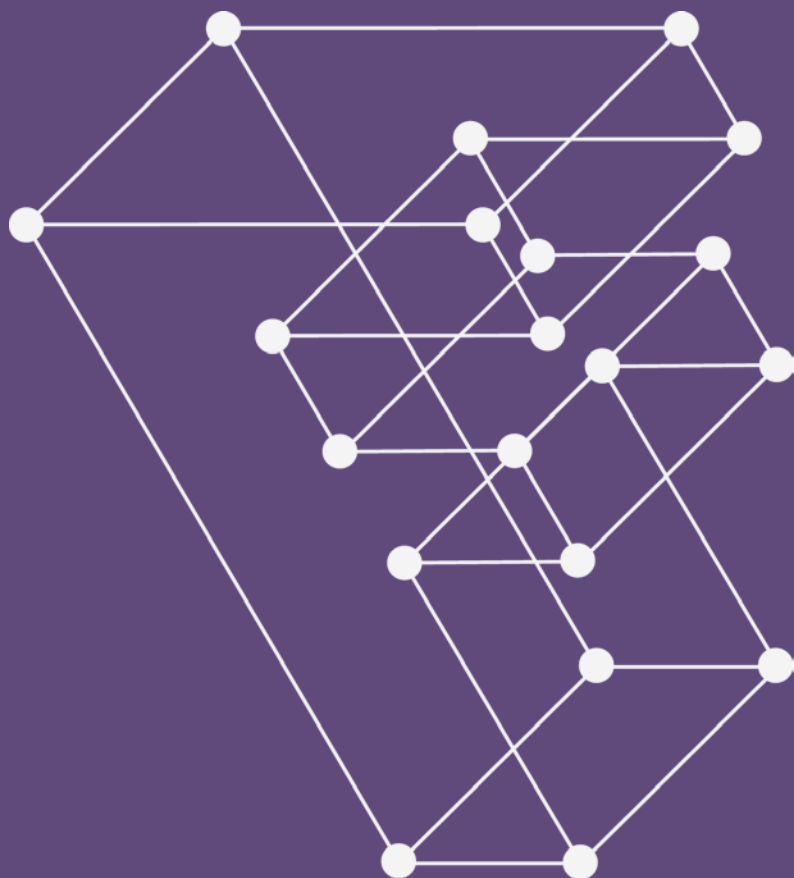


# Lønnspolitisk strategi 2017–2019



## Innledning

Forskerforbundets lønnspolitiske strategi vedtas av Hovedstyret og er et dynamisk arbeidsdokument som skal bidra til at forbundet lokalt og sentralt arbeider best mulig for å nå de lønnspolitiske målsettingene. Strategien har en varighet ut over styreperiodene og binder dermed sammen det lønnspolitiske arbeidet mellom styreperiodene.

Forskerforbundets formålsparagraf ligger til grunn for forbundets lønnspolitikk:  
*«Forskerforbundet har til formål å bedre lønns- og arbeidsvilkårene innen forskning og høyere utdanning og å ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser» (§1).*

Forskerforbundets overordnede lønnspolitikk vedtas av representantskapsmøtet i form av den gjeldende verdiplattformen og arbeidsprogrammet.

Forskerforbundet representerer over 21 000 medlemmer, og lønnspolitikken er grunnlaget for det lønnspolitiske arbeidet for medlemmer i alle tariffområder og alle stillinger.

Forskerforbundet arbeider 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 og beholde de best kvalifiserte i konkurranse med alternative karrieremuligheter.

## 1. Forskning og utdanning for fremtiden

Sektoren forskning og høyere utdanning har avgjørende betydning for verdiskapingen i samfunnet og for utviklingen av Norge som velferdssamfunn og kunnskaps- og kulturnasjon. Uten en bred satsing på denne sektoren 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.

På tross av denne erkjennelsen er forholdet at andre sektorer i dag kan tilby langt bedre lønnsbetingelser enn statlige universiteter og høyskoler. Videre ligger Norge fortsatt langt bak de øvrige nordiske land både når det gjelder investeringer i forskning målt som andel av BNP og FoU-personale målt som andel av arbeidsstyrken.

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

Norge har gått fra å være et middels rikt OECD land i 1970 til å være blant de rikeste OECD-landene. Disponibel realinntekt per innbygger var i 2016 79 % høyere enn i 1990 og 166 % høyere enn i 1970. Inntekten har imidlertid falt i de siste 7 årene, og var i 2016 12 % lavere enn toppnivået i 2008. Hovedbidraget til veksten i disponibel realinntekt per innbygger kommer fra produktivitetsvekst i andre næringer enn olje- og gassnæringen.

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 framtid. Det er behov for å sikre at de beste mastergradsstudentene og doktorgradskandidatene synes det er attraktivt å satse på en videre forskerkarriere fremfor andre alternative karriereveier. 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.

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

Sviktende oljeinntekter gjør at norsk arbeids- og næringsliv er i en omstillingsfase hvor 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.

I perioden 2017–2019 vil arbeidet for konkurransedyktig lønn til medlemmene skje innenfor rammen av lavere prognoser for lønnsvekst, der fallet i oljeprisen sammen med konjunktur- nedgangen gjør at lønnsveksten i Norge i større grad må relatere seg til lønnsveksten hos handelspartnerne. Perioden vil preges av stort press på inntjening og kostnadsbevissthet som forbundets representanter vil møte i form av krav om kostnadskutt og innsparinger. Dette medfører press på de ansattes lønnsutvikling, arbeidstid og pensjonsordninger.

## 2. Tariffmessig forankring – medlemsmasse og sektortilknytning

Forskerforbundet organiserer kunnskapsarbeidere i hele forsknings- og kunnskapssektoren. Et flertall av medlemmene er ansatt i universitets- og høyskolesektoren. Forbundets medlemsmasse gjenspeiler imidlertid 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 1 Yrkesaktive medlemmer og lokallag fordelt på sektor (01.01.17)**

Arbeidssted (type virksomhet)	Antall lokallag	Andel medlemmer
Universitet / vitenskapelig høyskole	17	46 %
Høyskoler (statlige og private)	23	17 %
Forskningsinstitutt (statlige og private)	52	14 %
Arkiv, bibliotek, museum	73	7 %
Sykehus og helseforetak	24	6 %
Kommune / fylkeskommune	23	3 %
Offentlig forvaltning og øvrige arbeidssteder	62	7 %
<b>Sum</b>	<b>274</b>	<b>100 %</b>

Forskerforbundets medlemmer spenner over mange tariffområder. Lønnsforhandlingene gjennomføres i henhold til avtaleverkene i de ulike områdene. I statssektoren er det hovedsammenslutningene som har den formelle forhandlingsretten og kan anbefale eller forkaste et forhandlingsresultat. I kommunal sektor (KS og Oslo kommune) samt i områdene Spekter, Virke og KA (kirken) er det hovedorganisasjonenes forhandlings sammenslutninger som fører de overordnede forhandlingene, men hvert enkelt forbund i forhandlings sammenslutningene kan vedta eller forkaste et forhandlingsresultat. I Abelia forhandler Forskerforbundet alene med arbeidsgiverorganisasjonen.

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

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

**Tabell 2 Yrkesaktive medlemmer og lokallag fordelt på tariffområder (01.01.17)**

Sektor	Antall lokallag	Andel medlemmer	Andel kvinner i sektoren	Andel menn i sektoren
Stat	88	74 %	52 %	48 %
Kommune	34	3 %	64 %	36 %
Spekter	32	8 %	73 %	27 %
Abelia/NHO	40	8 %	48 %	51 %
Virke	59	6 %	67 %	33 %
Andre privat	21	2 %	60 %	40 %
<b>Sum/snitt</b>	<b>274</b>	<b>100 %</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>

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 og strategi skal danne grunnlag for forhandlingene i alle tariffområdene.

### 3. Relativ lønnsutvikling

Det er dokumentert at grupper av ansatte i stillinger som Forskerforbundet organiserer over tid har hatt svakere lønnsutvikling enn sammenlignbare grupper i privat og offentlig sektor.

Beregninger fra Institutt for samfunnsforskning viser at:

- Statsansatte forskere tjente i 2014 30 % mindre enn ansatte med høy utdanning i privat sektor.
- Statsansatte forskere tjente i 2014 20 % mindre enn forskere i privat sektor.
- Forskjellen mellom statsansatte og privatansatte forskere hadde økt fra 11 % i 2004 til 20 % i 2014.
- Privatansatte forskere tjente i 2014 22 % mindre enn ansatte med høy utdanning i privat sektor. Her er imidlertid forskjellen redusert fra 29 % i 2004.

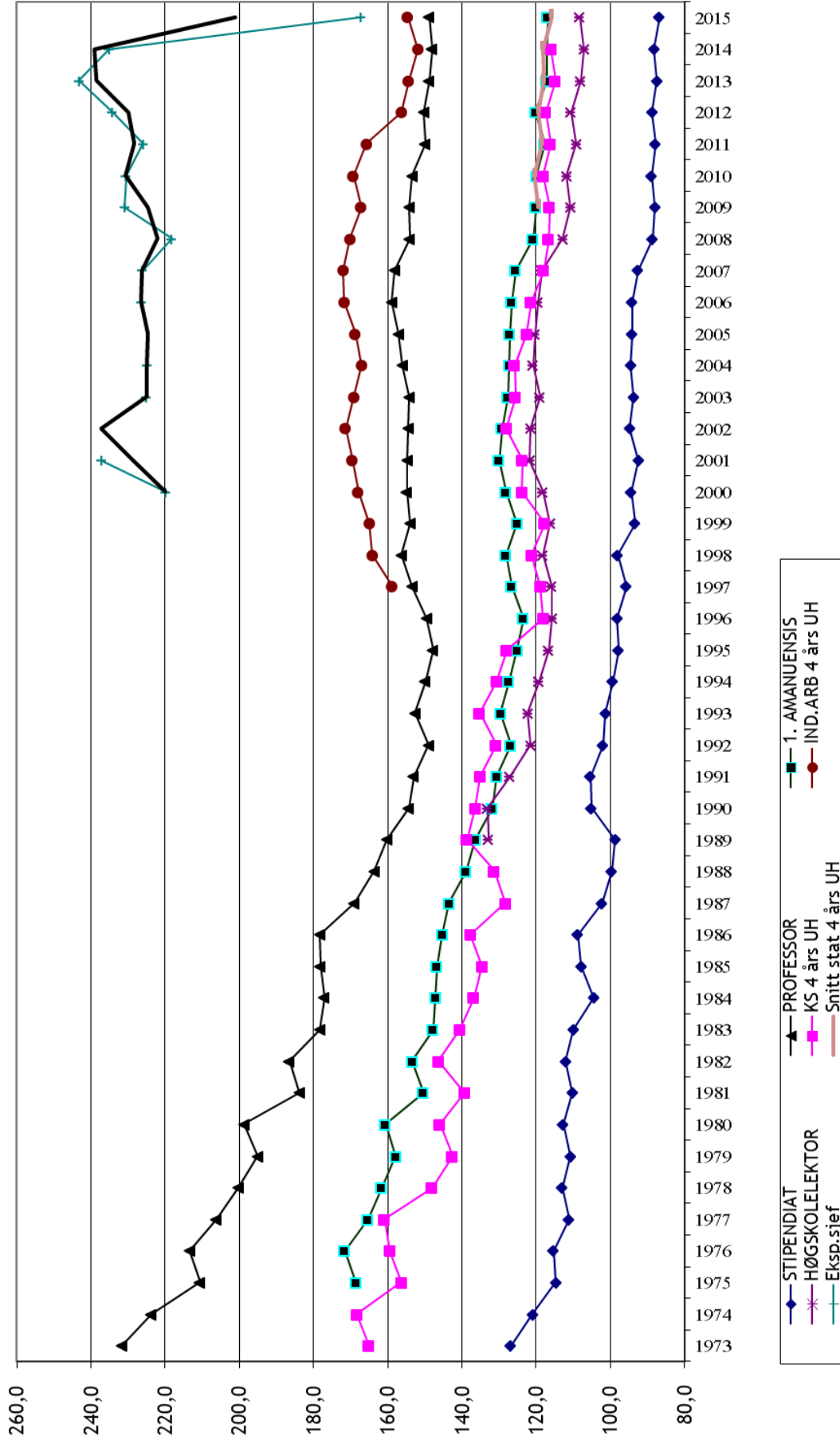
Figur 1 på neste side viser den relative lønnsutviklingen for noen sentrale stillingsgrupper sammenliknet med industriarbeider og utdanningsgruppene i stat, kommune og industrien. Det store fallet i relativ lønn for utdanningsgruppene stoppet opp mot slutten av 90-tallet, og viser noe fallende tendens igjen fra 2007/08 mot gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Stipendiatene har imidlertid hatt fallende relativ lønn i omtrent hele perioden.

Minstelønnsatsene for vitenskapelige stillinger er lave sammenlignet med andre utdanningsgrupper i staten. Minstelønnen for lektor i skoleverket var i 2016 60 000 kroner høyere enn for høyskolelektor, og nesten 100 000 kroner høyere ved 16 års ansiennitet. Tilsvarende hadde lektor i skoleverket 6 600 kroner høyere minstelønn enn førsteamanuensis. Forskerforbundets undersøkelse blant høyskole- og universitetslektorer i 2015 avdekket en sterk og utbredt misnøye med lønn – 73 % av respondentene er misfornøyd med eget lønnsnivå.

Forskerforbundets kartlegging av lønnsvilkårene for ansatte i teknisk-administrative stillinger i 2013 viste at misnøyen med lønn og karrieremuligheter er utbredt og utgjør de viktigste årsakene til at mange vurderer jobbskifte. Virksomhetenes lønnspolitikk oppfattes for en stor del som diffus, ikke praktisert i tråd med intensjonen og i noen grad urettferdig. Det er derfor uklart for mange teknisk-administrativt ansatte hva som skal til for å få høyere lønn.

De private forskningsinstituttene hvor Forskerforbundet har mange medlemmer, er institusjoner med nær tilknytning til universitetene og høyskolene. Mange av disse sliter med dårlig økonomi, og lønnsnivået og lønnsutvikling for medlemmene her er stort sett på det samme nivå som vitenskapelige stillinger i staten.

**Figur 1** Relativ lønnsutvikling for ansatte i universitets- og høyskolesektoren. Indekser med gjennomsnittslønn for industriarbeider lik 100.



## 4. Lønnspolitiske mål

### 4.1 Overordnede mål

Lønnsarbeid er omfattende og krever deltakelse fra alle ledd i Forskerforbundet. Lønnsarbeidet er et kontinuerlig arbeid gjennom hele året, og for å lykkes må det satses på informasjon til hvert enkelt ledd i organisasjonen, slik at det skapes et engasjement blant tillitsvalgte og medlemmer for lønnsarbeidet. Strategien 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 høyere utdanning skal lønne seg. Høy utdanning gir avkastning i form av lønn. Ved å sammenligne ulike utdanningslengder finner SSB at ett års mer utdanning gir en avkastning på 2,5 % på livslønnen. Avkastningen er mindre i Norge enn andre land. I gjennomsnitt for OECD tjener høyt utdannede omtrent det dobbelte av personer med bare videregående utdanning. Forskjellene er mindre i Norge. Her tjener høyt utdannede 1,5 ganger mer enn de med kun videregående utdanning (OECD: Education at a Glance 2016). Det overordnede målet for Forskerforbundet er å sikre et anstendig arbeidsliv og videreføre samarbeidet etter den norske modellen. Sentralt i Forskerforbundets lønnspolitikk ligger kollektive forhandlinger og kollektive avtaler, og kontinuerlig arbeid for å forbedre lønns- og arbeidsvilkårene for Forskerforbundets medlemmer.

#### **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 tilsettingsforhold.
- Den norske modellen med trepartssamarbeid mellom myndighetene, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene utgjør grunnmuren i den norske velferdsstaten.

#### **Målsettingene i arbeidsprogrammet 2016–2018 er:**

- Lønns- og arbeidsbetingelsene skal være så attraktive at virksomhetene kan rekruttere og beholde de best kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeiderne.
- Lønnsgapet mellom ansatte i universitets- og høyskolesektoren og sammenlignbare grupper i offentlig sektor lukkes, og lønnsgapet til sammenlignbare grupper i privat sektor reduseres.
- Lønssystemene i alle sektorer skal gi alle våre medlemmer både på gruppe- og individnivå mulighet for lokal lønnsforbedring.
- Etablere nye og videreutvikle eksisterende tariffavtaler sentralt og lokalt.
- Produktivitetsgevinster i virksomhetene tas ut i form av lønnstillegg.
- Merbelastning som følge av fusjoner og omstillinger skal kunne gi grunnlag for høyere lønn.
- Effektiviseringsgevinster ved fusjoner og strukturendringer må hentes ut.
- Arbeidsgivere i tariffområder hvor det sentralt avsettes midler til lokale forhandlinger bør normalt avsette ekstra midler til de lokale forhandlingene innenfor eget budsjett.
- Hjernekraftverkkampanjen evalueres før den eventuelt videreføres og videreutvikles.
- Midlertidig ansatte sikres like gode lønnsvilkår og -utvikling som fast ansatte.
- Forbundet beholder posisjonen som det ledende forbund innen staten.
- Tillitsvalgte lokalt følger opp virksomhetenes lønnspolitikk i samsvar med utviklingen av tariffavtalene.

Den lønnspolitiske strategien angir innenfor disse rammene mer konkrete lønnspolitiske målsettinger samt strategier og virkemidler forbundet kan bruke.

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

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

### 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.
- 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 tillitsvalgtopplæring.
- Øke fagorganiseringen innenfor våre områder og øke andelen virksomheter som er bundet av tariffavtaler.
- Forskerforbundets lønnspolitikk bygger på tre elementer som gjennomsyrrer alle sektorer:
  - Et generelt tillegg
  - Gruppetillegg eller generelle justeringer for grupper
  - Individuelle tillegg basert på en omforent lønnspolitikk

## 4.3 Forskerforbundets lønnspolitikk skal være preget av et helhetssyn

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

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 universitets- og høyskolesektoren har gjort lokale arbeidsgivere mer villige til å tilføre mer midler til økte lønninger for vitenskapelig ansatte. I Forskerforbundets arbeid for økte basisbevilgninger til institusjonene vil vi kreve at institusjonene gjør det attraktivt for de største talentene å satse på en akademisk karriere.

Arbeidstid er et av de viktige 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.

#### 4.4 Betydningen av forskning, kunnskapsforvaltning og kunnskapsformidling

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

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

**Forskning og utdanning i en lavkonjunkturperiode.** En styrket satsing på forskning og høyere utdanning vil gi en langsiktig gevinst for hele samfunnet/nasjonen og er derfor den beste måten å møte tider med lavkonjunktur på. Norges kompetanseforsprang i form av en høyt utdannet befolkning er i ferd med å forsvinne. 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 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 vil ha de beste forutsetninger for å takle omstillinger.

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



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

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

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

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

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

## 5. Lønnspolitiske virkemidler – sentralt tariffarbeid

### 5.1 Sentralt påvirkningsarbeid

Et viktig punkt for å få gehør for enkeltsaker, systemendringer eller prioriteringer, er alliansebygging. Forskerforbundet sentralt må hele tiden være åpen for aktuelle alliansepartnere i enhver sak.

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

For å oppnå større interesse og press i viktige saker, må vi benytte Unio og de andre medlemsforeningene i Unio i arbeidet med våre saker. På tilsvarende måte må vi bygge gode relasjoner til andre fagforeninger som har de samme interessene som oss.

Forskerforbundet må delta på alle arenaer som er relevante i arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår. Mye viktig påvirkningsarbeid foregår i partssammensatte utvalg og grupper.

Et sentralt ledd i Forskerforbundets sentrale tariffarbeid er utarbeidelse og innhenting 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, får vi mer tyngde bak kravene våre.

For å kunne ivareta Forskerforbundets medlemmer på en best mulig måte er det viktig for Forskerforbundet å delta i sentrale og lokale partssammensatte arbeidsgrupper/komiteer/utvalg. Det er i slikt arbeid vi kan få innflytelse på løsningene og påvirke resultatene.

Etter pensjonsforliket i 2005 og innføring av ny alderspensjon i folketrygden 2011 må offentlig tjenestepensjon tilpasses de nye pensjonspremissene som er levealdersjustering, fleksibelt uttak og ny opptjeningsmodell i folketrygden. Offentlig tjenestepensjons garanti om 66 % av bruttolønn ved 67 år forutsatt full opptjening kan ikke opprettholdes i det lange løp på grunn av blant annet levealdersjusteringen.

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 – for eksempel en god hybrid pensjon.

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 å etablere arenaer for erfaringsutveksling mellom forbundets tillitsvalgte, lokallag og fagpolitiske foreninger.

## 5.2 Statlig sektor

Arbeidet med nytt lønssystem vil bli en av de store oppgavene i perioden. Av protokolltilførsel 2 fra riksmeklerens møtebok i 2016 fremgår det at «*Partene er enige om at det er behov for et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingssystem i staten som bedre legger til rette for at virksomhetene i staten kan rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere. Lokalt handlingsrom er et viktig element i det nye systemet.*»

For Forskerforbundet vil et viktig mål være å videreføre dagens virkemidler med generelle tillegg, justeringer og individuelle tillegg. Ansiennitetsopprykk, lønnstrinn, kobling av stillinger til kompetanse er viktige prinsipper for Forskerforbundet å videreføre når lønssystemet i staten skal moderniseres.

### Utfordringer i stat:

- Nytt lønssystem og splittet partsforhold på hovedsammenslutningsnivå
- Større fullmakter til virksomhetene i lønnsdannelsessammenheng
- Stillingsgrupper med store medlemsgrupper for Forskerforbundet har hatt en lavere lønnsutvikling over tid
- Omstillinger og fusjoner
- Offentlig tjenestepensjon er under press

## 5.3 Utfordringer i KS og Oslo kommune

### KS:

- Arkeologenes tilsettingsvilkår
- Offentlig tjenestepensjon er under press
- Arbeidsvilkår på museene; lønn og arbeidstid samt tid til FoU

### **Oslo kommune:**

- Offentlig tjenstepensjon er under press
- Arbeidsvilkår på museene; lønn og arbeidstid samt tid til FoU

## **5.4 utfordringer i Virke HUK**

- Tariffhopping – dvs. arbeidsgiver skifter arbeidsgiverområde med tilhørende endring av tariff- og pensjonsordninger
- Nye pensjonsordninger – offentlig tjenstepensjon er under press
- Arbeidsvilkår på museene; lønn og arbeidstid samt tid til FoU

## **5.5 utfordringer i Spekter**

### **Spekter Helse**

- Arbeidstid
- Offentlig tjenstepensjon er under press
- Karriereutviklingsordninger

### **Spekter Øvrige**

- Arbeidstid
- Press på pensjonsordninger
- Tariffhopping; Spekter er mottaker av virksomheter fra Virke og staten

## **5.6 utfordringer i Abelia**

- Tariffhopping; Abelia er mottaker av virksomheter fra Virke og staten
- Arbeidstid
- Press på pensjonsordninger

## **5.7 utfordringer i øvrige sektorer**

### **KA (Kirken)**

- Ny tariffavtale i 2016 for utskilling av den norske kirke fra staten
- Praktisering av ny tariffavtale for å konkurrere med Abelia og Spekter om arbeidsgivere som vil skifte arbeidsgiverorganisasjon

### **Uorganiserte arbeidsgivere**

Forskerforbundet har til enhver tid en rekke medlemmer ved virksomheter som ikke er tilsluttet arbeidsgiverforeninger.

- Etablering av tariffavtaler

## 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 lokale tillitsvalgte.

Rekruttering og skoloring 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 aktører som fagforeninger, studentorganisasjoner og andre for å oppnå gjennomslag for lønnspolitikken.

### **Følgende tiltak iverksettes for å fremme det lokale lønnsarbeidet:**

- Aktiv bruk av forhandlings- og drøftingsbestemmelsene ved tilsetting, ved endringer i stillings- og ansvarsområde, samt for å rekruttere og beholde.
- Bidra til å etablere god lokal lønnspolitikk, hvor det fremkommer at nytilsatte skal ha en individuell lønnsvurdering ved tilsetting, etter prøvetid og ved kompetanseopprykk.
- 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 kompetanseopprykk ut fra søknad (også på egen institusjon).
- I de tariffområder hvor all lønnsdannelse skjer lokalt, må vi i tillegg til å få til en størst mulig økonomisk ramme, sørge for at alle medlemmene får et prosentvis tillegg, at det evt. også gis egne "justeringspotter" til prioriterte medlemsgrupper, og at det avsettes en egen pott for individuelle lønnstillegg.
- Bidra til å etablere minimumsavlønning lokalt i de tariffområder der dette ikke er gitt i sentrale avtaler.
- Arbeide for at lokal arbeidsgiver skyter inn betydelige ekstra midler i potten (stat) – eventuelt akseptere at arbeidsgiver øremerker ekstra midler til bestemte stillingsgrupper.
- Vurdere stor grad av differensiering i lokale lønnsforhandlinger, ved å gi høyere tillegg til færre fremfor å gi lite til mange.
- Innarbeide i den lokale lønnspolitikken kriterier for "ekstraordinær innsats" (som kompetanseopprykk, skaffe eksterne prosjekter/midler, ledelse/koordinering av studieprogrammer/ forskningsprosjekter og verv).
- Jobbe for at stillinger blir lyst ut i hele spennet i de tariffområder hvor det er etablert lønsspenn (stat, Virke, Oslo kommune).
- Bidra til å etablere rutiner for lønnsamtaler.
- Påse at alt pålagt overtidarbeid skal kompenseres i henhold til overtidssatsene i avtaleverket.
- Der kjønnsbaserte lønnsforskjeller avdekkes, skal tillitsvalgte fremme krav for å rette opp disse.

## 7. Lønnspolitiske virkemidler – styrket kompetanse

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

En viktig del av arbeidet for bedre lønnsvilkår er å øke fagforeningsbevisstheten blant medlemmene. For å oppnå betydelig lønnsvekst er det nødvendig med en medlemsmasse som er engasjert og har fokus på lønnsvilkårene. Medlemmene må ha forståelse for og kunne stå bak de krav som fremmes.

### 7.1 Informasjon

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

#### **Overordnet dokumentasjon knyttet til lønnsforhandlingene utarbeides i sekretariatet:**

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

### 7.2 Kurs og opplæring

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

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

Et annet tiltak er å prioritere opplæring i lokalt lønnsarbeid ved tildeling av OU-midler og prosjektmidler. Gode resultater inspirerer.

Forskerforbundets tariffkonferanse, sektorseminarer og sentralt arrangerte temakurs er strategiske møteplasser som gjennomføres årlig.

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





- 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.

