

Oppsummering lokale lønnsforhandlinger 2018

(2.5.1) NTNU

- 1) Premisser fastlagt sentralt (Oslo)
- 2) Forhandlingsmodell AKAD
- 3) Forhandlinger andre fagforeninger ikke AKAD (delvis med arbeidsgiver)**
- 4) Forhandlinger med arbeidsgiver om prosess og rammebetingelser
- 5) Få inn krav og prioritere
- 6) Gjennomføring av selve forhandlingene, fastsette lønn for grupper og enkeltansatte
- 7) Evaluering/avsluttende kommentarer

1) Premisser fastlagt sentralt

AKAD

- Økonomisk ramme 2.8%
- Alt forhandles lokalt
- Virkningsdato 1. mai

- Beregning av snittlønn hver virksomhet, lokal pott AKAD NTNU 35.22 millioner

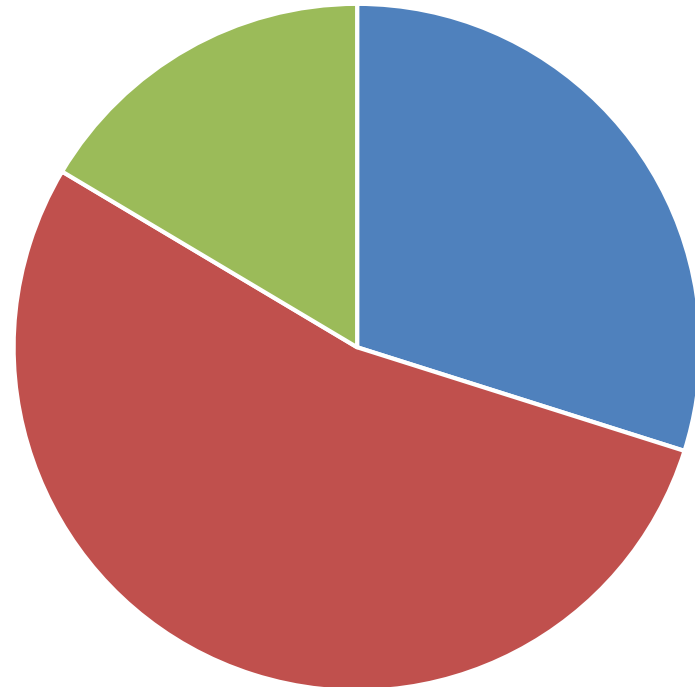
ØVRIGE

- Økonomisk ramme 2.8%
- 1.25% generelt tillegg
- Virkningsdato 1. juli

- Uorganiserte tilhører øvrige
- Aksept for ikke å fremvise medlemslister

NTNU – Akademikerne / Øvrige – Tekna

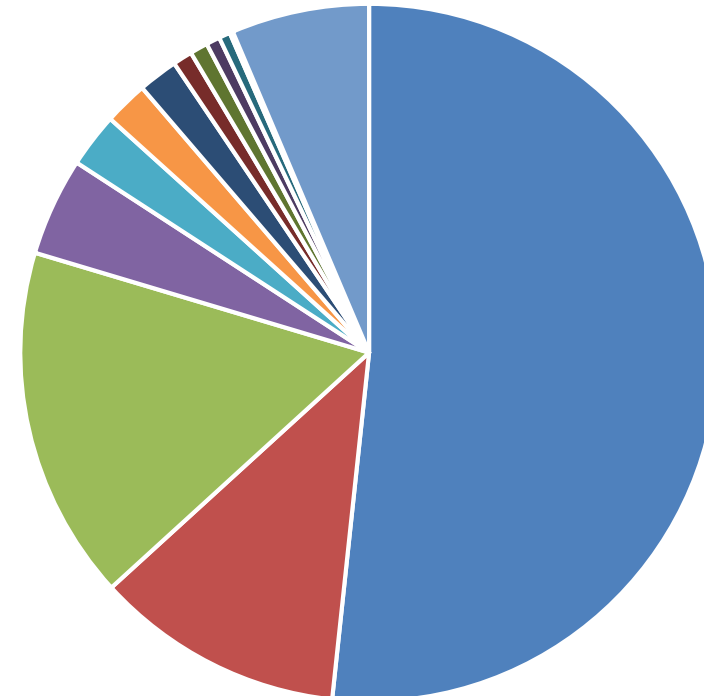
NTNU. 8600 arbeidsforhold. 7400 årsverk



■ AKAD ■ Øvrige ■ Uorg



2540 Akademikerne



■ Tekna ■ NITO ■ Lege
 ■ Samvit ■ Psyko ■ Econa
 ■ Naturvit ■ Samøk ■ Afag
 ■ Lektor ■ Jurist ■ Veterinær
 ■ ?

2) Forhandlingsmodell AKAD

- Samlet eller enkeltvis for hver forening?
- Premisser dersom samlet
 - Fordeling av pott innad AKAD?
 - Hvordan designes Excel-beregningene?
 - Forhandlingsteam og roller?
 - Konsistens i prioriteringer?
 - “Forsøk på å få større del av kaka?”
- Disiplin

3) Forhandlinger andre fagforeninger

- Lister, hvem tilhører hvilken hovedsammenslutning?
- Kaotisk, uoversiktlig, mye feil, delvis høy temperatur
- Låst pr 1. mai 2018, men:
 - Feilregistreringer PAGA/ved ansattelse
 - Navneforvirring
 - Administrative feil
 - Manglende betaling
 - Dobbeltmedlemsskap
 - Øvrige truet med brudd

UA
UNIVERSITETSAVISA.NO

POLITIKK FORSKNING STUDENT CAMPUS

Tips oss
tips@universitetsavisa.no



Hjem / Campus

Kritiske til måten Forskerforbundet har håndtert Steinnes-saken på

- Det er synd at det å ivareta medlemmer ikke lenger er av interesse for det sittende styret, skriver NTNU-professor i en kommentar på våre sider. Samtidig sender fagforeningen Tekna blomster og vin til Steinnes i et lett skjult spark mot Forskerforbundet, og også en tidligere leder ytrer seg kritisk.



4) Forhandlinger arbeidsgiver prosess og rammebetingelser

- **Prosess**
 - Elektronisk utveksling 2 * 2
 - Sluttforhandlinger med sentralnivået
 - Dekaner kuttes fra sluttforhandlingene
- 1.3% til alle ansatt pr 1. mai 2018
- Men ikke de med sluttdato 1. mai – 1. desember
 - Unntatt de som var mer enn 62 år (pensjonsaspekt)
- Nytilsatte får ikke individuelle tillegg, har krav på lønnsvurdering første år som tilsatt
- Også de med lave stillingsandeler får generelt tillegg

4) Prosess og rammer

- Stipendiatene
 - Får årlig tillegg på 3% utenom de lokale forhandlinger
 - Minste startlønn er justert opp til 449 400.-
 - Får også 1.3% i lokalt tillegg
 - Og ekstra 2500.- dersom en er tilsatt tidligere lavere enn minstelønn

Eksempel:

Tilsatt 1. august 2017 under ny minste startlønn:

+ 1.3% med virkning fra 1. mai 2018

+ 2500.- med virkning fra 1. mai 2018

+ (Startlønn + 2500 + 1.3%) * 3% fra 1. august 2018 = samlet lønnsvekst

4) Prosess og rammer

- Lønnsstige, gjelder høgskolelærer, postdoc, førsteaman/aman, førstelektor, høgskolelektor, universitetslektor, konsulent, førstekonsulent, avdelingsingeniør, ingeniør, forsker (noen koder)
- Gjelder de første 10 år etter tilsetting
- Gir 1.1% ekstra lønnstillegg hvert av disse årene
- Uklare tolkninger, manglende data. Vanskelig å implementere. Inntil videre en “romslig” tolkning der den enkelte må melde tilbake om feil.

5) Krav og prioriteringer

- Invitert til å sende inn lønnskrav
- Pdf-format, mal for innhold, kort og konsist, egne oppsett tekadm/vit
- Tekna: Ca 330 krav kom inn
- Ramme 2.8%, mange krever langt mer.
- Argumenter:
 - Fikk for lav startlønn
 - Familien trenger mer lønn
 - Andre tjener mer
 - Svak lønnsutvikling
 - Presterer meget godt osv.
- Anbefaling: Ikke bløff, fokuser fakta

6) Selve forhandlingene

- Samtidig utveksling (max 10% økt lønn)
 - Arbeidsgiver revidert tilbud
 - Vår respons
 - Arbeidsgiver nytt tilbud
 - Vår respons
 - Møte sluttforhandling, bli enige
-
- Balanse stillingskategorier, AKAD-foreninger, fakulteter/enheter, kjønn
 - Trenger argumentene fra kravskjema dersom arbeidsgiver sier nei
 - Bør sende kravskjema både til Tekna og til nærmeste leder

X) Evaluering

- Mange fikk et godt resultat
- Hevet lønn for en del som var urimelig lavt plassert
- Bør de med lavere stillingsandeler få generelt tillegg?
- Håndtering av sluttdato?
- Priritering av midlertidige/faste stillinger?
- Mye feil i underlagsmaterialet
- Anstrengt forhold “øvrige”, godt forhold arbeidsgiver
- Ledere gir “feil” opplysninger til ansatte
- Håndtering av de som er på “nei-listen”?
- **Prioritere unge ansatte? Vektlegge pensjonseffekt?**