
From: Atle Blomgren
Sent: fredag 2. juli 2021 08:41
Subject: Lønnsjustering / Salary adjustments 2021

Dette er en felles e-post til alle medlemmer i Forskerforbundets lokallag ved NORCE. *This is a joint e-mail to all members of Forskerforbundet at NORCE.*

I går mottok alle NORCE ansatte en mail om lønnsjustering 2021. Som mailen under beskriver, er dette en lønnsjustering iht. ledelsens siste tilbud i lønnsforhandlingene. Som kjent ble det ikke oppnådd enighet med 6 av fagforeningene, inkludert Forskerforbundet, og våre sentrale foreninger ber nå om mekling via Abelia (merk at vi ikke har streikerett). Disse forhandlingene har ennå ikke funnet sted. Dersom forhandlingene fører til et annet resultat enn ledelsens siste tilbud (2,7% ramme og 7' i fastbeløp), vil det bli foretatt en etterjustering.

God sommer!

Yesterday all NORCE employees received an e-mail about salary adjustments 2021. As the mail below describes, this is an adjustment according to the last offer from NORCE. As NORCE did not come an agreement with the unions, including Forskerforbundet, our central offices are now demanding mediation via Abelia (we do not have the right to strike...). This mediation has still not taken place. If the mediation gives a result that differs from management's last offer (2,7% frame and 7' as a minimum for all inn 100% positions), salaries will be adjusted accordingly.

Have a good summer.

Atle

From: Atle Blomgren <atbl@norceresearch.no>
Sent: onsdag 16. juni 2021 10:30
Subject: Uenighetsprotokoll Lønnsforhandlinger 2021 Protocol on disagreement Salary negotiations 2021

Dette er en felles e-post til alle medlemmer i Forskerforbundets lokallag ved NORCE. *This is a joint e-mail to all members of Forskerforbundet at NORCE.*

Til deres informasjon sender jeg herved ut uenighetsprotokollen fra årets lønnsforhandlinger. Denne protokollen er ikke publisert på intranett, men det er en ikke-konfidensiell protokoll som våre medlemmer bør være kjent med. Status per i dag er videre forhandlinger med Abelia ennå ikke har funnet sted.

Ønsker dere alle en god sommer!

For your information I hereby send out the protocol on disagreement from this year's salary negotiations [the protocol is in Norwegian only.....]. The protocol has not been published on the

intranet, but it is a non-confidential protocol containing important information for our members. Current status is that we still have not entered into further negotiations with Abelia.

Wish you all a nice summer!

Atle

From: Atle Blomgren <atbl@norceresearch.no>
Sent: tirsdag 1. juni 2021 10:39
Subject: Lønnsoppgjøret 2021 Salary adjustments 2021

Dette er en felles e-post til alle medlemmer i Forskerforbundets lokallag ved NORCE. Vi ønsker å informere deg om hvordan lønnsoppgjøret foregår og å gi deg råd om hvordan du bør forholde seg til den individuelle lønnsreguleringen som snart skal skje. *This is a joint e-mail to all members of Forskerforbundet at NORCE. We want to inform you about the wage settlement procedure and advice you on how to relate to the individual wage adjustment that will take place soon. Scroll down for English version.*

Atle, on behalf of the board of Forskerforbundet NORCE:

Stavanger: Atle Blomgren <atbl@norceresearch.no>; Sindre Høyland <siho@norceresearch.no>; Adriana Krolicka <adkr@norceresearch.no>

Bergen: Gisle Andersen <gian@norceresearch.no>; Elisa Ravagnan <elra@norceresearch.no>; Nadine Goris <nago@norceresearch.no>; Marte Knag Fylkesnes <mafy@norceresearch.no>; Leif Jarle Gressgård <legr@norceresearch.no>

Tromsø: Erling Sandsdalen <esan@norceresearch.no>; Marit Brekkås <mabr@norceresearch.no>

Kristiansand: Nina Jentoft <nije@norceresearch.no>; Julie Runde Krogstad <julr@norceresearch.no>

Generell informasjon om lønnsoppgjøret ved NORCE

1. Lønnsoppgjøret starter med forhandlinger mellom fagforeningene og NORCE. Det forhandles om hvor stor lønnsveksten skal være i år, dette kalles rammen. Det forhandles også om hvorvidt og eventuelt prinsipper for hvordan hele eller deler av denne rammen skal fordeles mellom ansatte, dette kalles profilen.
2. Årets lønnsoppgjør er nå gjennomført og informasjonen ble lagt ut på intranett i dag tirsdag 01.06. <https://norce.sharepoint.com/sites/intranett/Pages/Status-for-l%C3%B8nnsjusteringer-2021.aspx> : Det ble ikke oppnådd enighet i fellesforhandlingene som Forskerforbundet var en del, så NORCE vil nå gjennomføre en lønnsjustering ut fra sitt siste tilbud på 2,7%. I forhandlingene om profil var ledelsens siste tilbud 7 000 justert for stillingsprosent, og dette vil

bli lagt til grunn for lønnsjusteringene. Merk at det ikke ble informert om dette fastbeløpet i intranettsaken.

3. Forskerforbundet ønsket en høyere ramme og et høyere fastbeløp. Vi vil nå melde denne uenigheten inn til Forskerforbundet sentralt, som så vil kreve videre forhandlinger med Abelia. Dersom disse forhandlingene medfører et annen ramme og/eller et høyere fastbeløp, vil arbeidsgiver måtte foreta nødvendige korrigeringer, jf intranettsaken:

NORCE gjennomfører lønnsjusteringer for alle medlemmer av fagforeningene, ut fra siste som for øvrige medarbeidere. Dersom videre prosess sentralt medfører endringer, vil dette

4. Det er arbeidsgiver som har ansvar for å fordele lønnsveksten mellom de ansatte. I prosessen må arbeidsgiver ta hensyn til følgende forhold:
 - a. At den avtalte rammen blir brukt (når alle medlemmer sees under ett).
 - b. At føringene fra profilen blir fulgt.
 - c. Lønnsreguleringen din skal være basert på en individuell vurdering. Vurderingen skal være saklig og ta hensyn til fastsatte og skriftlige kriterier. Dette følger av overenskomsten mellom Abelia og Forskerforbundet sentralt og vår særavtale. Se utdyping av dette nedenfor og overenskomsten: https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Abelia_overenskomst.pdf
 - d. De individuelle vurderingene for årets oppgjør skal gjøres av nærmeste leder i perioden 31.05. – 14.06. og fristen for å be om individuell lønnsamtale er 10.06. Vedlagt finner dere mal med forslag til punkter som kan adresseres i en slik samtale.
5. Etter at alle har fått fastsatt ny lønn av arbeidsgiver gjør Forskerforbundet lokalt en overordnet kontroll av at oppgjøret som helhet er i henhold til avtalt ramme og profil. Lokallaget tar ikke del i de individuelle vurderingene og reguleringene som arbeidsgiver gjør.
6. Lønnsreguleringen trer i kraft fra den 1.juli hvert år.

Vi har to råd til hvordan du bør forholde deg til den individuelle lønsvurderingen:

- I. Dokumenter din arbeidsinnsats siste 12 måneder, se vedlegg for forslag til mal

Den sentrale overenskomsten sier at lønnsutviklingen din skal være basert på en «saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering.» Det heter i tillegg at i «bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre forskere normalt har en rask kompetansevekst».

Særavtalen vi har ved NORCE sier at bedriften skal ha en lønnspolitikk og at det skal avtales et lønssystem med «kriterier for lønnsutvikling». Dette er fremdeles ikke kommet på plass i NORCE, men det er nedsatt et utvalg som arbeider med det. Det betyr at det er i de generelle kriteriene nevnt over som gjelder i 2021.

At vurderingen skal være saklig innebærer at arbeidsgiver må ha et faktabasert grunnlag for å vurdere deg. Vi anbefaler alle medlemmer å sikre at nærmeste leder har relevant informasjon. Du bør derfor

bruker litt tid på å kort oppsummere forhold du mener er relevant og som faller innunder kriteriene listet over, med vekt på endringer og arbeid utført siste 12 måneder. Vi anbefaler at du sender dette skriftlig (en e-post) til nærmeste leder slik at det blir enklere for lederen å gjøre en saklig vurdering av deg. For å gjøre det litt enklere for deg å lage en slik oppsummering, har vi satt opp et forslag til momenter som ofte vil være relevante. Se vedlegg.

II. Du har rett på en dialog om lønnsutvikling og lønnsvurderingen

Det er individuelt hvorvidt det også er behov for muntlig dialog med leder i forbindelse med lønnsvurderingen. Dersom du arbeider tett med lederen din har du kanskje et mindre behov for en slik samtale. Andre har ledere med arbeidsplass på en annen lokasjon eller som ikke kjenner arbeidet som er utført. Vi anbefaler derfor at du ber om en lønnsamtale dersom du føler et behov for dette. Du bør også ha en slik samtale dersom lederen din ber om det. Dersom du har laget en skriftlig oppsummering har dere et godt utgangspunkt for en samtale om arbeidet du har utført siste 12 måneder.

Dersom utfallet av lønnsoppgjøret ikke blir slik du hadde håpet på, så kan du be arbeidsgiver om en begrunnelse. Ifølge overenskomsten kan arbeidsgiver velge å gi deg begrunnelsen muntlig. Forskerforbundets lokallag deltar altså ikke i den individuelle lønnsfastsettingen og vi har ikke informasjon om vurderingene som arbeidsgiver har lagt til grunn. Dersom det er forhold som du mener er urimelig, kan du ta kontakt med en av oss i styret for en samtale om dette.

Dialog om lønnsutvikling er en rettighet du har. I den sentrale avtalen er dette formulert slik: «Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.» Siden arbeidsgiver hvert år gjør en regulering av lønnen din er det naturlig at en muntlig dialog om lønnsutvikling finner sted før, heller enn etter, den årlige lønnsreguleringen.

Det er imidlertid ikke slik at en lønnsamtale må skje da, man kan be om en lønnsamtale dersom det oppstår et behov for dette. En lønnsamtale er jo bare en samtale som handler om lønn, lønnsutvikling og forventninger til dette fra begge parter. Behovet for å diskutere dette kan oppstå av andre grunner. Formell kompetanseheving, nye arbeidsoppgaver, utløp av prøvetid ved ansettelse, konkurrerende tilbud o.a. kan gi både arbeidstaker og arbeidsgiver et behov for å ha en slik samtale. Vi anbefaler at den som tar initiativ til samtalen utformer en kort skriftlig oppsummering av bakgrunnen for samtalen før den finner sted.

ENGLISH VERSION

General information about the wage settlement procedure at NORCE

1. The wage settlement procedure starts with negotiations between the unions and NORCE. There are negotiations on the size of the growth, "lønnsramme", typically expressed as a percentage of sum salaries all members. In addition there are negotiations on the distribution of the wage growth, the "profile", which tends to be presented as "x NOK to all members adjusted for size of position and the rest according to individual assessments".
2. This year's negotiations are now completed, cf. Intranet today Tuesday 01.06.
<https://norce.sharepoint.com/sites/intranett/Pages/Status-for-l%C3%B8nnsjusteringer-2021.aspx> : Agreement was not reached in the joint negotiations in which Forskerforbundet

took part, so NORCE will now make salary adjustments according to their last proposal of a frame of 2,7%. In the negotiations management's last proposed profile was 7' adjusted for size of position and this will be used in the salary adjustments. Note that the profile was not mentioned in the intranet piece.

3. Forskerforbundet demanded a higher frame and a higher fixed amount. We will now report this disagreement to Forskerforbundet's head office, and they will then demand further negotiations with the employers' union, Abelia. Should these negotiations result in a higher frame or a different profile, NORCE will have to make the necessary corrections, cf, intranet:

If the result of the centralized process between the unions and Abelia causes changes, the profile will be corrected.

4. It is the employer who is responsible for distributing the wage growth among the employees. In this process, the employer must take into account the following factors:
 - a. That the agreed "lønnsramme" is used (when applied to the total of all members).
 - b. That the guidelines from the profile are followed.
 - c. Your salary adjustment must be based on an individual assessment. The assessment must be factual and take established and written criteria into account. This follows from the agreement between Abelia and Forskerforbundet central and our special agreement (særavtale). See details of this below and the agreement (only available in Norwegian): https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Abelia_overenskomst.pdf Abelia is the association of Norwegian knowledge and technology based enterprises.
 - d. Individual assessments for this year's adjustments will be made by group leaders 31.05. – 14.06. and the deadline for demanding a "lønnssamtale" is 10.06. Enclosed you will find a template for relevant points to address in a «lønnssamtale».
5. After a new salary has been determined for everyone by the employer, representatives from Forskerforbundet at NORCE make an overall check that the settlement as a whole is in accordance with the agreed "lønnsramme" and profile. The union's representatives do not take part in the individual assessments and regulations that the employer makes.
6. The wage regulation takes effect from 1 July each year.

We have two pieces of advice on how you should relate to the individual salary assessment:

- I. Document your work effort in the last 12 months, see enclosed document

The unions main agreement states that your salary development shall be based on a "factual assessment of competence, skill, work effort, experience and the position's area of responsibility and work, as well as the individual development since the previous assessment" (our translation of the Forskerforbundet-Abelia agreement). It is also stated that "in the company's assessment, it must be taken into account that younger researchers normally have a rapid growth in competence."

The special agreement we have with NORCE states that the company must have a wage policy and that a wage system must agree with "criteria for wage development". This has still not been put in place in

NORCE, but a committee has been appointed to work with it. This means that it is the general criteria mentioned above that apply in 2021.

That the assessment must be “factual” means that the employer must have a fact-based basis for assessing you. We recommend all members to ensure that your group-leader has all relevant information. You should therefore spend some time to briefly summarize conditions that you believe are relevant for you and that fall within the criteria listed above, with emphasis on changes and work performed in the last 12 months. We recommend that you send this in writing (an e-mail) to your group-leader so that it will be easier for her/him to make a factual assessment of you. To make it a little easier for you to make such a summary, we have set up a proposal for factors that will often be relevant, see enclosed document.

II. You are entitled to a dialogue on wage development and wage assessment (“lønssamtale”)

It is individual whether there is also a need for dialogue with your group-leader in connection with the salary assessment. This is called “lønssamtale” in Norwegian. If you work closely with your leader, you may have little need for such a conversation. Others have their group-leader with a workplace at another location or who do not know the work that has been done. We therefore recommend that you request a conversation about your salary if you feel a need for this. You should also have such a conversation if your group-leader asks for it. If you have made a written summary, you have a good starting point for a conversation about the work you have done in the last 12 months.

If the outcome of the wage settlement does not turn out as you had hoped, you can ask the employer for a justification. According to the agreement, the employer can choose to give you the reasons orally. Forskerforbundet unions representatives do not participate in the individual wage determination, and we do not have information about the assessments on which the employer has based itself. If there are matters that you think are unreasonable, you can contact one of us on the board for a conversation about this.

Dialogue on wage development is a right you have as a member of Forskerforbundet. In the main agreement, this is formulated as follows: “Individual salary determination presupposes dialogue, such as a salary discussion, between the manager and the employee. The individual member can ask the company for a justification for the salary determination.” Since the employer makes an adjustment of your salary each year, it is natural that a dialogue on salary development takes place before, rather than after, the annual salary adjustment.

However, it is not the case that a salary dialogue must take place in conjunction with annual salary assessment; one can request a salary dialogue when a need arises. A salary dialogue is just a conversation that is about salary, salary development and salary expectations. The need to discuss this may arise for many reasons. Formal competence development, new work assignments, expiry of probationary period upon employment, competing offers, etc. may give both the employee and the employer a need to have such a conversation. We recommend that the person initiating the interview draw up a short-written summary of the background to the interview before it takes place.

Atle Blomgren
Seniorforsker
Senior Researcher

+47 51 87 51 24

+47 915 28 416

Prof. Olav Hanssensvei 15, 4021 Stavanger, Norway



norceresearch.no