

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger i staten

Forsknings- og utdanningssektoren

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger i staten

Forsknings- og utdanningssektoren

© Fafo 2005

ISBN 82-7422-490-6

ISSN 0801-6143

Omslag: Jon Lahlum

Trykk: Allkopi

Innhold

Forord	5
Lokale forhandlinger i FOU-sektoren versus andre statlige virksomhetsområder	6
1 Innledning	7
1.1 Datagrunnlag	8
1.2 Kapitteloversikt	12
2 Forhandlingssystemet i staten	13
2.1 Årlige lokale forhandlinger	14
2.2 Øvrige lokale forhandlinger	16
2.3 Årsverk og tilsatte i FOU-sektoren	18
2.4 Tilsattes organisasjoner i FOU-sektoren	20
3 Holdninger i forhandlingene	23
3.1 Hvilke mål hadde man med forhandlingene?	23
3.2 Hvilke kriterier mente man burde legges til grunn?	28
3.3 Hvilken fordelingsprofil hadde legitimitet?	33
4 Økonomiske resultater av forhandlingene	37
4.1 Hvilke kriterier ga økonomisk uttelling?	37
4.2 Hvor stor andel av de tilsatte oppnådde lokale tillegg?	42
4.3 Hvem oppnådde lokale tillegg?	43
4.4 Fordeling mellom organisasjonene	44
5 Utfordringer i lokal FOU lønnsdannelse	51
Litteratur	56

Forord

Rapporten er skrevet på oppdrag fra Forskerforbundet, Norsk Tjenestemannslag, Parat og Utdanningsforbundet, og er basert på en spørreundersøkelse Opinion gjennomførte blant tillitsvalgte og arbeidsgivere i det statlige tariffområdet våren 2003. Oppdragsgiverne tok høsten 2004 kontakt med Fafo fordi de ønsket en ytterligere fordypning i den lokale lønnsdannelsen i universitets-, høyskole- og instituttsektoren.

Det ble satt sammen en referansegruppe, og fra Forskerforbundet har Randi Stensaker fulgt prosjektet, NTL har vært representert ved Arne Klausen, mens Unni Bingen har fulgt prosjektet for Parat. Utdanningsforbundet har vært representert ved Bjørg Sundøy. Takk til samtlige for gode kommentarer, poenger og innspill. På samme måte skal det rettes takk til de mange tillitsvalgte og lokale arbeidsgivere som fylte ut spørreskjemaene og dermed støttet opp under undersøkelsen. Et slikt prosjekt hadde ikke vært mulig uten dem. Ansvar for rapportens innhold er imidlertid mitt alene.

Oslo 15. juni 2005

Bård Jordfald

Lokale forhandlinger i FOU-sektoren versus andre statlige virksomhetsområder

FOU-sektoren er de statlige universitetene, vitenskapelige høyskolene, regionale høyskolene og forskningsinstituttene¹. Denne delen av statsforvaltningen skilte seg fra de andre statlige virksomhetsområdene – departementene, sentraladministrasjonen utenfor departementene og den sivile ytre etat – på følgende områder i de lokale forhandlingene i 2002 (Jordfald 2004):

- Det var flere forhandlingsberettigede organisasjoner som deltok i den lokale lønnsdannelsen i FOU-sektoren, enn i de andre statlige virksomhetsområdene.
- FOU-sektoren var det virksomhetsområdet hvor organisasjonene i minst grad forhandler sammen som hovedsammenslutning.
- FOU-sektoren var det virksomhetsområdet hvor arbeidsgiverne sjeldnest og i minst grad la til egne midler til den lokale potten. Sammen med den sivile ytre etat var det i FOU-sektoren man brukte minst midler på forhandlinger på særskilt grunnlag (2.3.4-forhandlinger).
- Arbeidsgiverne i FOU-sektoren var de statlige arbeidsgiverne som hadde lagt ned mest ressurser i forberedelsene til forhandlingene.
- Arbeidsgiverne i FOU-sektoren var de statlige arbeidsgiverne som stilte krav for færrest tilsatte i første forhandlingsrunde.
- Tillitsvalgte i FOU-sektoren stilte krav for færre tilsatte enn det tillitsvalgte i de andre statlige virksomhetsområdene gjorde.
- Tillitsvalgte i FOU-sektoren var minst fornøyd med arbeidsgiver i forhandlingsprosessen sammenliknet med tillitsvalgte i de andre virksomhetsområdene.
- Prosentvis andel av de tilsatte som oppnådde lokale tillegg var lavest i FOU-sektoren sammenliknet med de andre statlige virksomhetsområdene.

¹ Forskningsinstituttene inneholder ulike institutter underliggende Forsknings- og utdanningsdepartementet og andre fagdepartementer. Blant annet er Statlig spesialpedagogisk støttesystem et av instituttene.

1 Innledning

Denne rapporten er i all hovedsak basert på datamateriale som ble samlet inn i hele det statlige tariffområdet sommeren 2003. Det prosjektet var initiert og finansiert av Arbeids- og administrasjonsdepartementet (nåværende Moderniseringsdepartementet) og de fire hovedsammenslutningene i staten; LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Utdanningsgruppenes hovedorganisasjon (UHO). Prosjektet ble rapportert til oppdragsgiverne høsten 2004, med rapporten *Alt til noen eller noe til alle – Fordeling og kriterier for lokale forhandlinger i det statlige tariffområdet*. Mens prosjektet tok for seg lønnsdannelse i hele det statlige tariffområdet, går denne rapporten spesifikt inn på lokal lønnsdannelse i ett virksomhetsområde: universitets-, høgskole- og instituttsektoren (FOU).

Verken *Alt til noen eller noe til alle*-prosjektet eller denne rapporten kan gi svar på om lokale tillitsvalgte ønsker at en større del av lønnsdannelsen skal fordeles lokalt. Vi har ingen data som på den ene eller andre siden støtter opp eller avkrefter dette spørsmålet. På hovedsammenslutningsnivå er det ingen hemmelighet at det går et skille mellom alliansen LO Stat, YS Stat og UHO på den ene siden og Akademikerne, lokale og sentrale arbeidsgivere på den andre siden. De førstnevnte har preferanser for at hovedtyngden av lønnsdannelsen skal skje sentralt, mens de sistnevnte ønsker et sterkere innslag av lokal lønnsdannelse. Bildet har sine nyanser, det finnes lokale arbeidsgivere og akademikertillitsvalgte som er skeptiske til et sterkere innslag av lokal lønnsdannelse, som det finnes representanter fra UHO, LO og YS som synes for mye av lønnsveksten fordeles sentralt. Dette prosjektet går ikke inn på de kontekstuelle forutsetningene. Derimot ser prosjektet nærmere på de lokale partenes holdninger og den økonomisk fordelingen av de lokale forhandlingene i 2002.

De årlige lokale forhandlingene i staten skjer med utgangspunkt i avsatte midler (potter) som bestemmes sentralt.² Potten eller hvor mange penger man skal forhandle om, er ikke i seg selv et lokalt forhandlingstema. De lokale forhandlingene blir derfor et spørsmål om fordeling og fordelingsprinsipper. Sagt på en annen måte; alle vet hvor stor kaken er, og det er få muligheter til å gjøre den særlig større. Derimot er det et forhandlingsspørsmål hvor mange stykker kaken skal deles opp i og hvem som får kakestykkene. Skal kaken deles i mange små eller i få store stykker? Opplevs delingen som rettferdig? Hvilke prinsipper og prosedyrer skal legges til grunn

² I tillegg kan virksomhetene legge til egne midler fra eget driftsbudsjett.

for oppdeling og utdeling? Sist, men ikke minst, hvilke kriterier er det man skal legge til grunn for at noen skal få, mens andre ikke når opp?

Både de lokale tillitsvalgte og de lokale arbeidsgiverne står overfor problemstillinger og dilemmaer knyttet til fordeling av den lokale potten. Samtidig vil det også være områder med enighet mellom partene. Med dette som bakteppe skal vi se nærmere på:

- Hvilke likheter og forskjeller var det mellom arbeidsgivernes og de tillitsvalgtes mål med forhandlingene i FOU-sektoren?
- Hvilke kriterier ble oppfattet som legitime og rettferdige i den lokale FOU lønnsdannelsen?
- Hvilke likheter og forskjeller var det i arbeidsgivernes og de tillitsvalgtes holdninger til differensiering? Hvem ville gi alt til noen, og hvem ville gi noe til alle?

Fordeling av og faktisk profil på 2002-potten vil bli analysert. Mens utviklingen i det statlige tariffområdet på nittitallet var preget av en lønssammenpressing, snudde denne utviklingen noe fra og med 1998-oppgjøret. Større andel av lønnsveksten lokalt blir ofte trukket frem som et virkemiddel for å reversere lønssammenpressingen (Schöne 2002 og 2004). Vi skal se nærmere på følgende:

- Hvilke kriterier ga økonomisk uttelling? Sto dette i forhold til kriteriene partene faktisk mente burde gi økonomisk uttelling?
- Hvordan ble fordelingsprofilen etter lønnsnivå? Var det de høyest lønnede som oppnådde lokale tillegg, eller ble midlene jevnt fordelt mellom de tilsatte?
- Hvor stor andel av organisasjonenes medlemmer oppnådde lokale tillegg, og hvordan varierte dette mellom organisasjonene?

1.1 Datagrunnlag

I all hovedsak er prosjektet basert på en kvantitativ tilnærming, med spørreundersøkelser som ble gjennomført blant statens lokale arbeidsgiverrepresentanter og lokale tillitsvalgte. I tillegg er det tatt ut data fra Statens sentrale tjenestemannsregister (SST) og forhandlingsstedenes tilbakerapportering til departementet. Det er, med unntak av opplysninger fra de fire forbundenes medlemsregistre og offentlig tilgjengelige informasjon fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, ikke samlet inn data spesifikt utover datainnsamlingen fra *Alt til noen eller noe til alle*-prosjektet. For en videre utledning om datagrunnlaget viser vi derfor til rapporten (www.fafo.no/pub/rapp/447). Følgende datakilder ligger til grunn:

Registerdata

Tabell 1.1 Data fra SST per 1. november 2001. (Danner grunnlag for de lokale pottene i 2002)

Antall årsverk i forhandlingsstedet
Årsverk i lønsspenn
Årsverk i lønnsramme
Årsverk etter kjønn
Samlet lønnsmasse for forhandlingsstedet
Lønsmassen etter kjønn ved forhandlingsstedet

Tabell 1.2 Data fra de statlige forhandlingsstedenes rapportering til AAD per 1. mars 2003. (Fordeling av penger i de lokale forhandlinger i 2002)

Samlet lokal pott inkludert resirkulerte midler
Tilskudd av egne midler til den lokale potten
Øverste leder på lederlønn
Midler brukt på ledere rett under øverste leder (HTA 2.3.3.1 siste ledd)
Prosentvis andel av den lokale potten som tilfalt tilsatte lønnstrinn 1–24
Prosentvis andel av den lokale potten som tilfalt tilsatte lønnstrinn 25–41
Prosentvis andel av den lokale potten som tilfalt tilsatte lønnstrinn 42–52
Prosentvis andel av den lokale potten som tilfalt tilsatte lønnstrinn 53–85
Bruk av hovedsammenslutningsmodell (LO, YS, UHO og Akademikerne)
Beløp brukt på forhandlinger på særskilt grunnlag (HTA 2.3.4)

Spørreundersøkelsene

Tabell 1.3 Arbeidsgiversiden. Forhandlingsstedene i staten samlet, FOU-sektoren og underliggende delsektorer. Antall og svarprosent.

	Staten samlet	FOU- sektoren	Universiteter og vitenskapelige høgskoler	Høgskoler	Institutter/ annet
Utsendte skjemaer	238	54	10	28	16
Besvarte skjemaer	198	41	7	21	13
Svarprosent	84	76	70	75	81

Tabell 1.4 Arbeidstakersiden. Etter hovedsammenslutning og forbund i FOU-sektoren og underliggende delsektorer. Antall respondenter.

	Tillitsvalgte		Universiteter og vitenskapelige høyskoler	Høyskoler	Institutter/ annet
	Staten	FOU			
LO Stat	171	34			
NTL	145	28	7	17	4
Andre LO forbund		6		5	1
YS Stat	170	37			
Parat*	100	27	5	15	7
Andre YS-forbund		10	1	4	5
Akademikerne	273	59			
Forskerforbundet	37	29	7	11	11
Andre akademikerforbund		30	5	16	9
UHO	60	25			
Utdanningsforbundet	28	13	1	11	1
Andre UHO-forbund		12		12	
Utenfor Hoved-sammenslutningene**		19	5	8	6
Samlet	743	174	25	92	42

* På undersøkelsestidspunktet het Parat 2FO, flerfaglig fellesorganisasjon. Fra og med 1.1.2005 og sammenslåingen med PRIFO, Privatansattes Fellesorganisasjon, skiftet forbundene navn til Parat. Vi har her valgt å bruke det nye navnet, selv om forbundet het 2FO på undersøkelsestidspunktet.

** Forbund som ikke er tilknyttet noen hovedsammenslutning er dominert av NITO.

Hvor stor andel av medlemsmassen er dekket gjennom undersøkelsene?

Ved å kontrollere datamaterialet fra *Alt til noen eller noen til alle* med oppdragsgiverens medlemsregistre er det mulig å se hvor stor andel av medlemsmassen de tillitsvalgte som svarte på undersøkelsen representerte i 2002. I tabell 1.4 kom det frem hvor mange respondenter forbundene hadde i FOU-sektoren, mens tabell 1.5 viser hvor mange medlemmer disse tillitsvalgte forhandlet på vegne av i 2002-oppgjøret.

Tabell 1.5 leses på følgende måte: Forskerforbundet hadde 29 respondenter som til sammen representerte 5974 medlemmer i forhandlingene. Hovedtyngden av Forskerforbundets medlemmer (4136 medlemmer) var å finne på universitetene/vitenskapelige høyskoler, hvor det var sju tillitsvalgte som svarte på undersøkelsen.

Dersom man ser på dekningen av medlemsmassen³ etter innkommende svar, viser det seg at 70 prosent av Forskerforbundets medlemmer er dekket inn gjennom at deres tillitsvalgte har svart på undersøkelsen. Tilsvarende er 63 prosent av NTL sine

³ Se tabell 2.2 for organisasjonenes samlede medlemstall i FOU-sektoren.

Tabell 1.5 Arbeidstakersiden. Etter hovedsammenslutning og forbund i FOU-sektoren og underliggende delsektorer. Antall respondenter. Antall medlemmer i respondentenes forhandlingssteder.

	Samlet antall medlemmer i FOU-sektoren	Respondenter/ medlemmer i deres forhandlingssteder	Universiteter og vitenskapelige høyskoler	Høyskoler	Institutter/ annet
Forskerforbundet medlemmer	8434	29 5974	7 4136	11 1544	11 672
NTL medlemmer	4307	28 2709	7 1875	17 744	4 120
Parat medlemmer	2517	27 1138	5 574	15 425	7 139
Utdanningsforbundet medlemmer	1236	13 299	1 15	11 278	1 6

medlemmer dekket inn gjennom at lokal tillitsvalgt har svart. For Parat sitt vedkommende er 45 prosent av medlemmene dekket inn gjennom tillitsvalgtes svar. Andelen er nede i 24 prosent for Utdanningsforbundet. Ser man Utdanningsforbundet i lys av høyskolesektoren, er dekningen bedre, med 680 medlemmer (tabell 2.2). Med svar fra tillitsvalgte som representerer 278 medlemmer, gir dette dekning på 41 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer i de statlige høyskolene. Strengt tatt er det kun for denne delsektoren tallene gir en viss representativitet for Utdanningsforbundet.

Hvem svarte på vegne av organisasjonene?

Åttifem prosent av de tillitsvalgte som svarte var forhandlingsledere i de lokale forhandlingene. Tilsvarende oppga to tredeler at de hadde vært med i de årlige lokale forhandlingene i tre forhandlingsrunder eller mer. Syttito prosent av NTL sine tillitsvalgte oppga at de hadde lang forhandlingserfaring, mens 65 prosent av Utdanningsforbundet, Parat og Forskerforbundet hadde tilsvarende erfaring. Minst erfaring finner man blant andre akademikerorganisasjoner, hvor halvparten hadde mindre tilsvarende forhandlingserfaring.

Tillitsvalgte fordelt etter kjønn gir store forskjeller mellom organisasjonene, 73 prosent av Parat sine tillitsvalgte var kvinner, mot 20 prosent i Forskerforbundet og i de andre akademikerorganisasjonene. Seks av ti forhandlere hos NTL og Utdanningsforbundet var kvinner. På universitetene/vitenskapelige høyskolene og de statlige høyskolene var fordelingen etter kjønn omtrent 50/50, derimot var to av tre forhandlere i instituttene menn. For FOU-sektoren samlet var 56 prosent av de tillitsvalgte menn.

Aldersmessig viser det seg at om lag halvparten av de tillitsvalgte var over 50 år. Det er Forskerforbundet og Utdanningsforbundet som har flest voksne tillitsvalgte. To tredeler av deres tillitsvalgte var over 50 år, mens kun én tredel av de andre akademikerorganisasjonenes tillitsvalgte var i tilsvarende alder. For NTL sitt vedkommende har noe over halvparten av de tillitsvalgte passert 50 år. Ser vi i den andre enden av aldersfordelingen, blant de under 40 år, viser det seg at hver fjerde Parat tillitsvalgte er her og hver tredje akademikertillitsvalgt er under 40 år.

1.2 Kapitteloversikt

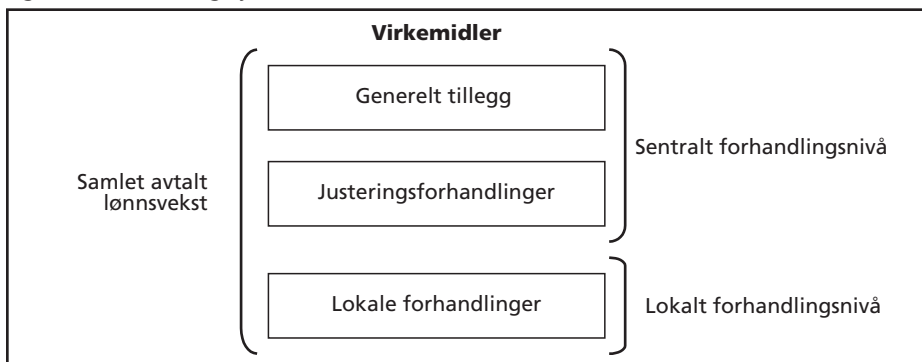
Det neste kapitlet går inn på forhandlingssystemet og den lokale lønnsdannelsen i staten. Det tredje kapitlet ser nærmere på de lokale parters holdninger i lønnsdannelsen og hva de oppfatter som legitime kriterier og mål for forhandlingene. Det fjerde kapitlet går inn på de økonomiske fordelingene mellom organisasjonene og de ulike delene av sektoren. Rapporten avsluttes med et kapittel som ser nærmere på de lønnspolitiske utfordringer som de lokale partene vil kunne stå overfor i de fremtidige lønnsforhandlingene.

2 Forhandlingssystemet i staten

Tjenestetvistloven danner det rettslige grunnlaget for den kollektive avtalereguleringen i det statlige tariffområdet, og definerer hvilke arbeidstakerorganisasjoner som har forhandlingsrett. De sentrale forhandlingene føres mellom hovedsammenslutningene på den ene siden og staten ved Moderniseringsdepartementet – MOD (tidligere Arbeids- og administrasjonsdepartementet – AAD) på den andre siden. MOD fører forhandlinger om revisjon av hovedtariffavtalen (HTA) på vegne av staten, hvor statens personaldirektør leder forhandlingene. Dersom partene kommer til enighet, utformes det en stortingsproposisjon med de samlede kostnadene for lønnsoppgjøret, som deretter vedtas i Stortinget.

På arbeidstakersiden er hovedsammenslutningene sentral avtalepart. En hovedsammenslutning er et fellesskap av forbund og foreninger som forhandler med staten som arbeidsgiver. De fire hovedsammenslutningene er: LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon. Det enkelte forbund og forening som er tilknyttet en av de fire hovedsammenslutningene, kan ikke på selvstendig grunnlag gå til arbeidskamp. Det er hovedsammenslutningen som er part i avtalen og som dermed sier ja eller nei til ny hovedtariffavtale. Forbundene under en av hovedsammenslutningene må tale med én stemme ved tariffoppgjørene (Stokke 2003). Dermed er det kun fire mulige konfliktpunkter, dersom vi ser bort fra noen mindre frittstående forbund. De sentrale avtalepartene, MOD og hovedsammenslutningene, forhandler om den samlede lønnsveksten og hvordan denne skal fordeles. Fordelingen skjer ved å bruke noen eller alle virkemidler; generelt tillegg,

Figur 2.1 Forhandlingssystemet i staten



justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger. Det er derfor opp til de sentrale avtalepartene å avgjøre hvilke virkemidler som skal brukes, og hvilke som ikke skal tas i bruk – og hvor stor andel av lønnsveksten som kommer på hvilke virkemidler.

- Mens Moderniseringsdepartementet og hovedsammenslutningene er sentrale parter, delegeres forhandlingsfullmakten ved lokale forhandlinger til de lokale arbeidsgiverne i forhandlingsstedene og til hovedsammenslutningenes underliggende forbund og deres tillitsvalgte i forhandlingsstedene.

2.1 Årlige lokale forhandlinger

I likhet med de andre statlige virksomhetsområdene føres de årlige lokale forhandlingene i FOU-sektoren etter delegerte fullmakter. Forhandlingene føres med hjemmel i HTA pkt. 2.3.3, og kalles derfor ofte for 2.3.3-forhandlinger. HTA forutsetter at partene lokalt har en egen omforent⁴ lønnspolitikk (OLP), som bør ligge til grunn for de lokale forhandlingene. Lønnspolitikken bør utgjøre en felles plattform for hvordan lønssystemet brukes, og angi hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige for å nå virksomhetens mål.

Lokal lønnspolitikk

Omforent lønnspolitikk skal danne et felles grunnlag for de årlige 2.3.3-forhandlingene. Det er opp til de lokale parter selv å fylle OLP med innhold, men som oftest innehar politikken målformuleringer og prosedyreregler for forhandlingene (Seip 2002). Åtti prosent av arbeidsgiverne i 2001 rapporterte at de hadde OLP. Går man litt dypere enn bare til å telle utbredelse, er det store innholdsmessige og omfangsmessige forskjeller mellom virksomhetene. Til dels har det vært vanskelig å få en omforent lønnspolitikk av mer substansiell karakter. Den omforente lønnspolitikken krever enighet om grunnlaget mellom samtlige lokale parter. Det kan være flere årsaker til at dette blir problematisk. Blant annet vil mange organisasjoner ved forhandlingsstedet kunne gjøre det vanskeligere å enes. Avstand mellom arbeidsgiversiden og organisasjonene på hvilke virkemidler som er best for å oppnå virksomhetens mål, kan være en annen grunn. Tilførselen av midler til lokale forhandlinger kan også være med på å gjøre det vanskelig å gjennomføre ambisjonene som ligger i OLP. En omforent lønnspolitikk kan derfor fort få en noe vag, overordnet og generell karakter – som igjen gir mindre klare føringer på de lokale forhandlingene.

⁴ Begrepet omforent brukes i statlige lønnsforhandlinger for å betegne et dokument eller standpunkt som er akseptert av partene uten å ha bindende gyldighet som avtale i juridisk forstand (Seip 2003).

Spesielt ved store forhandlingssteder viser casestudier at den omforente lønnspolitikken raskt får en generell karakter (Bråten 2002).

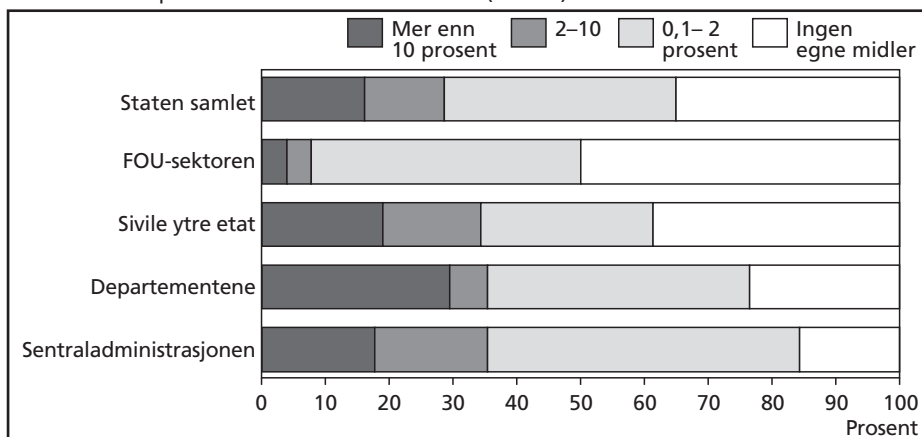
Finansiering av årlige lokale forhandlinger

2.3.3-forhandlingene kan finansieres på tre måter: partene sentralt avsetter midler, lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere (resirkulerte midler) og at arbeidsgiver legger til midler fra eget driftsbudsjett.

De sentralt avsatte midlene har tradisjonelt utgjort det økonomiske hovedgrunnlaget for forhandlingene. Siden tidlig på 1990-tallet har det vært avsatt relativt beskjedne sentrale midler til lokale forhandlinger (om lag 0,5 prosent av lønnsmassen). I 2002 ble det, inkludert de resirkulerte midlene, avsatt 2,0 prosent av lønnsmassen. Med andre ord er det empiriske materialet som ligger til grunn, basert på de største pottene som har vært fordelt lokalt i staten. I tillegg var det betydelig variasjon i hvor mye arbeidsgiver la til av egne midler. Når det gjelder bruk av egne midler, skal dette avgjøres før forhandlingene tar til, slik at partene er kjent med den samlede økonomiske rammen før forhandlingene starter. Det skal forhandles om egne midler på lik linje med sentralt tilførte midler. Fra 2002-oppgjøret rapporterte arbeidsgiverne følgende om bruk av egen midler:⁵

Som figur 2.2 illustrerer, skilte FOU-sektoren seg fra andre statlige virksomhetsområder på det å legge til egne midler. I 2002 var det en helt marginal andel av virksomhetene som tilførte mye midler. Ett av 20 forhandlingssteder i FOU-sektoren

Figur 2.2 Forhandlingsstedenes rapportering til AAD om egne midler i forhold til sentralt beregnet lokal pott – etter virksomhetsområde (n= 231)



⁵ Selve rapporteringen gikk på kronebeløp, for å få sammenliknbare størrelser er fremstillingen basert på prosentvis andel av den sentralt tilførte lokale potten (inkludert resirkulerte midler).

la til det som kan defineres som mye egne penger, mot en tredel av departementene. Halvparten av FOU virksomhetene la ikke til noen egne midler, mens fire av ti la til marginalt. For de som la til mellom 0,1 til 2 prosent av den sentralt tilførte potten, skjedde dette trolig for å få oppgjøret til å gå opp med lønnstrinnene i regulativet. Innad i sektoren var det i instituttene det ble lagt til mye penger.

FOU-sektoren skiller seg også fra de andre statlige virksomhetsområdene på et finansielt prinsipp, *nettobudsjettering*. Med dette menes at FOU-sektoren ikke får tilført den lokale potten direkte fra departementet, men at de allerede er tilført midlene over de ordinære driftsbudsjettene. I budsjettene er det tatt høyde for en lønnsøkning i de lokale forhandlingene. Utdannings- og forskningsdepartementet har gradvis innført denne ordningen, og fra og med 2004 er samtlige universiteter og statlige høyskoler nettobudsjetterte. I tillegg budsjetteres en rekke institutter etter dette prinsippet. I 2002 var universitetene og de vitenskapelige høyskolene og en del av de statlige høyskolene nettobudsjetterte. Dette betyr at dersom lønnsveksten blir høyere enn det som er budsjettert ved årets begynnelse, må man ta midler fra andre deler av driftsbudsjettet for å dekke opp. På den andre siden dersom lønnsveksten blir lavere enn budsjettert, beholder virksomhetene det overskytende beløpet.

- FOU-sektoren var det statlige virksomhetsområdet hvor man sjeldnest la til egne midler, og som hadde den laveste andelen hvor det ble lagt til mye egne midler i 2002.

2.2 Øvrige lokale forhandlinger

I tillegg til de årlige lokale forhandlingene, kan partene lokalt føre forhandlinger på særlig grunnlag (2.3.4) og ved inngåelse av produktivitetsavtale/effektiviseringstiltak (2.3.5). 2.3.5-forhandlinger er lite brukt i det statlige tariffområdet. Derimot benyttes den andre forhandlingsmuligheten (2.3.4) oftere. Forhandlinger på særlig grunnlag tar sikte på å løse situasjoner som oppstår utenom de årlige lokale forhandlingene. Forutsetningen for å oppta forhandlinger på særlig grunnlag (2.3.4) er at *ett* av følgende vilkår er innfridd:

- Det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillings-/arbeidstakerens lønn.
- Det er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, som har gitt tilfredsstillende gevinster.
- Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrensede eller varige lønnsendringer når det er særlige vansker med å *rekruttere eller beholde* spesielt

kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

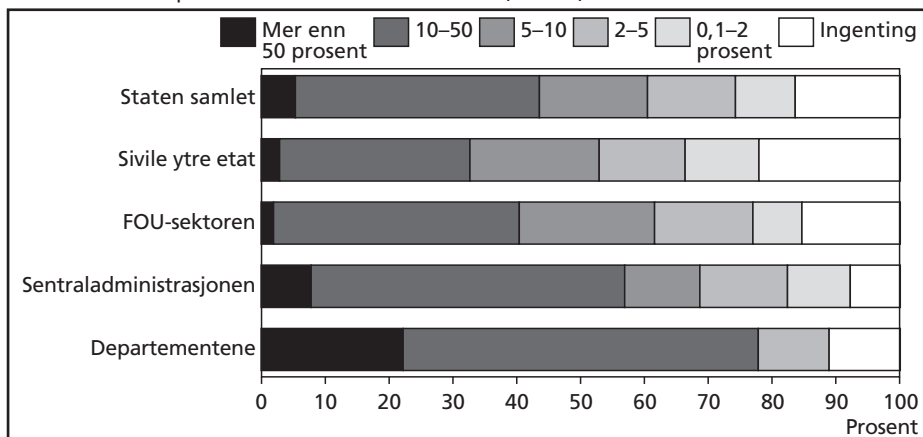
Blir partene ikke enige om de to første kulepunktene, bringes tvisten inn for Statens lønnsutvalg eller for særskilt nemnd i samsvar med HTA, pkt 2.3.9. Blir partene derimot ikke enige når det skal inngås avtale etter det *siste kulepunktet*, kan tvisten ikke ankes. I slike tilfeller skal arbeidsgivers siste tilbud gjelde. I motsetning til de årlige lokale forhandlingene, skal lønnsøkninger etter 2.3.4-forhandlinger dekkes over virksomhetens eget driftsbudsjett.

Fra de statlige virksomhetenes tilbakerapportering til MOD kan man se hvorledes omfanget av 2.3.4-forhandlingene varierte mellom de statlige virksomhetsområdene. Som sammenlikningsgrunnlag for 2.3.4-forhandlingene har vi brukt prosentvis andel midler som ble benyttet til 2.3.4 i forhold den sentralt avsatte 2.3.3-potten. I gjennomsnitt viste det seg at for staten samlet utgjorde 2.3.4-midlene 14 prosent av den sentralt tilførte 2.3.3-potten. Derimot var gjennomsnittet på 2.3.4-midler i forhold til den sentrale 2.3.3-potten på 33 prosent i departementene, 18 prosent i sentraladministrasjonen og 11 prosent i den sivile ytre etat og FOU-sektoren.

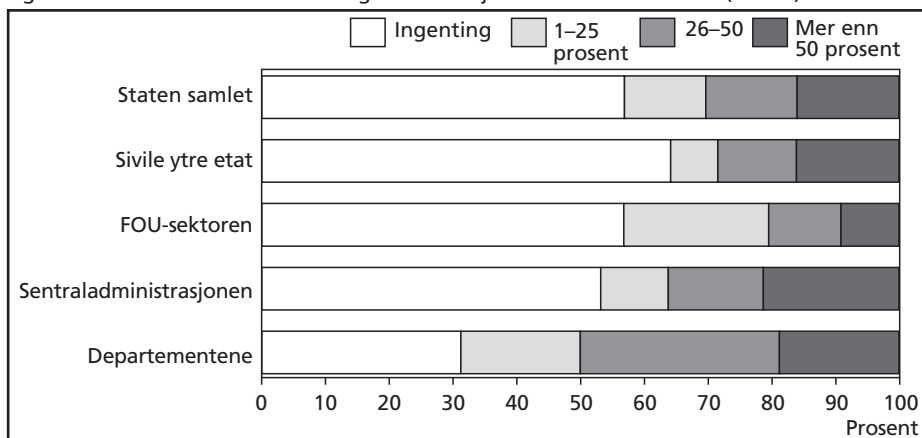
Tre av fire departementsforhandlingssteder brukte en sum som utgjorde mer enn ti prosent av den sentralt tilførte potten på 2.3.4-forhandlinger, mens kun en tredel bruker tilsvarende i den sivile ytre etat (figur 2.3). Også blant de som brukte virkelig mye midler (mer enn 50 prosent – eller mer en 1 prosent av lønnsmassen) på 2.3.4, dominerer departementene. Fire av ti forhandlingssteder i FOU-sektoren brukte en sum som var mer enn ti prosent av de sentralt tilførte 2.3.3-midlene.

For 2.3.4-forhandlinger som dreier seg om «å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft» eller «arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær

Figur 2.3 Forhandlingsstedenes rapportering til AAD om bruk av 2.3.4-midler i forhold til sentralt tilført lokal pott – etter virksomhetsområde (n= 225)



Figur 2.4 Andel av 2.3.4-forhandlingene som skjer etter 2.3.4 siste ledd (n=188)



arbeidsinnsats», kan ikke arbeidsgivers beslutning overstyres av en eventuell tviste-behandling. Hvor stor andel av de samlede 2.3.4-forhandlingene som skjer etter disse bestemmelsene, sier derfor også noe om innflytelsen organisasjonene har på 2.3.4-forhandlingene. Desto større del av de lokale 2.3.4-forhandlingene som skjer etter siste ledd, desto større er arbeidsgivers innflytelse og styring.

Om lag halvparten av de statlige forhandlingsstedene benyttet ikke muligheten til 2.3.4 siste ledd, mens tre av ti forhandlingssteder brukte mer enn 25 prosent av 2.3.4-midlene etter siste ledd. Det er virksomhetsområdene som brukte mye midler på 2.3.4-forhandlinger som også benyttet seg av siste ledds muligheten. I halvparten av departementenes forhandlingssteder ble mer enn 25 prosent av midlene brukt etter siste ledd.

- Departementene brukte mest midler på 2.3.4-forhandlinger, og de brukte i større grad midlene innenfor 2.3.4 siste ledd.
- Sammen med den sivile ytre etat brukte FOU-sektoren minst på 2.3.4-forhandlinger og dette skjedde sjeldnere etter 2.3.4 siste ledd.

2.3 Årsverk og tilsatte i FOU-sektoren

Ifølge Statens sentrale tjenestemannsregister var det i 2002 i underkant av 26 000 årsverk i sektoren. Det var i underkant av 12 000 årsverk på universitetene, 2000 årsverk ved de vitenskapelige høyskolene, 8600 årsverk ved høyskolene og om lag 3400 årsverk i instituttene. Førtiåtte prosent av årsverkene ble fylt av kvinner, hvor kvinneandelen var lavest på universitetene/vitenskapelige høyskolene (41 prosent).

Derimot fylte kvinner 52 prosent av årsverkene ved høyskolene og 47 prosent ved instituttene. Kvinners gjennomsnittlige andel av lønnsmassen er lavere enn deres andel av årsverkene; 46 prosent av lønnsmassen tilhørte kvinner i hele FOU-sektoren. På universitetene og de vitenskapelige høyskolene utgjorde kvinners andel av lønnsmassen i gjennomsnitt 37 prosent, 49 prosent i høyskolene og 45 prosent i instituttene. Kvinners gjennomsnittlige andel av lønnsmassen ligger noen prosentpoeng lavere enn gjennomsnittlig andel av årsverkene. Sagt på en annen måte; kvinner tjener i gjennomsnitt mindre enn menn i FOU-sektoren. Analyser som har sett nærmere på lønnsforskjeller etter kjønn i det statlige tariffområdet viser dog at forskjellene er relatert til stillinger. Sammenlikner man lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i samme stilling, samme arbeidstid, alder, yrkeserfaring, utdanning og ansiennitet, utgjør forskjellen om lag én prosent, og dette har vært tilfellet gjennom hele nittitallet (Schøne 2001).

De statstilsatte er tilsatt i en stillingskode som er gitt en bestemt lønns plassering etter hovedlønnstabellen. Disse stillingskodene er enten knyttet til en lønnsramme eller et lønsspenn. Stillingskoder i lønnsrammer har ansiennitetsberegninger, mens stillingskoder i lønsspenn ikke har det. Ansiennitet gir kun automatisk lønnsmessig uttelling for stillingskoder i lønnsramme. Felles for alle stillingskodene er at hver kode har alternative muligheter for innplassering. For FOU-sektoren samlet befant i gjennomsnitt 53 prosent av årsverkene seg på lønnsramme og 47 prosent i lønsspenn. I gjennomsnitt var 41 prosent av årsverkene i instituttene og ved universitetene/vitenskapelige høyskolene på lønnsramme, mens gjennomsnittet var på 65 prosent på høyskolene. Det er forholdsvis store strukturelle forskjeller innad i sektoren på hvilke stillingskoder som benyttes hvor.

Når det gjelder tilknytning i form av fast eller midlertidig stilling er det også viktige regulatoriske skiller i sektoren. Tekniske og administrative stillinger i FOU-sektoren følger bestemmelsene i tjenestemannsloven. Derimot gjelder universitets- og høyskoleloven i tillegg til tjenestemannsloven for de vitenskapelige tilsatte.

Tabell 2.1 viser hvordan 2002-fordelingen var mellom fast og midlertidig ansatte i FOU-sektoren (utenom instituttene). Tjueni prosent av de FOU-tilsatte hadde

Tabell 2.1 Tilknytningsform i FOU-sektoren* 2002. (NSD database – egne beregninger)

	Fast tilsatte	Midlertidig tilsatte	Tilsatte samlet	%	Undervisning, forskning og formidlingsstillinger			
					Fast tilsatt	Midlertidig tilsatt	Samlet vitenskapelige	% midlertidig
Statlige høyskoler	7045	1663	8678	19	4433	1157	5590	21
Universiteter	8029	4464	12493	36	3454	3427	6881	50
Vitenskapelige høyskoler	1358	526	1884	28	629	361	990	36
Sum	16432	6623	23055	29	8516	4945	13461	37

* Instituttene er ikke med i dette datagrunnlaget

midlertidige stillinger. Ser man på de vitenskapelige stillingene, er andelen oppe i 37 prosent. Det er i første rekke på universitetene andelen midlertidige tilsatte er høy. Femti prosent av de vitenskapelige stillingene her er tidsbegrensede. Andelen er derimot lavere ved de statlige høyskolene, hvor 21 prosent av de vitenskapelige stillingene er midlertidige. Forskjellen i andel midlertidig tilsatte mellom universitet/vitenskapelig høyskole og høyskole kan forklares med at rekrutteringsstillingene er å finne på universitetene og de vitenskapelige høyskolene. Doktorgradsstipendiater, post-doc-stipend og tidsbegrensede prosjektstillinger utgjør hovedtyngden av de midlertidige stillingene.

- Kvinner fylte 48 prosent av årsverkene i FOU-sektoren. Kvinneandelen er lavest ved universitetene/vitenskapelige høyskolene og høyest ved høyskolene.
- Den gjennomsnittlige kvinneandelen av lønnsmassen lå noen prosentpoeng lavere enn gjennomsnittlig kvinneandel av årsverkene i 2002.
- Mens 65 prosent av stillingene i gjennomsnitt befant seg på lønnsramme i høyskolene, var andelen 41 prosent i instituttene og på universitetene/vitenskapelige høyskolene.
- Halvparten av de vitenskapelige stillingene ved universitetene og 36 prosent av disse stillingene på de vitenskapelige høyskolene var midlertidige. Hver femte vitenskapelige tilsatt ved høyskolene hadde midlertidig stilling.

2.4 Tilsattes organisasjoner i FOU-sektoren

Det statlige tariffområdet er blant de delene av det norske arbeidsmarkedet som har høyest organisasjonsgrad. I staten samlet var 83 prosent av de tilsatte medlem av en eller annen arbeidstakerorganisasjon (Stokke 2003 og Nergaard 1999). Vi har ingen tall på organisasjonsgraden i FOU og vet derfor ikke om denne er høyere eller lavere enn for staten samlet. Derimot viser tabell 2.2 at 62 prosent av de tilsatte enten var medlem av Forskerforbundet, NTL, Parat eller Utdanningsforbundet. Om de resterende 38 prosentene er medlem i andre organisasjoner eller er uorganiserte, er usikkert. Stort innslag av tilsatte med høyere utdanning tilsier høy organisasjonsgrad, mens studier viser at midlertidig tilsatte og nytilsatte i mindre grad er organisert (Nergaard 1996, 2004).

Alt til noen eller noe til alle-materialet viser at de fleste andre organisasjonene var små på det lokale plan. Blant YS-/LO-/UHO-organisasjonene svarte fire av ti tilsluttvalgte at deres organisasjon utgjorde under fem prosent av de tilsatte. Godt over halvparten av akademikerorganisasjonene oppga under fem prosent av de tilsatte som

medlemmer. Blant de større organisasjonene har trolig Tekna og NITO flere medlemmer på ingeniørutdanningene, mens Sykepleierforbundet kan ha en tilsvarende stilling på læresteder med sykepleieutdanning.

Forskerforbundet er det største forbundet i sektoren og har medlemmer ved samtlige FOU-steder i staten, med unntak av to institutter. Målt opp mot samtlige tilsatte på universitetene/vitenskapelige høyskoler lå deres organisasjonsgrad på 30 prosent. Forskerforbundets organisasjonsgrad på høyskolene lå på 37 prosent og på 27 prosent i instituttene. I spørreundersøkelsene bekreftes dette bildet, åtte av ti forskerforbundstillitsvalgte oppga at de organiserte mer enn 25 prosent av de tilsatte i forhandlingsområdet. Forskerforbundet var størst i de fleste FOU-forhandlingsområdene NTL som organiserer vertikalt, hadde en organisasjonsgrad på 18 prosent ved universitetene, 14 prosent ved høyskolene og 16 prosent i instituttene. Selv om NTL organiserer vertikalt, er hovedtyngden av medlemmene å finne blant de administrative og teknisk tilsatte. På spørsmål om hvor stor andel av de tilsatte organisasjonen organiserte lokalt, svarer tre av fire tillitsvalgte at de organiserer mellom fem og 25 prosent.

Parat organiserer i likhet med NTL vertikalt, eller blant samtlige tilsatte, med hovedvekt på administrative og teknisk tilsatte. Deres organisasjonsgrad varierte fra elleve prosent på universitetene, åtte prosent ved høyskolene til under én prosent ved instituttene. Fra spørreundersøkelsene oppgir åtte av ti tillitsvalgte at de organiserer mellom fem og 25 prosent av de tilsatte i forhandlingsstedet.

Utdanningsforbundet står svakere i FOU-sektoren i forhold til sin sterke stilling i grunnskolen og den videregående opplæringen. På universitetene utgjør de litt over én prosent av de tilsatte, mens de organiserer om lag åtte prosent på høyskolene. I de statlige instituttene organiserer forbundet tolv prosent, med spesielt stort innslag i Statlig spesialpedagogisk støttesystem. I dette forhandlingsstedet var godt over halvparten av de tilsatte medlem av Utdanningsforbundet.

Tabell 2.2 Oversikt over antall medlemmer i FOU-sektoren for Forskerforbundet, NTL, Parat og Utdanningsforbundet. Per 1. oktober 2002.

	Samlet Medlemstall	Universiteter og vitenskapelige høyskoler	Statlige høyskoler (inkl. kunsthøyskoler)	Institutter/ annet
Forskerforbundet	8434	4332	3299	803
NTL	4307	2560	1214	533
Parat	2517	1654	704	159
Utdanningsforbundet	1236	155	680	401
Samlet	16494	8692	5887	1896
Antall tilsatte i FOU sektoren 2002**	26664	14377	8887	3400 *

* Estimert tall

** NSD sin database for 2002.

3 Holdninger i forhandlingene

Kapitlet går nærmere inn på de lokale aktørenes holdninger i den lokale lønnsdannelsen. Med dette menes at vi skal se litt nærmere på likheter og forskjeller på hvilke mål de hadde med 2.3.3-forhandlingene, hvilke kriterier de mente burde legges til grunn i lønnsdannelsen, hvilken fordelingsprofil de mente burde legges til grunn og hvor store de lokale tilleggene burde være. For måldimensjonen ønsket vi spesielt å se nærmere på hvordan partene prioriterte mellom belønning og fordeling, og hvorledes man skilte mellom mål knyttet til individuelle stillingsinnehavere og mål knyttet stillingsgrupper. På hvilke kriterier partene mente burde legges til grunn, ønsket vi å se nærmere på om disse var knyttet til eksterne faktorer, stillingen eller de som fylte stillingen i form av personbaserte kriterier. Blant annet var vi interessert i å se om det var de samme kriteriene som partene mente burde legges til grunn i lønnsdannelsen, eller om det var store forskjeller på tvers og langsmed forhandlingsbordene. Hvor store de lokale tilleggene kunne være og hvordan profilen burde være, henger naturlig nok sammen, ettersom potten kan deles på mange forskjellige måter. Innledningsvis beskrev vi den lokale lønnspotten som en kake som kunne deles i mange små stykker eller i få store, spørsmålet er om man er enige om hvor mange eller hvor få stykker kaken bør deles i.

3.1 Hvilke mål hadde man med forhandlingene?

Vi ba partene ta stilling til forhåndsdefinerte mål og angi hvor viktige eller lite viktige disse var for forhandlingene.⁶ Respondentene skulle ikke selv prioritere mellom målene, men ta stilling til hvert enkelt mål og angi hvor viktig eller lite viktig de syntes det var. Med andre ord er det ingen målrangering foretatt av respondentene, noe som ville være vanskelig med så mange ulike og kryssende målsettinger.

⁶ Arbeidsgiverne fikk følgende spørsmål: Angi hvor viktig eller lite viktig du mener hvert av disse (12) målene var for din virksomhet i forbindelse med 2.3.3-forhandlingene høsten 2002. De tillitsvalgte fikk følgende spørsmål: Angi hvor viktig eller lite viktig du mener hvert av disse (10) målene var for din organisasjon i forbindelse med 2.3.3-forhandlingene høsten 2002. Begge spørsmålene hadde følgende svaralternativer: svært viktig – ganske viktig – verken viktig eller uviktig – ganske lite viktig – svært lite viktig – ikke sikker.

Istedenfor har vi lagd indekser basert på gjennomsnittberegninger, hvor svært lite viktig er ett poeng, mens svært viktig er fem poeng. Kort sagt, jo høyere poengsum, desto viktigere anses det enkelte mål for arbeidsgiverne og de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte

Målene som de tillitsvalgte skulle ta stilling til, varierte mellom fordeling mellom medlemmer eller tilsatte, belønning for innsats eller effektivitet samt lønnspolitiske

Tabell 3.1 Tillitsvalgtes mål med de lokale forhandlingene* Staten samlet. FOU. FOU-forbund. (n=732 og n=174 FOU).

	Tillitsvalgte		FF	NTL	Parat	UTF	Andre AKA	Andre LO/YS/UHO
	Staten	FOU						
At tilleggene bidro til å rette opp uønskede skjevheter	4,3	4,2	4,0	4,5	4,6	4,1	3,8	4,3
At medlemmer som gjør en god jobb fikk lokale tillegg	4,2	4,2	4,4	4,0	4,1	3,6	4,3	4,2
At medlemmer med gode resultater og god innsats fikk tillegg	4,1	4,1	4,5	3,9	4,0	3,7	4,2	4,0
At organisasjonene opprettholdt eller økte andel av samlet lønnsvekst (pro rata)	3,9	3,9	4,2	3,8	3,9	3,6	3,7	3,7
At tilleggene ble gitt slik at de oppfylte den omforente lønnspolitikken	3,6	3,8	3,9	3,8	4,0	3,9	3,4	3,8
At flest mulig av medlemmene fikk lokale tillegg	3,8	3,7	3,6	3,9	3,8	4,1	3,8	3,6
At medlemmer i prioriterte stillingsgrupper fikk lokale tillegg	3,5	3,5	3,8	3,7	3,2	3,4	3,5	3,6
At tilleggene ble gitt på en slik måte at de ikke skapte misnøye blant medlemmene	3,6	3,5	3,4	3,9	3,5	3,9	3,4	3,2
At nøkkelpersonell fikk lokale tillegg	3,5	3,3	3,6	3,0	3,4	2,8	3,6	3,2
At enkelte av medlemmene fikk store lokale tillegg	3,2	3,2	3,7	2,7	3,0	2,6	3,4	3,3

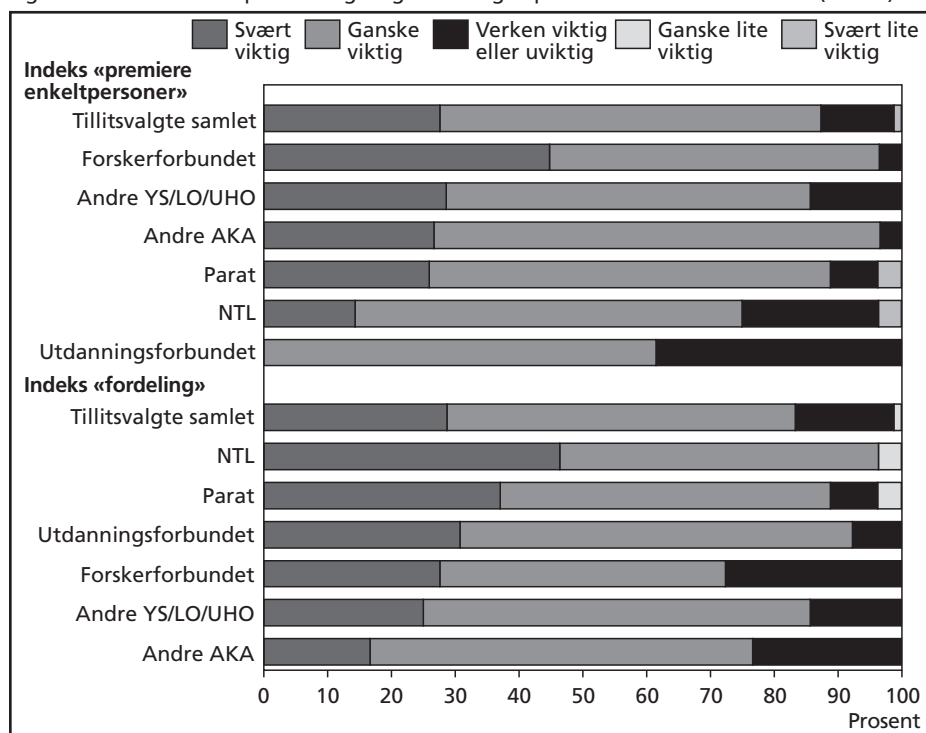
* De som ikke hadde svart på spørsmålet, har fylt ut to svaralternativer eller svart ikke sikker har blitt omkodet til 3 poeng (verken viktig eller uviktig). For hver av målene er det en håndfull respondenter som har gjort dette.

målsetninger. Tabell 3.1 viser hvordan dette var for tillitsvalgte i staten samlet, for tillitsvalgte i FOU-sektoren og etter forbund i FOU-sektoren.

FOU-tillitsvalgte skiller seg lite i målstrukturen i forhold til tillitsvalgte i staten. Ut fra indeksen er det de samme målene som oppnår høy eller lav skåre i FOU-sektoren som blant tillitsvalgte i staten. Faktiske forskjeller er i første rekke at FOU-tillitsvalgte er mer opptatt av å oppfylle «omforent lønnspolitikk» og mindre opptatt av at «nøkkelpersonell oppnår lokale tillegg» enn tillitsvalgte i andre statlige virksomhetsområder.

Innad i FOU-sektoren er det derimot noe større forskjeller. For det første var Parat og NTL mer opptatt av å utjevne skjevheter enn de mindre akademikerorganisasjonene. Forskerforbundets tillitsvalgte var mest opptatt av belønningsdimensjonen. Både på «god jobb» og «gode resultater og god innsats» skårer de høyest, mens Utdanningsforbundets tillitsvalgte skårer lavest på disse målindeksene. Tilsvarende er det blant tillitsvalgte tilhørende disse forbundene man finner de som er mest eller minst opptatt av å oppnå eller overgå *pro rata* i de lokale forhandlingene. Bildet er helt motsatt når det gjelder «flest mulig av medlemmene». For Utdanningsforbundets tillitsvalgte er dette et sentralt mål – mens det blant Forskerforbundets

Figur 3.1 Indekser over premierings- og fordelingsaspekter – etter FOU-forbund (n=174).



tillitsvalgte skårer lavere. Ser man de belønningsorienterte og fordelingsorienterte målene⁷ i sammenheng, kan man sette opp en figur som vist i figur 3.1.

For det første er FOU samlet-fordelingen i figur 3.1 lik den man finner i staten samlet (ikke vist). Om lag en tredel av organisasjonene i staten svarte svært viktig på premiering, mens en tredel svarer svært viktig på fordelingsindeksen. For hovedsammenslutningene i det statlige tariffområdet var forskjellene størst mellom akademikertillitsvalgte på den ene siden og LO-tillitsvalgte på den andre siden. Mens LO-tillitsvalgte var minst opptatt av premiering i de lokale forhandlingene i staten, er det Utdanningsforbundets tillitsvalgte som var minst opptatt av det i FOU-sektoren. Tilsvarende ser man at det er Forskerforbundets tillitsvalgte som er mest opptatt av premieringsaspektet blant akademikerorganisasjonene. For småforbundene til LO/YS/UHO kommer det også frem nyanser. Disse er like opptatt av premieringsaspektet som de mindre akademikerforbundene. På fordelingsdimensjonen derimot legger Forskerforbundet seg nærmere de andre store FOU-forbundene, mens de mindre akademikerorganisasjonene skårer lavere.

- Tillitsvalgte i FOU-sektoren har stort sett de samme målene med 2.3.3-forhandlingene som tillitsvalgte andre steder i staten.
- Mellom det å bruke den lokale lønnsdannelsen som premiering av enkeltpersoner eller fordeling mellom flere tilsatte, er det Forskerforbundet og Utdanningsforbundet som danner ytterpunktene. Forskerforbundets tillitsvalgte hadde i sterkere grad som mål å belønne enkeltpersoner, mens Utdanningsforbundets tillitsvalgte var minst opptatt av dette.

Arbeidsgiverne

De ulike målsettingene som arbeidsgiverne skulle ta stilling til var relatert til enkeltpersoner, stillingsgrupper eller en videre lønnspolitisk fortolkning (sentrale føringer, omforent lønnspolitikk, likelønnsproblematikk). I tillegg ble det tatt med mål som også kunne la seg løse gjennom andre deler av HTA. Blant annet ba vi de ta stilling til målet om å rekruttere og beholde kompetanse og å belønne tilsatte som har fått endret sine ansvarsområder. Dette er det som kjent fra forrige kapittel også mulig å benytte 2.3.4-forhandlingene til.

For det første er det små forskjeller mellom arbeidsgiverne i FOU-sektoren og deres arbeidsgiverkolleger ellers i staten. Det fremste målet i staten, FOU-sektoren samlet og i de tre delsektorene er å «heve lønn for enkeltpersoner som gjør en særskilt

⁷ De to dimensjonene er satt sammen som indekser basert på følgende delmål: Fordeling = flest mulig av medlemmene + unngå misnøye blant medlemmene + rette opp uønskede skjevheter. Premiere = enkeltmedlemmer oppnår store tillegg + medlemmer som gjør en god jobb + god innsats og arbeidsresultater + nøkkelpersonell.

innsats». Godt over halvparten av de lokale FOU-arbeidsgiverne sier at dette var svært viktig. Høyest skåre ligger på mål knyttet til enkeltpersoner. Stillingsgrupperelaterte mål skårer lavere på indeksen, i FOU-sektoren, som i staten for øvrig.

Forskjellen mellom FOU-arbeidsgivere og staten er størst på målene om «enkeltpersoner som har fått endret ansvarsområde», «stillingsgrupper som har fått endret arbeidsområder» og «å beholde stillingsgrupper». Arbeidsgiverne i FOU-sektoren skårer lavere på indeksene her enn staten samlet. Også målet om å «beholde enkeltpersoner» skårer lavere i FOU. Dette kan tolkes som at arbeidsgiverne i FOU er mindre redd for å miste enkeltpersoner eller stillingsgrupper. Kanskje var tilgangen på ny relevant arbeidskraft i FOU-sektoren bedre enn i de andre statlige virksomhetsområdene. Ut fra arbeidsgivernes målindeks kan det se slik ut. Heller ikke endringsaspektet ser FOU-arbeidsgiverne på samme måte som de andre statlige områdene. Dette kan kanskje forklares med at det er mindre endringer i FOU-sektoren og dermed også mindre viktig å premiere endringer for enkelttilsatte eller grupper. Sett i lys av bruken av 2.3.4-forhandlinger i FOU-sektoren, som også kan brukes

Tabell 3.2 Arbeidsgivernes mål med de lokale forhandlingene. * Staten samlet. FOU. FOU delsektor. (n=196 og n=41 FOU). Heve lønn for (å) ...

	Arbeidsgivere		Universiteter og vitenskapelige høyskoler	Høgskoler	Institutter/ annet
	Staten	FOU			
Enkeltpersoner som gjør en særskilt innsats	4,6	4,6	4,4	4,6	4,5
Ut fra omforent lønnspolitikk	4,0	4,1	4,0	4,3	3,9
Beholde enkeltpersoner	4,1	3,8	4,1	3,6	4,1
Enkeltpersoner for å utjevne skjevheter	3,9	3,7	3,3	3,6	4,1
Etter de sentrale føringene	3,7	3,6	3,8	3,4	3,9
Enkeltpersoner som tar kompetanseutvikling	3,6	3,6	3,6	3,4	3,8
Stillingsgrupper for å utjevne skjevheter	3,3	3,5	3,0	3,7	3,4
Rekruttere særskilt kompetanse	3,3	3,4	3,7	3,3	3,5
Enkeltpersoner som har fått endret ansvarsområde	3,7	3,3	3,5	3,2	3,5
Stillingsgrupper ut i fra likelønnsperspektiv	3,0	3,3	3,3	3,3	3,2
Stillingsgrupper som har fått endret arbeidsoppgaver	3,0	2,6	2,6	2,6	2,6
Beholde stillingsgrupper	2,9	2,5	2,3	2,6	2,6

* De som ikke hadde svart på spørsmålet, har fylt ut to svaralternativer eller svart ikke sikker har blitt omkodet til 3 poeng (verken viktig eller uviktig). For hver av målene er det en håndfull respondenter som har gjort dette.

ved vesentlige endringer, brukte man denne muligheten mindre enn i de andre virksomhetsområdene i 2002.

Ser man på forskjeller i målstruktur innad i FOU-sektoren, er forskjellen mellom de tre delsektorene størst på «omforent lønnspolitikk» (viktigst på høgskolene), «beholde enkeltpersoner» (minst viktig på høgskolene), utjevne skjevheter for enkeltpersoner og for stillingsgrupper (minst viktig på universitetene/vitenskapelige høgskolene, mest på høgskolene). Slik sett kan det se ut til at arbeidsgiverne i høgskolene hadde en noe mer fordelingsorientert målstruktur enn kollegene på universitetene og på de vitenskapelige høgskolene.

- Det er små forskjeller i målstruktur mellom FOU og de andre statlige arbeidsgiverne. Der det er forskjeller, er FOU mindre opptatt av å beholde arbeidskraft og belønne tilsatte som har fått endret sine arbeidsoppgaver enn de andre statlige arbeidsgiverne.
- Innad i FOU-sektoren kan det se ut til at høgskolene hadde en noe mer fordelingsorientert målstruktur enn arbeidsgiverne på universiteter/vitenskapelige høgskoler.

3.2 Hvilke kriterier mente man burde legges til grunn?

Hva var det de lokale partene mente burde legges til grunn for at noen skulle oppnå lokale lønnstillegg? Både tillitsvalgte og arbeidsgivere fikk i alt 26 forskjellige kriterier⁸ som de skulle ta stilling til. Grovt sett kan kriteriene deles i tre; markedsbaserte kriterier, stillingsbaserte kriterier og personbaserte kriterier. I tillegg kommer et kriterium som er vanskelig å klassifisere; likelønn mellom kvinner og menn. De forskjellige kriteriene er blitt gjort om til indekser for å se om det er forskjeller mellom organisasjonene, eller om det finnes kriterier der FOU-sektoren skiller seg fra de andre delene av staten. I tillegg til indeksene har vi tatt ut de fem kriteriene som hadde den høyeste prosentvise andelen som svarte svært viktig.

Tillitsvalgte

Tabell 3.3 er bygd opp på samme måte som de foregående indeksene. Jo høyere poengsum, desto større legitimitet hadde kriteriene blant de tillitsvalgte.

⁸ Spørsmålet var som følger: Angi hvor viktig eller lite viktig du mener hver av disse kriteriene bør være for lønnstillegg i 2.3.3-forhandlingene (svært viktig – ganske viktig – verken viktig eller uviktig – ganske lite viktig – svært lite viktig)

Tabell 3.3 Indekser over hvilke kriterier de tillitsvalgte mener bør gi uttelling i den lokale lønnsdannelsen. Staten samlet. FOU. FOU etter forbund. (n= 732 staten og n=174 FOU)

	Kriterie- type	Tillitsvalgte		FF	NTL	Parat	UTF	Andre AKA	Andre LO/YS/UHO
		Staten	FOU						
Likelønn mellom kvinner og menn	kjønn	4,3	4,4	4,1	4,9	4,6	4,7	3,9	4,6
Faglig dyktighet	person	4,4	4,4	4,4	4,2	4,4	4,3	4,4	4,4
Gode arbeidsresultater	person	4,2	4,2	4,4	3,9	4,3	3,6	4,4	4,1
Initiativ og kreativitet	person	4,1	4,2	4,1	3,9	4,2	3,9	4,4	4,3
Vilje og evne til kompetanseutvikling	person	4,0	4,1	4,0	4,0	4,4	4,3	4,1	4,1
Flink til å kommunisere/ samarbeide	person	4,1	4,1	3,9	4,2	4,2	4,0	4,2	4,3
Gode lederegenskaper	person	4,0	4,1	4,1	3,9	4,3	3,7	4,0	4,0
Selvstendighet i arbeidssituasjonen	person	4,0	4,0	3,9	3,9	4,4	3,8	3,9	3,9
Omstillingsevne	person	4,0	4,0	3,9	3,8	4,3	3,8	4,0	3,9
Flink til å få jobben unna	person	4,0	3,9	3,9	3,8	4,0	3,3	4,1	3,9
Stor belastning i arbeidssituasjonen	stilling	3,8	3,8	3,7	4,0	3,9	3,5	3,9	3,9
Holde tidsfrister	person	3,7	3,7	3,6	3,8	3,8	3,2	3,8	3,4
Utdanning	stilling	3,7	3,7	3,9	3,3	3,6	4,3	3,7	3,7
Lederansvar	stilling	3,6	3,6	3,7	3,5	3,7	3,6	3,8	3,6
Stillinger med høy etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,7	3,6	3,8	3,4	3,5	3,7	3,8	3,5
Spesielle arbeidsoppgaver	stilling	3,5	3,6	3,6	3,6	3,5	3,6	3,6	4,0
Gode sosiale egenskaper	person	3,6	3,5	3,3	3,8	3,6	3,2	3,6	3,5
Sosial og fysisk risiko	stilling	3,5	3,5	3,6	3,3	3,3	3,5	3,8	3,4
Personalansvar	stilling	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5	3,5
Flink til å overholde budsjettmål	person	3,3	3,4	3,5	3,4	3,7	3,0	3,3	3,3
Stillinger med høy turnover	stilling	3,5	3,3	3,3	3,4	3,3	3,2	3,4	3,3
Budsjettansvar	stilling	3,1	3,3	3,2	3,3	3,5	3,2	3,3	3,3
Ansiennitet/ tjenestetid	stilling	3,2	3,2	2,8	3,6	3,3	3,6	3,3	3,4
Stillinger som er bedre betalt ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,1	3,1	3,0	3,4	3,2	3,1	3,0	3,2
Stillinger med store opplæringskostnader	marked	3,0	2,9	3,0	3,0	2,9	2,8	3,0	2,9
Ensformighet i arbeidssituasjonen	stilling	2,7	2,8	2,4	3,4	3,0	2,4	2,8	2,9

For det første er det heller ikke i tabell 3.3 store forskjeller mellom FOU-tillitsvalgte og tillitsvalgte i staten. De FOU-tillitsvalgte har «likelønn mellom kvinner og menn» som det kriteriet som skårer høyest, mens det ellers i staten er faglig dyktighet. De to kriteriene har byttet plass. Når det gjelder likelønn mellom kvinner og menn i FOU-sektoren, er det NTL og Utdanningsforbundet som gir dette størst legitimitet, mens Forskerforbundet og andre akademikerorganisasjoner tillegger det minst vekt. Det var også i disse to organisasjonene majoriteten av de tillitsvalgte var menn. Ellers ser man i FOU-sektoren, som i staten for øvrig, at det er de personbaserte kriteriene som kommer ut med høyest skåre. Slik ser det ut til at de FOU-tillitsvalgte også mener at den lokale lønnsdannelsen bør baseres på individuelle eller personlige egenskaper. Sammenlikner vi FOU-organisasjonene, skiller Utdanningsforbundet seg noe fra de andre, med sterk vekt på utdanning – og mindre vekt på effektivitetsbaserte kriterier som «få jobben unna» eller det «å holde tidsfrister».

En annen metode for å måle hvor viktig eller lite viktig hvert enkelt kriterium, er å se på den prosentvise andelen som mente at kriteriet burde være svært viktig for lokale tillegg. I tabell 3.4 er dette satt opp for samtlige tillitsvalgte i staten, FOU-tillitsvalgte samlet og for hvert av forbundene i FOU-sektoren, over de høyeste

Tabell 3.4 Topp 5 (av 26) kriterier som tillitsvalgte i Staten samlet og FOU-sektoren mener bør gi uttelling i den lokale lønnsdannelsen. Prosentvis andel svært viktig

Staten samlet Likelønn mellom kvinner og menn 58 Faglig dyktighet 47 Gode arbeidsresultater 35 Flink til å kommunisere/samarbeide 32 Gode lederegenskaper 31	FOU samlet Likelønn mellom kvinner og menn 60 Faglig dyktighet 43 Flink til å kommunisere/samarbeide 31 Vilje og evne til kompetanseutvikling 29 Gode arbeidsresultater 28
NTL Likelønn mellom kvinner og menn 93 Faglig dyktighet 33 Flink til å kommunisere/samarbeide 33 Stor belastning i arbeidssituasjonen 27 Gode lederegenskaper 26	Forskerforbundet Faglig dyktighet 54 Gode arbeidsresultater 47 Likelønn mellom kvinner og menn 39 Gode lederegenskaper 28 Utdanning 28
Parat Likelønn mellom kvinner og menn 70 Vilje og evne til kompetanseutvikling 54 Selvstendighet i arbeidssituasjonen 44 Faglig dyktighet 44 Flink til å kommunisere/samarbeide 41	Utdanningsforbundet Likelønn mellom kvinner og menn 77 Utdanning 50 Vilje og evne til kompetanseutvikling 39 Faglig dyktighet 39 Flink til å kommunisere/samarbeide 23
Andre LO/YS/UHO Likelønn mellom kvinner og menn 75 Faglig dyktighet 43 Flink til å kommunisere/samarbeide 43 Initiativ og kreativitet 39 Vilje og evne til kompetanseutvikling 32	Andre akademiker Faglig dyktighet 50 Initiativ og kreativitet 40 Gode arbeidsresultater 37 Flink til å kommunisere/samarbeide 30 Vilje og evne til kompetanseutvikling 27

prosentvis andelene som mente kriteriet burde være svært viktig i den lokale lønnsdannelsen.

Sammenstillter man Staten samlet med FOU samlet, ser man at «gode lederegenskaper» ikke er inne på Topp 5 FOU-listen; isteden mener de FOU-tillitsvalgte at «vilje og evne til kompetanseutvikling» bør legges til grunn i den lokale lønnsdannelsen. Likelønnskriteriet varierer fra 93 prosent som mener det er svært viktig blant NTL-tillitsvalgte, til 26 prosent blant andre akademikerorganisasjoner (ikke på Topp 5-listen). Mens ni at ti NTL-tillitsvalgte i sektoren mente dette bør være svært viktig, mente hver fjerde akademikertillitsvalgte det samme. Derimot er samtlige organisasjoner enige om at faglig dyktighet bør legges til grunn i lønnsdannelsen. Flink til å kommunisere og samarbeide er også inne på samtlige Topp 5-lister, med unntak av Forskerforbundet, som hadde utdanning blant sine topp 5.

De tillitsvalgte i FOU-sektoren mener i stor grad at det er de samme kriteriene som skal legges til grunn i den lokale lønnsdannelsen som det de andre statstillitsvalgte gjør. Mens de statstillitsvalgte har «gode lederegenskaper» på sin Topp 5-liste, har FOU-tillitsvalgte «vilje og evne til kompetanseutvikling».

- Innad i sektoren er det de personbaserte kriteriene man mente burde legges til grunn, sammen med likelønn. NTL-tillitsvalgte var mest opptatt av likelønn, mens Forskerforbundet mente gode arbeidsresultater og faglig dyktighet burde veie mest.

Arbeidsgiverne

Tabell 3.5 er bygd opp på samme måte som de foregående indeksene. Jo høyere poengsum, desto større legitimitet hadde kriteriene blant arbeidsgiverne.

FOU-arbeidsgiverne skiller seg lite fra resten av staten på hvilke kriterier de mener bør legges til grunn i den lokale lønnsdannelsen. Unntakene er arbeidsgiverne utenfor FOU, som legger noe større vekt på «stillinger med høy etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet», mens FOU-arbeidsgiverne er mindre opptatt av tidsfrister, stillinger som er bedre betalt ellers i arbeidsmarkedet og å holde på stillinger med høy turnover. FOU-arbeidsgiverne er slik sett mindre opptatt av de markedsbaserte kriteriene enn arbeidsgiverne ellers i staten, selv om heller ikke de var særlig opptatt av markeds-kriteriene. Sett i lys av forskjellene på målstruktur mellom FOU og de andre statlige virksomhetsområdene (avsnitt 3.1), kan det tyde på at FOU-arbeidsgiverne ikke betraktet nyrekruttering eller tilgangen på kompetent arbeidskraft som et like stort problem som lederne i andre statlige virksomheter.

Arbeidsgiverne i staten samlet og i FOU-sektoren samlet har fire av de fem samme kriteriene inne på sine lister: gode arbeidsresultater, faglig dyktighet, gode lederegenskaper og likelønn mellom kvinner og menn. Derimot mente de statlige

Tabell 3.5 Indekser over hvilke kriterier arbeidsgiverne mener bør gi uttelling i den lokale lønndannelsen. Staten samlet. FOU. FOU etter delsektor. (n= 198 staten og n=41 FOU)

	Kriterie- type	Arbeidsgivere		Universiteter og vitenskapelige høgskoler	Høg- skoler	Institutter/ annet
		Staten	FOU			
Faglig dyktighet	person	4,5	4,5	4,4	4,6	4,5
Gode lederegenskaper	person	4,4	4,5	4,6	4,6	4,4
Gode arbeidsresultater	person	4,5	4,5	4,0	4,6	4,6
Initiativ og kreativitet	person	4,4	4,5	4,3	4,5	4,5
Likelønn mellom kvinner og menn	kjønn	4,3	4,3	4,0	4,4	4,4
Omstillingsevne	person	4,4	4,3	4,0	4,3	4,5
Flink til å kommunisere /samarbeide	person	4,3	4,3	4,6	4,2	4,2
Flink til å få jobben unna	person	4,2	4,2	4,1	4,3	4,2
Vilje og evne til kompetanseutvikling	person	4,1	4,1	4,0	4,1	4,2
Selvstendighet i arbeidssituasjonen	stilling	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0
Gode sosiale egenskaper	person	3,8	3,9	3,6	3,9	4,0
Stillinger med høy etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet	marked	4,0	3,8	3,9	3,7	4,0
Flink til å overholde budsjettmål	person	3,9	3,8	4,1	3,6	3,9
Lederansvar	stilling	3,9	3,8	3,6	3,8	3,9
Holde tidsfrister	person	4,0	3,7	4,0	3,4	4,2
Personalansvar	stilling	3,6	3,6	3,4	3,5	3,9
Utdanning	stilling	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Stor belastning i arbeidssituasjonen	stilling	3,6	3,5	3,1	3,5	3,8
Spesielle arbeidsoppgaver	stilling	3,3	3,3	3,1	3,1	3,6
Stillinger som er bedre betalt ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,5	3,3	3,0	3,1	3,6
Budsjettansvar	stilling	3,2	3,2	3,0	3,1	3,5
Stillinger med høy turnover	marked	3,6	3,1	2,7	3,0	3,4
Stillinger med store opplæringskostnader	marked	3,1	3,0	2,9	3,1	3,0
Sosial og fysisk risiko	stilling	2,9	2,7	2,4	2,7	2,8
Ansiennitet/tjenestetid	stilling	2,3	2,4	2,3	2,2	2,6
Ensformighet i arbeidssituasjonen	stilling	2,5	2,2	2,3	2,1	2,2

Tabell 3.6 Topp 5-kriterier (av 26) som arbeidsgivere i Staten samlet og FOU-sektoren og del-sektorer mener bør gi uttelling i den lokale lønnsdannelsen. Prosentvis andel svært viktig. (n=198 og n=41).

Staten samlet Gode arbeidsresultater 62 Faglig dyktighet 54 Gode lederegenskaper 50 Likelønn mellom kvinner og menn 50 Omstillingsevne 47	FOU samlet Gode arbeidsresultater 62 Gode lederegenskaper 59 Faglig dyktighet 56 Likelønn mellom kvinner og menn 51 Initiativ og kreativitet 49
Universiteter/vitenskapelige høyskoler Gode lederegenskaper 71 Flink til å kommunisere/samarbeide 71 Gode arbeidsresultater 60 Faglig dyktighet 57 Omstillingsevne 50	Høyskoler Faglig dyktighet 62 Gode lederegenskaper 62 Gode arbeidsresultater 62 Likelønn mellom kvinner og menn 57 Initiativ og kreativitet 52
Institutter/annet Gode arbeidsresultater 62 Likelønn mellom kvinner og menn 54 Faglig dyktighet 46 Omstillingsevne 46 Gode lederegenskaper 46	

arbeidsgiverne at omstillingsevne burde legges til grunn, mens FOU-arbeidsgivere har initiativ og kreativitet på sin liste. Selv om FOU-sektoren samlet har «likelønn mellom kvinner og menn» på sin liste, er det bare instituttene som har «likelønn» på sin Topp 5-liste. Derimot har samtlige arbeidsgiverne «gode lederegenskaper» på sin Topp 5-liste.

- Arbeidsgiverne i FOU-sektoren skiller seg heller ikke fra de andre statlige arbeidsgiverne på kriteriene. De er mindre opptatt av de markedsmessige kriteriene enn de andre statlige virksomhetslederne. Sammen med forskjellene i mål (avsnitt 3.1) ser det ut til at FOU-arbeidsgiverne ikke fryktet å miste kompetanse på samme måte som de andre statlige arbeidsgivere.

3.3 Hvilken fordelingsprofil hadde legitimitet?

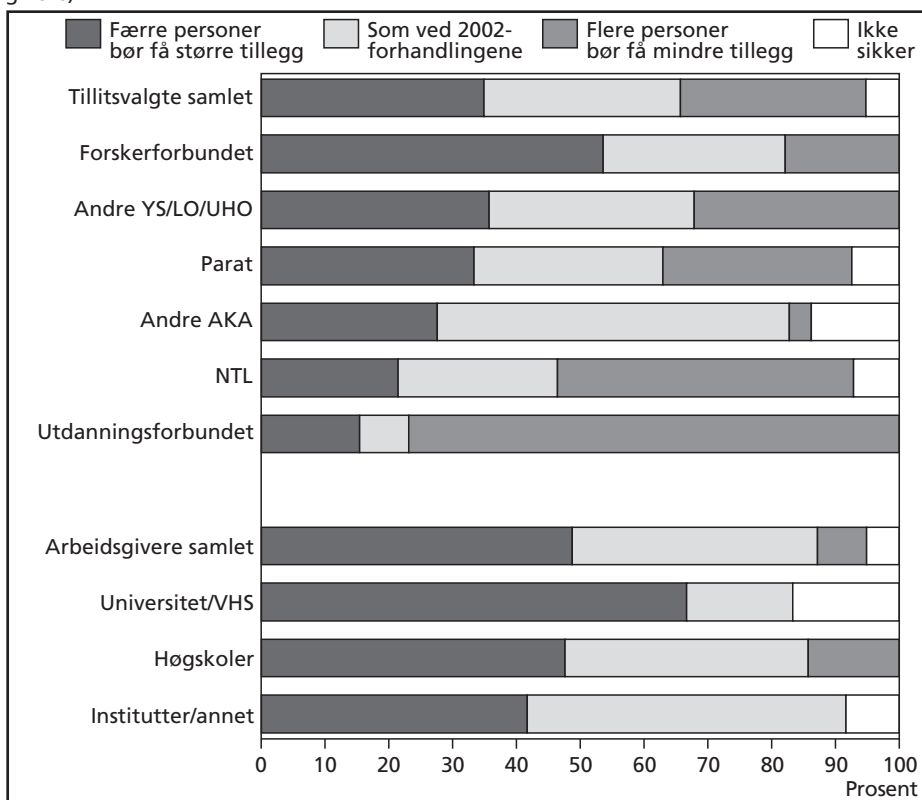
Spørsmålet om lønnsdifferensiering kan kort og godt oppsummeres med spørsmålet: Alt til noen eller noe til alle? Den lokale potten er kjent, og spørsmålet er om den skal deles opp i få og store biter (alt til noen) eller i mange mindre biter (noe til alle). I staten samlet fordelte dette seg som følger: Arbeidsgiverne delte seg grovt sett i to: enten synes de at færre personer burde få større tillegg, eller så synes de

fordelingen høsten 2002 hadde passende profil. Det var en marginal andel som ønsker en sterkere spredning på midlene, og disse arbeidsgiverne finnes i FOU-sektoren.

De tillitsvalgte i staten samlet delte seg i tre: en tredel ønsker en mer selektiv fordeling (alt til noen), en tredel er fornøyd, mens en tredel mener at det burde være en mer ekstensiv fordeling enn det som fant sted høsten 2002 (noe til alle). Mellom hovedsammenslutningene var det LO-tillitsvalgte som i sterkest grad mente at potten heller burde deles på flere, mens akademikertillitsvalgte mente at potten heller burde vært fordelt på færre tilsatte, men da med større tillegg.

Svarprofilen i FOU-sektoren skiller seg heller ikke fra resten av det statlige tariffområdet (figur 3.2). Arbeidsgiverne er delt i to, og det er i høgskolene man finner arbeidsgivere som mente at potten ble distribuert på for få tilsatte. Som for de tillitsvalgte i staten deler de FOU-tillitsvalgte seg i tre: en tredel ønsker en mer selektiv fordeling, en tredel er fornøyd, mens en tredel mener at det burde være en mer ekstensiv fordeling enn det som fant sted høsten 2002 .

Figur 3.2 Hvordan synes du differensieringen bør være? (n= 174 tillitsvalgte og n= 41 arbeidsgivere)



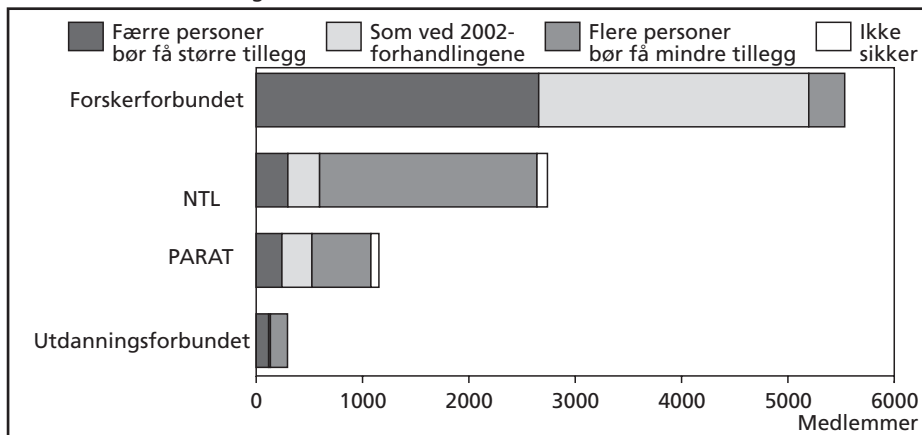
Dersom man legger til grunn at arbeidsgivere som mente profilen fra 2002 var god, og man er fornøyd med denne, ser vi at det blant instituttene er flere som vil ha fordeling lik den i 2002 enn en ytterligere differensiering. For de andre delsektorene er det flere arbeidsgivere som heller ønsker en ytterligere differensiering (mer penger til færre tilsatte) enn fordelingsprofilen fra 2002. Arbeidsgiverne på universitetene/vitenskapelige høyskolene er klarest på at de ønsker ytterligere differensiering enn den som skjedde i 2002.

Tar vi for oss FOU-organisasjonene, kommer forskjellene klarere frem. Forskerforbundet har en høyere andel (54 prosent) som synes at færre personer heller burde få mer midler, enn det arbeidsgiversiden har (48 prosent). I den andre ytterkanten finner man Utdanningsforbundet, hvor fire av fem tillitsvalgte heller ønsker en sterkere fordeling enn den som skjedde i 2002. Legger vi til grunn de som mente profilen fra 2002 var god, er det akademikerforbundene utenfor Forskerforbundet som skiller seg ut. Godt over halvparten av disse syntes fordelingsprofilen var god.

De forskjellige organisasjonene varierer stort i størrelse. I figur 3.3 er de tillitsvalgtes svar vektet ut fra hvor mange medlemmer de representerte i forhandlingene. Figuren gir slik sett et bedre bilde av det relative styrkeforholdet.

Forskerforbundets svarprofil endres ved at det er langt flere som svarer at fordelingsprofilen var passende. De 29 prosentene som svarte «som ved 2002-forhandlingene», representerte 46 prosent av medlemmene i utvalget. På den andre siden viser det seg at de 18 prosentene av Forskerforbundets tillitsvalgte som mente «flere personer bør få mindre tillegg» kun representerte seks prosent av medlemmene i utvalget. For NTL derimot er virkningen motsatt. Mens 46 prosent av de tillitsvalgte mente at flere heller burde få mindre tillegg, representerer disse tillitsvalgte 75 prosent av NTL-medlemmene i utvalget. Den samme effekten finner man hos Parat;

Figur 3.3 Hvordan synes du differensieringen bør være? Etter antall medlemmer organisasjonene hadde i forhandlingene (n= 98)



mens 30 prosent av de tillitsvalgte mente det var bedre med «noe til alle», representerer disse tillitsvalgte i underkant av halvparten av Parats medlemmer. For Utdanningsforbundet snus også bildet når vi vekter de tillitsvalgtes svar etter antall medlemmer. De 15 prosent tillitsvalgte som mente det var bedre med «alt til noen», representerer 40 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer i utvalget.

Gitt de forskjellige fordelingsprofilene partene ønsker, er det interessant å se hva som oppfattes som et normalt eller «vanlig» 2.3.3-tillegg. I staten samlet svarte åtte av ti tillitsvalgte og arbeidsgivere 2–3 lønnstrinn som et vanlig tillegg. Arbeidsgiverne og akademikernes tillitsvalgte tenderte i noe større grad å si tre lønnstrinn, enn de tillitsvalgte fra de tre andre hovedsammenslutningene. I FOU er svarfordelingen nokså lik. Åtte av ti arbeidsgivere og åtte av ti tillitsvalgte mener 2–3 lønnstrinn bør være det vanligste eller mest brukte tillegget. FOU-arbeidsgiverne er noe mindre opptatt av at normaltillegget skal være på tre lønnstrinn enn de andre statlige arbeidsgiverne. De mest interessante skillelinjene synes faktisk å gå innad hos akademikerne. En tredel av Forskerforbundets tillitsvalgte mente to lønnstrinn, mens to tredeler av de andre akademikerne mente to lønnstrinn. Utdanningsforbundet og småforbundene (Akademikerne og UHO/LO/YS) er de som i sterkest grad mente to lønnstrinn burde være normaltillegget (ikke vist).

- Fordelingsprofilens legitimitet er omtrent den samme i FOU-sektoren som ellers i staten. De tillitsvalgte deler seg i tre og arbeidsgiverne i to. Forskerforbundet og arbeidsgiverne på Universiteter/vitenskapelige høyskoler er de som i sterkest grad mener at midlene burde differensieres ytterligere. Utdanningsforbundets tillitsvalgte og en mindre andel av høyskolene er de som i sterkest grad mener at flere heller burde få mindre tillegg.
- Vekter man de tillitsvalgtes svar etter hvor mange medlemmer de representerte i forhandlingene, endres svarprofilen radikalt. For Forskerforbundet er det da langt flere som var fornøyd med oppgjøret, mens Parat og NTL ønsker en ytterligere fordeling av den lokale potten (noe til alle). For Utdanningsforbundet snur dette, ved at andelen, målt i antall medlemmer, øker kraftig for en mer «alt til noen»-profil.

4 Økonomiske resultater av forhandlingene

I dette kapitlet går vi nærmere inn på hvilke kriterier som ga økonomisk uttelling, og hvordan pengene ble fordelt mellom organisasjoner og tilsatte. Vi har her lagt til medlemstallene per 1.10.2002 i forhandlingsstedene til det opprinnelige datamaterialet. Dette gjør det mulig å se fordelingene ut fra hvor mange medlemmer Forskerforbundet, NTL, Parat og Utdanningsforbundet hadde i de forskjellige forhandlingsstedene.

For fordeling har vi lagt til grunn to berekningsprinsipper: brutto og netto. Bruttoberekingene tar utgangspunkt i hele den lokale medlemsmassen, uavhengig om medlemmene reiste krav eller ei, mens nettoberekingene er basert på andel av krav som medlemmene hadde sendt inn. Som det kom frem i avsnitt 1.1, var svarprosenten blant de tillitsvalgte noe forskjellig. Mens 70 prosent av Forskerforbundets og 63 prosent av NTLs medlemmer i sektoren var dekket gjennom lokale tillitsvalgte sine svar, var kun 24 prosent av Utdanningsforbundets medlemmer dekket. Tallmaterialet er derfor mest usikkert for Utdanningsforbundet og Parat (45 prosent av medlemmene i sektoren dekket inn gjennom tillitsvalgtes svar).

4.1 Hvilke kriterier ga økonomisk uttelling?

De lokale partene skulle ta stilling til de samme 26 kriteriene, men denne gangen ut fra spørsmålet: Angi hvor viktig eller lite viktig du mener hvert av disse kriteriene ble for *økonomisk uttelling* for tilsatte/medlemmene i 2.3.3-forhandlingene. Indeksene er konstruert som tidligere; jo høyere poengsum, desto viktigere ble kriteriet for økonomisk uttelling.

Tillitsvalgte

Heller ikke når det gjelder hvilke kriterier som faktisk ga økonomisk uttelling er det store forskjeller mellom det statstillitsvalgte svarte og det de FOU-tillitsvalgte oppga. «Faglig dyktighet» og «gode arbeidsresultater» er de to kriteriene som skårer høyest på indeksene. Leter man etter forskjeller, er det på kriteriene «vilje og evne til kompetanseutvikling», «flink til å få jobben unna» og «stillinger med høy turnover» det er nevneverdige forskjeller. For det førstnevnte kriteriet, som var viktig for FOU-

Tabell 4.1 Hvilke kriterier ga uttelling i de lokale forhandlingene høsten 2002 – Tillitsvalgte staten samlet. Tillitsvalgte FOU. Tillitsvalgte etter FOU-forbund. (n=732 og n=174)

	Kriterie- type	Tillitsvalgte		NTL	Parat	FF	UTF	Andre AKA	Andre LO/YS/UHO
		Staten	FOU						
Faglig dyktighet	person	4,0	4,1	3,9	4,1	4,2	4,0	4,0	4,2
Gode arbeidsresultater	person	3,9	3,9	3,9	3,9	4,1	3,8	3,8	4,0
Initiativ og kreativitet	person	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8	3,5	3,6	3,7
Selvstendighet i arbeidssituasjonen	person	3,5	3,6	3,7	4,0	3,6	3,6	3,4	3,5
Vilje og evne til kompetanseutvikling	person	3,4	3,6	3,5	3,9	3,5	3,8	3,6	3,6
Flink til å kommunisere /samarbeide	person	3,5	3,6	3,7	4,0	3,7	3,8	3,3	3,6
Lederansvar	stilling	3,5	3,6	3,6	3,6	4,0	3,2	3,5	3,5
Omstillingsevne	person	3,5	3,5	3,7	3,6	3,3	3,2	3,4	3,6
Utdanning	stilling	3,4	3,5	3,3	3,5	3,4	4,2	3,3	3,6
Spesielle arbeidsoppgaver	stilling	3,5	3,5	3,4	3,6	3,4	3,5	3,5	3,5
Gode lederegenskaper	person	3,3	3,4	3,4	3,6	3,5	3,4	3,4	3,3
Stor belastning i arbeidssituasjonen	Stilling	3,3	3,4	3,3	3,5	3,4	3,0	3,3	3,4
Likelønn mellom kvinner og menn	kjønn	3,2	3,3	3,6	3,5	3,4	3,6	3,2	3,3
Personalansvar	stilling	3,2	3,3	3,5	3,4	3,5	2,9	3,2	3,3
Stillinger med høy etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,3	3,2	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3
Flink til å få jobben unna	person	3,4	3,2	3,2	3,4	3,3	3,1	3,2	3,2
Gode sosiale egenskaper	person	3,1	3,2	3,5	3,4	3,1	3,1	3,0	3,4
Stillinger som er bedre betalt ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,1	3,1	3,0	3,1	3,0	3,0	3,1	3,1
Holde tidsfrister	person	3,2	3,1	3,0	3,4	3,1	2,7	3,0	3,0
Flink til å overholde budsjettmål	person	2,9	3,0	3,0	3,1	3,2	2,7	2,8	3,2
Budsjettansvar	stilling	2,9	3,0	3,1	3,1	3,0	2,8	2,8	3,1
Ansiennitet/ tjenestetid	stilling	3,0	2,9	3,0	2,9	3,0	3,4	2,9	3,0
Stillinger med høy turnover	marked	3,0	2,8	2,7	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8
Stillinger med store opplæringskostnader	marked	2,6	2,6	2,8	2,7	2,3	2,5	2,7	2,6
Sosial og fysisk risiko	stilling	2,4	2,4	3,0	2,6	2,1	2,0	2,4	2,3
Ensformighet i arbeidssituasjonen	stilling	2,3	2,3	2,6	2,5	2,1	2,0	2,3	2,2

tillitsvalgte ut fra hva de mente burde gi uttelling, skårer dette høyere i FOU enn i staten. Innad i sektoren er heller ikke forskjellene så store med hensyn til hva som faktisk ga økonomisk uttelling.

Heller ikke ut fra den prosentvise andelen som sier at kriteriet ble svært viktig for økonomisk uttelling er det store forskjeller mellom statstillitsvalgte og FOU-tillitsvalgte. Faktisk er de samme fem kriteriene på begge listene. Ser man på prosentvis andel som oppgir svært viktig for hvert av kriteriene er forskjellene også små.

Innad i sektoren har alle, med unntak av Utdanningsforbundet, faglig dyktighet som det kriteriet med høyest andel. De lokale tillitsvalgte sine 'bør' kriterier (se tabell 3.4) ga faktisk også økonomisk uttelling.

- Det er de samme kriteriene som, ifølge de tillitsvalgte, gir økonomisk uttelling i FOU-sektoren som i de andre delene av staten.
- De aller fleste organisasjonene i FOU-sektoren mente at faglig dyktighet var det kriteriet som fikk størst økonomisk uttelling. Likelønn mellom kvinner og menn faller nedover på listen, målt mot hva de tillitsvalgte mente burde gi økonomisk uttelling.

Tabell 4.2 Topp 5-kriterier (av 26) som tillitsvalgte i Staten samlet og FOU-sektoren mente ga økonomisk uttelling i de lokale forhandlingene. Prosentvis andel svært viktig

Staten samlet Faglig dyktighet 29 Gode arbeidsresultater 21 Lederansvar 16 Likelønn mellom kvinner og menn 14 Omstillingsevne 14	FOU samlet Faglig dyktighet 33 Gode arbeidsresultater 19 Likelønn mellom kvinner og menn 15 Lederansvar 15 Omstillingsevne 14
NTL Faglig dyktighet 26 Likelønn mellom kvinner og menn 26 Lederansvar 15 Omstillingsevne 15 Flink til å kommunisere/samarbeide 15	Forskerforbundet Faglig dyktighet 42 Gode arbeidsresultater 31 Lederansvar 17 Utdanning 15 Stillinger med høy etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet 15
Parat Faglig dyktighet 36 Vilje og evne til kompetanseutvikling 31 Gode arbeidsresultater 27 Flink til å kommunisere/samarbeide 27 Selvstendighet i arbeidssituasjonen 27	Utdanningsforbundet Utdanning 39 Faglig dyktighet 31 Likelønn mellom kvinner og menn 25 Gode arbeidsresultater 15 Vilje og evne til kompetanseutvikling 15
Andre LO/YS/UHO Faglig dyktighet 32 Omstillingsevne 29 Gode arbeidsresultater 22 Stor belastning i arbeidssituasjonen 22 Utdanning 18	Andre akademiker Faglig dyktighet 28 Lederansvar 24 Initiativ og kreativitet 14 Gode arbeidsresultater 13 Gode lederegenskaper 13

Tabell 4.3 Hvilke kriterier ga uttelling i de lokale forhandlingene høsten 2002 – arbeidsgiverne staten samlet. FOU. FOU etter delsektor. (n=198 og n=41)

	Kriterie- type	Arbeidsgivere		Universiteter og vitenskapelige høgskoler	Høg- skoler	Institutter/ anne
		Staten	FOU			
Faglig dyktighet	person	4,3	4,4	4,1	4,5	4,4
Gode arbeidsresultater	person	4,3	4,3	4,1	4,4	4,3
Initiativ og kreativitet	person	4,0	4,1	4,1	4,1	4,0
Omstillingsevne	person	3,9	3,9	4,0	3,9	4,0
Gode lederegenskaper	person	3,8	3,8	3,7	3,7	4,0
Vilje og evne til kompetanseutvikling	person	3,6	3,7	3,1	3,8	3,8
Flink til å få jobben unna	person	3,8	3,7	3,9	3,5	3,9
Flink til å kommunisere/samarbeide	person	3,8	3,7	3,7	3,5	3,8
Lederansvar	stilling	3,7	3,7	3,9	3,4	3,9
Utdanning	stilling	3,5	3,5	3,1	3,8	3,4
Likelønn mellom kvinner og menn	kjønn	3,3	3,5	3,1	3,5	3,8
Selvstendighet i arbeidssituasjonen	stilling	3,8	3,5	3,7	3,3	3,8
Gode sosiale egenskaper	person	3,4	3,4	3,6	3,2	3,7
Stillinger med høy etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,6	3,3	3,4	3,3	3,4
Stor belastning i arbeidssituasjonen	stilling	3,4	3,3	3,1	3,3	3,5
Personalansvar	stilling	3,4	3,3	3,6	3,0	3,5
Stillinger som er bedre betalt ellers i arbeidsmarkedet	marked	3,3	3,2	3,4	3,1	3,2
Holde tidsfrister	person	3,5	3,1	3,4	2,7	3,8
Budsjettansvar	stilling	3,1	3,1	3,7	2,7	3,4
Flink til å overholde budsjettmål	person	3,1	3,1	3,1	2,8	3,6
Spesielle arbeidsoppgaver	stilling	3,1	3,1	3,1	2,9	3,5
Stillinger med høy turnover	marked	3,2	2,7	2,7	2,6	2,8
Ansiennitet/tjenestetid	stilling	2,5	2,6	2,1	2,6	2,7
Stillinger med store opplæringskostnader	marked	2,7	2,5	2,4	2,5	2,5
Sosial og fysisk risiko	stilling	2,4	2,3	2,1	2,2	2,5
Ensformighet i arbeidssituasjonen	stilling	2,4	2,1	2,1	2,0	2,3

Arbeidsgiverne

Heller ikke FOU-arbeidsgiverne skiller seg fra sine statlige kolleger med hensyn til hva som faktisk ga økonomisk uttelling; faglig dyktighet og gode arbeidsresultater. Forskjeller mellom staten og FOU er på «etterspørsel ellers i arbeidsmarkedet», «å holde tidsfrister», «stillinger med høy turnover», som FOU-arbeidsgiverne mente ikke fikk like stor innflytelse som de andre statlige arbeidsgiverne. Derimot er indeksen for likelønn mellom kvinner og menn høyere i FOU-sektoren enn i staten samlet.

- Det er de samme fem kriteriene på Topp 5-listene til staten samlet og FOU-sektoren.
- Samtlige delsektorer har gode arbeidsresultater og faglig dyktighet som kriterier som ga økonomisk uttelling. Dette samsvarer også med det de tillitsvalgte mente ga økonomisk uttelling lokalt.

Tabell 4.4 Topp 5-kriterier (av 26) som arbeidsgivere mente ga uttelling i lønnsdannelsen. Staten samlet. FOU-sektoren. FOU delsektorer. Prosentvis andel svært viktig. (n=41)

Staten samlet Gode arbeidsresultater 45 Faglig dyktighet 42 Omstillingsevne 22 Gode lederegenskaper 21 Initiativ og kreativitet 18	FOU samlet Faglig dyktighet 46 Gode arbeidsresultater 45 Omstillingsevne 23 Initiativ og kreativitet 22 Gode lederegenskaper 20
Universiteter/vitenskapelige høyskoler Faglig dyktighet 29 Gode arbeidsresultater 29 Initiativ og kreativitet 29 Omstillingsevne 29 Lederansvar/likelønn/personalansvar 14	Høyskoler Faglig dyktighet 52 Gode arbeidsresultater 50 Gode lederegenskaper 24 Initiativ og kreativitet 24 Omstillingsevne 15
Institutter/annet Faglig dyktighet 46 Gode arbeidsresultater 46 Omstillingsevne 31 Likelønn mellom kvinner og menn 31 Selvstendighet i arbeidssituasjonen 25	

4.2 Hvor stor andel av de tilsatte oppnådde lokale tillegg?

For staten samlet viste det seg at i gjennomsnitt 58 prosent oppnådde lokale tillegg i 2002. Mens andelen var 64 prosent i den sivile ytre etat, var gjennomsnittlig andel i FOU-sektoren på 47 prosent. For staten samlet viste det seg at jo høyere gjennomsnittslønn det var i virksomhetsområdet, desto mer selektivt ble potten fordelt (alt til noen). I virksomhetsområdene med lav gjennomsnittslønn oppnådde flere tilsatte lokale tillegg (noe til alle), mens det i virksomhetsområder med høyere gjennomsnittslønn var færre som oppnådde lokale tillegg (alt til noen).

Bryter man ned FOU-sektoren på delsektorene, viste det seg at i gjennomsnitt 40 prosent oppnådde tillegg på universitetene/vitenskapelige høyskolene, i gjennomsnitt 47 prosent ved de statlige høyskolene og i gjennomsnitt 51 prosent i instituttene. Det var slik sett store forskjeller mellom delsektorene på andel tilsatte som oppnådde lokale tillegg. Mellom delsektorene varierte andelen fra 20 til 70 prosent på universitetene/vitenskapelige høyskolene, 25 til 65 prosent for høyskolene, mens variasjonen var fra 22 til 70 prosent i instituttene.

I gjennomsnitt var det registrert 1375 årsverk per forhandlingssted på universiteter/vitenskapelige høyskoler, 310 årsverk i gjennomsnitt på høyskolene og 211 årsverk i instituttene i 2002. Fordi det er noe frafall på arbeidsgivernes på spørsmålet,⁹ og fordi det er langt flere tilsatte ved Universitetet i Oslo enn ved et mindre forskningsinstitutt, kan gjennomsnittberekningene gi et noe misvisende inntrykk. Ut fra antall registrerte årsverk i SST og den prosentvise andelen arbeidsgiverne oppga på tilsatte som oppnådde tillegg, kan man sette opp en oversikt som vist i tabell 4.5.

Berekningene i tabell 4.5 har også sine svakheter, fordi vi må anta at den prosentvise andelen av de tilsatte må multipliseres med antall årsverk. Dersom man legger til grunn at hver tilsatt fyller et årsverk, ser man at de aggregerte tallene gir endringer i to av delsektorene, og for sektoren samlet. Fra de FOU-virksomhetene hvor vi har best tallmateriale, viser det seg at 37 prosent av de tilsatte i FOU-sektoren oppnådde lokale tillegg. Dette er ti prosentpoeng lavere enn i gjennomsnitts-

Tabell 4.5 Faktisk antall tilsatte som oppnådde lokale tillegg. Arbeidsgiversvar og registrerte årsverk SST. (n=38 FOU virksomheter)

	Registrerte årsverk	Antall tilsatte som oppnådde tillegg høsten 2002	Andel tilsatte i forhold til registrerte årsverk. Prosent
Universiteter/ vitenskapelige høyskoler	9127	2618	29
Høyskoler	6807	2869	42
Institutter/annet	2965	1480	50
FOU samlet	18889	6967	37

⁹ Spørsmålet arbeidsgiverne skulle fylle inn på, var: Kan du anslå andelen av *samtlig*e ansatte i forhandlingsområdet som fikk tillegg i 2.3.3-forhandlingene?

berekningene. Sagt på en annen måte er det ved de største forhandlingsstedene det er færrest tilsatte som oppnådde lokale tillegg i 2002. For høgskolene endres ikke bildet radikalt, her er det fem prosentpoeng forskjell mellom gjennomsnittsberekningene og aggregeringene, mens instituttene er tilnærmet lik mellom gjennomsnittsbereknings- og aggregeringer.

- FOU-sektoren var den delen av de statlige virksomhetsområdene hvor den gjennomsnittlige andelen tilsatte som oppnådde lokale tillegg var lavest i 2002.
- Mellom de tre delsektorene var gjennomsnittsandelen som oppnådde lokale tillegg lavest på universitetene/vitenskapelige høgskolene og høyest hos instituttene/annet.
- Aggregeringer viser at andelen som oppnådde lokale tillegg blir lavere enn gjennomsnittsberekningene. I de største FOU-forhandlingsstedene var det færre som oppnådde lokale tillegg enn i de mindre FOU-forhandlingsstedene.

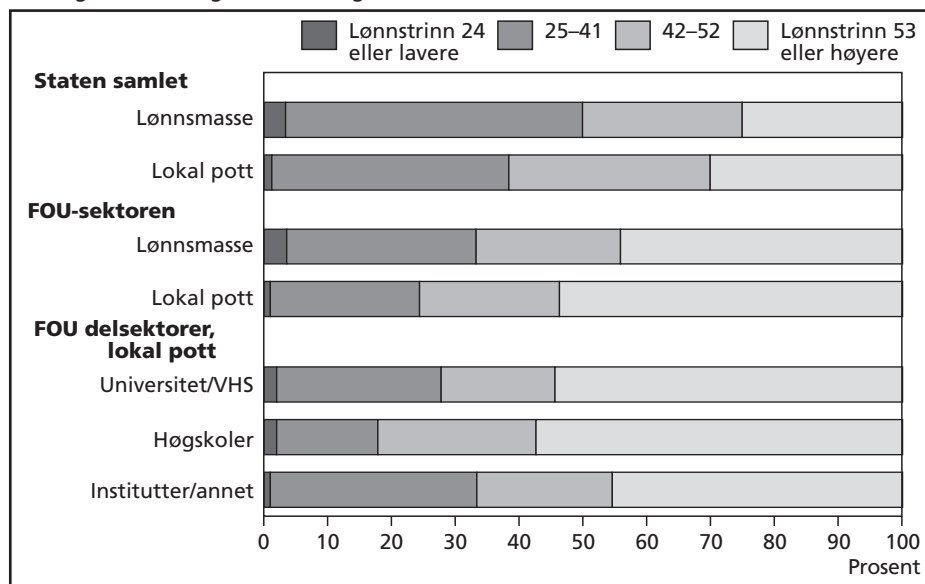
4.3 Hvem oppnådde lokale tillegg?

Ved å sammenstille lønnsmasse og gjennomsnittlig fordeling av potten, kan man se nærmere på hvor de som oppnådde tillegg var plassert på regulativet. Fordi det er lønnsmassen som ligger til grunn som berekningsgrunnlag, kan vi se hvor stor andel av de lokale pottene som faller tilbake til lønnsmassen som har skapt potten. I figur 4.1 har vi satt opp en fremstilling over «prorata»-fordelingen etter lønnstrinnintervaller.

Statstilsatte i stillinger som var lønnet over lønnstrinn 41 (294 000+ i årslønn) utgjorde halvparten av lønnsmassen. Derimot viser figur 4.1 at disse tilsatte i gjennomsnitt oppnådde 62 prosent av den lokale potten. Samme effekt er det i FOU, hvor to tredeler av lønnsmassen tilhørte tilsatte på lønnstrinn 41 og høyere, mens de i gjennomsnitt oppnådde 76 prosent av den lokale potten. De høyest lønnede (lønnstrinn 53+ – 363 000 eller mer i årslønn) utgjorde 25 prosent av lønnsmassen i staten samlet og oppnådde i gjennomsnitt 30 prosent av de lokale potten. Tilsvarende hadde de høyest lønnede i FOU 44 prosent av lønnsmassen og i gjennomsnitt 54 prosent av potten. Mens forskjellen var på fem prosentpoeng i staten samlet, er forskjellen på ti prosentpoeng i FOU-sektoren. De høyest lønnede hentet samlet sett mer ut av den lokale potten i FOU enn i staten samlet.

Mellom delsektorene har vi ingen mulighet til å kontrollere pottens fordeling mot lønnsmassen, men som figur 4.1 viser, er den gjennomsnittlige distribusjonen nokså lik. Gjennomsnittsberekningene for universitet/vitenskapelig høgskole er noe usikre grunnet intern varians, hvor ett forhandlingssted skiller seg klart fra de andre.

Figur 4.1 Gjennomsnittlig prosentvis fordeling av potten og lønnsmasse etter lønnstrinnintervaller. Staten samlet. FOU-sektoren. Delsektorer. Pottens fordeling. (registerdata AAD og SST 2002 egne beregninger) (n= 218 og n= 45 FOU).



Trekker man ut dette forhandlingsområdet, øker gjennomsnittsandelen til tilsatte på lønnstrinn 53+ til 60 prosent av potten.

- Som staten for øvrig oppnår også de FOU-tilsatte som har lønnstrinn 41 eller høyere, i gjennomsnitt en større andel av den lokale potten enn det lønnsmassen deres tilsier.
- De høyest lønnede oppnår mer av den lokale potten i FOU enn i staten samlet.
- Mellom delsektorene oppnår de lavest lønnede i gjennomsnitt størst andel av potten i instituttene, mens de høyest lønnede i gjennomsnitt oppnår mest på universitetene/vitenskapelige høgskolene.

4.4 Fordeling mellom organisasjonene

For staten samlet viste det seg at organisasjonene kom ut nokså likt med hensyn til andel av medlemmene som oppnådde lokale tillegg høsten 2002. På hovedsammen- slutningsnivå kom organisasjonene like godt eller like dårlig ut, ut fra hvor mange medlemmer de i gjennomsnitt klarte å få igjennom i forhandlingene. Heller ikke

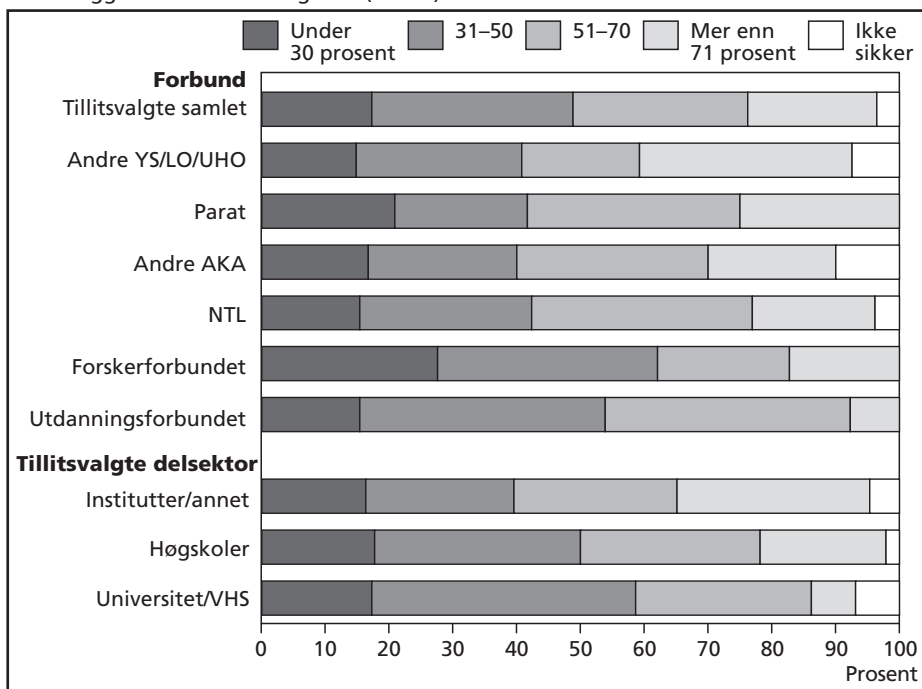
ut fra hva de tillitsvalgte oppga som det minste, det vanligste eller det høyeste tillegg medlemmene oppnådde, var det store forskjeller målt i antall lønnstrinn. Stort sett kom organisasjonene for hele det statlige tariffområdet tilnærmet likt ut – målt i antall lønnstrinn. Vi skal her se nærmere på hvordan dette var for FOU-sektoren.

Fordeling etter hele medlemsmassen (med og uten krav)

Den groveste, men også letteste, sammenlikningen er å ta utgangspunkt i hele medlemsmassen til organisasjonene, uavhengig av hvor mange eller få krav de reiste under forhandlingene. De tillitsvalgte ble bedt om å anslå andelen av medlemmene (med og uten krav) som fikk lønnstillegg i de lokale forhandlingene.¹⁰

Om lag halvparten av de tillitsvalgte oppgir at mer enn halvparten av medlemmene oppnådde lokale tillegg, og hver femte tillitsvalgt oppgir at mer enn 70 prosent av medlemmene oppnådde lokale tillegg. Om lag en femtedel av de tillitsvalgte oppga at under 30 prosent av deres medlemmer oppnådde lokale tillegg. Figur

Figur 4.2 Kan du anslå andel av organisasjonens medlemmer (med og uten krav) som fikk lønnstillegg i 2.3.3-forhandlingene? (n=148).



¹⁰ På dette spørsmålet ble det brukt lukkede svaralternativer, noe som reduserer frafallet, men øker usikkerheten, ettersom respondenterne skulle krysse av på prosentintervaller. Vi har derfor heller ikke samme mulighet til å aggregere som i tabell 4.5

4.2 viser at etter delsektor oppgir en tredel av organisasjonene at mer enn halvparten av medlemmene oppnådde tillegg på universitetene/vitenskapelige høyskolene, mens godt over halvparten av organisasjonene meldte dette i instituttene.

Mellom organisasjonene er det forskjeller. Legger man til grunn de som meldte at mer enn 71 prosent av medlemmene oppnådde lokale tillegg, var det faktisk UHO-/YS-/LO-forbundene som kom best ut. Disse er som tidligere nevnt ofte små, noe som kan gi litt utslag. Legger vi til grunn de som klarte å få gjennom mer enn halvparten av medlemsmassen, kommer Parat og NTL best ut. For Forskerforbundet ser man at seks av ti tillitsvalgte sier at under halvparten av medlemmene oppnådde lokale tillegg.

I tabell 4.6 har vi satt inn hvor mange medlemmer de tillitsvalgte representerte i forhandlingene – og hvordan den prosentvise fordelingen blir når vi vekter de tillitsvalgtes svar etter antall medlemmer.

Som tabell 4.6 viser, endres bildet fra figur 4.2 kraftig, etter at man har vektet opp for antall medlemmer. De 20 prosentene av Parat sine tillitsvalgte som oppnådde å få gjennom under 30 prosent av medlemsmassen, hadde 51 prosent av Parat sine medlemmer i utvalget. På den andre siden ser man at de 27 prosentene av

Tabell 4.6 Andel av organisasjonens medlemmer (med og uten krav) som fikk lønntillegg i 2.3.3-forhandlingene – etter medlemmer etter forbund. Etter medlemmer etter delsektor antall og prosent (FF, NTL, Parat og Utdanningsforbundet) (n= 92)

	Under 30 prosent	31–50	51–70	Mer enn 70 prosent	Samlet Medlemmer
Antall medlemmer					
Parat	573	169	330	45	1117
NTL	988	488	638	126	2240
Forskerforbundet	1252	4336	443	417	6448
Utdanningsforbundet	38	139	111	6	294
Universitet/VHS	1643	3897	458	103	6101
Høgskoler	644	1181	824	373	3022
Institutter/annet	564	54	240	118	976
Prosent					
Parat	51	15	30	4	100
NTL	44	22	28	6	100
Forskerforbundet	19	67	7	6	100
Utdanningsforbundet	13	47	38	2	100
Samlet	28	51	15	6	100
Universitet/VHS	27	64	8	2	100
Høgskoler	21	39	27	12	100
Institutter/annet	58	6	25	12	100
Samlet	28	51	15	6	

Forskerforbundets tillitsvalgte som oppga at mellom 31–50 prosent av medlemmene oppnådde lokale tillegg har hele 67 prosent av medlemsmassen i utvalget. På mer generell basis ser man også at de tillitsvalgte som oppga at de fikk gjennom mer enn 70 prosent av sine medlemmer, er små lokalt. Samlet utgjør de ikke mer enn seks prosent av medlemsmassen, selv om de utgjorde hver femte tillitsvalgte i utvalget.

- Halvparten av de tillitsvalgte oppgir at mer enn halvparten av deres medlemmer (med og uten krav) oppnådde lokale tillegg.
- Tillitsvalgte i instituttene oppga i størst grad at mange medlemmer (med og uten krav) oppnådde lokale tillegg, mens tillitsvalgte ved universitetene/vitenskapelige høyskolene oppga dette i minst grad. Dette samsvarer med det deres arbeidsgivere oppga.

Fordeling etter krav som ble fremmet

I tabell 4.7 viser vi hvordan de tillitsvalgte i FOU-organisasjonene svarte på spørsmålet om andel av medlemmer som hadde sendt inn krav som fikk tillegg i 2.3.3-forhandlingene.

For det første oppgir de tillitsvalgte for staten samlet en høyere gjennomsnittlig andel av medlemmene som oppnådde tillegg enn i FOU-sektoren (76 prosent). Innad i FOU er det også større forskjeller mellom organisasjonene enn det man fant for hovedsammenslutningene i staten samlet. Parat ser her ut til å ha fått gjennom flest krav i forhandlingene – mens Forskerforbundet fikk gjennom færrest. Som tidligere nevnt og vist, kan gjennomsnittsberegninger gi misvisende inntrykk. Dette fordi det er store forskjeller mellom organisasjonene og mellom forhandlingsstedene – og fordi vi har høyt frafall på spørsmålet. Aggregerer man fra antall medlemmer i

Tabell 4.7 Gjennomsnittlig andel av medlemmer som hadde sendt inn krav som oppnådde lokale tillegg

	Prosent – Gjennomsnitt	n	Frafall n (prosent)
Forskerforbundet	65	25	4 (14%)
Utdanningsforbundet	67	13	0 (0%)
NTL	68	22	6 (21%)
Andre akademikerforbund	71	23	7 (23%)
Andre LO-/UHO-/YS-forbund	74	24	4 (17%)
Parat	78	21	6 (22%)
FOU	70	128	27 (17%)
Staten samlet	76	741	120(16%)

hvert forhandlingssted ut fra svarene til de 83 tillitsvalgte som kunne anslå andelen med tillegg, endres bildet noe, som vist i tabell 4.8.

Med berekning som vist i tabell 4.8 reduseres samlet andel som oppnådde tillegg til 63 prosent, og den prosentvise andelen endres mellom organisasjonene. Det er de to minste forbundene, Utdanningsforbundet og Parat, som kommer best ut. For Forskerforbundet blir fordelingen den samme, mens NTL kommer dårligere ut enn ved gjennomsnittsberekningene. De forskjellige organisasjonene har som tidligere nevnt forskjellige tyngdepunkt i forskjellige deler av sektoren, og som arbeidsgiverne oppga: det er store forskjeller mellom delsektorene på andelen av de tilsatte som oppnådde tillegg. Hvor mange krav man fikk igjennom i forhandlingene må også ses i lys av hvor mange krav som ble reist. Fremmet Parat og Utdanningsforbundet færre krav enn NTL og Forskerforbundet?

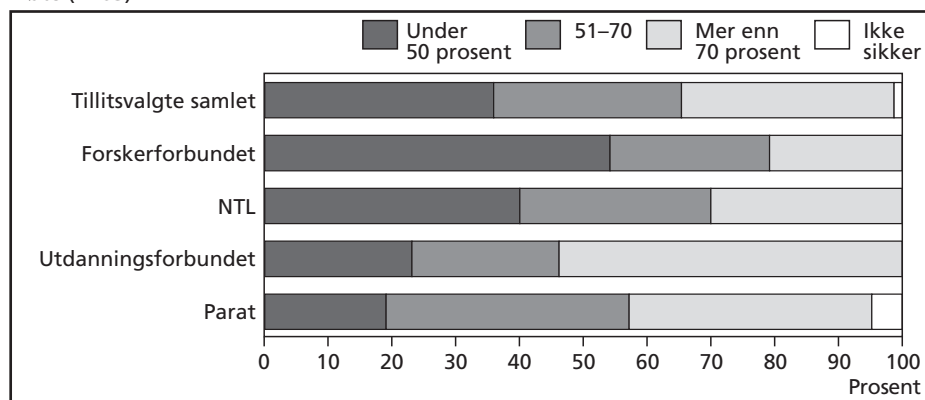
Effekten er faktisk motsatt, mens halvparten av Forskerforbundets tillitsvalgte kun reiste krav på vegne av under 50 prosent av medlemmene, gjør bare ti prosent av Parat sine tillitsvalgte det (figur 4.3). Tilsvarende er det kun hver femte forsker-

Tabell 4.8 Antall medlemmer og antall medlemmer som oppnådde tillegg. (n=83)

	Antall medlemmer i forhandlingssteder hvor tillitsvalgte oppga andel som fikk tillegg	Antall medlemmer med tillegg i forhandlingsstedene.	Prosent samlet
NTL	2346	1261	54
Forskerforbundet	6102	3950	65
Parat	1050	743	71
Utdanningsforbundet	292	214	73
Organisasjonene samlet	9790	6168	63

* Det er kun Forskerforbundet, NTL, Parat og Utdanningsforbundets sine registre vi har hatt tilgang til. De andre organisasjonene er derfor utelatt fra fremstillingene.

Figur 4.3 Andel av medlemsmassen det ble fremsatt krav om 2.3.3-tillegg i første forhandlingsmøte (n=83)



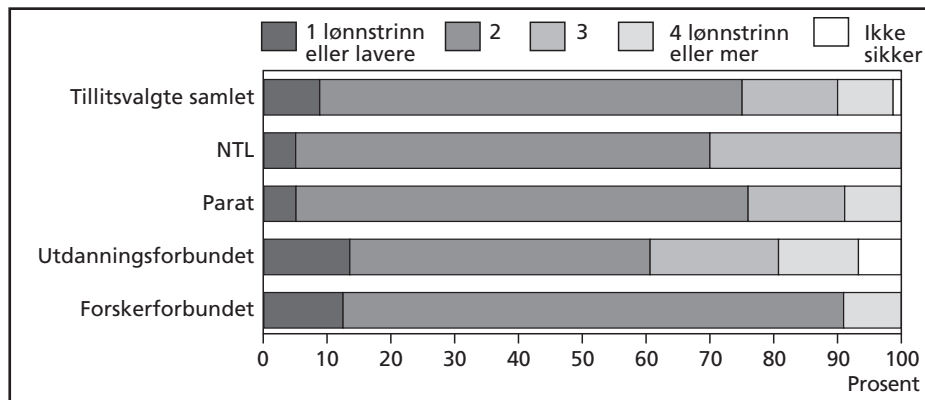
forbundstillitsvalgte som reiste krav på mer enn 70 prosent av medlemmene, mens godt over halvparten av Utdanningsforbundets tillitsvalgte gjorde det. At Utdanningsforbundet og Parat fikk gjennom flere krav, skyldes ikke at de fremmet færre krav enn det NTL og Forskerforbundet gjorde. Oppnådde NTL og Forskerforbundet heller større tillegg for sine medlemmer enn det Utdanningsforbundet og Parat gjorde?

To lønnstrinn var det vanligste tillegget for samtlige organisasjoner, mens andelen som oppgir at det vanligste tillegget var mer enn dette, var 30 prosent i NTL og under ti prosent i Forskerforbundet (figur 4.4).

I staten samlet viste det seg at organisasjoner som sendte inn krav på vegne av få medlemmer, ikke klarte å få igjennom en større andel i forhandlingene enn organisasjoner som sendte inn mange krav. De som fremmet få krav klarte heller ikke å hente ut flere lønnstrinn per medlem som oppnådde tillegg. For samtlige FOU-organisasjoner fordelte dette seg som vist i tabell 4.9.

Effekten er også den samme i FOU-sektoren som i staten, målt i antall lønnstrinn. De som kun stilte krav på vegne av 30 prosent av medlemmene oppnådde to lønnstrinn som det vanligste, det gjorde også de som stilte krav på mer enn 70 prosent av medlemmene. Det ble med andre ord ikke større gjennomsnittlige trinn-tillegg for de som stilte færre krav.

Figur 4.4 Det mest brukte tillegget, i antall lønnstrinn, som ble gitt i forhandlingene høsten 2002 (n=83)



Tabell 4.9 Gjennomsnittandel med opprykk – etter andel av medlemsmasse med krav (n= 147).

	Gjennomsnittandel med krav som fikk lønnsoppykk	Median	n	Frafall prosent
Under 30 prosent	59	67	22	27
Mellom 30 og 50 prosent	63	60	31	13
Mellom 50 og 70 prosent	75	75	47	15
Mer enn 70 prosent	76	80	47	15

5 Utfordringer i lokal FOU lønnsdannelse

Ethvert forhandlingsbasert lønssystem utvikles mellom motstridende og sammenfallende normer og verdier og mellom partenes ulike interesser. Forhandlingsbaserte lønssystemer vil derfor innebære kompromisser og mellomløsninger som samtlige parter kan akseptere. Dette gjelder for det statlige forhandlingssystemet og for de delene av disse forhandlingene som foregår i FOU-sektoren. Fra «alt til noen eller noe til alle»-prosjektet ble følgende utfordringer løftet frem og drøftet:

- Økt bruk av forberedende forhandlinger
- Lokal lønnsdannelse og organisasjonskonkurranse
- Lokal lønn og lønnsforskjeller
- De personbaserte kriterienes dominans

Vi skal ikke drøfte disse på nytt, men henviser til rapporten for de som ønsker å se nærmere på de felles statlige utfordringene (www.fafo.no/pub/rapp/447).

De komparative analysene mellom FOU og staten samlet viser at det er små holdningsforskjeller. For det første er det svært små forskjeller i hvilke mål man har med forhandlingene. Dette gjelder både for arbeidsgiverne og de tillitsvalgte. Dersom man skal trekke frem forskjeller i målstruktur, kan det se ut som om arbeidsgiverne i FOU er mindre redd for å miste enkeltpersoner eller stillingsgrupper enn andre steder i staten. Dette kan tolkes som at det for sektoren samlet var mindre rekrutteringsproblemer enn i staten for øvrig i 2002. Heller ikke på hvilke kriterier man mente burde legges til grunn i lønnsdannelsen var det store forskjeller. At de tillitsvalgte i FOU-sektoren mener at «vilje og evne til kompetanseutvikling» burde telle mer enn andre statstillitsvalgte, kan ikke betegnes som særlig oppsiktsvekkende. Likelønn mellom kvinner og menn står normativt sterkt både i staten og i FOU-sektoren. Heller ikke på arbeidsgiversiden er det store forskjeller mellom FOU og de andre virksomhetsområdene rundt kriteriene. Arbeidsgiverne hadde en individorientert fokusering basert på resultater, både i staten og i FOU. På nøkkelspørsmålet om fordelingsprofilens legitimitet er mønstrene også like – arbeidsgiverne er enten fornøyd eller ønsker ytterligere differensiering, både i FOU og i staten for øvrig. De tillitsvalgte delte seg i tre: en tredel ønsket ytterligere fordeling av den lokale

potten, en tredel var fornøyd, og en tredel ønsket ytterligere differensiering – i FOU som i staten samlet. Hva er det så som kjennetegner den lokale lønnsdannelsen i FOU-sektoren?

Økonomi

Sammenliknet med de andre statlige virksomhetsområdene, viste det seg at de andre lokale forhandlingsmulighetene som ligger i HTA ble mindre brukt i FOU-sektoren. Hvorvidt nettobudsjetteringen har ført til mer økonomi og kostnadsfokuserte arbeidsgivere, har vi ingen data på. Derimot viste det seg at FOU-sektoren i mindre grad enn andre statlige virksomhetsområder la til egne midler til 2.3.3-forhandlingene. Enkelte av fagdepartementene har tidligere uttrykt at dersom forhandlingsstedene legger til egne midler til de sentralt fastsatte pottene, er det et tegn på forromslige budsjetter. Hvorvidt Utdannings- og forskningsdepartementet har sendt strengere signaler på dette enn andre fagdepartementer, er vanskelig å kontrollere for.

Derimot viser fremstillingene i kapittel 2 at forhandlinger på særskilt grunnlag (2.3.4) ble mindre brukt i sektoren enn i andre deler av staten. Hvorvidt 2.3.4-forhandlinger er egnet for vitenskapelig tilsatte, er omdiskutert. Vi skal være varsomme med å hevde at den økonomiske situasjonen i FOU-sektoren er vanskeligere eller trangere enn i andre deler av statsforvaltningen, men det er særtrekk ved sektoren som gjør 2.3.3-forhandlingene viktig for lønnsuttelling, fordi de andre lokale virkemidlene både blir sjeldnere og mindre brukt.

Midlertidiges rolle og plass i lønnsdannelsen

Mens ti prosent av de statstilsatte var midlertidig tilsatte (Nergaard 2004), viste det seg at 29 prosent var midlertidig tilsatt i FOU-sektoren (tabell 2.1). Andelen midlertidige tilsatte varierte også kraftig innad i sektoren, hvor halvparten av de vitenskapelig tilsatte på universitetene var midlertidige.

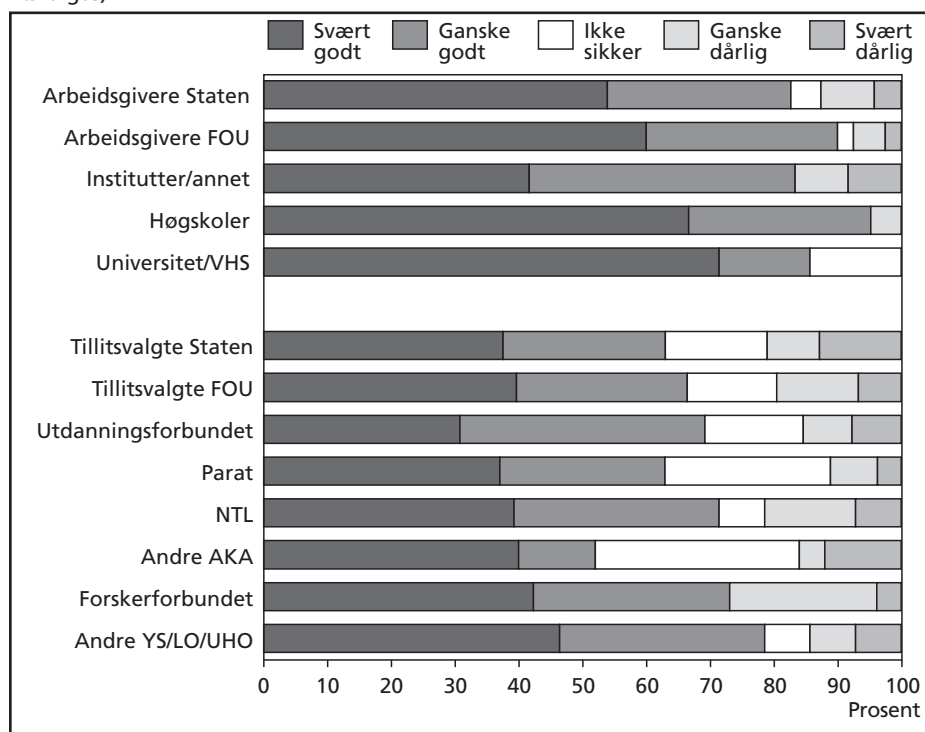
For å se om det var noen seleksjonsmekanismer i den statlige lokale lønnsdannelsen, satte vi frem påstander som de tillitsvalgte og arbeidsgiverne skulle ta stilling til. De lokale partene ga oss liten støtte for at kvinner fremmet lokale lønnskrav i mindre grad enn menn, at eldre tilsatte fremsatte krav i mindre grad enn yngre tilsatte, og at tilsatte lenger ned i stillingshierarkiet fremmet krav i mindre grad enn tilsatte høyere plassert. Derimot fikk vi støtte, både fra arbeidsgivere og tillitsvalgte, på at nytilsatte og midlertidig tilsatte sendte inn krav om lokale tillegg i mindre grad enn fast tilsatte. Forskjellen i svarprofil mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte på påstanden om at midlertidige stilte krav i mindre grad enn fast ansatte, åpnet også

for fortolkninger om at de midlertidige kunne bli nedprioritert i organisasjonene forut for forhandlingene.¹¹

Figur 5.1 viser hvordan de lokale aktørene i staten og FOU svarte på påstanden «midlertidig tilsatte fremmet krav i mindre grad enn fast tilsatte». På arbeidsgiver-siden viser det seg at FOU-arbeidsgiverne er noe mer enig i påstanden enn staten samlet. Seks av ti mente det stemte svært godt, mens ni av ti FOU-arbeidsgivere uttrykker enighet i påstanden. Det er kun en av 20 arbeidsgivere som mente at påstanden var helt feil, og det er i instituttene vi finner de som mente det. I delsektoren med høyest andel midlertidige, universitetene/vitenskapelige høyskolene, er ingen uenige i påstanden – mens sju av ti arbeidsgivere her mente det stemte svært godt.

De tillitsvalgte i FOU har den samme svarprofilen som ellers i staten, og det er heller ikke store forskjeller mellom dem. Med unntak av Forskerforbundet viser figur

Figur 5.1 Påstand: Midlertidig tilsatte stilte krav i mindre grad enn fast tilsatte. Staten samlet (n= 193 arbeidsgiver og n=724 tillitsvalgte). FOU-sektoren (n= 40 arbeidsgiver og n= 164 tillitsvalgte).



¹¹ Arbeidsgiverne skulle ta stilling til organisasjonenes krav i første forhandlingsmøte når de vurderer påstandene, mens de tillitsvalgte skulle vurdere ut fra medlemmenes krav som ble sendt inn. En forskjell i svarprofil kan derfor si noe om organisasjonenes interne prioritering av kravene til de midlertidige.

5.1 at det også er en del usikkerhet blant de tillitsvalgte. Dette kan skyldes at tillitsvalgte ikke er sikre på egne medlemmers arbeidstilknytning, eller at de har få eller ingen medlemmer som er midlertidige tilsatt.

FOU-sektoren skiller seg fra resten av staten i første rekke på omfanget av midlertidige tilsatte. Følgen er dermed at større deler av lønnsmassen sitter «løse» i sektoren enn i staten for øvrig. Vi har dessverre ingen data på om de midlertidige som fremmet krav i forhandlingene oppnådde lokale tillegg i samme grad som fast tilsatte i 2002. I forbindelse med de lokale 2004-forhandlingene ved Universitetet i Oslo, uttalte derimot Forskerforbundets tillitsvalgte følgende:

«Stipendiatene er nærmest ekskludert fra lønnsforhandlingene. Det er i dag over 1000 stipendiater ved UiO, men kun sju av dem fikk opprykk. Det er et dårlig rekrutteringspolitisk signal, særlig når vi vet at stipendiatene stort sett ansettes i laveste lønnstrinn» (www.Uniforum.nett.no)

Dersom uttalelsene ikke er spesifikke for UiO, kan det se ut til at den midlertidige andelen av lønnsmassen ikke avspeiles i andelen av de lokale lønnspottene. Derimot ligger lønnsmassen deres til grunn når man berekner den lokale potten. Legger vi til grunn eksemplet fra UiO med 1000 stipendiater plassert i lønnstrinn 39 og én prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger, genererte disse til sammen i underkant av tre millioner kroner i den lokale 2004-potten.

Schøne og Røed (2004) sine analyser av lønnsutviklingen i FOU-sektoren for perioden 1991 – 2001 viste at professorene var lønnsvinnerne, men også at førstekonsulentene i FOU hadde en sterkere lønnsvekst enn førstekonsulentene i staten for øvrig. Når det gjelder professorene, er det ikke bare den lokale lønnsdannelsen som kan forklare deres lønnsvekst. På nittitallet ble denne stillingsgruppen ofte justert i de særskilte sentrale justeringsforhandlingene. Det er den samlede effekten av justeringsforhandlingene og de lokale forhandlingene som har ført professorene til topps. 2002-tallene viste også at det var de høyest lønnede, inkludert professorene, som kom best ut «pro rata» i forhold til andel av lønnsmassen (figur 4.1).

FOU-sektoren skilte seg fra de andre statlige virksomhetsområdene ved at både arbeidsgiverne og de tillitsvalgte stilte krav på færre tilsatte enn i de andre statlige virksomhetsområdene, og at den prosentvise andelen som oppnådde lokale tillegg var lavest i FOU. Årsakene til dette ligger trolig i den høye andelen med midlertidig tilsatte. Fordi de midlertidig tilsatte er mer tilbakeholdne med å sende inn krav og muligens sjeldnere når opp i den lokale lønnsdannelsen, gir forhandlingssteder med mange midlertidig tilsatte større muligheter for de fast tilsatte i den lokale lønnsdannelsen. Men svært mange forhandlingsberettigede organisasjoner og et høyt innslag av midlertidige stillinger kan igjen føre til gnisninger mellom FOU-tilsatte ut fra tilknytning – fast eller midlertidig tilsatt. Dermed kan det også i den lokale lønnspolitikken fort bli en todeling av arbeidsstokken, hvor kriteriene faglig dyktighet,

gode arbeidsresultater, initiativ og kreativitet kun gir uttelling for de som er fast tilsatt. For organisasjonene er dette også en utfordring, først og fremst fordi det ofte er snakk om å overføre midler fra de yngste til de eldste medlemmene i den lokale lønnsdannelsen. Det er omfanget av midlertidig tilsatte og virkninger dette igjen gir i den lokale lønnsdannelsen som skiller FOU-sektoren fra de andre statlige virksomhetsområdene – ikke holdninger, målsetninger eller kriteriene som legges til grunn i den samme lønnsdannelsen.

Litteratur

- Andreassen Jorunn og Åsmund Arup Seip (2001) *Lokale lønnsforhandlinger i kommunal sektor, Organisering og gjennomføring av det lokale oppgjøret i 2000.*
- Bråten, Mona (2002) *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO – med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat.* Fafo rapport 396
- Engebretsen Bente Aina (2002) *Lønn og rettferdighet. En undersøkelse om lønnsopfatninger blant kommunalt ansatte.* NTNU Trondheim Dr. philos-avhandling.
- Nebben, Eivor (1996) *Hva skjer med lønnspolitikken? Utvikling av lokale lønnsystemer i offentlig sektor.* Fafo rapport 199.
- Ibsen, Flemming og Jens Finn Christensen (2001) *Løn som fortjent? Nye Lønnsformer i den offentlige sektor.* København: Jurist og Økonomforbundets forlag.
- Høgsnes, Geir (1999) *Krone for krone. Lønnsforhandlinger og –fordelinger.* adNotam Gyldendal
- Pedersen Dorthe, m fl.(2002) *Løn mellom kollektiv&individ. Politik-Forhandling-Resultat.* København : Kommuneinformation
- Nergaard, Kristine (1996) *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995.* Det strategiske instituttprogrammet på Fafo. Fafo notat1996:16
- Nergaard, Kristine (1999) *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2.kvartal 1998.* Fafo notat 1999:5
- Nergaard, Kristine (2004) *Midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge.* Fafo rapport 430
- NOU 1974:7
- NOU 1990:32 *Statens Lønnskomite av 1988*
- Partssammensatte utvalg. *Innstilling 1992. Lokal Lønnspolitikk*, Innstilling fra partssammensatt gruppe, AAD januar 1992.

- Partssammensatte utvalg. *Innstilling 1995. Lokal lønnspolitikk i staten*. Innstilling fra partssammensatt arbeidsgruppe, AAD januar 1995.
- Partssammensatte utvalg. Rapport 2001. Rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe med representanter fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag som har evaluert og drøftet forslag til endringer i statens lønns- og forhandlingssystem. November 2001.
- Jensen R. Steen (1994) *Stillingsvurderinger og likelønn i staten*. ISF Rapport 1994:21
- Barth Erling og Hang Yin (1996) *Lønnsforskjeller og lønnsystem i staten*. ISF Rapport 96:4
- Stokke, Torgeir m fl (2003) *Det kollektive arbeidslivet. Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Universitetsforlaget
- Schøne, Pål (1997) *Lønnsforskjeller i staten – en analyse av ansiennitetstillegg, begynnerlønnsforskjeller og avkastning av utdanning*. ISF Rapport 97:20
- Schøne, Pål (1999) *Avgang og rekruttering i undervisningssektoren – hva betyr lønn?* ISF Rapport 99:12
- Schøne, Pål (2002) *Ti år med et mer desentralisert lønnsystem i staten: hva har skjedd?* ISF Rapport 99:15
- Schøne, Pål og Marianne Røed (2004) *Forskernes plass i den norske lønnsfordelingen*. ISF rapport 2004:4
- Schøne, Pål (2004) *Lønnsforskjeller i offentlig privat sektor*. ISF Rapport 2004:2
- Seip, Arup Åsmund (2002) *Lokale lønnsforhandlinger i staten, Lønn som personalpolitisk verktøy*. Fafo rapport 397.
- Seip, Arup Åsmund (2003) «Lokale lønnsforhandlinger i staten: Hvor går veien videre?» *Søkelys på arbeidsmarkedet* Institutt for samfunnsforskning nr 2/2003

Lokale forhandlinger i staten

Forsknings- og utdanningssektoren

Rapporten beskriver de statlige lokale forhandlingene som ble gjennomført i forsknings- og undervisningssektoren høsten 2002. Spesielt er det lagt vekt på partenes holdninger og hvordan disse samsvarer eller varierer mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere. Hvilke mål man har med forhandlingene, hvilke kriterier man mener bør legges til grunn, hvilke fordelingsprofil de lokale partene ønsker blir analysert. I tillegg rettes søkelys på de økonomiske resultatene av forhandlingene og hvorledes pengene faktisk ble fordelt mellom de tilsatte og deres organisasjoner.



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 486
ISBN 82-7422-490-6
ISSN 0801-6143