanse og ansvar er viktige elementer ved fastsettelse av lønn.

Kunnskapsarbeidere i staten er ikke lønnsledende, jf. kapittel 2 (virkelighetsbeskrivelse). Minstelønnssatsene har stått på stedet hvil i mange år. Det har kun vært noen justeringer på lønnsramme, begynnerlønnen for ansatte med høyere utdanning (Akademikertillegget) og minstelønn for stipendiatene.

Forskerforbundet vil heve startlønnen til stipendiater til samme nivå som startlønnen til lektorene i skoleverket innen 2022. I oppgjøret i 2019 økte startlønnen for stipendiater med ca. 30.000,- fra ltr. 51 til ltr. 54. Fremdeles skiller det ca. kr 20.000,- opp til startlønnen for lektorer i skoleverket.

Gjennomsnittslønnen for professorer er kr 833.000,- pr 31.12.2018. Forskerforbundets målsetting er å heve startlønn for stillinger på professornivå til kr 700.000,- (om lag ltr. 75) innen 2022. I statens lønnsystem er minstelønn for professorer kr 627 700,- (ltr. 69) pr 1.5.2019. Vi er ikke helt i mål, det er fremdeles noen medlemmer som har lavere lønn enn ltr. 75.

I forrige periode var ny offentlig tjenestepensjon en av utfordringene. Partene kom til enighet om ny offentlig tjenestepensjon som gjelder fra 1.1.2020. Fortsatt gjenstår utfordringer med særaldersgrenser og uførepensjon.

Forsknings- og kunnskapssektoren preges generelt av høy bruk av midlertidige ansettelser, og særlig forskere har mange midlertidige ansettelsesforhold bak seg før de får fast ansettelse. Dette bidrar til å holde lønnsveksten til kunnskapsarbeiderne nede.

Det har skjedd en utvikling der mer av lønnsdannelsen skjer på virksomhetene. Når mer av lønnsdannelsen skjer lokalt, må ikke bare lønnsystemet, men også forhandlingssystemet tilpasses denne endringen. Tvisteløsningene må bli mer effektive slik at partene lokalt anses som mer likeverdige.

Det er høy endringstakt i staten og Forskerforbundet lokalt og sentralt følger opp omstillingene gjennom hele endringsprosessen.

Forskerforbundet erfarer også utfordringer knyttet til kompensasjon for merarbeid og reisetid.

Mål

- Sikre lønnsutvikling gjennom sentrale generelle tillegg.
- Heve snittlønn for professorene og minstelønn for stipendiatene.
- Sikre god startlønn for kunnskapsarbeidere.
- En faglig karriereutvikling gir like gode lønnsmuligheter som en lederkarriere.
- Nytt lønnsystem:
 - Utdanning, kunnskap, kompetanse, ansvar, innsats og resultater skal gi lønnsmessig uttelling.
 - Lønnsystemet skal sikre medlemmene lønnsutvikling gjennom generelle tillegg, gruppetillegg og på individnivå.
 - Heve minstelønnssatsene.
 - Likeverdige parter i lønnsforhandlingene.
 - Mer effektive tvisteløsninger slik at partene oppfattes som likeverdige.
- Bedre lønnsstatistikk i staten.

4.2 KS (kommune og fylkeskommune)

Den kommunale hovedtariffavtalen er delt i 3 forhandlingskapitler, kapittel 3 for ledere, kapittel 4 for ansatte med sentral lønnsdannelse (blant annet lærere, fagarbeidere, ufaglærte, sykepleiere) og kapittel 5 der all lønnsdannelse skjer lokalt. Et vilkår for å være i kapittel 5 er at man har akademisk utdanning. Flesteparten av Forskerforbundets medlemmer er innplassert i kapittel 5, og har dermed ingen sentral minstelønn, all lønnsdannelse skjer lokalt i den enkelte kommune/fylkeskommune.

Erfaringene fra de lokale lønnsforhandlingene er at mange av Forskerforbundets medlemmer får god uttelling.

Utfordringer er ansettelsesvilkår for arkeologene, FoU og reisetid for de museumsansatte. I tillegg forventer vi i perioden utfordringer med lønnsharmonisering ved sammenslåing av kommuner og fylkeskommuner.

Mål:

- Bidra til god rådgivning i sammenslåingsprosessene. Jobbe for at rettigheter ivaretas.
- Jobbe for redusert midlertidighet.
- Gi lokallagene riktig verktøy så vilkårene ved museene kan bedres (spesielt på lønn).

4.3 Oslo kommune

I lønnsforhandlingene i Oslo kommune inngår de tre elementene generelle tillegg, justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger. I Oslo kommune er det som oftest de to sentrale elementene som tas i bruk, og det blir sjelden avsatt penger til lokale forhandlinger. En konsekvens av slike oppgjør er at stillingskoder med mange årsverk kun får det generelle tillegget, og blir sjelden tilgodesett i justeringsforhandlingene. Noe som medfører real-lønnsnedgang for disse gruppene. Generelle stillingskoder er f.eks. rådgiver og seniorrådgiver. Forskerforbundet har noen medlemmer i de store stillingskodene, blant annet blir kliniske ernæringsfysiologer innplassert der. For å sikre disse en bedre lønnsutvikling har vi to muligheter, jobbe for avsetninger til lokale forhandlinger eller kreve spesifikke stillingskoder.

Mål:

- Bedre vilkår for de kliniske ernæringsfysiologene.
- Generelt bedre lønsvilkår for våre medlemmer i Oslo kommune, spesielt de i uspesifikke stillingskoder.

4.4 Virke HUK

HUK-området (Helse, utdanning, kultur og frivillighet) reguleres av syv forskjellige tariffavtaler, i tillegg til Hovedavtalen/parallelavtalen som er felles for samtlige delområder. Avtalene korresponderer med tariffavtaler i andre tariffområder og utfordringene vil derfor variere i delområdene.

Lønnsutviklingen for Forskerforbundets medlemmer i HUK-området følger de korresponderende områdene og vil derfor i hovedsak følge lønnsutviklingen i offentlig sektor for øvrig. Det er likevel dokumentert at medlemmene i museumssektoren har hatt en svakere lønnsutvikling enn ansatte i staten. Forskerforbundet vil arbeide for at denne forskjellen utjevnes i sentrale oppgjør og gjennom lokalt lønnsarbeid.

Pensjonsordningene er under press, spesielt i virksomheter regulert av landsoverenskomsten for museer og andre kulturinstitusjoner. De fleste virksomhetene har pensjonsordninger tilsvarende offentlig tjenestepensjon, og arbeidsgiversiden peker på at ordningen medfører høye og uforutsigbare kostnader. Forskerforbundet skal bistå lokale tillitsvalgte dersom arbeidsgiver starter en prosess for å endre pensjonsordning. Det er likevel forventet at presset på pensjonsordningene vil avta når ny offentlig tjenestepensjon har trådt i kraft fra 2020.

Trusselen om såkalt tariffhopping, det vil si spekulasjon i bytte av arbeidsgiverorganisasjon for å kutte kostnader, gjelder hele HUK-området. Likevel er presset størst i museene hvor tariffhopping i hovedsak knyttes til anstrengt økonomi. Pensjonsordning, ulempe-tillegg for kvelds- og helgearbeid og et lite tilpasset avtaleverk er forhold som trekkes frem fra arbeidsgiversiden. Det er viktig at Forskerforbundet bidrar konstruktivt til å løse utfordringer knyttet til avtaleverket samtidig som medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår opprettholdes.

Mål:

- Sikre en lønnsutvikling for museumsansatte på lik linje med andre arbeidstakere.
- Sikre pensjonsordninger for museene.
- Sikre gode arbeidsvilkår på museene; lønn og arbeidstid samt tid til FoU.
- Riktig bruk av tariffavtaler og lønnsbestemmelser.

4.5 Spekter

Forskerforbundet har medlemmer i flere av Spekters områder, men flest i: Kulturvirksomheter (område 1), Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag (4), Helseforetak med sykehusdrift (10), og Virksomheter innen helse og velferd (12).

Forskerforbundet forhandler all lønn lokalt på virksomheten. Disse forhandlingene skal være reelle og gjennomføres på grunnlag av de kriteriene som er avtalt. Mange av de lokale forhandlingene i Spekter, spesielt i helseforetak, oppleves å være forutbestemt da resultatet blir nærmest identisk med frontfaget. Selv om man ønsker å følge frontfagsutviklingen over tid, skal de lokale forholdene være avgjørende for det resultatet som forhandles frem. Forskerforbundet arbeider for å styrke forhandlingsposisjonen lokalt, og komme frem til løsninger som gir best mulig lønnsutvikling for våre medlemmer.

Vi arbeider for gode og tariffestede rettigheter for våre medlemmer blant annet når det gjelder arbeidstid, vilkår for forskning, samt best mulige pensjonsordninger.

Forskerforbundet arbeider for transparente stillingsstrukturer i virksomhetene. Disse kan bidra til forutsigbarhet, karriere- og lønnsutvikling for de ansatte. Det må etableres opprykksmuligheter for forskningsstillinger og tydelige karriereløp for både kliniske, vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger.

Vi jobber for at forholdene legges til rette for kompetanseheving.

Helseforetakene har en for høy grad av midlertidige ansettelser. Forskerforbundet arbeider for at denne andelen reduseres. Vi opplever også at praktiseringen av vår avtale om ansettelse av stipendiat og postdoktorer ikke gjøres etter avtalens intensjon og innhold, og har derfor sagt opp avtalen til bortfall med virkning fra april 2020.

Mål:

- Gi lokallagene riktig verktøy så vilkårene kan bedres.
- Styrke forhandlingsposisjonen og finne løsninger lokalt.
- Redusere midlertidighet.
- Være proaktiv når det gjelder vilkår som ligger i dagens avtaler.
- Sikre stipendiatene lønnsnivå og -utvikling på linje med i staten.

4.6 Abelia

Forskerforbundet har en sentral overenskomst med Abelia, Forskeroverenskomsten. Overenskomsten inneholder bestemmelser om tillitsvalgtarbeid, medbestemmelse og lønnsdannelse. Overenskomsten er en rammeavtale og intensjonen er at den skal utfylles med en lokal særavtale. I de sentrale forhandlingene er det en utfordring å få inn endringer i overenskomsten.

De lokale særavtalene forhandles i fredstid. Konsekvensen er at de lokale partene ikke har streikerett ved opprettelse av ny særavtale eller reforhandling av en eksisterende. Det er en pågående kamp for de lokale tillitsvalgte å få beholde rettigheter i særavtalen. Arbeidsgiver ønsker å flytte etablerte rettigheter til personalhåndboken slik at de får styringsrett på endringer. I tillegg er tvisteordningen ved uenighet om særavtalen mangelfull. Det er vanskelig å sette makt bak kravene.

Abelia har som følge av tariffhopping mottatt virksomheter, ideelle organisasjoner, som ikke naturlig faller inn under Forskeroverenskomsten. Likevel er det Forskeroverenskomsten som blir tilbudt de nye virksomhetene.

Mål:

- Styrke de sentrale bestemmelsene og tvisteløsning ved inngåelse og revidering av lokale særavtaler i overenskomsten.
- Jobbe for at virksomheter ikke kan «shoppe» seg billigere tariffavtale i Abelia ved blant annet å ha fokus på opplæring av tillitsvalgte.
- Styrke bestemmelsene i overenskomsten som binder lokal arbeidsgiver til å opprette lokal særavtale og som sørger for frikjøp til tillitsvalgtarbeid og opplæring.

5. Lønnspolitiske virkemidler – sentralt tariffarbeid

5.1 Sentralt påvirkningsarbeid

Lønnsarbeidet krever regelmessig kontakt med politikere i regjering og komiteer på Stortinget, herunder de politiske partienes stortingsgrupper for å fremme forbundets lønnspolitikk.

Et viktig punkt for å få gehør for enkeltsaker, systemendringer eller prioriteringer, er alliansebygging. Forskerforbundet sentralt er i tråd med dette åpen for aktuelle alliansepartnere i enhver sak.

For å oppnå større interesse og press i viktige saker, benyttes Unio og de andre medlemsforeningene i Unio i arbeidet med forbundets saker. På tilsvarende måte arbeider forbundet sentralt og lokalt for å bygge gode relasjoner til andre fagforeninger og andre aktører som forbundet kan gjøre felles sak med.

Forskerforbundet deltar på alle arenaer som er relevante i arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår, og mye av påvirkningsarbeidet foregår i partssammensatte utvalg og grupper. Deltakelse i dette arbeidet er viktig for å kunne ha innflytelse på løsningene og påvirke resultatene.

Forskerforbundets sentrale tariffarbeid bygger på et kunnskapsgrunnlag av relevant dokumentasjon og statistikk.

I mange av tariffområdene forhandler Forskerforbundet sammen med andre fagforeninger, enten i et Unio-samarbeid eller i frivillige allianser med andre fagforeninger. Når vi er part i en forhandlingssammenslutning, kan vi få mer tyngde bak kravene.

Avtale om ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor ble ferdigforhandlet 3. mars 2018 og trådte i kraft fra 1.1.2020. Noen problemstillinger gjenstår, blant annet særaldersgrenser. I pensjonsforhandlingene blir Forskerforbundet representert ved Unio.

I privat sektor konkurrerer arbeidsgiverorganisasjonene om arbeidsgiverne ved å tilby billigere pensjonsordninger enn de tidligere etablerte ytelsespensjonene. Ytelsespensjonene i privat sektor hadde en garantert utbetaling ved 67 år, tilsvarende offentlig tjenestepensjon. Flere av Forskerforbundets medlemmer har hatt ytelsespensjon, men arbeidsgiver har gjennomgående ønsket å avvikle ytelsespensjon og erstatte den med innskuddspensjon. Mange arbeidsgivere skifter arbeidsgiverorganisasjon for å kunne spare penger på pensjonsordningene. Dette må vi møte med krav om pensjonsordninger som gir tilnærmet de samme rettighetene og ytelsene som ytelsespensjonene.

Forbundet må dessuten ved inngåelse og endringer av tariffavtaler i alle tariffområder ha fokus på å få til gode tvistebestemmelser lokalt, slik at all uenighet om lønsspørsmål skal kunne undergis nemndbehandling.

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

Et virkemiddel for å utvikle og drifte Forskerforbundets lønnsarbeid er arenaer for erfaringsutveksling mellom forbundets tillitsvalgte, lokallag og fagpolitiske foreninger. I dette arbeidet inngår sentrale og lokale kurs og konferanser for tillitsvalgte og medlemmer.

Forskerforbundet sentralt bistår de lokale tillitsvalgte med skolering, råd og informasjon.

6. Lønnspolitiske virkemidler – lokalt tariffarbeid

Forskerforbundet særpreges av lokallag med drifts- og aktivitetsfinansiering som gir muligheter for ivaretagelse av medlemmenes individuelle og kollektive rettigheter på virksomhetsnivå.

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

Rekruttering og skolering av nye tillitsvalgte og styremedlemmer er en helt sentral del av det lokale tariffarbeidet. I dette ligger også å gjennomføre medlemsmøter og seminar for medlemmer, med tema som ansvar for egen lønn og fagforeningsbevissthet.

Jevnlig dialog med arbeidsgiver er en forutsetning for å lykkes i forhandlinger og bør være en naturlig del av det lokale tariffarbeidet. Dette er nødvendig for å skape forståelse for utfordringene og oppslutning om prioriteringer vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Særlig gjelder dette for å kunne skape en felles forståelse av situasjonen når det gjelder rekruttering av og karriereutviklingsmuligheter for ansatte.

Videre bør det etterstrebtes å etablere lokale allianser med andre aktører med sammenfallende interesser for å oppnå gjennomslag for lønnspolitikken.

Aktiviteter for å fremme det lokale lønnsarbeidet:

- Aktiv bruk av forhandlings- og drøftingsbestemmelsene ved ansettelse, ved endringer i stillings- og ansvarsområde, samt for å rekruttere og beholde.
- Arbeide for å etablere god lokal lønnspolitikk, hvor det fremkommer at nyansatte skal ha en individuell lønnsvurdering ved ansettelse, etter prøvetid og ved kompetanseopptrykk.
- Bruke den lokale lønnspolitikken, der det er mulig, til å etablere karrierestrukturer basert på utdanning, kompetanse, ansvar og innsats.
- Bidra til å etablere stillingsstrukturer med mulighet for kompetanseopptrykk ut fra søknad (også på egen institusjon).
- I de tariffområder hvor all lønnsdannelse skjer lokalt arbeides det for en størst mulig økonomisk ramme, prosentvise tillegg og avsetting av en egen pott for individuelle lønnstillegg, samt at det vurderes «justeringspott» til prioriterte medlemsgrupper.
- Bidra til å etablere minimumsavlønning lokalt i de tariffområder der dette ikke er gitt i sentrale avtaler.
- Arbeide for å etablere en felles forståelse for å bruke bestemmelsene om lokale forhandlinger på særlig grunnlag der de finnes.
- Arbeide for at lokal arbeidsgiver skyter inn betydelige ekstra midler i potten (stat) – eventuelt akseptere at arbeidsgiver øremerker ekstra midler til bestemte stillingsgrupper.
- Legge en strategi og profil for lønnsforhandlingene ut fra lokale behov, herunder velge grad av differensiering gjennom å gi større tillegg til noen eller mindre tillegg til mange.
- Innarbeide i den lokale lønnspolitikken kriterier for «ekstraordinær innsats» (som kompetanseopptrykk, skaffe eksterne prosjekter/midler, ledelse/koordinering av studieprogrammer/forskningsprosjekter og verv).
- Jobbe for at stillinger blir lyst ut i hele spennet i de tariffområder hvor det er etablert lønsspenn (stat, Virke, Oslo kommune).
- Arbeide for at det etableres rutiner for lønnsamtaler.
- Arbeide for at alt merarbeid kompenseres i henhold til avtaleverket.
- Arbeide for at kjønnsbaserte lønnsforskjeller avdekkes og rettes opp.

7. Enkeltmedlemmets rolle

Det enkelte medlem har en sentral rolle i lønnsarbeidet. Her er det særlig tre arenaer som er viktige; lønnsfastsettelse ved ansettelse, lønnsamtaler og lokale forhandlinger.

7.1 Forhandle lønn ved ansettelse

Forskerforbundet erfarer at mange takker ja til ny jobb uten å reflektere over lønnstilbudet. Vårt første råd er å ikke akseptere tilbudet omgående. Bruk litt tid på å sjekke om lønnstilbudet er rimelig.

Som medlem av Forskerforbundet kan man ta kontakt med den lokale tillitsvalgte og avklare hva som er lønnsnivået i virksomheten. Ta gjerne kontakt med den tillitsvalgte om tilbudet som er gitt er rimelig sammenliknet med andre i virksomheten. I tillegg bør man sjekke lønnen mot Forskerforbundets lønnsstatistikk.

Når man går i dialog om lønn med arbeidsgiver, må man ikke stille ultimate krav. Det er viktig å avdekke om det er et forhandlingsrom. Antyd at du synes lønnen er lav, tatt i betraktning den kompetansen du vil bidra med inn i virksomheten. Vår erfaring er at arbeidsgiver som regel har mer å tilby enn det som gis i første tilbud.

Den lønnen man aksepterer ved ansettelse, vil være viktig for senere lønnsutvikling. Komende lønnstillegg vil gis med utgangspunkt i den lønn man har til enhver tid. Derfor er det viktig å forhandle lønn ved ansettelse.

7.2 Lønnsamtale (medarbeidersamtale)

Hvis man er misfornøyd med lønnen, må arbeidsgiver bli klar over det. På mange arbeidsplasser har ikke arbeidsgiver nødvendigvis full oversikt over lønnsnivået hos de ansatte. Hvis man ikke har separate lønnsamtaler i virksomheten, kan man ta opp lønsspørsmålet i forbindelse med den årlige medarbeidersamtalen eller rett og slett be om en samtale med arbeidsgiver.

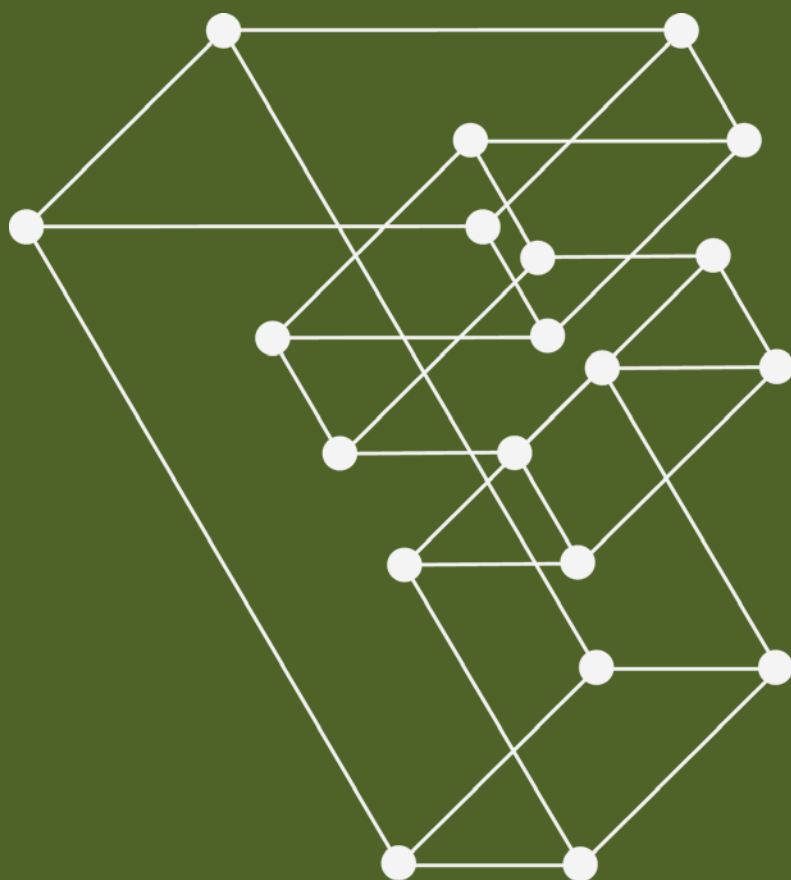
7.3 Lønnspolitikk

Som medlem bør du sette deg inn i virksomhetens lønnspolitikk. Når man senere fremmer krav om høyere lønn, er det en fordel om begrunnelsen for lønnstillegg kan forankres i virksomhetens lønnspolitikk.

7.4 Lokale forhandlinger

I nesten alle virksomhetene som Forskerforbundet har medlemmer gjennomføres det lokale forhandlinger. Og de lokale forhandlingene gjennomføres av tillitsvalgt. Det er viktig at medlemmene fremmer krav når tillitsvalgte varsler om forestående lokale forhandlinger. Kravet bør være forankret i lønnspolitikken og aktuelle prioriteringer i virksomhetene. Skriv kravet kort og konsist, fremhev det som er viktigst.

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum, 0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00

post@forskerforbundet.no
forskerforbundet.no