

# IT -forum 30. - 31. mars 2006

## Ulvik i Hardanger

Ragnfrid J Skavland  
NTL/forening 91  
Universitetet i Bergen

# Fokus på framtida

Kort sikt: sentrale lønnsforhandlinger

Litt lenger sikt: lokale lønnsforhandlinger

Enda lenger sikt:  
Europeiske lønnsforhandlinger



# Fornyings- og administrasjonsdepartementet forhandler på vegne av Staten

130 000 arbeidstakere i Staten

LO stat

YS stat

Unio

Akademikerne



## Sentrale forhandlinger i Staten

### Forhandler for **grupper**

- Frontfag: konkurransetsatt industri bestemmer lønnsutviklingen for andre yrkesgrupper
- NTL: ingen skal ha mindre enn 85 % av gjennomsnitts industriarbeiderlønn



## Sentrale lønnsforhandlinger

### Enighet eller:

- Brudd
- Mekling
- Riksmeklingsmannen, Svein Longva
- Streik
- Lockout 1988
- Tvungen lønnsnemnd
- Avtale
- Setter eventuelt av en pott til lokale lønnsforhandlinger

### Justeringsforhandlinger



## Hovedavtalen i Staten

## Hovedtariffavtalen i staten

## I sentrale lønnsforhandlinger:

- Endringer i lønnsrammer
- Endringer i lønnstrinn
- Endringer i stillingskoder
  - 1181 senioringeniør
  - 1087 overingeniør
  - 1085 avdelingsingeniør





# Norsk Tjenestemannslag

Tjenesteansiennitet																						
Lønnsramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28
nr.	alt.	Lønnstrinn																				
NY																						
LR01	1	14	16	17	18		19		20		21	23							24		25	
	2	15	17	18	19		20		21		22	24							25		26	
	3	16	18	19	20		21		22		23	25							26		27	
	4	17	19	20	21		22		23		24	26							27		28	
	5	18	20	21	22		23		24		25	27							28		29	
	6	19	21	22	23		24		25		26	28							29		30	
	7	20	22	23	24		25		26		27	29							30		31	
	8	21	23	24	25		26		27		28	30							31		32	
	9-21	(25- 37)																				



LØNNSPLANER  
pr. 01.05.2005

- GJENNOMGÅENDE STILLINGER

•			
•	90.100	LEDERSTILLINGER	
•	1072	Arkivleder	37-64
•	1054	Kontorsjef	42-76
•	1055	Personalsjef	42-76
•	1056	Økonomisjef	42-76
•	1057	Informasjonssjef	42-84
•	1058	Administrasjonssjef	42-76
•	1059	Underdirektør	46-76
•	1211	Seksjonssjef	46-82





## Lønnstabell /lønnstrinn

28	248 900	248 700	20 725,00
29	252 500	252 300	21 025,00
30	256 100	255 900	21 325,00
31	259 700	259 500	21 625,00
32	263 500	263 300	21 941,70
33	267 300	267 100	22 258,40
34	271 100	270 900	22 575,00
35	275 000	274 800	22 900,00
36	279 000	278 800	23 233,40



## Lokale lønnsforhandlinger

# LØNNSPOLITIKK for Universitetet i Bergen 23.9.2004

Grunnlagsdokument :  
HA i Staten,  
Tilpasningsavtalen ved UiB

Se regelsamlingen



Lokale lønnsforhandlinger:  
Forhandler for enkeltpersoner



## Lokale lønnsforhandlinger

HTA §§ 2.3.3 og 2.3.4

I lokale lønnsforhandlinger har alle fagforeningene forhandlingsrett etter Lov om off. tjenestetvister kap 2, § 3. Se også kap 3 i "LØNNSPOLITIKK for Universitetet i Bergen 23.9.20042"

Ved UiB:

PØA forhandler for arbeidsgiver

Delegert til Fakultetene ved direktørene og dekanus

Fagorg: NTL, Parat, Akademikerne, Unio, NITO osv



## HTA

### 2.3.3 Årlige forhandlinger

Det skal føres lokale forhandlinger på forhandlingsstedet **dersom en** av nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
- c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd.

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato.



## Lokale lønnsforhandlinger

LØNNSPOLITIKK  
for Universitetet i Bergen  
23.9.2004

Kriterier for:  
Tekniske, Administrative, Vitenskapelige

Arbeidsgiver og fagforeninger har krav  
Alle parter må prioritere



## 5.2 Teknisk og administrativt personale

Det skal tas utgangspunkt i følgende kriterier:  
**Stillingsvurdering (stillingens innhold):**

- Omfang av leder- og personalansvar
- Økonomisk og teknisk ansvar
- Grad av selvstendighet i arbeidet
- Grad av arbeidsmiljøbelastning
- Krav til faglig kompetanse  
(dvs: utdanning og ferdigheter).



## 5.2 Teknisk og administrativt personale fortsatt:

### Endringer i stillingsinnhold:

- Endringer i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver
- Endringer ved gjennomføring av effektiviseringstiltak





## 5.2 Teknisk og administrativt personale fortsatt Individvurdering (egeninnsats og kompetanse):

- Arbeidsinnsats og -resultater i samsvar med virksomhetsplan og pålagte arbeidsoppgaver
- Egeninnsats/interesse for relevant faglig videreutvikling og utvikling av arbeidsoppgaver
- Styrket formalkompetanse i tråd med universitetets kompetansestrategi
- Evne og vilje til omstilling og endring av arbeidsoppgaver/-område
- Initiativ til effektivisering og rasjonalisering av jobbutførelsen
- Tillitsverv i styringsorgan/utvalg/tjenestemannsorganisasjon ved universitetet
- Initiativ, omstillingsevne, serviceinnstilling og fleksibilitet, samt evne til å samarbeide, kommunisere og løse problemer
- Miljøskapende virksomhet for tilsatte og studenter



HTA 2.3.4 særskilt grunnlag

Mer enn 50% endring i arbeidsoppgaver til et høyere nivå

Særlig arbeidsinnsats

Rekruttere og beholde

Merarbeid kvalifiserer ikke

Endre stillingskoder (tittel), lønnstrinn

Høyere stillinger ønsker vi utlyst eksternt, for eksempel

1187 senioringeniør



#### 2.3.4 Særlige grunnlag

1. Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

- a) Har skjedd **vesentlige** endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst – hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene. ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.



#### 2.3.4 Særlige grunnlag fortsatt:

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å **rekruttere** eller **beholde** spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en **ekstraordinær** arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være **dokumentert** ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.



Europeiske lønnsforhandlinger?

MORGENBLADET

## Vil ha mer overnasjonalitet

**Fellesforbundets leder Kjell Bjørndalen tror norsk industri kan overleve i globaliseringens tidsalder, men mener at tarifforhandlingene etter hvert bør skje på europeisk plan. Årets lønnsoppgjør er i gang.**

<http://www.morgenbladet.no/apps/pbcs.dll/forside>



## Europeiske lønnsforhandlinger?

### Kjell Bjørndalen:

- Målet er økt europeisk samordning. Vi har hatt grundige og lange diskusjoner i den europeiske metallarbeiderføderasjonen om vi kan få til europeiske tarifforhandlinger. Dette er nok langt frem i tid, men vi arbeider skrittvis. Nå har vi for eksempel klart å bli enige om å inkludere felles temaer i de nasjonale forhandlingene. Etter- og videreutdanning er et stikkord her.
- Hvorfor er det så viktig å gå ut over den nasjonale forhandlingsarenaen?
- Ta for eksempel den norske verksted-industrien, som leverer 80 prosent av det den produserer til det europeiske markedet. Det er helt avgjørende at deres kostnader er samkjørte med de andre europeiske landene, slik at vi ikke får en nedadgående spiral i lønnsutviklingen.



## Europeiske lønnsforhandlinger?

### Universitetene i Norge

- Internasjonalt forskningssamarbeid
- EU midler til forskning
- Kvalitetsreformen resultat av Bolognaprosessen i EU
- Fattigere land i EU skal **opp** på vårt nivå, vi skal **ikke ned** på deres nivå.

