

Tekna NTNU – lønn og forhandlinger for stipendiater

Innhold

Sammendrag.....	1
Bakgrunn.....	2
Medlemsmøte	3
Dagens situasjon og diskusjon.....	3
Startlønn	4
Årlig lønnsutvikling	5
Avsluttende kommentarer	5
Stipendiaters svar til universitetenes lønnspolitikk.....	5
Appendix A: Fordeler som stipendiat i Tekna.....	6
Appendix B: Figurer	6

Sammendrag

- Her presenteres resultater fra medlemsmøte blant stipendiater ved Tekna NTNU
- Stipendiater vil behandles som én gruppe
- Det er viktig å skille mellom startlønn og årlig lønnsøkning
- Startlønn bør økes for å tiltrekkes de beste kandidatene
- Det bør settes ned konkrete retningslinjer for økning i startlønn ut i fra erfaring og kompetanse hos kandidaten
- Lønnsøkning bør minst speile inflasjon
- Stipendiater er positive til en nasjonal minstelønn

Bakgrunn

Etter at Akademikerne Stat forhandlet fram en ny hovedtariffavtale (HTA) med staten i 2016¹, har det vært et stort behov for å fastsette retningslinjer for lønnsforhandling for stipendiater. I den nye HTA skal all lønnsforhandling foregå lokalt i motsetning til gjennom sentrale justeringer. Dette legger større press på forhandlere og arbeidsgiver med hensyn til å ta vare på alle arbeidstakere.

Stipendiater har i fortiden blitt tatt vare på gjennom sentrale tillegg i lønnsforhandlingene. Mellom 2006 og 2015 ble det i snitt gitt hele 83 % av de tilgjengelige midlene i forhandlingene til sentrale justeringer og tillegg, se Figur 1. Gjennom disse sentrale tilleggene ble stipendiatene inkludert slik som andre statlige ansatte. Og fordi stipendiatene ble inkludert i denne sentrale justeringen, ble de som regel ikke inkludert i de lokale lønnsforhandlingene.

I Figur 2 er fordelingen av sentrale tillegg fra 2010 til 2015 vist. Det er en tydelig knekk i prosentvis lønnstillegg rundt lønnstrinn 50, der stipendiater befinner seg. Fordelingen av lønnsøkninger i det gamle systemet ga mer lønnsøkning for de lave lønnstrinnene, og lønner seg ikke hvis man har høyere lønn enn lønnstrinn 50. Denne skjevfordelingen gjelder også stipendiater, uten at dette tidligere har blitt kompensert gjennom lokale forhandlinger. Det gamle systemet for forhandlinger av lønnsøkninger har ikke vært en fordel for stipendiater.

Etter at ny HTA ble innført trenger NTNU en ny lønnspolitikk for stipendiater for å sørge for at denne gruppen også blir ivaretatt ved universitetet vårt. I dag mangler en etablert praksis for reelle lønnsforhandlinger ved oppstart for stipendiater. Ettersom Akademikerne HTA plasserer ansvaret for rimelig lønnsutvikling hos de lokale parter må prinsipielle føringer legges til grunn for hvordan dette skal gjennomføres i praksis fra 2018 og videre.

Siden 2012 har startlønn for stipendiater ligget på lønn tilsvarende tidligere lønnstrinn 50. De sentrale justeringene har gitt en lønnsøkning på 4,9 %, mens prisstigningen i samfunnet har ligget på 11,9 %². Dette betyr at lønnen til stipendiater har sunket sammenlignet med resten av samfunnet. Med systemet før 2016 hadde dette blitt løst ved å øke lønnstrinnet for alle stipendiater. Men når all lønnsøkning skal forhandles lokalt er det opp til universitetet selv å sørge for at stipendiaters lønnsvekst fortsetter og at stipendiater har konkurransedyktige betingelser. Dette krever en gjennomtenkt lønnspolitikk.

I juni 2017 ble det vedtatt en lønnspolitikk for stipendiater ved Tekna NTNU³. Denne lønnspolitikken baserer seg på to prinsipielle føringer, nemlig at begynnerlønnen ved ansettelse som stipendiat må økes og at det skal sikres en årlig prosentvis lønnsøkning i ansettelsesperioden for stipendiater. Før forhandlingene i 2018 ønsket vi å høre meningen til stipendiatene det skal forhandles for, for å være sikre på at vi representerer de ansatte på best mulig måte. Det ble derfor arrangert et medlemsmøte.

I denne rapporten presenteres diskusjonene og resultatene fra dette medlemsmøtet. Til sist kommer avsluttende kommentarer som oppsummerer ønskene til stipendiater ved NTNU angående lønnsforhandlinger og lønnspolitikk basert på diskusjonsspørsmål.

¹ http://akademikerne.no/no/lonn_tariff_og_statistikk/stat/hovedtariffavtale/

² <http://www.universitetsavisa.no/politikk/2017/05/23/Stipendiaters-begynnerl%C3%B8nn-synker-66520.ece>

³ <https://www.ntnu.no/wiki/pages/viewpage.action?pageId=110825027>

Medlemsmøte

Medlemsmøtet ble arrangert av styret ved Tekna NTNU, representert ved leder Rune Sætre⁴ og styremedlem og stipendiat Sigrud Rønneberg⁵. Det ble arrangert fredag 09. mars 2018 fra kl 12:00-14:00.

For å få et godt representativt utvalg for diskusjonen ble alle stipendiater, postdoktorer og midlertidig ansatte medlemmer av Tekna NTNU invitert, samt alle uorganiserte stipendiater og postdoktorer ved NTNU. Totalt ble rundt 1500 ansatte invitert. Av de inviterte var det 37 påmeldte til arrangementet før start.

Av de 40 oppmøtte deltakere var flertallet stipendiater, med omtrent 8 % postdoktorer. De fleste var medlemmer av Tekna, med noen få uorganiserte og ett medlem av Econa.

Møtet ble gjennomført ved at det først ble gitt en gjennomgang av Tekna og fordeler for stipendiater i Tekna (se Appendix A side 6). Deretter ble det gitt en historisk gjennomgang av lønnsutvikling for stipendiater og Tekna-medlemmer, samt endringen i HTA som ble innført i 2016. Til sist ble stipendiaters lønnsituasjon i dagens system presentert, og det ble diskutert ulike måter å forhandle stipendiaters lønn på i fremtiden. Diskusjonen ble styrt av tre spørsmål:

1. Hvordan skal lønssystemet legges opp på universitetene for å tiltrekke oss de beste kandidatene og den mest relevante kompetansen?
2. Hva er interessant i et treårs-perspektiv?
3. Bør alle stipendiater ha samme lønn?

Svar på disse spørsmålene er presentert som avsluttende kommentarer.

Dagens situasjon og diskusjon

I denne delen av rapporten presenteres dagens situasjon gjennom statistikk for lønn og lønnsutvikling. All diskusjon er i tråd med meningene fra medlemsmøtet og speiler meningene til stipendiatene ved NTNU.

I dagens system gir statlig sektor betydelig dårligere betingelser for unge arbeidstakere og stipendiater enn både kommunal sektor og privat sektor. I Figur 3 er begynnerlønnanbefalingen for Tekna-medlemmer i de ulike sektorene vist, og det er tydelig at statlig sektor ligger betydelig lavere enn de andre sektorene. For 2017 var begynnerlønnanbefalingen i privat sektor ca 530 000, mens i statlig sektor var den under 450 000.

For lønnsutvikling etter uteksaminering er trenden den samme, statlig sektor sakker akterut sammenlignet med de andre sektorene. I Figur 4 er lønnsutviklingen per sektor for uteksamineringsår vist fra 2014 til 2017, og i Figur 5 er statlig sektor direkte sammenlignet med privat sektor. I disse figurene vises gjennomsnittlig lønn for en kandidat som funksjon av året hen ble uteksaminert. I tillegg til utviklingen i begynnerlønn vises dermed også lønnsutviklingen. For en ansatt uteksaminert i 2014 vil lønnen i privat sektor ligge rundt 600 000, mens lønnen i statlig sektor kun er 500 000. For stipendiater er tilstanden verre, da stipendiater generelt ligger under snittlønnen i statlig sektor.

Når en kandidat uteksamineres fra universitetet er arbeidsmarkedet i stor grad åpent. Kandidaten vil ha jobbmuligheter i like stor grad i alle sektorer. Som universitet konkurrer vi dermed direkte med privat sektor i kamp om de beste kandidatene. Denne kampen taper statlig sektor både med tanke på begynnerlønn og lønnsutvikling.

⁴ Kontaktinformasjon: Rune.saetre@ntnu.no, leder@tekna.ntnu.no

⁵ Kontaktinformasjon: Sigrud.ronneberg@ntnu.no

De fleste stipendiater har et genuint ønske om å jobbe som stipendiater, og er innforstått med at lønnen synker ved ansettelse i statlig sektor. Dette var tydelig i diskusjonen på medlemsmøtet. Slik utviklingen er nå derimot, vil stipendiater tape mer og mer sammenlignet med en stilling i kommunal eller privat sektor. Selv om det ikke er et problem å skaffe gode kandidater i dag kan det fort bli større problemer i fremtiden.

Det er umulig for statlig sektor og universiteter å konkurrere direkte med privat sektor om lønn. Men gapet må tettes sammenlignet med slik situasjonen er i dag.

Det må skilles mellom to diskusjoner når det gjelder lønnsforhandlinger for stipendiater. Disse er startlønn og lønnsutvikling.

Startlønn

Stipendiater ved NTNU har uttrykt et sterkt ønske om å bli behandlet som en gruppe. Det er ikke ønskelig med reelle, individuelle lønnsforhandlinger hvor de nyansatte settes opp mot hverandre og konkurrerer med sine kollegaer om de samme midlene. På den andre siden er det viktig at tidligere erfaring og kompetanse belønnes, i samsvar med Teknas lønnspolitikk. Dette er det også enighet om.

For å unngå personlig konkurranse og samtidig gi en rettferdig startlønn, er det viktig at det utarbeides retningslinjer for lønning av kompetanse. Disse retningslinjene må også gjelde universitetet som helhet, og ikke gi ulik praksis på ulike fakulteter. En slik lik praksis vil ikke gi nødvendigvis lik startlønn, men vil sørge for at alle kandidater behandles med like prinsipper uavhengig av fakultet. Slike retningslinjer for startlønn må utarbeides lokalt på universitetene, og må inkludere tidligere publikasjoner og antall år med erfaring fra næringsliv eller relevant ansettelse i annen sektor. Det kan også være andre mulige faktorer.

I tillegg må startlønnen være koblet opp mot startlønn for kandidaten i arbeidsmarkedet som helhet. En kandidat som er sterkt ettertraktet i andre mer høytlønnede stillinger bør kunne forvente høyere startlønn enn en kandidat innen et fagfelt som ikke er utsatt for den samme konkurransen. En slik gruppering må ikke bli for spesifikk, men kan for eksempel skille mellom kandidater innen humaniora, økonomi, veterinær og teknologi. Som sett i Figur 6 er det i dag ulik lønn for stipendiater i ulike fagfelt, og det er naturlig å forvente at denne situasjonen fortsetter. Det er viktig for universitetene å utnytte dette potensialet til å skaffe seg de beste kandidatene.

Stipendiater ved NTNU uttrykker en bekymring for potensiell diskriminering i et system med individuelle lønnsforhandlinger. Flere av deltakerne på møtet var utenlandske arbeidstakere, og det ble fortalt om at stipendiater som ikke er kjent med det norske systemet rundt lønnsforhandlinger blir utnyttet og gitt en dårligere lønn enn de har krav på. Det er viktig at systemet ikke utnyttes på denne måten, og at diskriminering på bakgrunn av nasjonal tilhørighet, kjønn eller språk ikke forekommer. Generelle retningslinjer for vurdering av startlønn for nye stipendiater må gjelde for alle nye kandidater.

Stipendiater ved NTNU ønsker en nasjonal minimumsanbefaling for stipendiaters lønn. I dag er det en betydelig forskjell fra universitet til universitet hva slags lønn som gis til stipendiater, se Figur 7. For å unngå at det blir for stor forskjell mellom universiteter ønskes det at minstelønnen for stipendiater økes betraktelig. En slik økning vil også gjøre stipendiatstillinger mer attraktive for kandidater og bidra til å minske gapet mellom privat sektor og statlig sektor. Det ønskes ikke et lønnstak for stipendiater.

Stipendiater befinner seg i en etableringsfase, hvor lønnen må være tilstrekkelig til boliglån og andre faste utgifter etter studietiden. Dette må sikres av en høyere startlønn, da dagens gjennomsnittslønn for stipendiater ved NTNU ikke er god nok til å betale ned studielån og boliglån på en tilstrekkelig måte.

Årlig lønnsutvikling

Stipendiater har et tidsperspektiv på kun tre til fire år, og det er derfor ikke stemning blant stipendiater for å legge føringer for høy lønnsutvikling. Det ønskes en standardisert prosentvis lønnsutvikling, som minst skal tilsvare nivået på inflasjon i samfunnet. Denne prosentvise økningen skal være den samme for absolutt alle stipendiater.

Det ønskes dermed kun forskjeller mellom stipendiater i startlønn, ikke årlig lønnsutvikling.

Avsluttende kommentarer

Stipendiater ønsker å bli behandlet som én gruppe. Startlønn skal fastsettes etter faste retningslinjer som inkluderer tidligere erfaring og det generelle arbeidsmarkedet for kandidaten på en slik måte at kandidater som ikke er kjent med den norske modellen ikke diskrimineres på bakgrunn av manglende forhandling. Årlig lønnsøkning skal komme i form av et prosenttillegg som på det minste tilsvare inflasjonen i samfunnet. Prosentatsen skal være den samme for alle stipendiater.

Stipendiaters svar til universitetenes lønnspolitikk

1. Hvordan skal lønssystemet legges opp på universitetet for å tiltrekke oss de beste kandidatene og den mest relevante kompetansen?

Startlønn for stipendiater må økes betraktelig for å være konkurransedyktig i et økt arbeidsmarked, samtidig som det settes retningslinjer for økning av startlønn i henhold til arbeidserfaring og/eller publikasjoner.

2. Hva er interessant i et treårs-perspektiv?

Stipendiater ønsker høyere startlønn og en fastsatt prosentvis lønnsøkning per år som minst speiler nivået på inflasjon.

3. Bør alle stipendiater ha samme lønn?

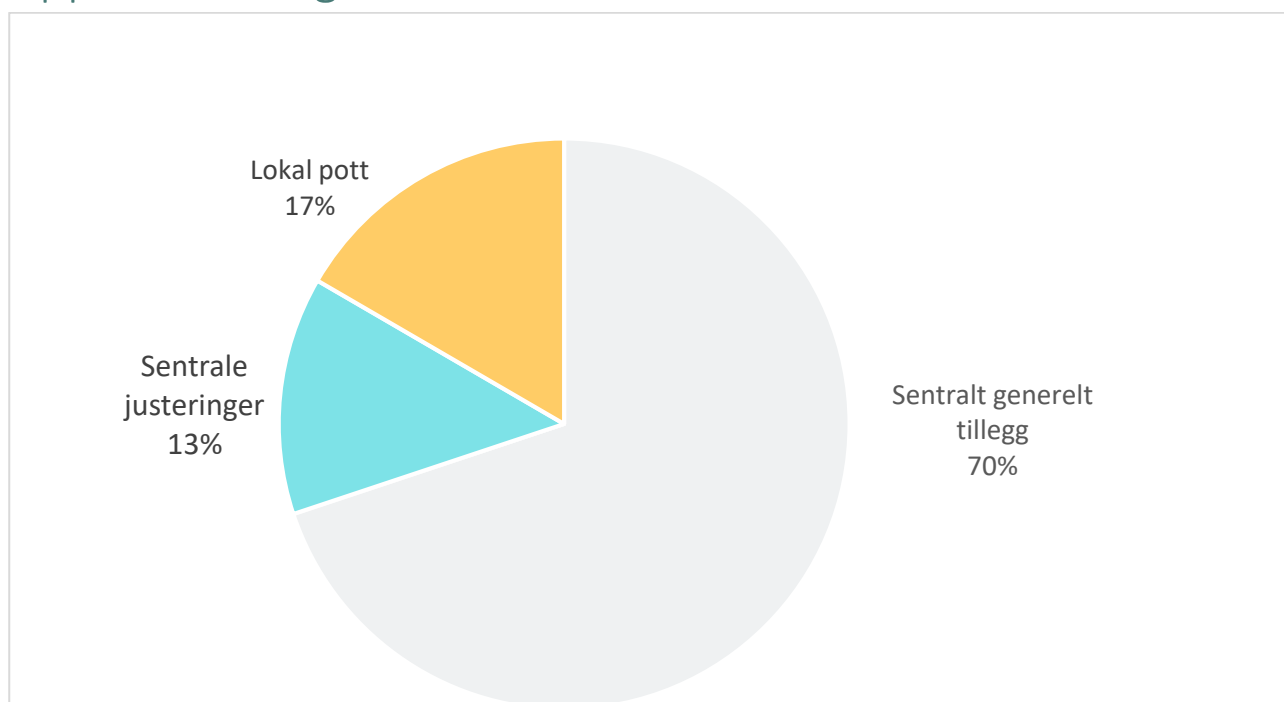
Alle stipendiater bør ha samme årlig lønnsøkning. Eventuelle forskjeller i lønn skal ligge i startlønn, og denne skal reguleres med retningslinjer for å unngå diskriminering.

Appendix A: Fordeler som stipendiat i Tekna

Stipendiater som er medlemmer i Tekna er fullverdige medlemmer på linje med alle andre medlemmer. I tillegg til de generelle medlemsfordelene i Tekna har stipendiatene også noen egne fordeler:

- Eget nettverk **Tekna Stipendiat**
- Egne nettsider⁶
- Rabatt – stipendiater betaler kun 25 % kontingent gjennom stipendiatperioden
- Gunstige boliglån i etableringsfasen
- Støtte ved konflikter med veiledere eller andre på arbeidsplassen
- Jurister tilgjengelige for forskningsetiske problemstillinger, som for eksempel inkludering av veileder som forfatter på vitenskapelige artikler
- Representasjon av tillitsvalgte i Akademikerne på arbeidsplassen under lønnsforhandlinger
- Egen representant på arbeidsplassen – NTNU har en egen stipendiat-representant
- Relevante faglige nettverk som **Tekna Forskerne**⁷

Appendix B: Figurer

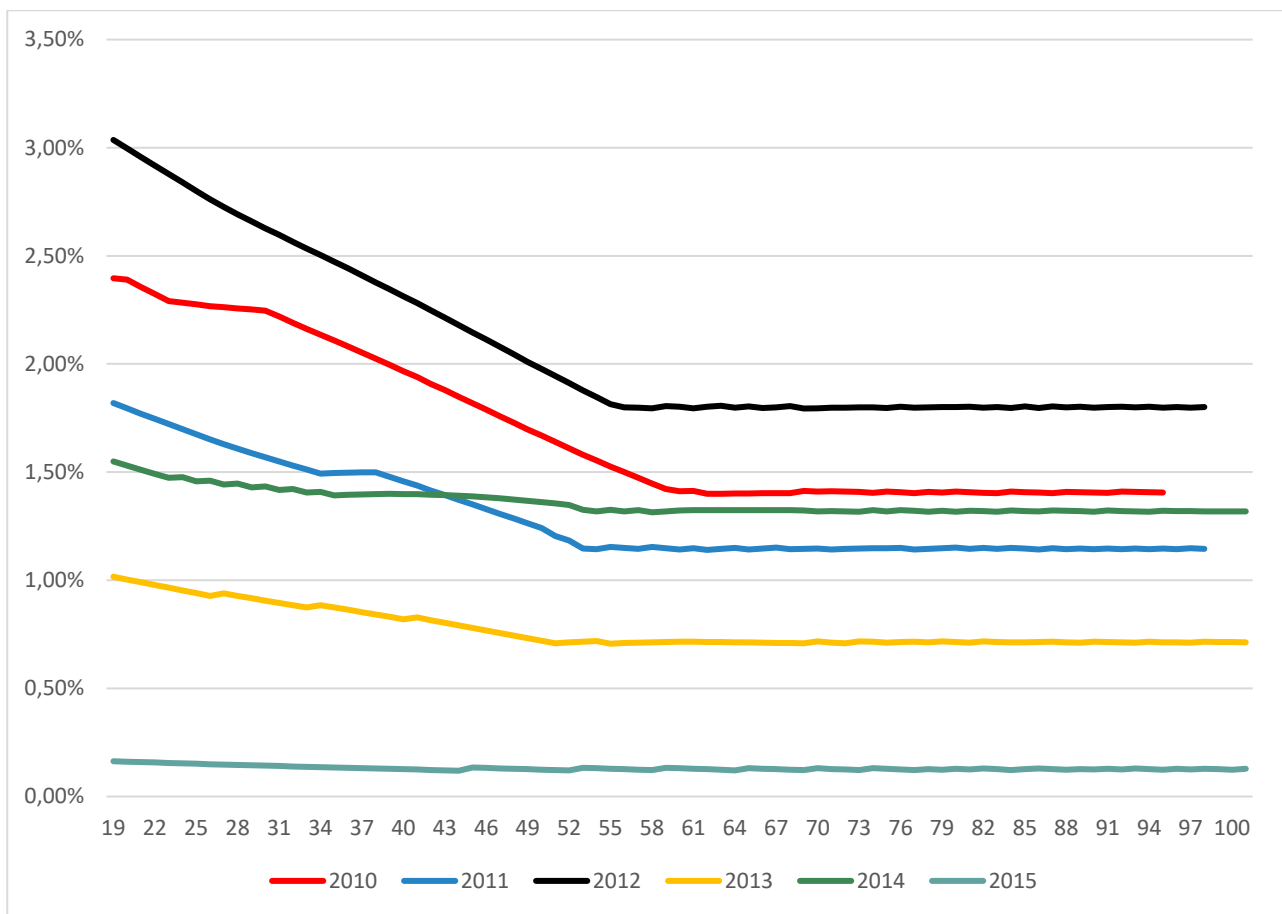


FIGUR 1 LØNNSFORDELINGEN 2006-2015⁸

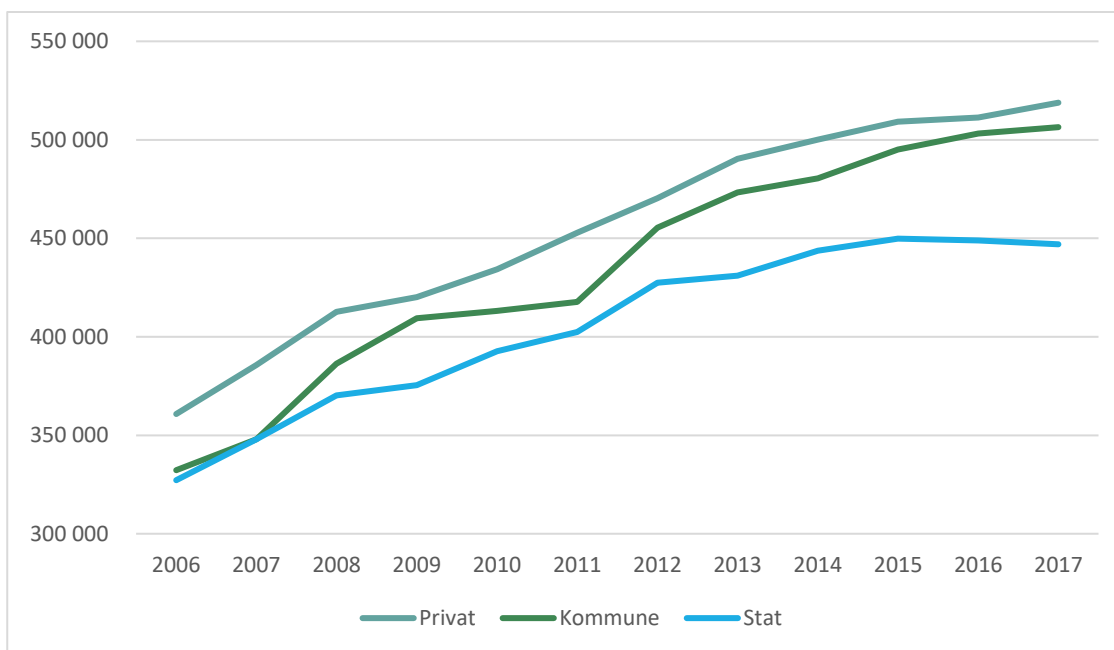
⁶ <https://www.tekna.no/fag-og-nettverk/forskning-og-innovasjon/stipendiat/>

⁷ <https://www.tekna.no/forskerne>

⁸ Fra Akademikerne Stat presentasjoner, Anders Kvam og Kari T. Nordli, januar 2017.



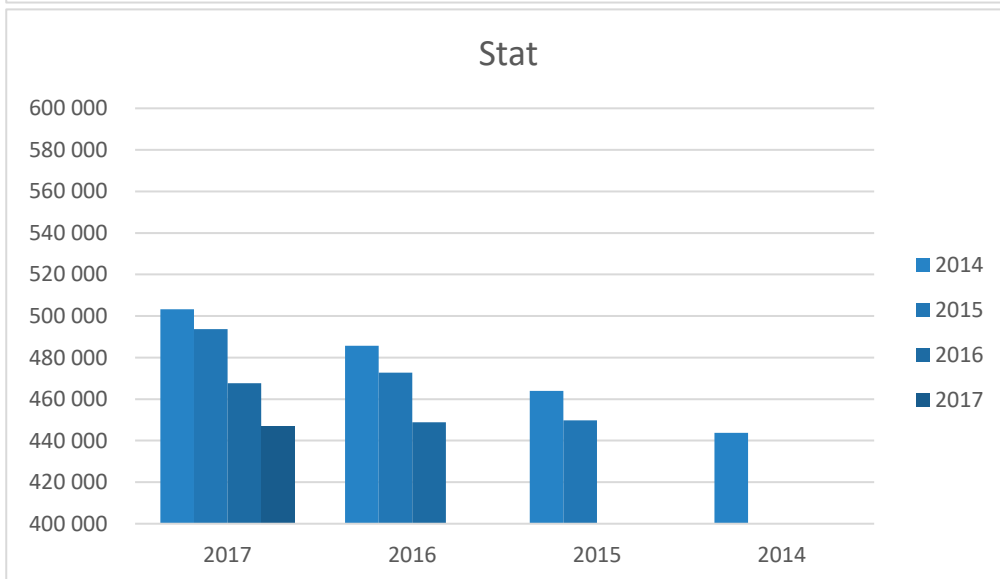
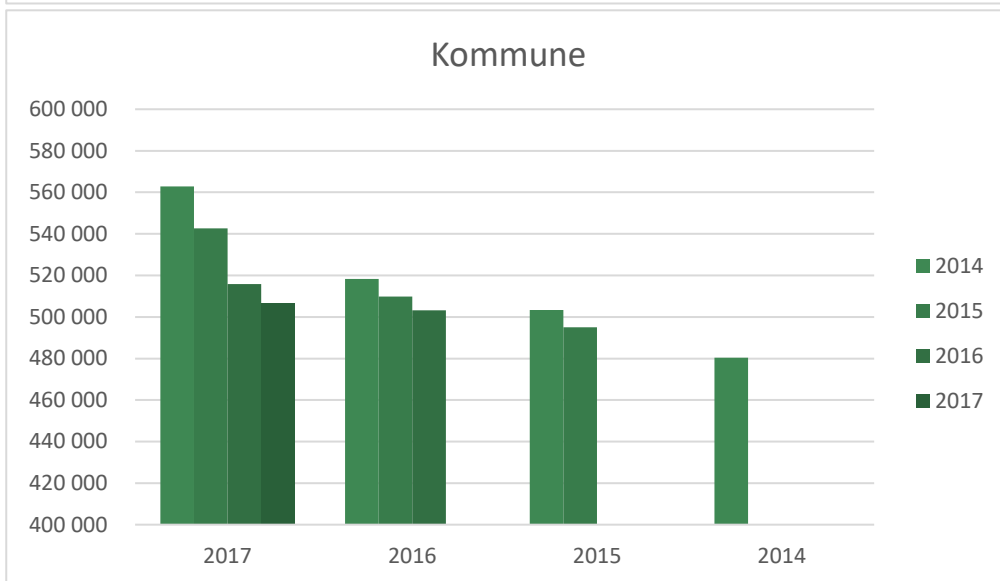
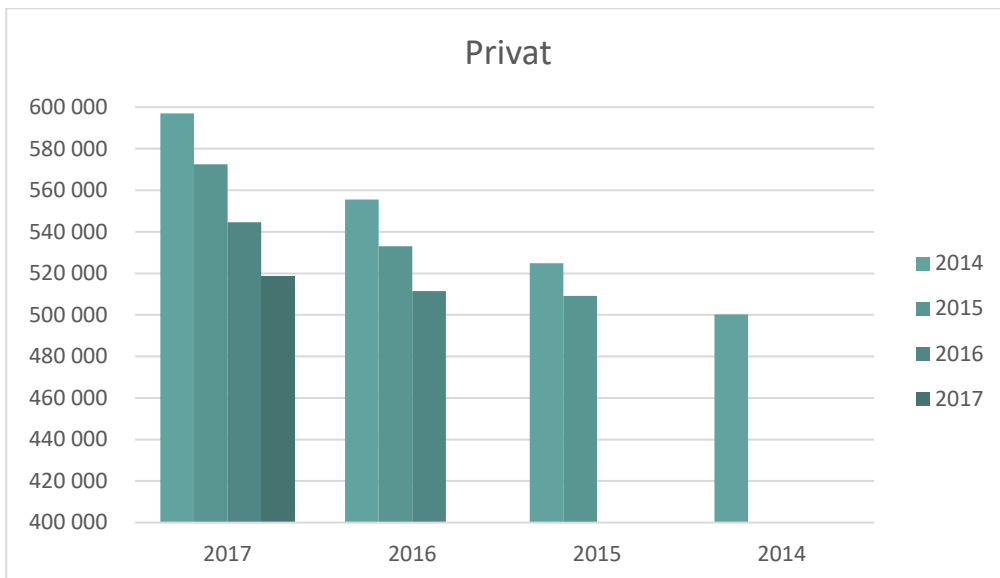
FIGUR 2 SENTRALE GENERELLE TILLEGG FOR ULIKE LØNNSTRINN I PROSENT FOR PERIODEN 2010-2015⁹



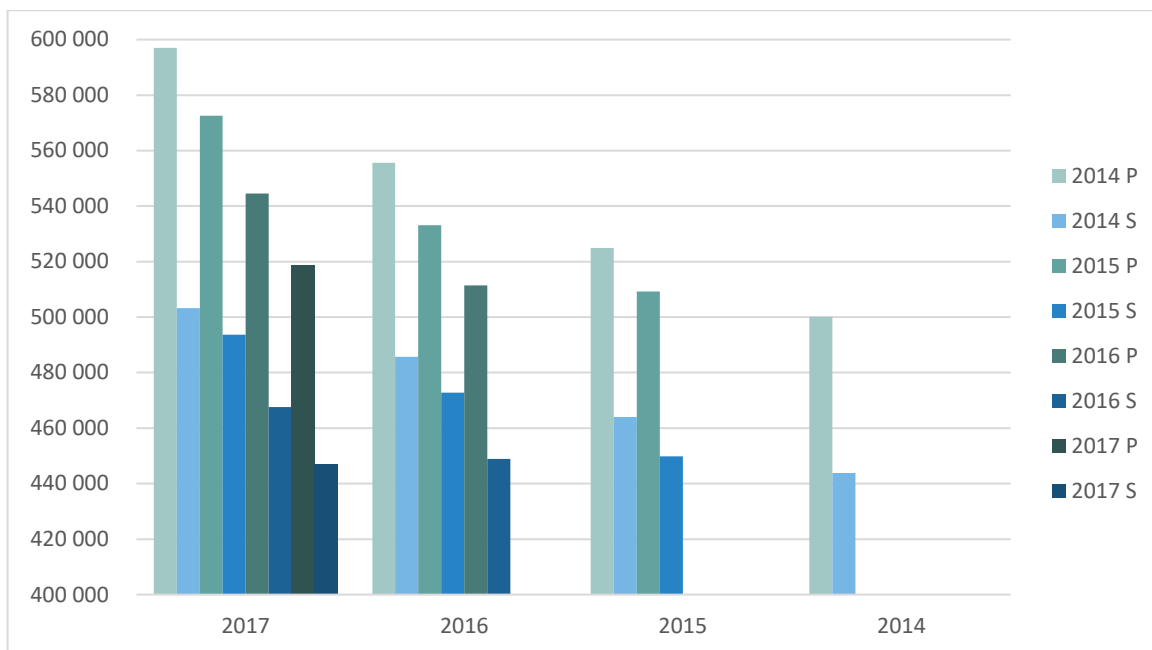
FIGUR 3 BEGYNNERLØNNSANBEFALING FOR TEKNA-MEDLEMMER¹⁰

⁹ Fra Akademikerne Stat presentasjoner, Anders Kvam og Kari T. Nordli, januar 2017

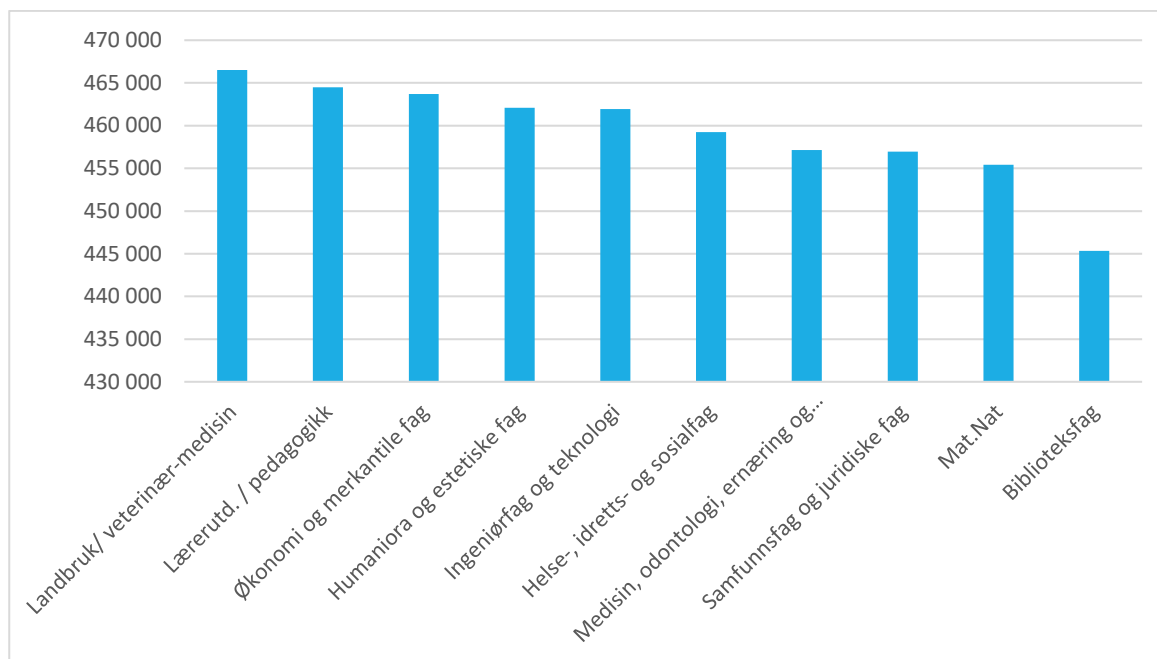
¹⁰ Fra Teknas lønnsstatistikk <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/lonnsstatistikk/startlonn/>



FIGUR 4 LØNNSUTVIKLING PER SEKTOR SOM FUNKSJON AV UTEKSAMINERSINGSÅR¹¹



FIGUR 5 LØNNSUTVIKLING FOR STATLIG SEKTOR SAMMENLIGNET MED PRIVAT SEKTOR SOM FUNKSJON AV UTEKSAMINERINGSÅR¹²



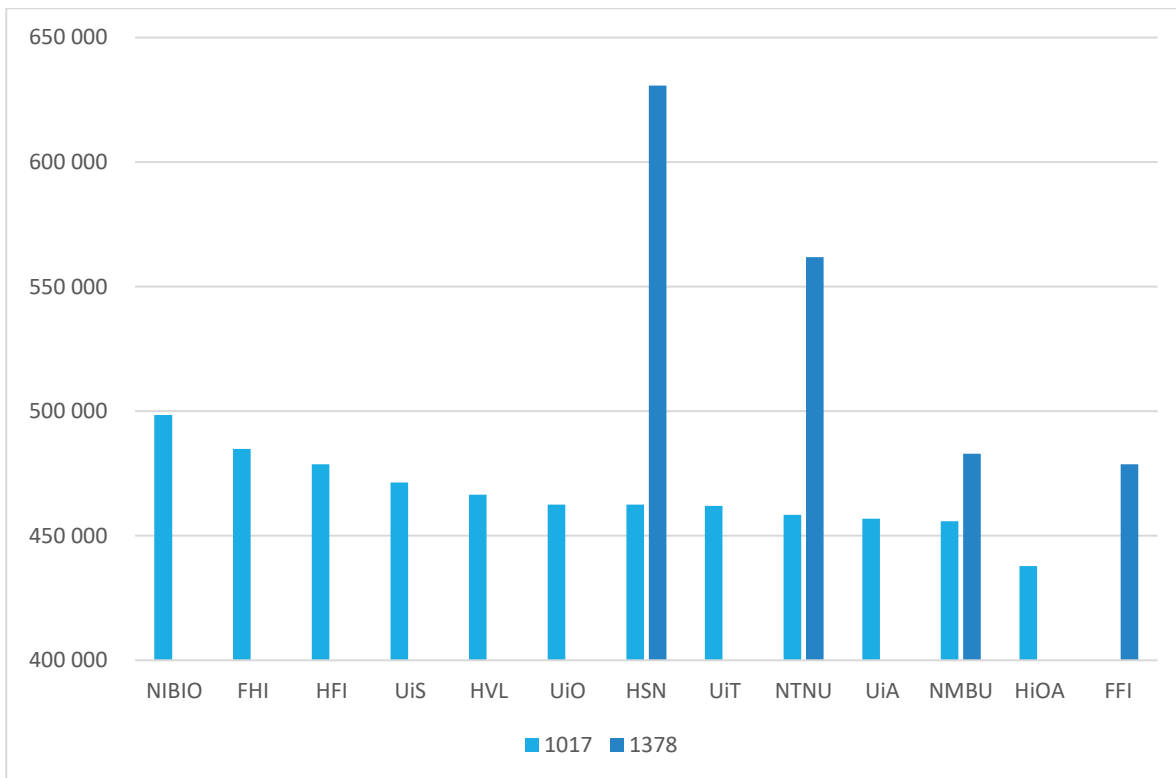
FIGUR 6 STIPENDIALLØNN FOR ULIKE SEKTORER¹³

¹¹ Fra Teknas lønnsstatistikk for tillitsvalgte, data fra 2017

¹² Fra Teknas lønnsstatistikk for tillitsvalgte, data fra 2017

¹³ Fra Forskerforbundets statistikk over statlige ansatte 2016

https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2017-2_Statistikk_stat_2016.pdf



FIGUR 7 STIPENDIATLØNN VED ULIKE UNIVERSITETER DELT I STILLINGSKODE¹⁴

¹⁴ Fra Teknas lønnsstatistikk for tillitsvalgte, data fra 2017