



# NTNU

Kunnskap for en bedre verden

## Oppsummering 2.5.1 NTNU 2019

Øystein Moen

Tekna årsmøte

8. januar 2020, Trondheim

# De tre elementene i lønnsutvikling:

## 1) Lønnsstige

- Mange stillingskategorier inkluderer i tillegg til lokale forhandlinger en automatisk årlig lønnsøkning på 1.1% i 10 år (lønnsstige).
- Eks. universitetslektor, førstelektor/amanuensis, avdelingsingeniør, postdoktor
- Stipendiater får en årlig lønnsøkning på 3% i 4 år.

## 2) 2.5.3 forhandlinger

- 3-4 ganger årlig kan arbeidsgiver eller fagforening legge inn krav for enkeltpersoner. Gis i hovedsak til tekn/adm tilsatte. Argumenter: a) Vesentlig endring av arbeidsoppgaver b) Ekstraordinær innsats, c) Rekruttere og beholde => forhandlingsmøte.

## 3) Ordinære 2.5.1 lønnsoppgjør dvs. “årlige lokale lønnsforhandlinger”

## 2.5.1 årlig lønnsoppgjør består av ulike deler:

Tre trinn:

- Nasjonale forhandlinger: Rammebetingelser, økonomi
- Lokalt ved NTNU: Lister og tilhørighet (gir tilgjengelig budsjett)
- Lokalt ved NTNU: Fordeling mellom grupper/personer

Med ulike aktører:

- Avklaringer og diskusjoner innad i AKAD NTNU
- Avklaringer og diskusjoner med øvrige hovedsammenslutninger (LO, YS, UNIO = “Øvrige”)
- Forhandlinger med arbeidsgiver => konkret resultat for den enkelte

# De sentrale forhandlinger AKAD

- De pensjonsgivende variable tilleggene vil gi pensjonsopptjening, uten et øvre tak slik det har vært til nå
  - «Når pensjonsgrunnlaget nå utvides vil det gi bedre pensjon for mange statsansatte. Med den nye offentlige tjenstepensjonen som trer i kraft i 2020, vil dette ha stor betydning for arbeidstakere som har en stor del av inntekten sin basert på slike tillegg», sier Anders Kvam (AKAD forhandlingsleder)
- Løsning for avtalefestet pensjon
  - «Ansatte i staten må være trygg på pensjonsrettighetene sine. Jeg er glad vi har fått tariffestet AFP-rettigheter også for -63-kullet og de som er født senere, sier Kvam».
- Oppgjøret innebærer at det settes av **2.15** prosent til kollektive lokale forhandlinger med virkningsdato 1. mai.

# Avklaringer AKAD NTNU

- Innad i AKAD NTNU

- 13 foreninger (Tekna, NITO, Legeforeningen, Samfunnsviterne, Econa ++)
- AKAD-styret overordnet

- Felles eller hver forening for seg?
- Prioriteringer
- Fordeling mellom foreningene

⇒ AKAD forhandlet felles

⇒ Kjerneteam:

- Øystein Moen, Rune Sætre, Morten Kvamme, Carl Christian Storvold

⇒ Forankring og diskusjoner i de ulike foreninger og AKAD-styret

# Medlemslister og tilhørighet

- Det er ikke opplagt hva som er korrekte medlemslister for fagforeninger ift lokale lønnsforhandlinger
  - Medlem flere foreninger, skifte av forening, hva er medlemskap (dato)? binding av fagforeningstilhørighet, samme navn, administrative feil og misforståelser, bistillinger, omfattende feilregistrering ved oppstart nye ansatte
- Vi la stor vekt på å finne alle medlemmer som ikke var registrert
  - NTNU samlede ansattliste
  - Sendt til de ulike AKAD-foreninger sentralt (passordbeskyttet)
  - Identifisere personer ikke registrert som AKAD, men medlem
  - Ga en interessant prosess
- AKAD NTNU: Fra 2540 til 3207 medlemmer
  - Økte vår forhandlingspott med 5.3 millioner



# Antall medlemmer gir midler til fordeling

- AKAD hadde 34.764.000 til fordeling lokalt
- Øvrige hadde 34.985.000 til fordeling lokalt (+ 1.35% eller 1.55% sentralt)

## AKAD

- 1.55% tillegg til alle som:
  - fortsatt var ansatt ved NTNU pr. 31. desember 2019
  - Inkluderer også de som sluttet mellom mai og desember dersom de var over 62 år (mht pensjon)
- Ramme 2.15%, generelt tillegg 1.55%, ikke grunnlag for individuelt oppgjør

# Videre avklaringer:

- Møter med alle dekaner/fakultetsledelser om prioriteringer, utfordringer og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger
- Arbeidsgiver utarbeidet historiske oversikter over lønnsutvikling over tid for ulike stillingskategorier
- Innledet tett samarbeid med UNIO/Forskerforbundet
- Samme prinsipper til grunn for alle ansatte ved NTNU
  
- Prioriteringer:
  - => Stipendiater
  - => Ansatte med lang tilsetningstid grunnet mindrelønnsutvikling
  - => Noen justeringer for postdok, førsteamanuensis, lektorer forskerkoder for å sikre likebehandling mellom de to hovedtariffavtalene



# Stipendiat-tillegget

- Heving av startlønn for nye stipendiater oppleves som urettferdig av mange allerede tilsatte stipendiater
- Alle stipendiater som startet fra 1. januar til 1. mai 2019 ble løftet til ny minstelønn på 479.600.-
- Stipendiater som startet mellom 1. mai 2018 og 31.12. 2018 og som tjente mindre enn ny minstelønn ved utgangen av 2019: Opp til 7600.- ekstra tillegg.-
- Manglende tillegg på 2500.- for noen stipendiater i 2018 ble korrigert

⇒ Ingen annen gruppe ansatte har tilsvarende lønnsvekst  
(3% årlig tillegg + 1.55% = 4.55% som minimum,  
mange fikk vesentlig mer)



**Ferske ph.d.-kandidater får flere tusen kroner mer i årslønn enn kolleger med lenger ansiennitet**

Lønn. Protestaksjoner mot økte lønnsforskjeller blant stipendiater.

# Korrigerering av mindrelønnsutvikling over tid:

Eksempel fra mail fra medlem:

*«Lønnsnivået til enda flere nye ansatte er nå høyere enn mitt tross det jeg vil betegne som iherdig innsats, lang erfaring og høy kompetanse. Det er noe som ikke helt stemmer. Er det slik NTNU behandler de ansatte? Hva kan TEKNA gjøre for å rette opp situasjonen?»*

Aftenposten, 23. mars 2012.

*Publisering av søkbare skattelister på Internett fikk folk til å slutte i jobben sin. De sluttet fordi de oppdaget at de tjente mindre enn sine kollegaer.*

# Korrigerings av mindrelønnsutvikling over tid:

Formål: korrigerer balanse i lønn mellom ansatte med lengre og kortere sammenhengende tilsetningsforhold ved NTNU.

- ⇒ Fast ansatte (sammenhengende tilsetningsforhold) tilsatt før 1.1.2008 (12 år) gis et ekstra 2.04% tillegg, gjelder dersom minst 50 % stillingsandel totalt
- ⇒ Fast ansatte (sammenhengende tilsetningsforhold) tilsatt før 1.1.2000 (20 år) gis ytterligere 1.01%, gjelder dersom minst 50 % stillingsandel totalt. Dette tillegget gis ikke dersom årslønn er høyere enn 1 mill.

Data fra Statens pensjonskasse, men komplisert å få korrekte data for tilsetningsforhold. Feil: justeringer rett i etterkant, eller i 2020.

# Andre momenter:

- Postdoktor får 3 000.- ekstra
- Førsteamanuensis, førstelektor, forsker kode 1109 får 2 000.- ekstra
- Fra 1.12.2019 heves startlønn for postdoktor til 542 400.-
- Enighet om å innlede en diskusjon knyttet til lønnsfastsettelse stipendiater ved oppstart
- Utbetaling i desember, virkning fra 1. mai 2019.

# Og husk:

- I 12 måneder fra tilsetting er det mulighet for minne arbeidsgiver om at de skal vurdere å justere startlønnen (HTA 2.5.5-3)
- Det er en god del feil i lønnsfastsettelse for enkeltansatte (automatiske tillegg, minstelønn mv)
- Ordinært oppgjør med individuelle krav i 2020

*“Men do not desire to be rich, but richer than other men.”*

John Stuart Mill (1806–1873).