

MIDDELKLASSENS OPPRØR

*En analyse av lokale lønnsforhandlinger ved Universitetet i
Oslo i 2002*

Geir Senum

Cand. polit 1992

Høst 2005

Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Sammendrag

Tema for hovedoppgaven er lokale lønnsforhandlinger ved Universitetet i Oslo i 2002. Lønnsforhandlingene ved UiO dette året var spesielle av to årsaker. For det første var det en markert større pott enn tidligere til lokale forhandlinger. For det andre ble det gjennomført forsøk med forberedende forhandlinger ved to fakultet: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet. Jeg har i oppgaven sett på både forhandlingsprosessen og fordelingen av forhandlingspotten. En viktig ambisjon har vært å avdekke om det fantes systematiske forskjeller mellom de tre forhandlingsstedene.

Forhandlingspotten ble i hovedtariffavtalen for staten fastsatt til 2 prosent av universitetets lønnsmasse pr oktober 2001.

Min analyse av fordelingen av forhandlingspotten viser at UiO hadde en sterk selektiv profil på oppgjøret. Det vil si at det ble gitt store lønnstillegg til en mindre andel av de ansatte. Kun 18 prosent av alle ansatte ved universitetet fikk tillegg i 2002. Til gjengjeld fikk de utvalgte i gjennomsnitt 28 417 kroner i lønnsopprykk. Høyeste tillegg var på kr 109 900. Denne profilen sammenfaller med målsettingene om lønnsdifferensiering som målføres i universitetets lønnspolitikk, og som arbeidsgiver og forskerforbundet var sterkeste eksponenter for.

Det var en skjev fordeling av lønnpotten mellom de ulike stillingskategoriene. Professorer og ledere fikk en større andel av potten enn det de utgjorde av lønnsmassen (pro rata). Alle andre stillingskategorier fikk mindre enn pro rata. Professorene fikk dobbelt så stor uttelling i andel pott som deres vekt av lønnsmassen. I motsatt ende av skalaen fant vi stipendiater og vitenskapelige mellomstillinger. Aller dårligst uttelling fikk stipendiater. Det var 720 stipendiater i 2002, men bare 6 av dem nådde opp i forhandlingene.

Konsekvensene av fordelingsprofilen var at det ble økt lønnsspredning ved UiO. Både innen og mellom stillinger.

Kvinner fikk mindre andel av potten enn hva de utgjorde av lønnsmassen. Konsekvensen ble at gapet mellom kvinners lønn i forhold til menns økte noe.

Fagforeningene fikk god uttelling når vi sammenligner medlemmenes andel av pott med deres andel av lønnsmassen. De tre største fagforeningene hadde alle større andel av pott enn av lønnsmasse. Regninga for dette ble plukket opp av de uorganiserte. Andelen

uorganiserte er anslått til å være i overkant av 20 prosent mens de tok ut kun 2,5 prosent av potten. Fagforeningene hadde imidlertid konkurrerende interesser knyttet til de andre fordelingsparametrene, og ikke alle var like fornøyd med fordelingsprofilen for øvrig.

Forhandlingene var preget av det partene kalte et akseptabelt og nødvendig konfliktnivå, ulikhet i interesser tatt i betraktning. Fagforeningene hadde forskjellig medlemsprofil og interesser. Dette gav dem svært ulike utgangspunkt for avveininger mellom konflikt og samarbeid med arbeidsgiver. De valgte derfor ulike forhandlingsstrategier. I tillegg var strategivalgene påvirket av at det var sterke innslag av fagforeningskonkurranse.

Det var tydelige forskjeller mellom forhandlingsstedene både med hensyn på selve forhandlingsprosessen og fordelingen av potten. Begge forsøksfakultetene hadde en sterkere selektiv profil og sterkere prioritering av professorer og ledere enn universitetet for øvrig. Forhandlingsklimaet var også noe tøffere ved fakultetene, spesielt i starten. Det bedret seg noe etter hvert som partene lærte hverandre bedre å kjenne og fikk respekt for hverandres ulikheter.

Forord

Da jeg i 2002 fikk anledning til å delta i NTL sin forhandlingsdelegasjon ved de lokale lønnforhandlingene ved UiO, kom ideen om å slå to fluer i en smekk. Jeg hadde en hovedoppgave som ventet på meg før jeg kunne avslutte hovedfaget, og jeg syntes det var naturlig å benytte erfaringene fra forhandlingene til å skrive denne. Det har vært et krevende prosjekt ved siden av full jobb og familieliv. Og nå tre år etter, er jeg endelig ved veis ende.

Når det likevel lot seg gjennomføre, er det fordi jeg har hatt uvurderlig støtte på hjemmefronten. Tusen takk Maria for at du har tatt på deg ekstra byrder for at dagliglivet skulle gå sin gang og jeg kunne få anledning til å skrive. Og takk for at du og Lars tålmodig har levd med at jeg ikke har kunnet gi dere så mye av min tid som dere fortjener.

Jeg vil også takke Osloforskning som ved å gi meg stipend skapte en mulighet for å ta ulønnet permisjon for iallfall i noen få korte måneder kunne jobbe konsentrert med oppgaven.

En stor takk også til alle som har stilt opp til intervju og på annen måte delt sin innsikt og erfaringer med meg. Og takk til Organisasjons- og personalavdelingen, som var svært hjelpelige med å skaffe tilveie lønnsdata. Uten dere hadde jeg ikke hatt noe å skrive om.

Jeg er også takknemlig overfor NTL som gav meg en mulighet til å erfare forhandlingene fra innsiden, og som lot meg benytte kontorfasiliteter.

Og sist men ikke minst skal en stor takk rettes til Geir Høgsnes, som tålmodig har veiledet meg gjennom en langtrukken prosess.

Oslo, november 2005

Geir Senum

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	I
FORORD	III
INNHALDSFORTEGNELSE	IV
1 INNLEDNING	1
1.1 Analysemodell og problemstilling	2
1.2 Samfunnsmessig relevans	5
1.3 Sosiologisk relevans	6
1.4 Oppgavens struktur.....	6
2 TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING	7
2.1 Lønnsfastsettelse	7
2.2 Lønnsfordelinger	12
2.3 Motivasjon og belønning	20
2.4 Forhandling	26
3 METODE	34
3.1 Deltakende observasjon.....	35
3.2 Intervju	38
3.3 Dokumentanalyse	40
3.4 Lønnsdata	41
4 BESKRIVNING AV CASE	44
4.1 Utviklingen i offentlig sektor	44
4.2 Lønnssystemet i staten	45
4.3 Lønnsoppgjøret i 2002	46
4.4 Lønnsforhandlinger ved UiO i 2002	47
4.5 Universitetet i Oslo	48
4.6 Presentasjon av aktørene	52
4.7 Lønnspolitikk	59
4.8 Organisering av forhandlingene	64
4.9 Prosessbeskrivelse for lokale lønnsforhandlinger	65
5 FORHANDLINGSFORLØPET	68
5.1 Fase 1 Forberedelser.....	69
5.2 Fase 2 Prosessen	69

5.3	Fase 3 Etterstadiet.....	87
6	FORDELING AV FORHANDLINGSPOTTEN	89
6.1	Universitetet i Oslo har en selektiv fordeling av lønnstilleggene	90
6.2	Fordeling mellom fagforeningene	94
6.3	Fordeling av lønntillegg etter stilling.....	102
6.4	Innretning.....	111
6.5	Fordeling av lønnopprykk etter tilsettingsforhold.....	117
6.6	Fordeling av lønnsopprykk etter kjønn	118
6.7	Effekt av de lokale forhandlingene på lønnsspredningen ved UiO...	121
7	KONKLUSJON.....	123
7.1	Normer:.....	123
7.2	Fordelingsprofil	124
7.3	Innretning:.....	125
7.4	Status Quo i forhold til likelønn mellom kjønnene	126
7.5	Økt lønnspredning ved UiO.....	127
7.6	Forhandling.....	128
7.7	Fakultetsvise forhandlinger	131
7.8	Sammenfattende konklusjoner	134
	LITTERATURLISTE	135

1 Innledning

Tema for denne hovedoppgaven er lokale lønnsforhandlinger ved UiO i 2002. Ved inngangen til 1990-tallet ble det innført et nytt lønssystem i staten. Endringene innebar at det ble knyttet flere lønsplasseringer til hver stilling og at det ved de sentrale forhandlingene kunne settes av en pott til lokale forhandlinger. Det nye systemet åpnet dermed for en mer individuell lønnsfastsettelse og en mer desentralisert lønnsdannelse innen offentlig sektor (Nebben 1996). Lønssystemet skal ivareta ulike og til dels motstridende hensyn.

"Lønssystemet i staten skal ivareta både hensynet til effektivitet, og til legitimitet og rettferdighet. Det skal bidra til at de statlige virksomhetene klarer å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere, gjennomføre nødvendige omstillinger, og styrke kvaliteten og effektiviteten på de tjenestene virksomheten leverer" (Seip 2002:11)

Med dagens forhandlingssystem i staten foregår forhandlingene på tre nivå; sentrale hovedforhandlinger, sentrale justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger i de enkelte statlige virksomhetene.

Ved de sentrale hovedforhandlingene har samfunnsmessige forhold og lønnsutjevning en sentral plass. Ved hovedforhandlingene er hele tariffavtalen oppe til behandling. Forhandlingene fastsetter også generelle tillegg og rammer for justerings- og lokale forhandlinger.

Hovedelementene i de sentrale justeringsforhandlingene er konkurranseutsatte stillingsgrupper og relasjoner mellom grupper, det vil si hovedarenaen for håndtering av spørsmålet om relativ lønn. I justeringsforhandlingene kan for eksempel lønnsrammer endres, stillinger plasseres i forhold til lønnsramme, lønnsalternativer fastsettes for direkteplasserte stillinger og stillingskoder opprettes eller endres.

Ved lokale forhandlinger spiller markeds- og effektivitetskrav en større rolle. Disse skjer hovedsakelig på bakgrunn av individuelle kriterier og tar hensyn til blant annet rekruttering, omstilling, kompetanse i virksomheten, motivering og belønning.

Tariffoppgjøret for statlig sektor i 2002 hadde to markante trekk sammenlignet med tidligere år. For det første var det regnet for å være et svært godt oppgjør regnet i prosentvis lønnsvekst. For det andre ble forholdet mellom hva som skulle tildeles i

generelle sentrale tillegg og hva som skulle fordeles lokalt dramatisk endret. Ved Universitetet i Oslo innebar oppgjøret i 2002 at det var i underkant av 30 millioner til fordeling mot ca 8 millioner i foregående oppgjør. Dette var en dramatisk endring og stilte store utfordringer til forhandlingene. I tillegg valgte universitetet å gjennomføre forsøk med forberedende forhandlinger ved to fakultet.

1.1 Analysemodell og problemstilling

Jeg har forsøksvis lagt til grunn for analysen at forhandlingsresultatet er en konsekvens av hvordan forhandlingene er organisert og gjennomført, egenskaper ved aktørene, føringer i lønnspolitiske dokumenter og påvirkning fra omgivelsene.

Jeg oppfatter aktørene som den viktigste faktoren i analysen av forhandlingene. Forhandlingsprosessen gjennomføres ved at de lokale partene samhandler med det formål å nå fram til et forhandlingsresultat. Jeg har derfor sett på forhold knyttet til partene. Hvilke holdninger, målsetninger, kompetanse og strategier hadde de? Hvordan var samarbeids- og/eller konkurransemønstrene? Hvordan bidro disse forholdene til forløpet av forhandlingsprosessen og utfallet av denne?

1.1.1 Lønnspolitikk

I følge hovedtariffavtalen forutsetter statens lønssystem at de lokale partene utarbeider en lokal lønnspolitikk. Arbeidsgiver og de store tjenestemannsorganisasjonene ved UiO har utformet en omforent lønnspolitikk. At lønnspolitikken betegnes som omforent viser til den rettslige status denne lønnspolitikken har. Det lokale lønnspolitiske dokumentet skal utarbeides av den lokale arbeidsgiver og berørte tjenestemannsorganisasjoner i fellesskap. Likevel er dette ikke å oppfatte som et avtaledokument. Lønnspolitikken faller heller ikke inn under arbeidsgivers styringsrett (Seip 2002). Statusen til lønnspolitikken ved UiO gjør at partene ikke er rettslig bundet av den. Dette forholdet åpner opp for spørsmål om hvilken praktisk betydning denne hadde for lønnsforhandlingene.

1.1.2 Forhandlinger er sosialt forankret

I følge Det økonomisk-sosiologiske perspektivet er all handling forankret i en sosial kontekst som gir rammer og føringer på aktørenes handlingsvalg (Høgsnes 1999). Tjenestetvistloven og hovedtariffavtalen vil gi formelle rammer for aktørenes atferd og valg av virkemidler. Statens lønnsutvalg gir en mulighet for å få et utfall av en konflikt dersom de lokale partene ikke klarer å komme til enighet. I dette kan det også ligge et pressmiddel siden statens lønnsutvalg representerer et alternativ til en forhandlet løsning (Rognes 2001). De sentrale partene kan direkte eller indirekte øve innflytelse på den lokale prosessen. For eksempel har de sentrale partene gjennom hovedtariffavtalen definert potten som er til fordeling lokalt. Organisasjonene lokalt vil i ulik grad kunne være bundet av tariffpolitikken til forbundet og hovedorganisasjonen sin. I tillegg kan det nevnes at mediene og opinionen sitt forhold til sosiale normer om hva som er legitime fordelingsprinsipper for lønn kan påvirke aktørenes handling også i lokale forhandlinger. Spørsmålet er om de sosiale normer har like stor betydning ved de lokale forhandlingene som ved de sentrale. Effektivitetshensynene i lokale forhandlinger kan fort overskygge fordelingsnormer.

1.1.3 Organisering

Satt på spissen dreier delegering av lønnsforhandlingene til fakultetsnivå seg om en ytterligere forskyvning av fokus fra rettferdighetskriterier for fordeling til enda større grad av fokus på effektivitet. Spørsmålet er om man ved ytterligere desentralisering av forhandlingene fikk bevegelse fra et forhandlingsperspektiv mot hva som omtales som et managementperspektiv (Lægreid 1995). Managementperspektivet innebærer å følge en lønnspolitikk utarbeidet på bakgrunn av motivasjons- og målstyringsteorier. Lønn oppfattes i hovedsak som et instrument for ledelsen i streben etter å oppnå fastsatte mål. Forhandlingsaspektet kan fremdeles være til stede. Det dreier seg da om å fordele en på forhånd fastsatt pott etter individuelle kriterier, som personlig egnethet, arbeidsutførelse og resultater. Diskusjonene vil gå på hvem som har innfridd kravene og hvem av disse som skal få hvor mye i tillegg. Organisasjonene kan derfor oppfatte forhandlingene som vanskelige. Tidligere undersøkelser av lokale forhandlinger har vist at mange tillitsvalgte

finner det vanskelig å diskutere lønnsopprykk for sine kollegaer basert på skjønnsmessige kriterier (Nebben 1996; Bråten 2002).

1.1.4 Forhandlingsprosessen

Forhandlingsprosessen har direkte effekt på resultatet av forhandlingene. Den består av prosedyrene for forhandlingene og samspillet mellom de atferdstaktikker som partene bruker (Rognes 2001:34).

Rognes deler forhandlingsprosessen inn i tre faser (Rognes 2001:31). Fase 1 er forstadiet hvor det inngår aktiviteter som tilknytning til overordnet strategi, informasjonsinnhenting, mandat, utvelgelse av forhandlingsteam og strategiutforming. Fase 2 er selve forhandlingsprosessen som består av elementer som etablering av kontakt, utforming av prosedyrer, utforskning av avtalemuligheter, avtaleformulering og eventuelt brudd. Fase 3 er etterstadiet hvor avtalen selges til oppdragsgiver, resultatene skal vurderes, avtalen skal iverksettes og informasjon gis til berørte parter.

Samhandlingen mellom partene er den kritiske faktor i forhold til hva slags utfall forhandlingene får (Rognes 2001:131). Jeg har derfor lagt stor vekt på å analysere samhandlingen i forhandlingene. Var disse preget av samarbeid eller konflikt? Fokuserte partene utelukkende på sak eller var de også opptatt av relasjonene til øvrige parter?

1.1.5 Lønnsfordelinger

Den norske forhandlingsmodellen, med en institusjonalisering av sentrale lønnsforhandlinger, har resultert i en gradvis prosess med lønnsammenpressing. Dette har ført til at Norge har den mest egalitære lønnsfordelingen i den kapitalistiske verden (Barth, Moene et al. 2003:19). Mona Bråten konkluderer med samme hovedtendens i forhold til lønnsfordelingen i Norge (Bråten 2002). Men lokale forhandlinger forventes å gi større grad av lønnsdifferensiering (Bråten 2002:144).

Eivor Nebben har pekt på at fleksibiliteten i det nye lønnsystemet ikke har blitt utnyttet fullt ut ved lokale lønnsforhandlinger tidligere på grunn av små rammer til lokale forhandlinger (Nebben 1996). Pål Schøne viser at det fra forhandlingene 2000 skjedde en endring ved at lønnsspredningen økte (Schøne 2002:39). Han knyttet denne endringen til

effekten av lokale forhandlinger. Potten til lokale forhandlinger for 2002 var for første gang større enn potten til sentrale justeringer. Størrelsen gjorde det i større grad mulig for de statlige virksomhetene å følge en strategisk lønnspolitikk. Resultatet kan bli økte lønnsforskjeller mellom ansatte i staten.

1.2 *Samfunnsmessig relevans*

Fordelingsspørsmål og lønnsforhandlinger er av stor interesse for samfunnet. Det vitner den store mediedekningen i forbindelse med lønnsoppgjørene om. Medienes fokus er på de sentrale hovedoppgjørene. Men for svært mange er det de lokale forhandlingene som har størst betydning for lommeboka.

I staten har dette fram til nå ikke vært tilfelle. Hovedtyngden av lønnstilleggene har vært gitt sentralt. 2002 representerer et tidsskille i og med at en særdeles stor del av lønnsoppgjøret ble lagt til lokale forhandlingssteder. Det er derfor interessant å se hva slags virkning det hadde i forhold til ulike fordelingsmessige konsekvenser. Hvordan fordelte lønn seg i forhold til kjønn, stillingsgruppe, sosial status m.m.? Ble det økte lønnsforskjeller også innenfor enkeltinstitusjoner?

De samme mekanismene er sannsynligvis aktive ved andre statlige forhandlingssteder, og analysen har derfor interesse ut over universitetets grenser. Fagforeningstilhørigheten til de som fikk tillegg vil være en indikator på hvor vellykket de ulike fagforeningene har vært i forhandlingene. Derfor vil jeg også kunne si noe om hvordan ulike parametere slår ut i forhandlingene og hvilke mekanismer som har vært mest virksomme.

Prosjektet har også som ambisjon å inngå i beslutningsgrunnlaget ved revidering og videreutvikling av forhandlingssystemet ved UiO. Jeg har gjennomført en analyse som kan være nyttig for de lokale partene i forbindelse med organisering og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger ved UiO i framtiden. Analysene har således også en praktisk organisasjonspolitisk interesse.

1.3 Sosiologisk relevans

Den faglige relevansen av temaet kan illustreres ved en liten øvelse jeg gjorde ved hjelp av BIBSYS. Et søk på emneordet "lønnsforhandlinger" gav 107 treff. Søk på emneordet "lønnspolitik" gav 99 treff. Nå skal det riktignok sies at ikke alle treffene viste til sosiologiske bidrag. Mange kunne knyttes til forfattere fra økonomiske og statsvitenskapelige miljøer. I dette ligger det også at det var stort utvalg av ulike teoretiske og praktiske tilnærminger til temaet. Hva nytt kan så et hovedfagsprosjekt bringe til torgs?

For det første er min tilnærming empirisk. Jeg har ingen ambisjon om å komme med ny teori på området. Tvert i mot står jeg i gjeld til dem som allerede har bidratt med teoriutvikling som jeg har kunnet dra veksler på i min analyse. For det andre har situasjonen innenfor det statlige forhandlingsområdet endret seg. Tidligere var kun en mindre del av tariffoppgjøret kanalisert til lokale forhandlinger. Vi har nå sett klare tegn på en ny trend med større avsetninger til lokale forhandlinger. Dermed er det sosiologisk interessant å se på hvordan dette slår ut i forhold til lønnsfordelinger og i forhold til gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger. For det tredje har det allerede kommet rapporter fra lokale forhandlinger i staten i 2002. Men vinkling, analysenivå og valg av metode avviker fra min. Derfor vil undersøkelsene utfylle hverandre.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven er delt inn i syv kapitler og starter med denne innledningen som utgjør kapittel 1. I kapittel 2 presenterer jeg teori og tidligere forskning på feltet. Med bakgrunn i drøfting av teorier og forskning om lønnsfordelinger, motivasjon, belønning, forhandling og makt utleder jeg de spørsmål som prosjektet skal finne svar på. I kapittel 3 kommer en redegjørelse for valg av metode og hvilke implikasjoner disse har hatt for mulighetene til å svare på problemstillingene. I kapittel 4 presenterer jeg bakgrunnsteppet for de lokale forhandlingene. Denne beskrivelsen inkluderer en kort gjennomgang av utviklingen av lønnsystemet i staten og hovedtrekkene for lønnsoppgjøret i statlig sektor i 2002. Videre redegjør jeg for trekk ved UiO av betydning for forhandlingene, samt at jeg gir en introduksjon av aktørene og forhandlingsordningen ved universitetet. Kapittel 5 er viet til

presentasjon og drøfting av forhandlingsprosessen ved universitetet i 2002. I kapittel 6 analyserer jeg fordelingen av lønnstilleggene. Oppsummering og drøfting av prosjektets hovedfunn og hvilke konklusjoner som kan trekkes av disse blir behandlet i kapittel 7.

2 Teori og tidligere forskning

2.1 *Lønnsfastsettelse*

I media, dagligtale og også innen samfunnsvitenskapene brukes begrepet arbeidsmarked. I en del økonomisk teori behandles også arbeidskraft som en vare som omsettes i et marked og hvor lønn fastsettes som et resultat av tilbud og etterspørsel. I praksis har vi ikke frie arbeidsmarkeder hvor tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft alene bestemmer lønnsnivået. I Norge, som i mange andre moderne samfunn, fastsettes lønn i stor del gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet. Men markedsforhold kan påvirke utforming av krav og tilbud, og til dels også forklare variasjon over tid i lønn og lønnsvekst mellom ulike yrkesgrupper (Høgsnes 1999:19). Disse forholdene må derfor innarbeides i en analyse av lønnsforhandlinger som en del av forhandlingsteori.

2.1.1 Standard økonomiske forhandlingsmodeller

Økonomiske forhandlingsmodeller tar mål av seg å forklare utfall av forhandlinger mellom rasjonelle aktører. Modellene forutsetter at aktørene er fullt ut rasjonelle og egoistiske. Aktørene er heller ikke påvirket av sosiale omgivelser. Hver forhandlingsrunde er uavhengig av hverandre og de blir ikke påvirket av hva andre utenfor forhandlingene måtte tenke, gjøre eller mene. Forutsetningen om at aktørene er fullt ut rasjonelle innebærer at de har full oversikt over hverandres preferanser, samt konsekvenser av alle handlingsmuligheter. Aktørene har til hensikt å maksimere egennytten. Det er eneste motivasjon og hensyn som tillegges vekt i valg av strategi. Derfor karakteriseres aktørene som egoistiske (Høgsnes 1999:20).

2.1.2 Raiffas forhandlingsmodell

Ikke alle økonomiske forhandlingsmodeller har like strikte. Howard Raiffa legger for eksempel ikke til grunn at aktørene er hyperrasjonelle (Raiffa 1982). Tvert i mot er det usikkerhet om andres preferanser som preger forhandlingene. Raiffa beskriver denne usikkerheten ved hjelp av begrepene reservasjonspris og enighetsområde. Partenes reservasjonspriser er høyeste og laveste nivå som aksepteres uten å bryte forhandlingene. Enighetsområdet er området mellom laveste og høyeste pris. En forhandlingsløsning må ligge innenfor enighetsområdet.

Raiffa forutsetter at aktørene handler i henhold til egeninteresse. Aktørene vil bruke alle strategiske og taktiske trekk som er tilgjengelig for å fremme sine interesser. Utfallet vil bli bestemt av aktørenes forhandlingsstyrke, inkludert markedsmakt og evne til å utnytte denne forhandlingsstyrken (Høgnes 1999:23).

Raiffa forutsetter ikke at det må bli en forhandlingsløsning. Usikkerhet omkring motpartens reservasjonspris kan føre til feilvurderinger som i verste tilfelle kan lede til brudd i forhandlingene. Dette synet på mulighetene for å ikke få en forhandlingsløsning støttes av Jon Elster (Elster 1989:53). Partene kan misslykkes i å oppnå en avtale til tross for at det eksisterer et enighetsområde (Raiffa 1982:48). Imidlertid er det mest vanlige at kompatible reservasjonspriser fører til en forhandlingsløsning (Raiffa 1982:48). Raiffa har på en utmerket måte illustrert at egenskaper ved aktørene er en viktig faktor for å forklare utfallet av forhandlingene. Hvordan partene handler og hvorfor de handler som de gjør er spørsmål av stor betydning for den analysen som jeg skal gjøre. Raiffa har presentert ideer som hjelper et stykke på vei. Men framstillingen hans har noen mangler. Jeg vil komme inn på disse neste avsnitt hvor jeg drøfter nærmere forutsetninger og implikasjoner av hovedstrømmen av økonomiske forhandlingsmodeller.

2.1.3 Kritikk av økonomiske modeller

2.1.3.1 Forutsetningene om fullkommen rasjonalitet

Økonomiske forhandlingsmodeller brukes for å analysere hvordan fullkomment rasjonelle og egoistiske aktører inngår forhandlinger for å ivareta sine interesser.

Forutsetningene om at aktørene er rasjonelle og egoistiske er avgjørende for modellenes anvendelighet. Jeg vil derfor knytte noen kommentarer til gyldigheten av disse forutsetningene og dermed gyldigheten av økonomiske forhandlingsmodeller.

Rent intuitivt er det forlokkende å forestille seg aktører som rasjonelle. Det moderne mennesket vil gjerne betrakte seg som en person som med sin intellektuelle kapasitet er i stand til å vurdere ulike handlingsalternativer og komme fram til hva som er beste løsning. I moderne organisasjonslitteratur og praksis, og ikke minst i reformer innenfor offentlig sektor, legges det vekt på sammenhengene mellom mål og middel. Så hvorfor ikke legge til grunn rasjonelle aktører? Den viktigste innvendingen er at ingen er fullkommen rasjonell. Det moderne samfunn og de prosesser som foregår, enten det er lønnsforhandlinger eller omorganiseringer, er kompliserte og består av en rekke faktorer aktørene må forholde seg til. Derfor er det ikke mulig å holde oversikt over alle forhold som påvirker prosessen. Organisasjonsforskeren Herbert Simon anerkjente menneskenes ønske om å handle rasjonelt, men samtidig så han tydelig at det var klare begrensninger på hvor rasjonelle handlinger kunne være (Lægneid, Roness et al. 2004:31). Begrensninger i kognitive evner er til hinder for at mennesker kan handle fullkomment rasjonelt. De vil derfor handle på grunnlag av forenklede modeller av virkeligheten. Simon introduserte begrepet "begrenset rasjonalitet" for å kategorisere denne tilstanden. Organisasjonsmedlemmer vil søke å handle formålsrasjonelt. Det vil si at de definerer hva som er målet og søker å finne hvilke mulige handlingsalternativer som finnes. Imidlertid har aktørene begrenset kapasitet til å søke informasjon, og på et tidspunkt må man stoppe søket og ta en beslutning på bakgrunn av den informasjonen man har. Det er ikke gitt at man har all relevant informasjon og det råder således en viss usikkerhet knyttet til beslutningen. I en forhandlingssammenheng kan for eksempel denne usikkerheten være knyttet til kunnskap om motpartens reservasjonsnivå, nyttefunksjon eller evne til å holde ut en åpen konflikt.

Enkelte økonomisk orienterte forhandlingsteorier har tatt inn over seg at det finnes begrensninger i rasjonalitet. Jeg har allerede nevnt Howard Raiffas bidrag til å gjøre økonomisk forhandlingsteori mer anvendelig for analyse av konkrete forhandlingsforløp. Imidlertid er det ikke bare spørsmålet om realismen i rasjonalitetsforutsetningene som begrenser anvendeligheten av disse teoriene, inkludert den til Raiffa. Jeg vil i det følgende drøfte to andre fenomener som har stor betydning for forhandlingsresultatet, men som ikke blir tatt hensyn til i økonomiske forhandlingsteorier. For det første vil avveininger om motivasjon redusere betydningen av forhandlingsstyrke (Høgsnes 1999:24). For det andre

kan den enkelte forhandlingssituasjon ikke ses på som en isolert hendelse, men må betraktes i en sosial kontekst (Høgsnes 1999:14).

2.1.3.2 Avveining i forhold til motivasjon

Når en organisasjon tilsetter medarbeidere, er det fordi den trenger noen til å utføre handlinger som skal innfri organisasjonens mål. Måloppnåelsen er knyttet til at organisasjonsmedlemmene aksepterer målene og har kunnskaper, evne og vilje til å arbeide for å innfri disse. Arbeidsgiverne har derfor sterk interesse av å legge til rette for at arbeidstakerne står på og yter sitt beste for organisasjonen. Denne situasjonen styrer utviklingen av preferanser og holdninger hos arbeidsgiver i forhold til å belønne arbeidstakere. Slike avveininger i forhold til motivasjon vil derfor redusere betydningen av strategiske forhold som forhandlingsstyrke og markedsrett (Høgsnes 1999:24). Analysen av forhandlingene ved UiO vil derfor måtte ta i betraktning hvilke og i hvilken grad motivasjonsaspektet påvirker aktørenes preferanser og handlingsvalg. Det første steget i den sammenhengen er å se nærmere på ulike teorier for motivasjon og belønning og drøfte hvordan disse kan anvendes for å øke forståelsen av hva som skjer i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene ved UiO.

2.1.3.3 Forhandlinger er sosialt forankret

I en rekke økonomisk forankrede forhandlingsteorier er det forutsatt at forhandlingene skjer i isolasjon fra andre aktører og at samfunnsmessige faktorer ikke spiller noen rolle utover å begrense handlingsrommet for aktørene. Dette er en tvilsom forutsetning (Høgsnes 1999:21). I følge Det økonomisk-sosiologiske perspektivet er all handling forankret i en sosial sammenheng som gir rammer og føringer på aktørenes handlingsvalg (Høgsnes 1999:14). Lover og avtaler vil gi formelle rammer for aktørenes atferd og valg av virkemidler. Men også uformelle faktorer som sosiale normer og prinsipper for rettferdig lønn mellom lønnstakere vil påvirke handlingsvalg (Høgsnes 1999:15). Sosiale normer og prinsipper for rettferdig belønning spiller en viktig rolle i norsk lønnsdannelse (Høgsnes 1999:16). De økonomiske forhandlingsmodellene har sitt fokus på lønnsnivå. En teori som skal gi en vellykket forklaring på hvordan lønn fordeles må ta hensyn til lønnsforskjeller og deres legitimitet (Høgsnes 1989:341).

Normer legger ikke bare føringer på hva slags utfall som er legitimt. De kan også legge begrensninger på partenes valg av taktikker (Gustafsson 1979:99). Dette går for eksempel på tvers av Raiffa sine antagelser om forhandleratferd. Raiffa legger til grunn at partene vil bruke de midler som er nødvendig, inkludert åpne trusler og bløffing (Høgsnes 1999:23). Gustafsson hevder at enkelte taktikkvalg i praksis ikke er tilgjengelige for partene fordi de vil bryte med gjeldende normer (Gustafsson 1979:99). Hvilke normer som gjelder kan variere både etter geografi og mellom ulike forhandlingspartnere.

Det er heller ikke rimelig å anta at hver enkelt forhandlings situasjon forløper uavhengig av alle andre prosesser i virksomheten. Ofte vil partene møte hverandre i gjentatte forhandlinger og i andre kontekster. Det som skjer i en prosess vil kunne få innvirkning på andre parallelle eller etterfølgende prosesser. Partene må derfor i hver enkelt forhandlings situasjon ikke bare ta hensyn til hva som gir dem i denne runden, men må også gjøre noen betraktninger om hvordan deres opptreden i denne runden vil påvirke deres muligheter til å nå fram i den neste. Partene må vurdere i hvilken grad det er maktpåliggende å vedlikeholde eller utvikle et godt forhold seg i mellom (Gustafsson 1979:56).

Andre perspektiv må derfor legges til grunn for å få et mer komplett bilde av forhandlingene. Identifisering av avvik fra rasjonalitet i forhandlinger kan være et steg i retning av en mer fullkommen analysemodell. Analysen må også innarbeide perspektiver på hvordan spørsmålet om relativ lønn og normer for rettferdige lønnsfordelinger påvirker forhandlingene. Disse spørsmålene dreier seg om utvikling av preferanser og prioriteringer for partene. De vil derfor være utgangspunkt for de strategier og handlingsvalg som vil bli gjort i tilknytning til forhandlingene. Jeg vil derfor drøfte nærmere teori og empiri knyttet til lønnsfordelinger før jeg går videre med en drøfting av teorier om motivasjon og belønning. Med dette er grunnlaget lagt for en teoretisk diskusjon om organisering og gjennomføring av forhandlinger. Denne diskusjonen vil knyttes opp til tidligere analyser av lokale forhandlinger i staten både i forhold til prosess og fordelinger. Med bakgrunn i drøftingen vil jeg videreutvikle analytiske spørsmål for å kunne forklare forhandlingsprosessen og det resultat denne har frembrakt.

2.2 Lønnsfordelinger

2.2.1 Normer om rettferdig lønn

Rognes hevder at en beslutning (forhandlingsresultatet) vil bli betraktet som rettferdig dersom beslutningsprosessen (forhandlings-) blir oppfattet som rettferdig (Rognes 2001). Jeg vil bestride at dette er en allmenngyldig regel. Striden om relativ lønn illustrerer min posisjon på en utmerket måte. Høgsnes peker på at det eksisterer flere konkurrerende normer for hva som oppfattes som rettferdig fordeling av lønn (Høgsnes 1999). Fram til ganske nylig har profilen på lønnsoppgjørene gjenspeilet dominansen til normer om lønnsutjevning. Dette har skapt missnøye blant store grupper høyt utdannede innenfor offentlig sektor, som ønsker å beholde og helst øke deres relative lønn. De støtter seg til en norm om at lønn skal gis i forhold til utdanningsnivå og hva slag ansvar man har i jobben. Striden om relativ lønn har skapt et press på forhandlingssystemet med krav om større grad av lokal lønnsfastsettelse med vekt på individuelle lønnstillegg.

Forhandlingsprosessene som sådan har ikke vært kritisert for å være urettferdige. Kritikken har gått på hvilket forhandlingsnivå som er mest hensiktsmessig i forhold til å møte de utfordringene som staten og organisasjonene står overfor. På sett og vis dreier det seg om et skifte i hvilke normer som får dominere forhandlingsspillet. Utviklingen de siste årene har ført med seg en bevegelse fra lønnsutjevning til lønnsdifferensiering som rådende norm. Arbeidsgivere i det offentlige har ikke lenger sett seg tjent med å bruke lønn som et ledd i en utjevningsspolitikk. De frykter at de kan tape i konkurransen om arbeidskraft med høy kompetanse (Høgsnes 1999). Arbeidsgiverne i både stat og kommuner er derfor mer enn villig til å si seg enig med fagforeninger som ønsker å belønne høy kompetanse og individuelle prestasjoner. De siste årene har derfor hatt større innslag av lokale forhandlinger enn tidligere, og med 2002 som en foreløpig topp. Flere forskningsrapporter peker i retning av at normer om lønnsutjevning står svakt ved lokale forhandlinger. Rådende kriterier for lønnsfordeling er knyttet til individenes kompetanse og jobbutførelse. Flere studier av lokale forhandlinger i staten peker på at personbaserte kriterier prioriteres høyere enn både stillingsbaserte og markedsbaserte kriterier av de fleste arbeidsgiverne og de fleste tjenestemannsorganisasjonene (Bråten 2002; Seip 2002; Jordfald 2004).

På arbeidstakersiden er det noe variasjon mellom hovedorganisasjonene når det gjelder holdninger til fordelingskriterier. Det er flest tillitsvalgte fra LO og UHO som er skeptisk til personbaserte kriterier, mens tillitsvalgte fra akademikerorganisasjoner er mest positive (Jordfald 2004:49). Holdning til lønnrelasjoner mellom arbeidstakere er eksplisitt tatt opp i Seip sin undersøkelse. Han visert til at normer om utjevning av skjevhet mellom arbeidstakere står sterkt hos et flertall av arbeidsgiverne ved at 55 prosent av alle virksomhetene oppgir at dette er et av de tre viktigste kriteriene for tildeling av lønnstillegg (Seip 2002:54).

Kriteriet om å heve enkeltpersoner som gjør en særskilt innsats har imidlertid oppslutning fra i overkant av 80 prosent av virksomhetene og dette illustrerer hva som er hovedproblemstillingen for arbeidsgiverne ved lokale forhandlinger. Disse to kriteriene er potensielt motstridende og den store oppslutningen om begge borger for vanskelige avveininger innenfor den enkelte virksomheten. En rekke tillitsvalgte frykter økte lønnsforskjeller innenfor egen virksomhet. Spesielt gjelder dette tillitsvalgte fra LO (Bråten 2002:122). Både innenfor arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden er det altså krefter som fremdeles holder likhetsideologien høyt hevet. Lokale forhandlinger derfor også påvirket av en balansegang mellom utjevningssnormer og normer om større grad av lønnsdifferensiering.

Motstridende målsettinger mellom ulike tjenestemannsorganisasjoner i forholdet mellom lønnsdifferensiering og lønnsutjevning vil påvirke hvordan lønnsfordelingene vil bli. Hva som til syvende og sist blir utslagsgivende for det endelige resultatet vil avhenge av en rekke forhold. På den ene siden fungerer normer som en begrensning på hva de sterke kan få og normen tjener derfor til en viss grad de svake på arbeidsmarkedet (Høgsnes 1989). Strategisk bruk av normer, for eksempel ved valg av referansegruppe for lønnsammenligning, kan styrke enkelte arbeidstakere i forhandlingssituasjonen (Høgsnes 1989:344). Effekten av rettferdighetsargumentasjon kan imidlertid vise seg å avhenge av i hvilken grad det er sammenfall med arbeidsgivers økonomiske interesser (Høgsnes 1999). Likeledes vil de ansattes oppfatninger av hva som er rimelige lønnsforskjeller legge en demper på hvor langt det er mulig å strekke en differensieringsstrategi (Bråten 2002:121). Befolkningen aksepterer i større grad enn tidligere lønnsforskjeller (Knudsen 2001:507). Men støtten til lønnsforskjellene er betinget (Knudsen 2001:510), og det er grenser for hvor store lønnsforskjeller som aksepteres (Knudsen 2001:521). Opinionen gir altså

muligheten til å skape begrensede og begrunnede lønnsforskjeller uten at det oppfattes som illegitimt.

- Hvordan påvirker normer om rettferdig lønn de lokale lønnsforhandlingene ved UiO?
- Hvilke normer om lønnsfordeling er aktuelle ved UiO?

2.2.2 Lønnsfordeling i staten

Den norske forhandlingsmodellen, med en institusjonalisering av sentrale lønnsforhandlinger, har resultert i en gradvis prosess med lønnsammenpressing. Dette har ført til at Norge har den mest egalitære lønnsfordelingen i den kapitalistiske verden (Barth, Moene et al. 2003:19). Mona Bråten konkluderer med samme hovedtendens i forhold til lønnsfordelingen i Norge (Bråten 2002). Men lokale forhandlinger forventes å gi større grad av lønnsdifferensiering (Bråten 2002:144). Eivor Nebben har pekt på at fleksibiliteten i det nye lønnsystemet ikke har blitt utnyttet fullt ut ved lokale lønnsforhandlinger tidligere på grunn av små rammer til lokale forhandlinger (Nebben 1996:105). Pål Schøne viser at det fra forhandlingene 2000 skjer en endring ved at lønnsspredningen øker (Schøne 2002:39). Han knyttet denne endringen til effekten av lokale forhandlinger. Potten til lokale forhandlinger for 2002 er for første gang større enn potten til sentrale justeringer. Størrelsen gjør det i større grad mulig for de statlige virksomhetene å følge en strategisk lønnspolitikk. Resultatet kan bli økte lønnsforskjeller mellom ansatte i staten.

Åsmund Arup Seip har i rapporten "Lokale lønnsforhandlinger i staten – Lønn som personalpolitisk verktøy" beskrevet to ulike strategier for å fordele den lokale potten (Seip 2002). Den kan enten fordeles selektivt, det vil si store tillegg til få. Eller den kan fordeles ekstensivt med små tillegg til mange. Rapporten er en analyse av lokale lønnsforhandlinger i staten i 2001. På bakgrunn av hvordan de statlige virksomhetene hadde fordelt lønnsmidlene, legger Seip lista for at det skal være ekstensivt fordelig av potten når nærmere 50 prosent eller flere av de tilsatte har fått tillegg (Seip 2002:75). Siden det var vanlig å gi opprykk i antall lønnstrinn gjorde pottens størrelse det vanskelig å gi tillegg til flere uten å skyte inn egne midler. Dersom omkring 10 prosent av de tilsatte har fått tillegg oppfatter han det som særdeles selektivt fordeling av potten. De fleste virksomhetene lå innenfor intervallet 20 til 30 prosent andel av ansatte som fikk. Tatt i betraktning at pottens størrelse gjorde det vanskelig å gi til alle må dette betraktes som at hovedtendensen legger

seg nærmere en ekstensiv enn en selektiv fordeling. Arbeidsgivere som la opp til en ekstensiv fordeling ville i de fleste tilfeller klare å fordele 1 til 2 lønnstrinn på hver av ca 30 – 50 prosent av arbeidstakerne. En liten del av virksomhetene klarte å fordele potten på 50 prosent eller flere, men de hadde skutt inn egne midler (Seip 2002:76).

I 2002 var den lokale potten mer enn tre ganger så stor som i 2001. Dette åpnet for helt andre muligheter for lokale lønnsfordelinger enn året før. Teoretisk sett kunne det slå to veier. En stor pott ga mulighet til å kjøre hardt på en selektiv fordeling med hensyn på å innfri personalpolitiske satsinger. Men en stor pott kan også fordeles slik at alle, eller bortimot alle har mulighet til å få tillegg. I forhold til det siste kan man innvende at med en slik måte å fordele potten faller hensikten med lokale forhandlinger bort. Det ville være mer effektivt å foreta en slik fordeling i de sentrale hovedforhandlingene. I henhold til drøftingen over er det lite sannsynlig at en vil finne en såpass ekstensiv fordelingsstrategi ved mange statlige virksomheter. Sannsynligvis vil flere virksomheter benytte anledningen til å bevege seg i retning av en mer selektiv strategi. En slik antagelse er ikke helt feilslått. I de lokale lønnforhandlingene høsten 2002 fikk i gjennomsnitt 58 prosent av de ansatte i staten lønnsopprykk (Jordfald 2004:113). I henhold til Seip sin grensedragning mellom strategiene skulle dette karakteriseres som en ekstensiv fordeling. Jeg skal ikke motsette meg fullt ut en slik konklusjon, men det er likevel på sin plass med en moderering av vurderingsregelen. Med en pott som er tre ganger større, vil samme profil i forhold til antallet lønnstrinn som gis den enkelte føre til at tre ganger flere skulle få i 2002 enn i 2001. Ved å gi samme antall lønnstrinn i snitt som de som fikk i 2001 skulle virksomheter som fordelte til 20 prosent av sine ansatte i 2001 kunne gi til omtrent 60 prosent i 2002. Mitt poeng er at grensen for hva som skal oppfattes som ekstensivt eller selektivt ikke kan være absolutt, men må ta noe hensyn til størrelsen på potten som er til fordeling. Med dette i mente vil en fordeling av potten i 2002 til ca 20 prosent av de ansatte måtte oppfattes som en relativt sterk selektiv profil. Gjennomsnittet for staten som helhet på 58 prosent vil dermed være en relativt ekstensiv profil.

Gjennomsnittstall gir ikke hele bildet av situasjonen. Stor grad av variasjon kan skjule seg bak disse tallene. Staten er et stort forhandlingsområde med stor variasjon i forhandlingsstedenes funksjon, størrelse og stillingsstruktur. Det er derfor grunn til å vente at de ulike virksomhetene forholder seg til lønnsfordelinger på ulike måter. FOU-sektoren skiller seg fra de øvrige statlige virksomhetsområdene ved å ha en lavere andel ansatte som fikk lønnsopprykk i 2002. Gjennomsnittet innen sektoren var 47 prosent av de ansatte, men

den lille andelen av virksomhetene hvor mindre enn 30 prosent av de ansatte fikk tillegg befinner seg i all hovedsak i FOU-sektoren (Jordfald 2004:114).

Et annet forhold er at lønnstrinn blir et unøyaktig mål på tilleggenes størrelse. Dette skyldes at lønnstrinnenes verdi varierer. Et lønnstrinn ekstra fra lønnstrinn 30 er verdt 3 700, mens ett lønnstrinn ekstra fra lønnstrinn 79 er verdt 20 000. Ved bruk av lønnstrinn som mål for lønnsopprykk kan man altså skjule store forskjeller i opprykksprofilen. Jordfalds studie kan derfor ha undervurdert forskjeller som reelt eksisterer ved kun å se på lønnstrinn som mål. Jeg vil ta høyde for dette forholdet ved å se på både lønnstrinn og kroneverdier.

Hvem får lokal lønn i staten? I tråd med diskusjonen knyttet til fordelingsnormer kan man forvente at det er de som sitter i høyere lønnete stillinger som får de fleste lønnstilleggene. Tallenes tale er klare og støtter opp om denne antagelsen. I staten samlet fikk de med lønnstrinn 42 eller mer i gjennomsnitt en større andel av potten enn andel av lønnsmasse (Jordfald 2004:115). Denne tendensen er ennå klarere i FOU-sektoren enn i staten for øvrig. Faktisk har FOU- ansatte med lønnstrinn 53 eller mer fått markert mer av potten enn hva lønnsmassen deres teller sammenlignet med ansatte på alle andre lønnsnivåer og virksomhetsområder i staten. Andel av tillegg er i gjennomsnitt over halvparten av potten mens de har 44 prosent av lønnmassen (Jordfald 2004:117).

Jordfald rapporterer at det mest vanlige tillegget var to lønnstrinn. Seks av ti arbeidsgivere oppga dette, og det var liten variasjon mellom de ulike virksomhetsområdene (Jordfald 2004:118). I 2001 var det mest vanlig å gi ett til to lønnstrinn (Bråten 2002:76). Hovedtrekket er derfor at det ikke har skjedd betydelige endringer i hvordan lønnstilleggene ble fordelt fra året før. Det er i den sammenhengen verdt å merke seg at UiO skilte seg kraftig fra de andre i 2001 ved at det i særlig grad ble gitt differensierte lønnstillegg (Bråten 2002:75). Ingen har så langt presentert en analyse av fordelingene etter lokale forhandlinger ved Universitetet i Oslo i 2002. Det blir derfor en viktig oppgave for meg å kartlegge hvordan lønnstilleggene ble fordelt ved universitetet dette året. I den forbindelse vil jeg spesielt være interessert i å se på i hvilken grad universitetets fordelingsprofil sammenfaller eller avviker fra hovedtendensen i staten for øvrig. Analysen vil derfor fokusere på følgende spørsmål:

- Fordeler universitetet den lokale potten ekstensivt, det vil si små lønnstillegg til mange, eller selektivt med store tillegg til få?

- Hva slags innretning hadde resultatet i forhold til sosial profil, tilsattgrupper, kjønn og tilhørighet til tjenestemannsorganisasjoner?
- Hvilken effekt hadde 2002-oppgjøret på lønnsfordelingen ved UiO?
- Var det forskjeller i profilen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinske fakultet og resten av UiO?

2.2.3 Likelønn

Spørsmålet om likelønn mellom kvinner og menn er fremdeles et omstridt tema. Etter flere tiår med kamp for likestilling mellom kjønnene er det fremdeles langt igjen til den endelige løsningen på problemet. Gjennomsnittelig lønn for kvinner er fremdeles lavere enn for menn. Kvinner i staten tjente i 2002 i gjennomsnitt 89,2 prosent av hva menn tjente (Det Tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, Olsen et al. 2005:46). Mine egne beregninger viser at kvinner ved UiO tjente 90 prosent av hva deres mannlige kollegaer tjente før de lokale lønnsforhandlingene startet. Selv om det er enighet om at gapet mellom kvinnelønn og mannlønn må lukkes, er det stor uenighet om hva som er årsaken til ulikheten. Dermed er det også duket for strid om hva som er de beste virkemidlene.

Flere forfattere hevder at lokale lønnsforhandlinger er til hinder for likelønn mellom kvinner og menn og at problemet derfor bare kan løses gjennom sentrale forhandlinger (Hoel, Lauvås et al. 1993; Nilsen and Raaum 2003). Dersom disse forfattere har rett er jo løsningen enkel. Det er bare å forby lokale forhandlinger og fastsette all lønn i sentrale forhandlinger. Dessverre er ikke virkeligheten så enkel. Lønnsystemet med en arbeidsdeling mellom sentrale og lokale forhandlinger skal ivareta ulike og til dels motstridende hensyn. En ting er at man kan prioritere likelønnsspørsmålet foran andre hensyn og derfor velge at alt skal behandles i sentrale forhandlinger. Hvorvidt det er en mulig strategi skal jeg ikke prøve å svare på her. Spørsmålet er heller om en slik strategi virkelig vil føre til løsningen på likelønnsspørsmålet. I sentrale forhandlinger er det ulike målsetninger som skal søkes dekket, og det er normalt nødvendig å måtte prioritere mellom dem. Så selv om sentrale forhandlinger er egnet til å løse likelønnsspørsmålet, er det ikke sikkert at det blir gjort. Partene må i så fall være enige om hva problemet bærer i, og i

tillegg være villig til å prioritere de virkemidlene som skal til. Jeg skal i det følgende gå nærmere inn på debatten om hva likelønnsproblemet bunner i og hvilke tiltak som kan være egnet til å løse det. Hensikten med gjennomgangen er å trekke ut de aspektene som er av betydning for å vurdere likelønsspørsmålet i kontekst av lokale forhandlinger i staten generelt og ved Universitetet i Oslo spesielt.

Vi kan skille mellom tre typer av lønnsdiskriminering på bakgrunn av kjønn. Det foreligger direkte lønnsdiskriminering dersom menn og kvinner med samme individuelle egenskaper i samme stilling i samme virksomhet lønnes forskjellig. Den andre formen for kjønnsdiskriminering i forhold til lønn er knyttet til at kvinner og menn har ulike muligheter til å inneha godt lønnete stillinger. Betegnelsen for den type diskriminering er stillingsdiskriminering. Den siste diskrimineringsformen kalles verdsettingsdiskriminering. I dette ligger det at kvinnedominerte yrker lønnes dårligere enn mannsdominerte yrker (Nielsen, Høgsnes et al. 2004:52).

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er relativt små når man kontrollerer for virksomhet, stilling, utdanning og arbeidsmarkederfaring (Nielsen, Høgsnes et al. 2004). Direkte diskriminering på bakgrunn av kjønn er så god som fraværende, iallfall for industrifunksjonærer. Det gis lik lønn for likt arbeid ved samme virksomhet. Trond Petersen gir i en artikkel i Tidsskrift for samfunnsforskning en oversikt over forskning på likestilling i arbeidsmarkedet (Petersen 2002). Han får samme konklusjon. De problemer kvinner har i arbeidsmarkedet kommer ikke fra diskriminering fra arbeidsgivere, men er knyttet til hvordan vi har organisert familielivet, forholdet mellom familie og arbeid og individuelle utdanningsvalg. Kvinner har de samme utdannings- og karrieremuligheter som menn. Når kvinner likevel lønnes dårligere enn menn, skyldes det at de velger utdanning og yrker som gir lav lønn, og at de gjør tilpasninger i forhold til familielivet, som i større grad enn menn avskjærer dem fra godt betalte stillinger. Petersen holder døren åpen for at det eksisterer verdsettingsdiskriminering, men dette kan ikke lastes den enkelte arbeidsgiver.

Har Petersen rett, er det lite å bry seg med om prosentene går i kvinners eller menns favør i den enkelte isolerte forhandlingsrunde. Imidlertid står ikke Petersens synspunkter uimotsagt. Artikkelen var fortsettelsen av en debatt om hvordan man skal forstå likestillingens kår i arbeidsmarkedet. I flere påfølgende artikler imøtegikk en rekke forfattere både konklusjonene som Petersen kom med og de premissene disse var bygd på.

Aagoth Storvik mener Petersen var for rask på avtrekkeren når han avviser at det kan forekomme stillingsdiskriminering (Storvik 2003). Hun mener det er sannsynlig at *"menn og kvinner kanaliseres inn i ulike typer stillinger...med det resultat at de får ulik lønn og ulike opprykksmuligheter"* (Storvik 2003:423). Dette har en viss relevans for universitetet siden kvinner i mindre grad enn menn innehar lederfunksjoner og høyere akademiske stillinger. Både medieoppslag og forskningsrapporter har pekt på at det er få kvinner i akademiske toppstillinger. Jeg skal ikke gå inn i en debatt om hvorfor det er slik. Det vil bli en for stor omvei i forhold til hva som er mitt hovedanliggende med denne hovedoppgaven. Imidlertid vil en analyse i forhold til hvilke konsekvenser en skjev kjønnsmessig rekruttering til vitenskapelige toppstillinger har for likelønnens kår ved universitetet være på sin plass. En naturlig oppfølging vil være å peke på lønnspolitiske tiltak som kan bidra til å rette på situasjonen.

Nilsen og Raaum hevder at Petersen har undervurdert kjønnsforskjeller som kommer til uttrykk i ulik yrkesfrekvens og arbeidstid (Nilsen and Raaum 2003). Videre hevder de at likestillingsspørsmålet er nært knyttet til strukturelle og kontekstuelle forhold. Petersens snevre individualistiske og økonomiske modell tar i deres øyne ikke inn over seg disse grunnleggende poengene. Hans frikjenning av arbeidsgivere som kjønnsdiskriminerende aktører er derfor dårlig underbygget både teoretisk og empirisk. Nilsen og Raaum tar til orde for å se på *"kjønn og klasse som ulikhsetskapende prosesser som virker sammen og samtidig..."* (Nilsen and Raaum 2003:438). Lønnsdiskriminering av kvinner blir da ikke bare et spørsmål om lik lønn for likt arbeid, men også et spørsmål om lønnsutjevning mellom ulike stillingsnivåer. Økt lønnsdifferensiering mellom stillinger vil dermed kunne få en negativ effekt på likelønnsutviklingen.

Barth sin kritikk av Petersen er knyttet til klassifiseringen av diskriminering (Barth 2003). Begrepene retter fokus mot juridiske vurderinger av forskjellsbehandling heller enn å være et redskap til å avdekke de mekanismene som fører til lønnsforskjeller. Barth hevder også at skillet mellom kategoriene ikke er klare nok. For eksempel mener han at stillingsstrukturen ofte er en del av belønningsstrukturen. Det vil si at lønn er knyttet til stilling og at god innsats blir belønnet med stillingsopprykk og dermed høyere lønn. Ved å sammenligne innenfor detaljerte stillingskategorier vil man derfor kunne overse lønnsdiskriminering som faktisk finnes. Denne diskrimineringen kan i så fall være direkte lønnsdiskriminering og ikke nødvendigvis stillingsdiskriminering.

Likelønn mellom kjønnene er et spørsmål som har blitt tillagt stor vekt fra partene i arbeidslivet. Samtidig er det i forbindelse med lokale forhandlinger klart at likelønn som kriterium for lønnsopprykk konkurrerer med en rekke andre kriterier. Fokuset på individuelle prestasjoner kan tenkes å få større prioritet enn likelønnskriteriet. Det er også en viss utbredelse blant de lokale partene i staten for synet om at likelønsspørsmålet hører hjemme i sentrale forhandlinger. Samtidig har likelønn mellom kjønnene stor grad av legitimitet også blant de lokale partene (Jordfald 2004:50).

Ut i fra diskusjonen over er det klart at de sentrale partene kan finne argumentasjon fra forskningen for å legge føringer på de lokale partene i forhold til lønnsfordeling mellom kjønnene. Diskusjonen viser også at det er stor uenighet om hva likelønnsproblemet består i, og dermed også hva som skal til for å løse det. Hovedtariffavtalens formuleringer forutsetter at iallfall noe av likelønnsproblemet bør adresseres i form av spesiell fokus på dette i de lokale forhandlingene. Hvorvidt måten det er gjort er spisset nok til å korrigere lønnsmessige skjevheter mellom kjønnene på alle forhandlingssteder er en annen skje. Jeg vil derfor drøfte om kvinner lønndiskrimineres ved UiO og hvordan de lokale lønnsforhandlingene i 2002 bidrar til dette bildet. Ved hjelp av lønnsdata og data over lønnsopprykk vil jeg ta for meg status i forhold til direkte lønnsdiskriminering og stillingsdiskriminering.

- Hvordan kommer kvinner ut av de lokale lønnsforhandlingene ved UiO?

2.3 Motivasjon og belønning

2.3.1 Principal-agentteori

Et prinsial-agent forhold kjennetegnes av at en part, prinsipalen, vil ha noen, agenten, til å utføre et oppdrag for seg. Forholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker er prototypen på en slik relasjon. Forholdet er ikke helt uproblematisk sett i fra arbeidsgivers ståsted (nødvendigvis ikke fra arbeidstaker sin side heller, men det er en helt annen historie). Arbeidsgiver og arbeidstaker sine interesser behøver ikke å være sammenfallende. Dette skaper en usikkerhet om arbeidstaker faktisk vil utføre oppdraget i

henhold til arbeidsgivers interesser. I mange tilfeller er det ikke mulig for arbeidsgiver å observere hvordan arbeidstakerne utfører arbeidet. Resultatet kan på sin side til tider være vanskelig å måle. Dette er spesielt problematisk når arbeidsoppgavene er diffuse. Ved enklere og klart definerte oppgaver, som for eksempel samlebandsproduksjon, er det lettere å observere og kontrollere både arbeidsutførelsen og resultatet av denne (Høgsnes 1999:25).

Prinsipal-agent forholdet er også karakterisert av en tilstand av asymmetrisk informasjon mellom partene. Prinsipalen har begrenset kjennskap enten til hvilke handlinger som agenten har utført, eller begrenset kjennskap til resultatet av disse handlingene. I noen tilfeller kan prinsipalen kjenne til selve handlingen, men ikke ha informasjon om tilfeldige faktorer som kan innvirke på resultatet. Agenten forutsettes å ha kjennskap om alle relevante forhold. Asymmetrien i informasjonen gjør det vanskelig for prinsipalen å bedømme om agenten har oppfylt sin del av avtalen (Høgsnes 1999:24).

Petersen hevder at modellen kan kobles til alle antagelser om menneskets natur (Petersen 1993:5). En mer formell matematisk prinsipal – agent tilnærming vil imidlertid knytte noen antagelser om spesielle trekk ved mennesket. Først og fremst vil de hevde at mennesker er fullt ut rasjonelle. Dette innebærer at man har evnen til å ha oversikt over all relevant informasjon, og bruke denne korrekt for å maksimere nytte. Derne er menneskene egoistiske og vil opptre opportunistisk. En agent vil ikke nøle med å lyve om omstendighetene rundt oppgaveløsningen dersom det kan tjene hans interesser. Jeg har allerede drøftet og avvist gyldigheten av forutsetninger om hyperrasjonalt. Jeg har også vist til at individer ikke bare er styrt av rasjonell kalkulasjon for å tilfredsstille egeninteressen. Individer vil ved utvikling av preferanser og valg av handling være påvirket av sosiale normer. Petersen kan ha rett i at modellen som sådan kan frikobles fra antagelser om hyperrasjonalt og opportunistisk atferd. Prinsipalens behov for å sikre at oppdraget blir utført korrekt faller ikke bort av den grunn. Usikkerhet om hva agenten faktisk vil gjøre og asymmetri i informasjon eksisterer uavhengig av rasjonalitet eller opportunistisme. Så prinsipalen må fremdeles finne en løsning på en slik situasjon.

Prinsipal-agent teorier foreskriver at prinsipalen vil konstruere belønningsregimer for å overkomme problemer knyttet til asymmetrisk informasjon og usikkerhet. Ved å tilpasse belønningssystemet til de spesifikke forholdene i organisasjonen vil arbeidsgiver kunne motivere arbeidstakerne til å yte etter evne. Dermed vil arbeidsgiver kunne

overvinne eventuelle problemer knyttet til egoisme og opportunistisk atferd fra arbeidstakerne.

Modellen kan brukes til å analysere utvelgelse av medarbeidere, hva som skal belønnes og hvordan man skal belønne. I tillegg kan modellen brukes til å forklare eksistensen av langsiktige kontraktsforhold.

I denne analysen er det spørsmålet om hva som skal belønnes og hvordan man skal belønne som er av interesse. Jeg ønsker å bruke modellen for å gi forsøksvise forklaringer på hvorfor universitetet har utviklet det belønningssystemet som ligger til grunn for de lokale lønnsforhandlingene. Sett fra arbeidsgiver siden er det et spørsmål om hvordan universitetets ansatte kan påvirkes til å arbeide i forhold til å nå institusjonens overordnede mål. Universitetet i Oslo er en arbeidsplass hvor det er vanskelig å kontrollere hva de ansatte faktisk gjør. For eksempel har ansatte i vitenskapelige stillinger ingen detaljert tidsregistrering og kun løse retningslinjer knyttet til tilstedeværelse utover konkrete undervisningsoppgaver. Til en viss grad kan resultatet av arbeidet observeres gjennom undervisningsaktiviteter og gjennom publisering. Samtidig er det en utfordring at en del forskningsaktivitet ikke resulterer i publiserbare funn. Årsakene til dette kan være flere. Men en mulighet kan være at det, til tross for iherdig innsats, ikke finnes noe funn som kan publiseres. Hovedpoenget blir det samme: det er vanskelig for universitetet å vite om de ansatte faktisk gjør det de bør gjøre. Det er således mange sammenfall med de situasjoner som principal-agent teori ønsker å gi løsningen på.

Petersen peker på to hovedmetoder for å få arbeidstakerne til å yte. Enten gjennom å knytte arbeidstakernes belønning til resultatet. Eller ved å overvåke handlingene. Valget av metode er avhengig av flere forhold. Før det første med hvilken kostnad og presisjon observasjon og måling av resultat og handling kan utføres. Dernest er det et spørsmål om i hvor stor grad handlingen har noe å si for resultatet. Tilslutt avhenger valget av om resultat og handling består av få eller mange fasetter (Petersen 1993).

2.3.2 Effektivitetslønnsteori

Effektivitetslønnsteori forklarer hvordan arbeidsgivere ved å tilby høyere lønn enn markedslønn kan øke arbeidstakernes gjennomsnittlige produktivitet (Høgsnes 1999). George Akerlof har i sitt bidrag til effektivitetslønnsteori sammenlignet arbeidskontrakten

med et gavebytte (Akerlof 1982). I henhold til gjeldende normer innebærer gavebytting gjensidighet. Mottak av en gave følges av en forventning om en gjenytelse. I et arbeidsforhold vil en arbeidstakers gave være arbeidsinnsats utover minstekrav i stillingen. Forventet gjenytelse fra arbeidsgiver er en gave i form av lønn som ligger over markedslønn.

Akerlof hevder at arbeidstakerne må behandles som en gruppe. Selv om de individuelle bidragene til total produksjon er ulik, må gruppemedlemmene betales tilnærmet likt. Arbeidsnormene i gruppen er egalitære i den forstand at ulike regler for forskjellige arbeidstakere vil ha en negativ effekt på disse normene. Dette er knyttet til at personene innenfor en gruppe utvikler nære bånd og interesse for hverandres velferd. Den enkeltes nytte tilfredsstillelse er påvirket av kollegaenes velferd. Effektive arbeidstakere er derfor villige til å stå på ekstra for at gruppens samlede produksjon overstiger minstekravene. Forutsetningen for denne innsatsen er at arbeidsgiver letter presset på de arbeidstakerne som er mindre effektive. For arbeidsgiver er dette en god løsning fordi gjennomsnittelig produktivitet blir høyere enn vedtatt minstestandard. Forsøk fra arbeidsgiver på å øke minstestandard opp mot produksjonen til de mest effektive, og eventuelle forsøk på å skyve ut de mindre effektive arbeidstakerne, vil sannsynligvis utløse sanksjoner fra arbeidstakernes side. Resultatet vil bli et fall i gjennomsnittelig produktivitet. Et hovedpoeng for Akerlof er at høy produktivitet forutsetter at arbeidsgiver behandler sine arbeidstakere bra. Frivillig samarbeid fra arbeidstakerne er nødvendig for optimal arbeidsinnsats. Frivilligheten kommer som et resultat av positiv behandling. Det vil si at det er balanse i bytteforholdet.

Nøkkelbegreper hos Akerlof er arbeidsnormer og rettferdig lønn. Arbeidsnormer dannes i gruppen og er å betrakte som en gruppenorm. De enkelte gruppemedlemmene har en tendens til å ta til seg gruppenormene. Dette er en parallell til hva Sverre Lysgaard fant om normer om ikke å bryte akkorden i sin studie av "arbeiderkollektivet" (Lysgaard and Kalleberg 2001). Holdningene påvirkes av ulike faktorer knyttet til arbeidsplassen, men også av forhold utenfor denne. Indre faktorer for utvikling av normer om innsats er organisasjonens arbeidsregler, gjennomsnittslønn og incentivsystemet, samt medarbeidernes nyttefunksjon. Akerlof argumenterer videre for at holdningene er avhengig av arbeidernes følelse av å være rettferdig behandlet. Vurderingen av hva som er rettferdighet skjer på bakgrunn av sammenligninger med andre i liknende situasjoner. Oppfattelsen av hva som er rettferdig lønn er knyttet til om innsatsen overstiger hva som er

forutsatt i arbeidsreglene, arbeidsreglene i seg selv, lønnen til andre arbeidstakere, lønn i tidligere perioder og av nivået på arbeidsledighetstrygd.

Teorien kan illustreres ved et eksempel fra universitetet hentet fra intervjumaterialet. Vaktentralen har ansvaret for tilgang til og sikkerhet ved universitetets bygninger. Sikkerhetsbehovene har ingen døgn grense og det er derfor folk på vakt døgnet rundt. Personalet ved vaktentralen er en gruppe med tett indre samhold. De ulike medlemmene av gruppen presterer ulikt, men de insisterer på at de skal lønnes likt. De flinke medarbeiderne fungerer som lynavedere i forhold til press på de mindre dyktige. De flinkeste har en arbeidsinnsats som ligger over den minstestandarden som er satt. Dette veier mer enn opp for de av medarbeiderne som leverer arbeidsinnsats ned mot minstekravet. Samlet leverer derfor gruppen arbeid over minstestandarden som er satt for kvalitet og omfang av arbeidet.

Modellen forutsetter gjensidighet. Derfor må arbeidsgiver lette presset på de svakere arbeiderne, samt at gruppa lønnes likt og over markedslønn. Manglende evne fra arbeidsgiver til å oppfylle gjensidighetskravet vil skape en ubalanse i gavebytteforholdet. Konsekvensen av dette kan bli redusert innsats. I verste fall kan en tenke seg at arbeidstakerne forlater organisasjonen. Det er verdt å merke seg at det ikke nødvendigvis vil være de svakeste medarbeiderne som vil sanksjonere. I følge Akerlof er det grunn til å tro at hele gruppen vil redusere sin innsats ved ubalanse i forhold til belønning.

2.3.3 Kritikk av teorier om materielle incentiver

Både prinsippal-agentteori og effektivitetslønnsteori legger til grunn at individets handling kan styres gjennom bruk av materielle belønninger. Dette er ingen ukontroversiell antakelse. En rekke bidragsytere har stilt seg kritisk til synspunkter om at individers ytelse kan forbedres gjennom bruk av materielle incentiver. Fredrik Hertzberg påpekte allerede på 60-tallet at penger ikke hadde noen positiv effekt på prestasjoner. Ved riktig bruk av lønn kan man i bestefall unngå missnøye, mens urettferdig avlønning vil føre til missnøye og påfølgende produktivetsfall (Herzberg 1966). Geir Høgsnes viser også til sammenhenger mellom urettferdig følt ulikhet og problemer med motivasjon (Høgsnes 1989:342). Alfie Kohn har gått gjennom en rekke studier om hva som motiverer individer (Kohn 1993). Han hevder at bruk av materielle incentiver i de aller fleste tilfeller vil føre

til redusert produktivitet. Han fremhever spesielt at materielle incentiver reduserer kreativitet og kritisk tenking. Hovedresonnementet hos Kohn er at eksterne motivasjonsfaktorer, som prestasjonslønn, fører til reduksjon i interne motivasjonsfaktorer. En mulig kortsiktig gevinst i form av en midlertidig produktivitetsøkning vil bli avløst av et garantert langsiktig tap ved at den indre drivkraften hos medarbeiderne blir svekket (Kohn 1993).

Prinsipal-agentteori og effektivitetslønnsteorier kan være til god hjelp for å finne en forklaring på hvorfor arbeidsgivere har preferanser for et spesielt belønningsregime. Samtidig gir andre motivasjonsteorier en indikasjon på at den valgte belønningsstrategien ikke behøver å være den mest effektive i forhold til å få arbeidstakerne til å opptre i tråd med organisasjonens målsetninger. Jeg har allerede pekt på at det er mange krefter som presser i retning av økte lønnsdifferanser innen de enkelte statlige virksomhetene. Det er klare indikasjoner på at denne tendensen er spesielt sterk ved Universitetet i Oslo (Bråten 2002; Jordfald 2004). Det er derfor av stor interesse å inkludere en analyse av motivasjons- og produktivitetseffekter av lønnsfordelingen ved universitetet.

Prinsipal-agentteori og Effektivitetslønnsteori foreskriver begge motivasjonsstrategier som demper behovet for arbeidsgiver til å ty til strategisk forhandlingsatferd. Begge teoriene sannsynliggjør at arbeidsgiver ønsker å legge opp til en viss grad av sjenerøsitet i lønnspolitikken. Imidlertid vil lønnspolitikken kunne variere avhengig av hvilken teori som legges til grunn.

Viss vi tar utgangspunkt i Prinsipal-agentteori er det grunn til å anta relativt stor grad av lønnsdifferensiering. Ansatte i vitenskapelige stillinger er relativt vanskelig å overvåke, og teorien foreskriver derfor å bruke belønningssystemer for å veie opp for dette. Det er derfor grunn å vente en relativt mer sjenerøs lønnspolitikk overfor denne gruppen enn overfor ansatte i lavere tekniske eller administrative stillinger. Sistnevnte grupper er lettere å overvåke. Behovet for å bruke økonomiske virkemidler er derfor mindre fremtredende.

Effektivitetslønnsteoriene foreskriver en sjenerøs lønnspolitikk for alle stillingsgrupper. Dette for å få høy gjennomsnittelig produktivitet i retur. En for stor grad av lønnsdifferensiering vil kunne føre til en ubalanse i den sosiale kontrakten og skape fall i produktiviteten. Med bakgrunn i effektivitetslønnsteori er det derfor grunn til å anta liten grad av differensiering i lønnspolitikken.

Universitetets oppfatning av lønn som personalpolitisk virkemiddel kommer til uttrykk gjennom virksomhetens personal- og lønnspolitiske dokument og praktiseringen av disse. Jeg vil derfor ta utgangspunkt i disse for å få et innblikk i hvordan arbeidsgivers betraktninger om hva som motiverer ansatte påvirker deres handlinger i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Konkret ønsker jeg å finne svaret på følgende spørsmål:

- Hvilke føringer legger den omforente lønnspolitikken på forhandlingsprosessen og profilen på forhandlingsresultatet?
- I hvilken grad legges den omforente lønnspolitikken ved UiO til grunn ved lokale lønnsforhandlinger?

2.4 Forhandling

2.4.1 Organisering

Nyere tanker om organisering av offentlig sektor tar utgangspunkt i at offentlige organisasjoner må ha mer fokus på effektivitet, resultat og managementorientering. Den tradisjonelle vekten på regler, prosedyrer og ulike interne hensyn blir derfor mindre fremtredende (Christensen and Læg Reid 2001:67).

Målet for nye reformer er derfor økt effektivitet gjennom bedre rekruttering, fleksibilitet og markedsretting (Læg Reid 1995). Løsningen som foreskrives er økt grad av desentralisering, delegering og innføring av mål og resultatstyring (Christensen and Læg Reid 2001). Mange reformer legger vekt på å innføre ledelsesformer inspirert av organisasjonsteori med basis i studier av private bedrifter. Sentralt i disse teoriene er at ledere skal ha råderett over virkemidler og lokale ressurser (Christensen and Læg Reid 2001:68-9). Universitetssektoren har vært gjennom omfattende omstillinger. UiO har for eksempel nettopp innført ny ledelsesmodell med utstrakt delegering av myndighet til enhetsledere. Disse reformene legger enda større press i retning av desentralisering av flere saksområder til underliggende enheter.

Nivået hvor beslutninger fattes påvirker hvilke forhold som sees i sammenheng. Ulike organisasjonsformer gir ulike grupper mulighet til å delta i beslutningsprosessen og

innvirker dermed på hvilke problemer som tas opp og hvilke løsninger som velges (J.P. Olsen i Nebben 1996:39). Satt på spissen dreier delegering av lønnsforhandlingene til fakultetsnivå seg om en ytterligere forskyvning av fokus fra rettferdighetskriterier for fordeling til enda større grad av fokus på effektivitet. Spørsmålet er om man ved ytterligere desentralisering av forhandlingene får enda klarere bevegelse fra et forhandlingsperspektiv mot et managementperspektiv (Lægneid 1995). Managementperspektivet innebærer å følge en lønnspolitikk utarbeidet på bakgrunn av motivasjons- og målstyringsteorier. Lønn oppfattes i hovedsak som et instrument for ledelsen i streben etter å oppnå fastsatte mål. Forhandlingsaspektet kan fremdeles være til stede. Det dreier seg da om å fordele en på forhånd fastsatt pott etter individuelle kriterier som personlig egnethet, arbeidsutførelse og resultater. Diskusjonene vil gå på hvem som har innfridd kravene og hvem av disse som skal få hvor mye i tillegg. Organisasjonene kan derfor oppfatte forhandlingene som vanskelige. Tidligere undersøkelser av lokale forhandlinger har vist at mange tillitsvalgte finner det vanskelig å diskutere lønnsopprykk for sine kollegaer basert på skjønsmessige kriterier (Nebben 1996; Bråten 2002).

Nebben hevder at organisasjonene lokalt opplever en avmaktsfølelse som en følge av desentraliserte forhandlinger (Nebben 1996). Situasjonen blir av tillitsvalgte beskrevet i former som at *"...ledelsen ofte er den som sitter igjen med det siste ordet..."* og at ledelsen ikke begrunner sine krav, men *"...trer dem ned over hodet på oss..."* (Nebben 1996:92-93). Nebben formidler også et resonnement om at arbeidsgiversiden er mest tjent med en desentralisering av lønnsfastsettelsen siden den sterkeste part vil ha interesse av å begrense antall involverte i en beslutningsprosess for å "privatisere" konflikten (Nebben 1996: 93). I ekstrem form innebærer "privatisering" at lønn blir en sak mellom bedriften og den enkelte, og arbeidsgivers mulighet til å diktere beslutningene blir relativt større. Hvordan forhandlingene blir organisert får derfor en innvirkning på maktrelasjonene mellom partene. Drøftingen over leder fram mot noen spørsmål som en naturlig å undersøke nærmere i forhold til de lokale forhandlingene ved UiO i 2002:

- Hvordan var forhandlingene ved UiO organisert?
- Innebærer innføring av forberedende forhandlinger på fakultetene til en managementorientering på bekostning av en tradisjonell forhandlingsorientering?

2.4.2 Prosess

Forhandlingsprosessen er den direkte årsaken til resultatet av forhandlingene. Den består av prosedyrene for forhandlingene og samspillet mellom de atferdstaktikker som partene bruker (Rognes 2001:34). De objektive aspektene ved forhandlings situasjonen blir gjort til gjenstand for en vurdering og tolkning av aktørene (Neale and Bazerman 1991:155). Disse vil på bakgrunn av tolkningen av situasjonen foreta strategiske og taktiske valg i forhold til hvordan de skal opptre i forhandlingene (Rognes 2001:34).

Rognes deler forhandlingsprosessen inn i tre faser (Rognes 2001:31). Fase 1 er forstadiet hvor det inngår aktiviteter som tilknytning til overordnet strategi, informasjonsinnhenting, mandat, utvelgelse av forhandlingsteam og strategiutforming. Fase 2 er selve forhandlingsprosessen som består av elementer som etablering av kontakt, utforming av prosedyrer, utforskning av avtalemuligheter og avtaleformulering, eventuelt brudd. Fase 3 er etterstadiet hvor avtalen selges til oppdragsgiver, resultatene skal vurderes, avtalen skal iverksettes og informasjon gis til berørte parter. Dette leder oss fram til følgende spørsmål:

- Hvordan er forhandlingsprosedyrene ved UiO?
- Hvordan forløp forhandlingsprosessen(e) ved UiO i 2002?

En altomfattende studie av arbeidslivsforhandlinger må inkludere analyse av fire hovedelementer (Walton and McKersie 1965:4). Disse er fordelingsforhandlinger, integrasjonsforhandlinger, holdningsstrukturering og interne forhandlinger. Selv om disse elementene i forhandlinger kan analyseres hver for seg, er det kun ved å se på alle samlet at man får et fullstendig bilde. Taktikker og handlinger på et område får konsekvenser for andre områder. For eksempel vil valg av forhandlingsatferd i fordelingsforhandlinger gi konsekvenser ikke bare i forhold til hvordan lønnsporten blir fordelt. Atferden får også konsekvenser for hvordan det fremtidige forholdet til de andre aktørene skal bli. En aggressiv og pågående stil i forhandlingene kan muligens gi et større stykke av kaka i denne runden. Men forholdet til de andre aktørene kan bli dårlig. På sikt kan dette vanskeliggjøre mulighetene til å få til samarbeid på områder hvor partene har felles interesser.

Videre vil det være aktørenes oppfatning av situasjonen som avgjør hva slags tilnærming de vil ha til den (Walton and McKersie 1965:19). Denne oppfatningen behøver

ikke sammenfalle med de objektive elementene i situasjonen. Forhandlere har en tendens til å gå rett inn i en fordelingsforhandling uten å ha gjort tilstrekkelige analyser i forhold til om det hadde vært mer aktuelt med integreringsforhandlinger. Siden integreringsforhandlinger kan øke forhandlingsobjektets størrelse, kan en slik tilnærming ha ført til gjensidig tap for begge partene (Rognes 2001:38).

Fordelingsforhandlinger er en parallell til det som man i spillteorien omtaler som et nullsumspill. Det forhandles om fordelingen av en fast størrelse. Partene har gjerne totalt motstridende interesser og spillets karakter innebærer at den enes vinning blir den andres tap. Formålet med forhandlingene blir å finne en løsning på interessekonflikten. Men dette behøver nødvendigvis ikke å skje. Muligheten for sammenbrudd i forhandlingene er til stede, for eksempel ved at en eller begge parter skulle insistere på å få en større sum enn det som er tilgjengelig (Walton and McKersie 1965:13).

Ved integreringsforhandlinger forhandles det gjerne over mer enn en forhandlingsdimensjon. Partene forutsettes å ha mål og interesser som ikke er direkte motstridende. Forhandlingene må ha potensialer for å kunne komme fram til et resultat som er tjenelig for alle parter (Walton and McKersie 1965:4). Integreringsforhandlinger handler om å øke størrelsen på kaka som skal deles, mens man i fordelingsforhandlinger skal fordele eksisterende kake. Jeg kan ikke på forhånd utelukke at det eksisterer et potensial for integrasjonsforhandlinger ved UiO. Men fordelingsforhandlinger er antatt å være den dominerende aktiviteten i relasjonene mellom fagforening og ledelse (Walton and McKersie 1965:11). Målkonflikter mellom partene gjør at det er sannsynlig at partene vil ta i bruk taktikker tilpasset fordelingsforhandlinger. Denne antagelsen vil også ligge til grunn for min analyse.

2.4.3 Strategi og taktikk

For å oppnå et best mulig utfall av forhandlingene vil partene legge opp et strategisk løp og velge taktikker som gir høyest mulig sannsynlighet for måloppnåelse. Strategi er et spillteoretisk begrep som brukes for å beskrive en parts handlingsalternativer og blir å betrakte som en plan for hvordan parten vil handle i ulike beslutningssituasjoner (Gustafsson 1979:188). Innenfor hver strategi kan parten ha et sett med taktikker å velge mellom. Taktikk blir her å forstå som atferd eller handlingsvalg som har til hensikt å føre

forhandlingen mot ønsket forhandlingsresultat (Gustafsson 1979:58). Aktøren kan kombinere ulike handlingsvalg og sette sammen en taktikkblanding. Valg av taktikkblandinger gjøres på bakgrunn av antagelser om de aktuelle taktikkblandingenes effektivitet (Gustafsson 1979:58).

Det finnes en rekke ulike taktikker som kan brukes i forbindelse med lønnsforhandlinger (Se for eksempel Stevens 1963; Walton and McKersie 1965; Gustafsson 1979; Raiffa 1982; Neale and Bazerman 1991). Ikke alle av disse er like relevante i forhold til lokale forhandlinger slik de foregår ved Universitetet i Oslo. Å liste opp alle mulige typer vil derfor bli en ufruktbar skriveøvelse. Jeg velger å avstå fra en slik øvelse. I stedet skal jeg nøye meg med å presentere noen hovedkategorier av taktikker. I henhold til Gustafsson kan all verbal forhandlingskommunikasjon tilordnes fire hovedklasser av taktikker (Gustafsson 1979). Klassifiseringen er knyttet til hensikten med den taktiske handlingen og er enten informasjonsendrende, informasjonssøkende eller informasjonsskjulende. Informasjonsendrende taktikker kan igjen skilles ved om de er tvingende eller overtalende (Gustafsson 1979:144).

- Hvilke forhandlingsstrategier og taktikker brukte partene?

Holdningsstrukturering er ingen primæraktivitet i forhandlinger, men kan likevel ha stor betydning for forholdet mellom arbeidslivet parter. Walton og McKersie bruker begrepet om "...*the system of activities instrumental to the attainment of desired relationship patterns between the parties*" (Walton and McKersie 1965:5). Forhandlerne kan bruke, og bruker ofte, forhandlingene til å skape endringer i motpartens holdninger til seg selv og aktuelle tema. Forhandlingsprosessen har også holdningsproduserende effekter selv om dette ikke er en bevisst strategi hos partene. Partenes handling i forhandlingene vil ikke bare ha innflytelse på det umiddelbare formålet med forhandlingene, dvs. fordelingen av en lønnsnett. I tillegg vil forhandlingsatferden påvirke relasjonen til øvrige aktører i forhold til grad av tillit og respekt. Med tanke på at relasjonene mellom ledelsen og fagforeningene har et langsiktig perspektiv, har det betydning om forhandlingsatferden fremmer konkurranse eller samarbeid, eventuelt om det er vennskap eller fiendskap som skal prege relasjonene. Rognes peker på to grunnleggende dilemmaer som partene må forholde seg til. Det første er om partene skal vektlegge samarbeid i motsetning til konflikt (Rognes 2001:21). Partsforholdene vil inneholde elementer av både felles- og av motstridende interesser. Hvordan aktørene skal balansere disse motstridende hensynene

blir en vanskelig utfordring. Det andre dilemmaet er hvordan partene skal balansere konflikten mellom sak og relasjon (Rognes 2001:24). Jeg har allerede vært inne på at partene kan ha langsiktige relasjoner, og at forholdet dem i mellom kan påvirke samarbeidet omkring en rekke saker. Et sterkt kjøp fra en aktør for å få gjennomslag for sak i en forhandlingsrunde kan få negative konsekvenser for samarbeid i etterkant. Motsatt kan ettergivenhet for å få et godt forhold til motparten føre til at aktøren får et dårlig forhandlingsresultat. Måten aktørene forholder seg til disse dilemmaene får direkte innvirkning på forhandlingsprosessen og resultatet av denne. Følgende spørsmål blir derfor en viktig del av analysen:

- Hvordan balanserte partene dilemmaet mellom vekt på samarbeid og konflikt?
- Hvordan balanserer partene konflikten mellom sak og relasjon?

Interne forhandlinger er ”...*the system of activities which brings the expectations of the principals into alignment with those of the chief negotiator.*” (Walton and McKersie 1965:5). Resultatet skal ikke bare aksepteres av partene rundt forhandlingsbordet. Forhandlerne må også sikre et resultat som kan aksepteres av oppdragsgiverne, enten det er universitetsstyret eller medlemmer av fagforeningene. Derfor er det også en intern prosess innen organisasjonen for å skape konsensus i forhold til løsningen. Sånn sett er forhandlingslederen under dobbelt press. Fagforeningene er politiske organisasjoner hvor representantene velges av medlemmene. Forhandlingsresultatet kan få direkte konsekvens for mulighetene til gjenvalg. Derfor antar forfatterne at fagforeningens forhandlingsleder er utsatt for større press fra sin organisasjon enn hans motpart fra arbeidsgiversiden (Walton and McKersie 1965:6). Denne observasjonen impliserer ikke at arbeidsgiver sin forhandlingsleder er frikoblet fra egen organisasjon. Interne forhold i organisasjonene både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden vil påvirke aktørenes opptreden i forhandlingene. Organisasjonenes medlemmer har interesser i hva som kommer ut av forhandlingene og vil søke å få innflytelse på resultatet.

- Hvordan påvirket aktørenes forhold til egen organisasjon deres atferd i forhandlingene?

2.4.4 Makt

I en analyse av lønnsforhandlinger blir det vanskelig å komme utenom betraktninger omkring makt. Det er vanskelig å forestille seg at maktrelasjoner på en eller annen måte ikke har fått noe å si for utfallet av forhandlingene. Makt er sannsynligvis et av de mest anvendte begrepene innen sosiologien, og samtidig ett av de vanskeligste å få grep om (Korsnes, Brante et al. 1997:190). Det eksisterer en rekke ulike og til dels motstridende definisjoner av makt og hva som gir grunnlag for makt. Noen har fokus på makt som noe en har, eller ikke har. Max Weber beskriver makt som evnen til å få sin vilje til tross for motstand, inneforstått at makt er makt over noen (Korsnes, Brante et al. 1997:190). Et noe mindre strikt syn på makt er å oppfatte makt som evnen til å realisere sine interesser (Gulbrandsen 2001:298). Forståelsen av det siste maktbegrepet er ikke knyttet til det å ha makt over noen, men å ha makt til noe gjennom å disponere ressurser som kan brukes til å oppnå sine ønsker. Andre perspektiv knytter makt til kunnskap, eller fokuserer på maktressurser (Korsnes, Brante et al. 1997:191).

Ikke alle innfallsvinkler til makt er like anvendelig i enhver situasjon. I en makroanalyse kan det kanskje være fruktbart å se på makt som noe som ligger i samfunnsstrukturer. Men når man vurderer maktrelasjoner internt i organisasjoner, som ved lokale lønnsforhandlinger, må fokuset flyttes fra samfunnsstrukturer til interne forhold. Forståelsen av makt må relateres til den aktuelle situasjonen. Jeg utelukker ikke at forhold i samfunnet rundt organisasjonen kan påvirke de interne maktforholdene, men jeg kan ikke gå god for et deterministisk syn på makt som en fast størrelse gitt en gang for alle gjennom overordnede samfunnsstrukturer. Forsøksvis oppfatter jeg makt som relasjonelt og dynamisk. Aktørene kan komme i posisjon til å påvirke sin egen makt i relasjon til andre aktører. Jeg vil i det følgende drøfte hvilke faktorer som har innvirkning på aktørens makt. Dette innebærer en avgrensning og klargjøring av maktbegrepet i relasjon til lokale forhandlinger i staten.

I forbindelse med forhandlinger kan det være fruktbart å tenke på makt i form av forhandlingsstyrke. Riktig nok er heller ikke begrepet forhandlingsstyrke entydig, og ulike teoretikere legger ulikt innhold i dette. En ytterligere avklaring av begrepets innhold og betydning er derfor nødvendig. Første steg er å komme fram til en fruktbar definisjon i lys av analysens hovedproblemstillinger. Deretter blir oppgaven å drøfte hvilke faktorer som har betydning for aktørens forhandlingsstyrke.

Webers maktbegrep er tett knyttet til hierarkier og formell organisasjonsstruktur. I den konteksten er det ikke urimelig å tenke på makt som en formell størrelse knyttet til plassering i organisasjonshierarkiet. Den overordnede har makt over den underordnede i kraft av sin stilling. I lokale lønnsforhandlinger i staten skal imidlertid partene oppfattes som likeverdige. Ved UiO er dette eksplisitt uttrykt i prosedyrebeskrivelsene for lokale forhandlinger. Det formelle hierarkiet oppheves under forhandlingene og de overordnede formelle makt over dennes underordnede skal falle bort. Ideen om at noen av aktørene har makt over de andre blir lite plausibel i lys av dette. Andre maktmekanismer vil erstatte de formelle og definisjonen av makt må derfor ta inn over seg situasjonen makten skal virke innenfor. Ingen har absolutt makt i en forhandlings situasjon. En part med absolutt makt ville kunne diktere resultatet og betegnelsen forhandlinger ville være meningsløst. Det er derfor mer fruktbart å se på forhandlingsstyrke som i hvilken grad partene evner å innfri egne interesser.

Innenfor teorier om rasjonelle valg har en rekke bidragsytere inkludert i begrepet alt som kan ha betydning for forhandlingsutfallet (Høgsnes 1999:23). Jon Elster har gitt en sterkere avgrensning av hva som bør ligge i begrepet forhandlingsstyrke. Han mener de faktorene som avgjør partenes forhandlingsstyrke er tidspreferanser, risikoaversjon og interne valgmuligheter (Elster 1989:80). Interne valgmuligheter er knyttet til i hvilken grad en aktør troverdig kan true med å bryte forhandlingene. Siden det ikke er streikerett ved lokale forhandlinger vil troverdigheten være knyttet til de antatte mulighetene til å kunne nå fram i Statens lønnsutvalg. Kort sagt innebærer Elsters syn på forhandlingsstyrke at den som er mest tålmodig, er mest villig til å ta risiko og som mest troverdig kan true med å bryte forhandlingene er den sterkeste part.

Hvis den grunnleggende definisjonen av forhandlingsstyrke er aktørenes evne til å påvirke utfallet av forhandlingene, så blir Elster sin avgrensning for snever og lite fruktbar i forhold til lokale lønnsforhandlinger slik de foregår i staten i dag. Avgrensningen tar i liten grad hensyn til egenskaper ved aktørene, som for eksempel i hvilken grad de behersker forhandlingsspillet gjennom kunnskap, analyse og taktiske og strategiske evner. I tillegg til faktorer knyttet til aktørene får faktorer knyttet til forhandlingsomgivelsene innvirkning på partenes relative forhandlingsstyrke (Gustafsson 1979:115). Alt i alt blir spørsmålet om forhandlingsstyrke sammensatt og uoversiktlig. Derfor er det en stor utfordring å utvikle en forståelse av makt som er anvendelig i forbindelse med analyse av lønnsforhandlinger. Jeg vil likevel gjøre et forsøk på å identifisere hvilke faktorer som har innvirkning på

partenes forhandlingsstyrke og dermed kunne si noe om deres gjensidige rangering med hensyn på dette.

- Hva slags forhandlingsstyrke har de ulike aktørene?

3 Metode

Utgangspunkt for valg av metode er den eller de problemstillingene man ønsker å belyse og de ressursene man råder over (Holme and Solvang 1996:73). Metodisk har jeg derfor basert meg på fire hovedelementer: Deltakende observasjon, intervju med medlemmer av forhandlingsdelegasjonene, dokumentanalyse og analyser av lønnsdata for alle ansatte ved UiO før og etter at de lokale tilleggene ble gitt i 2002.

Begrunnelsen for å kombinere flere metodiske tilnærminger er at problemstillingene er sammensatt og krever ulike typer data for å bli besvart på en tilfredsstillende måte. Ulike metodiske tilnærminger har forskjellige kvaliteter og brukt sammen kan de enkelte metodenes styrker og svakheter oppveie hverandre (Holme and Solvang 1996:81). Slik vil sammensettingen av metodeporteføljen sikre et mer komplett og nyansert bilde av lokale lønnsforhandlinger ved UiO. Kombinasjon av flere metoder gir økt sannsynlighet for at tolkning av data gjøres med høy grad av pålitelighet og relevans (Holme and Solvang 1996:79).

Hovedoppgaven min skal for det første med høy grad av presisjon kunne si noe om hvordan lønnstillegg ble fordelt mellom ulike grupper ved universitetet. I den sammenheng har gjennomsnittsbetraktninger og hva som er felles kjennetegn vært av interesse. For å få til dette er det behov for systematisk og strukturert innsamling av lønnsdata. Disse kjennetegnene er karakteristiske for kvantitative tilnærminger til data (Holme and Solvang 1996:75).

Mitt prosjekt ønsket imidlertid å gå utover det å beskrive hvordan lønnstilleggene ble fordelt ved UiO i 2002. Jeg var interessert i å finne ut av hva som var spesielt for de tre forhandlingsstedene. Og hva som var spesielt med de ulike aktørene. Videre var formålet med undersøkelsen å finne ut mer om forhandlingsprosessene og sammenhenger mellom de ulike faktorene. I den forbindelse var det viktig for meg at dataene gav et så virkelighetsnært bilde av forhandlingene som overhode mulig. På den måten kunne

fremstillingen gi et godt grunnlag for å forstå de underliggende prosessene. I lys av dette var det også aktuelt å benytte kvalitative metoder (Holme and Solvang 1996:75).

I følge Holme og Solvang kan kombinasjon av metoder kan gjøres etter fire forskjellige strategier (Holme and Solvang 1996:82). Jeg valgte å følge to strategier. For det første brukte jeg kvalitative data som supplement til kvantitative data for å gi en mest mulig komplett og nyansert analyse av fordelingen av lønnstillegg. I den forbindelse kan jeg trekke fram det forhold at kvalitative data var til stor hjelp når jeg skulle forklare fordelinger av lønnstillegg mellom grupper. For det andre la jeg opp til parallell utnytting av kvalitative og kvantitative metoder både for å belyse forskjellige sider ved lønnsforhandlingene og for å styrke tolkningen av dataene.

3.1 Deltakende observasjon

Muligheten for å benytte deltakende observasjon kommer som en følge av at jeg var medlem av Norsk Tjenestemannslag (NTL) sin forhandlingsdelegasjon ved UiO. Dette har gitt meg anledningen til å observere forhandlingsforløpet fra innsiden og på den måten få del i informasjon som ellers ikke ville vært tilgjengelig for analyse. Jeg har rådata fra åtte forhandlingsmøter på Det medisinske fakultet og ved UiO sentralt. I tillegg kommer interne delegasjonsmøter og møter med andre tjenestemannsorganisasjoner. Forhandlingsprosessen strakte seg over en periode på to og en halv måned.

Alle informantene var opplyst om mine ulike roller. Under forhandlingene informerte jeg uformelt om at jeg også ville skrive en hovedoppgave om forhandlingene. Det ble ikke gitt noen innsigelser mot dette. Imidlertid er det ikke gitt eksplisitt tillatelse til å foreta observasjoner.

Kombinasjonen av å være forker og samfunnsdeltaker innenfor saksområdet som en forsker på kan bidra til det som kalles forskningseffekt (Repstad 1993:51). Repstad definerer forskningseffekt som alle virkninger på aktørene og deres samspill av at de er under forskning (Repstad 1993:50). Størrelsen på forskningseffekten påvirkes av samspillet mellom egenskaper hos forsker og aktør (Repstad 1993:50).

Jeg hadde en dobbeltrolle i forbindelse med de lokale forhandlingene ved UiO i 2002. Primærrollen var som delegasjonsmedlem for NTL. Forskerrollen ble en tilleggsrolle og prioritet måtte gis til å fylle funksjonene knyttet til aktørrollen. De to rollene kunne

potensielt legge et grunnlag for forskningseffekter. Imidlertid var jeg menig delegasjonsmedlem for NTL. Rollen var tilbaketrukket og relativt anonym og, hovedoppgavene var knyttet til informasjonsbehandling. Det var forhandlingslederen som førte ordet i forhandlingene og fikk oppmerksomheten rettet mot seg. Jeg hadde derfor marginal oppmerksomhet rettet mot meg.

De øvrige aktørene var orientert om at jeg også aktet å skrive en hovedoppgave om forhandlingene. Men jeg holdt i løpet av forhandlingene en lav profil med hensyn dette. Jeg deltok i normale samtaler og aktiviteter knyttet til forhandlingene, og forskningsaktiviteten var begrenset til rene observasjoner. Aktiv tilnærming til andre aktører i kraft av forskerrollen ble gjort etter at forhandlingene var over, blant annet i form av intervjuer. Jeg hadde ikke inntrykk av at de andre aktørene lot seg påvirke av at de ble forsket på. Tvert i mot var min helt klare erfaring at jeg ble oppfattet og behandlet som innehaver av rollen som delegasjonsmedlem for NTL. Jeg ble i denne sammenhengen ikke betraktet som forsker, og den påvirkning jeg hadde på forhandlingene og andre aktører var den jeg hadde i kraft av min rolle som aktør. I sum var forhandlerrollen min mest fremtredende, og jeg opplevde som forsker en fordel av at jeg ikke stakk meg ut fra de andre aktørene (Repstad 1993:51). Derfor hadde min kombinerte rolle som både forsker og deltaker ingen påviselig innvirkning på hva som skjedde i feltet. Imidlertid kan det tenkes at bildet er annerledes i forhold til intervjuene. Jeg vil straks komme tilbake til en mer utførlig drøfting av dette.

På den andre siden påvirket rollen som aktør datatilfanget positivt. I lys av at det er sjeldent at forskere får innpass på dette feltet, gav det meg et større informasjonstilfang enn hva jeg kunne ha oppnådd kun som forsker. Da ville jeg ha måttet støttet meg kun på intervjudata og lønnsdata fra universitetets lønnsystem.

Ved deltakende observasjon vil et for dypt engasjement i saken og manglende avstand til feltet kunne gjøre det vanskelig å ivareta tilstrekkelig objektivitet (Whyte and Whyte 1984:28). Generelt kan det bemerkes at jeg som person er utstyrt med et sett av verdier og grunnholdninger. Som aktør i et felt aktiviseres de verdiene som er relevant for feltet og er styrende for hvor jeg plasserer meg i dette. I og med min rolle som forhandler var det derfor potensielt fare for manglende objektivitet. I utøvelsen av denne rollen var det verken ønskelig eller mulig å være objektiv. Spørsmålet er om dette også smittet over på forskerrollen. Jeg har vært bevisst på denne faren gjennom hele forskningsprosessen og har

testet meg selv på om mine håndteringer har vært faglig fundert. Eller om jeg i valgsituasjoner har vært påvirket av andre motiver.

Ottar Brox oppfatter samfunnsmessig engasjement som en forutsetning for å drive fram god samfunnsforskning, men også at objektivitet i forskerrollen er mulig og ønskelig (Brox 1995:34). Han hevder også at det er legitimt at forskerens verdier kan slippe til i forhold til utforming av problemstilling, valg av forklaringer og i forhold til praktiske konklusjoner av forskningsprosjektet. Derimot er det illegitimt at verdier får lov til å slippe til i forhold til hypoteseutvikling, datainnsamling og statistisk og logisk bearbeiding av data (Brox 1995:36).

I alle faser av prosjektet har jeg latt meg lede av disse retningslinjene. Jeg har lagt stor vekt på å skille mellom de ulike rollene, slik at det ikke på noe tidspunkt skulle være tvil for meg selv eller andre hvilken rolle jeg utøvde. I forbindelse med observasjonsfasen var det to forhold som ble spesielt vanskelig. Det første var spørsmålet om eventuelle forskningseffekter. Dette har jeg allerede kommentert. Det andre var spørsmålet om registrering av observasjoner.

I forbindelse med observasjonen var oppgavene jeg hadde som forhandler og som forsker til en vis grad overlappende. I forhandlingsdelegasjonen var det min oppgave å samle inn informasjon. Notatene jeg gjorde i forbindelse med forhandlingene hadde derfor to formål. Primærformålet var å notere relevant informasjon i forhold til forhandlingsdeltakelsen. Sekundærformålet var å samle informasjon som kunne brukes i forbindelse med hovedoppgaven. Informasjonsbehovet var ikke totalt sammenfallende, men det var nok til at aktørrollen ikke tok vekk anledningen til å kunne observere og drive feltarbeid (Repstad 1993:36). Sammen med annen data har dette vært tilstrekkelig i forhold til å finne svar på problemstillingene.

All informasjon er gitt innenfor rammen av hva jeg kan ha tilgang til som medlem av en forhandlingsdelegasjon. Jeg har derfor fått informasjon som er felles tilgjengelig for alle forhandlingsdeltakere. I tillegg hadde jeg tilgang til eksklusiv informasjon for NTL-delegasjonen. Det at jeg i tillegg har vært student har ikke påvirket tilfanget av informasjon under forhandlingsløpet. Imidlertid er jeg bundet av den generelle taushetsplikten som gjelder forhandlingene, og kan ikke direkte referere enhver ting som har blitt sagt eller som har skjedd i forhandlingsmøtene. Dette gjelder spesielt

- Krav på enkeltpersoner som er fremmet og argumentert for skriftlig og/eller muntlig.
- Tilbud på enkeltpersoner.

- Hva som ble sagt. Generelle kommentarer, samt argumentasjon og informasjon om enkeltpersoner.

Det som er interessant her er observasjoner om forløpet av forhandlingene, samt som kvalitetssikring av informasjon fra registerdata og intervju. Jeg har således ikke referert direkte fra observasjonsdata, men kun brukt opplysningene i den grad de er bekreftet fra andre kilder. I tillegg har observasjonsdataene gitt meg en fordel med at jeg lettere har kunnet sette intervjuutsagn inn i en sammenheng og derfor lettet tolkningen av disse. Pål Repstad har også pekt på at en fordel med å kombinere observasjon og intervju er at det er mulig å se om det er forskjeller i hva folk sier og hva de gjør (Repstad 1993:20). Konkret hadde jeg gjennom observasjonen fått kjennskap til hendelser som kan være pinlig for informantene. Jeg hadde derfor et godt utgangspunkt for å få dem til å kommentere også disse sidene ved forhandlingene.

3.2 *Intervju*

Jeg har gjennomført kvalitative intervju med delegasjonsmedlemmer fra arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene fra de tre forhandlingsstedene. I metodelitteraturen skilles det mellom begrepene informant og respondent som betegnelse for dem som blir intervjuet. Skillet henviser på hvilken funksjon den intervjuede skal ha for studien. En informant er en som kan gi informasjon i kraft av å være ekspert på et område eller et privilegert vitne til en hendelse (Weiss 1994:17). En respondent er en som sammen med andre deler noen felles karakteristika og som blir trukket ut sammen med et gitt antall andre for å representere en populasjon i forhold til antatte erfaringer og handlinger (Weiss 1994:17). I min studie hadde de intervjuede status som informanter i henhold til Weiss sin klassifisering. Dette følger av at informantene ble valgt ut i kraft at de hadde en aktiv rolle i forhandlingene og derfor kunne bidra med viktig informasjon om det som skjedde.

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en intervjuguide. Denne ble tilpasset underveis i forhold til hvem som skulle intervjues og i forhold til de erfaringene jeg høstet fra intervjuene. Intensjonen med intervjuet var å få innblikk i hva slags oppfatning partene hadde av forhandlingene. Jeg la vekt på å legge så få føringer på samtalen som mulig for på den måten å få fram de forholdene som informanten selv oppfattes som viktig.

Intervjuguiden var derfor kun tenkt å være et redskap for meg til å sjekke om vi i samtalen kom innom de temaene som jeg trengte informasjon om. Imidlertid hadde de fleste informantene behov for spørsmål for å komme i gang. Jeg la vekt på at spørsmålsstillingen i størst mulig grad var åpen. Men jeg supplerte med konkrete spørsmål for å få presisert uklarheter i svarene, eller som oppfølging av svar jeg oppfattet at det kunne være interessant med en utdyping av.

Intervjuene ble gjennomført høsten 2003. Det vil si ett år etter forhandlingene. Ulempen med at det var såpass lang tid etter forhandlingene er at informantene kan ha hatt problemer med å huske hvordan det var. Spesielt gjelder dette detaljer. På den annen side har avstanden i tid gitt rom for informantene til å bearbeide erfaringene. Det er grunn til å anta at svarene derfor ble mer reflekterte enn de ville vært kort tid etter hendelsene.

Likevel kan jeg ikke være sikker på at informantene har gitt all relevant informasjon. Selv de mest samvittighetsfulle informanter kan bli fristet til å utelate hendelser som kan stille dem i et dårlig lys (Weiss 1994:148). Metodemiks og bruk av flere informanter styrket mulighetene mine til å fange opp de momentene som hadde betydning for analysen. For eksempel var en episode med personangrep i forhandlingene ved det ene fakultetet vanskelig å prate om for en av informantene. Men jeg hadde allerede informasjon om hendelsen fra andre kilder og kunne derfor fiske diskret etter denne informantens versjon av det som skjedde.

Intervjuene ble gjennomført i informantenes eget miljø, og da stort sett på dennes kontor. Det var ett par unntak, men jeg kunne ikke observere noen forhold som påvirket kvaliteten av disse intervjuene sammenlignet med dem som var i informantens eget miljø.

Jeg brukte båndopptaker ved intervjuene for å sikre at jeg fikk med all relevant informasjon. Dessuten kunne jeg konsentrere meg mest mulig om informanten og det denne hadde å si i stedet for å ha all min oppmerksomhet rettet mot notatskrivning. Jeg supplerte imidlertid med stikkord i forhold til uttalelser jeg ønsket å følge opp senere i intervjuet. Båndene hadde en spilletid på en time og det var derfor ikke behov for hyppige kassettskifter som kunne virke forstyrrende for intervjuet. Alle informantene ble på spurt på forhånd og hadde gitt sitt samtykke. I de fleste intervjuene fungerte dette meget bra. Kun en av informantene gav synlige tegn på at vedkommende var oppmerksom på båndspilleren i løpet av intervjuet. I et annet tilfelle var det en del støy utenfor kontoret hvor intervjuet ble gjennomført. Dette virket noe forstyrrende på intervjuet som sådan. I tillegg ble kvaliteten på opptaket redusert slik at noen uttalelser var vanskelig å tyde.

3.3 Dokumentanalyse

For å danne et bilde av de ulike aktørene og forhandlingssituasjonen har jeg benyttet meg av en rekke dokumenter. Dette dreier seg for eksempel om referater fra møter ved UiO, politiske uttalelser, avtaledokumenter, lovtekster, strategidokumenter og saksnotater. En del informasjon er også innhentet fra partenes internettsider.

Dokumenter har vært brukt som en selvstendig datakilde på lik linje med intervju, observasjon og registerdata for å få informasjon om ulike sider ved forhandlingssituasjonen. I tillegg har dokumentanalyse vært brukt for å skaffe et historisk og kontekstuell bakteppe for de lokale forhandlingene i 2002. Behandling av dokumentmateriale skal for øvrig følge de samme retningslinjene som analyse av observasjons- og intervjudata (Repstad 1993:77).

Skriftelige kilder kan kategoriseres som enten normative eller kognitive (Repstad 1993:78). Mitt materiale inneholder dokumenter av begge kategorier. Normative kilder brukes for å finne ut av aktørens holdninger, krav, intensjoner og retningslinjer (Repstad 1993:79). I denne kategorien kommer for eksempel ulike lønnspolitiske dokumenter fra partene, blant annet den omforente lønnspolitikken ved UiO. Det samme gjør lover, avtaler og reglementer som er med på å danne det ytre rammeverket som forhandlingene skjer innenfor.

Kognitive kilder har et beskrivende siktemål og skal fortelle om hvordan forholdene var (Repstad 1993:79). I den sammenhengen brukte jeg for eksempel ulike statistikker og oversikter over organisatoriske forhold.

Likeledes var det dokumenter som hadde både kognitive og normative elementer. Blant disse var referater fra forberedende møter mellom partene før forhandlingene hvor det var utsagn som beskrev hvordan forhandlingsforløpet skulle legges opp og utsagn om holdninger til fordelings spørsmål.

En analyse av dokumenter må inkludere en vurdering av kildens troverdighet og presisjon, så vel som tekstens intensjon og funksjon i sin samtid (Repstad 1993:78). Dokumentenes troverdighet og presisjon har i mitt tilfelle vært relativt lett å avklare. Et variert tilfang av data har gjort det mulig å sjekke opplysningene fra en kilde i forhold til andre kilder. Dokumentene har således blitt sammenlignet med informasjon i andre

dokumenter så vel som informasjon fra intervju og observasjon. Samlet har dette sikret data av god kvalitet.

3.4 *Lønnsdata*

I oppgaven har jeg brukt to kilder for å analysere fordelingene av lønnstillegg i forbindelse med de lokale forhandlingene i 2002. For det første fikk jeg tilgang til data over alle ansatte ved UiO pr 1. september 2002 hentet fra UiOs lønnssystem (LT). For det andre har jeg brukt protokollen fra lønnsforhandlingene. Begge kildene var gjort tilgjengelig for meg i elektronisk form slik at videre databehandling kunne gjøres i et statistikkbehandlingsprogram. Til dette brukte jeg SPSS.

3.4.1 **Oversikt over variabler fra lønnssystemet:**

Data fra LT ble overlevert som ei regnearkfil med følgende variabler:

- Personnummer 11 siffer
- Tjenesteansiennitet
- Kjønn
- Fødselsår
- Fakultet hvor ansatt
- Institutt hvor ansatt
- Tilsettingsforhold (fast/midlertidig)
- Tilsettingsprosent
- Stillingskode før lokale forhandlinger
- Hovedkategori ansatte (vitenskapelig/ikke vitenskapelig stilling)
- Stillingskategori – grovinndeling av stillingstyper (gruppering av stillingskoder).
- Lønnstrinn før forhandlingene
- B-lønnstrinn for forhandlingene
- Månedslønn i kroner før forhandlingene
- B-tillegg i kroner før forhandlingene
- Personlig tillegg før forhandlingene
- Årslønn i kroner før forhandlingene
- Tilbud - dvs om den ansatte har fått tillegg i forhandlingene eller ikke.
- Stillingskode etter forhandlingene
- Lønnstrinn etter forhandlingene
- Månedslønn i kroner etter forhandlingene
- B-tillegg i kroner etter forhandlingene
- Personlig tillegg etter forhandlingene
- Årsvirkning av evt lønnstillegg fra forhandlingene.

Direkte personidentifiserende opplysninger, som personnummer, ble slettet etter at dataene var klargjort for behandling i SPSS.

Ottar Hellevik peker på at det ved bruk av foreliggende data kan være fare for at relevans og pålitelighet kan være tvilsom eller usikker (Hellevik 1991:104). Dataene som jeg brukte for å analysere fordelingen av lønnstillegg ved UiO var i praksis registerdata som var samlet inn til annet formål enn denne undersøkelsen. Variablene i registeret var valgt for å dekke UiOs behov i forhold til lønnsadministrasjon. I registreringsarbeidet var det derfor gitt prioritet til å sikre at den informasjonen som var vital for lønnsutbetalingene til en hver tid er korrekt og oppdatert. Øvrig informasjon, som for eksempel utdanningsnivå, har derfor fått mindre fokus. Lønningsseksjonen innrømmer at registrering av denne variabelen er unøyaktig og ufullstendig. Tilfanget av variabler begrenset hvilke forhold som kunne inkluderes i analysene. I praksis var imidlertid de data jeg fikk godt dekkende for de spørsmål jeg ønsket å svare på. Jeg fant derfor at det var godt samsvar mellom studiens teoretiske definisjoner og de operasjonelle definisjonene i relasjon til lønnsdataene.

Universitetet har gode rutiner for registrering av lønnsdata for sine ansatte. Det samme gjelder rutiner for å fange opp endringer og feil i lønnsinformasjonen. Feil blir raskt tilbakerapportert og rettet i lønnsystemet. Det er derfor lite sannsynlig at det er registreringsfeil i de dataene jeg mottok fra UiO. Imidlertid var ikke datafila som ble overlevert fra lønningseksjonen klargjort for statistisk behandling. Dette skyldes egenskaper ved LT som gjør at de rapportene som kjøres ut av systemet inneholder en del støy som må bearbeides før de egner seg for statistisk behandling. For eksempel hadde den en rekke dobbelføringer på personer. Jeg måtte derfor rense dataene manuelt for å oppnå tilstrekkelig kvalitet på dataene til at de kunne brukes i analysene. Oppryddingsarbeidet ble utført grundig og samvittighetsfullt. Jeg har god kjennskap til LT og hvordan stillingsdata behandles ved UiO. Dette gjorde at jeg med stor grad av sikkerhet kunne avgjøre hva som måtte fjernes for å få korrekte data. I sum har derfor de brukte dataene høy reliabilitet.

Kvaliteten på dataene var altså god. Men dataene som ble brukt i analysen hadde likevel noen egenskaper som er viktig å være klar over når resultatene skal tolkes.

De rensede registerdataene fra LT inneholder i utgangspunktet kun oppføringer for personer som hadde en aktiv tilsetning ved UiO pr 1. september 2002. Imidlertid gjorde jeg noen unntak fra dette. For det første ble alle som var i lønnet eller ulønnet permisjon

inkludert i analysene. Begrunnelsen for dette valget er at disse også hadde mulighet å få opprykk i stillingen som de hadde permisjon fra. Faktisk ble dette også gjort i 2002.

Noen personer hadde permisjon fra en stilling ved UiO for midlertidig å fungere i en annen. Disse er oppført med begge stillingene. Teoretisk sett kunne det blitt gitt tillegg i hvilken som helst av disse stillingene. Enten den faste eller i den midlertidige. Sannsynligheten er riktig nok størst for at tillegget ville blitt gitt i den faste. Men siden begge ligger i det teoretiske utfallsrommet er det riktig å inkludere begge i analysen.

I LT oppføres stillingene etter hvilken enhet lønna skal belastes på. Dette er for å kunne budsjettere ressursfordelingen mellom enheter og underenheter. For eksempel mellom ulike avdelinger innenfor et institutt. Denne praksisen har den sideeffekten at noen stillinger framstår som deltidsstillinger i LT selv om de formelt er heltidsstillinger. Grunnen til dette er at to enheter eller underenheter kan ha delt på å finansiere stillingen. Uten detaljert kjennskap til de konkrete tilfellene er disse så godt som umulige å skille fra dem som faktisk og formelt har flere deltidsstillinger ved UiO. LT gir i seg selv ikke slik informasjon. Dette er derfor et forhold som må tas i betraktning når resultatet av analyser som omfatter stillingsstørrelse skal tolkes.

3.4.2 Oversikt over variabler fra forhandlingsprotokollen:

Protokollen inneholder alle personer ved Universitetet i Oslo som har fått en endring i lønn og/eller stilling ved de lokale lønnsforhandlingene (jf Hovedtariffavtalens pkt 2.3.3.). Protokollen inneholdt følgende variabler:

- Navn
- Fakultet hvor ansatt
- Institutt hvor ansatt
- Avdeling hvor ansatt
- Stillingsprosent
- Stillingskode før lokale forhandlinger
- Lønnstrinn før forhandlingene
- Stillingskode etter forhandlingene
- Lønnstrinn etter forhandlingene
- Lønnsalternativ etter forhandlingene

I tillegg har jeg ved hjelp av observasjonsdata kunne legge inn følgende variabler:

- Tilhørighet til tjenestemannsorganisasjonene
- Kjønn

For begge datafilene gjelder det at jeg har bearbeidet dataene videre. Jeg lagde nye variabler ved å kombinere informasjon fra de opprinnelige. Disse operasjonene ble utført i SPSS i henhold til de behov som problemstillingene krevde og mulighetene som programvaren gav. Jeg kjørte testanalyser i etterkant av alle slike datamanipuleringer for å sikre at operasjonene var korrekt utført og at de nye variablene gav en korrekt representasjon av hva de skulle beskrive.

Lønnsdataene omfatter alle ansatte ved UiO pr 1. september 2002 og inkluderer alle som fikk lønnsopprykk i de lokale lønnsforhandlingene. Dataene frambringer derfor et korrekt bilde av hvordan lønnsopprykk ble fordelt ved UiO.

I analysene har jeg brukt frekvensfordelinger og standard mål på sentraltendens og spredning. Hovedsakelig er analysene basert på sammenligninger av gjennomsnitt.

4 Beskriving av case

4.1 Utviklingen i offentlig sektor

Det lønssystemet vi har i staten i dag er en del av dyptgripende endringsprosesser som har foregått i en årrekke innen offentlig sektor. Dette er ikke noe enestående for Norge. Tvert i mot har andre land hatt større omveltninger enn det som har skjedd her. Endringene er en del av en reformbølge som skjer i en rekke land basert på et knippe teorier som går under samlebetegnelsen New Public Management (NPM) (Christensen and Læg Reid 2001). Reformiveren har vært sterkest i anglo-amerikanske land med Thatcher i Storbritannia og Reagan i USA som de klareste eksponentene. Norge kom nølende og forsiktig etter, men har i de siste årene fått noe mer vind i seilene.

Ideene som ligger til grunn for reformene er ikke nødvendigvis av ny dato. Imidlertid har det skjedd endringer i det politiske landskapet. I Norge ga høyrebølgen på begynnelsen av 1980-årene ny kraft til kritikk av offentlig sektor. Høyresidens situasjonsbeskrivelse om en stor, sentralisert og ineffektiv offentlig sektor fikk gjennomslag. Det ble hevdet at reformer var absolutt nødvendig viss tilliten til offentlig sektor ikke skulle undergraves (Christensen and Læg Reid 2001:70). Klimaet for endringer var dermed godt.

NPM foreskriver en overgang fra vekt på regler, prosess og ulike interne hensyn til fokus på effektivitet, resultat, management-orientering, konkurranse, marked og brukere (Christensen and Læg Reid 2001). Nå er ikke NPM en enhetlig reformbevegelse. Den er mer å oppfatte som en smørbrøddliste av ulike elementer. NPM baserer seg på en rekke ulike teoretiske utgangspunkt og det er åpent for ulike tilpasninger. I Norge har management elementer fått størst gjennomslag. Dette innebærer en prosess mot større grad av desentralisering med påfølgende delegering av ressurser og ansvar. Samt at prinsipper om mål- og resultatstyring har fått fullt gjennomslag innen hele offentlig sektor (Christensen and Læg Reid 2001:74).

Ideene har også fått implikasjoner for offentlig sektors lønns- og personalpolitikk. Management-perspektivet innebærer økt autonomi for lederne. De skal ha frihet til å velge virkemidler og bestemme over ressurser lokalt (Christensen and Læg Reid 2001:68). Personalressurser vil være sentral i dette bildet. En god personalpolitikk må derfor legge vekt på prestasjonslønn, lønnsulikhet og mer midlertidig tilsetninger (Christensen and Læg Reid 2001:68). Disse prinsippene ble i økende grad innbakt i personal og lønnspolitikken i offentlig sektor og la grunnlaget for endringer i statens lønssystem fra begynnelsen av 1990-årene.

4.2 Lønssystemet i staten

Ved inngangen til 1990-tallet ble det innført et nytt lønssystem i staten. Endringene innebar at det ble knyttet flere lønsplasseringer til hver stilling og at det ved de sentrale forhandlingene kunne settes av en pott til lokale forhandlinger. Det nye systemet åpner dermed for en mer individuell lønnsfastsettelse og en mer desentralisert lønnsdannelse innen offentlig sektor (Nebben 1996). Individuell lønnsfastsettelse kom blant annet til uttrykk ved at ansiennitetsstiger fikk flere alternativer for innplassering etter individuelle kjennetegn.

Lønssystemet skal ivareta ulike og til dels motstridende hensyn. Seip sier det på denne måten:

"Lønssystemet i staten skal ivareta både hensynet til effektivitet, og til legitimitet og rettferdighet. Det skal bidra til at de statlige virksomhetene klarer å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere, gjennomføre nødvendige

omstillinger, og styrke kvaliteten og effektiviteten på de tjenestene virksomheten leverer" (Seip 2002:11)

Med dagens forhandlingssystem i staten foregår forhandlingene på tre nivå; sentrale hovedforhandlinger, sentrale justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger. Inndelingen representerer også ulike arenaer med en innbyrdes arbeidsdeling i forhold til hvilke hensyn som ivaretas. I følge Fennefoss og Høgsnes har hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden ulike arenaer som er viktig for å oppnå deres tariffpolitiske målsettinger (Fennefoss and Høgsnes 2002:194).

LO sin hovedarena er de sentrale hovedforhandlingene hvor samfunnsmessige forhold og lønnsutjevning har en sentral plass. Ved hovedforhandlingene er hele tariffavtalen oppe til behandling. Forhandlingene fastsetter også generelle tillegg og rammer for justerings- og lokale forhandlinger.

UHO synes å ha prioritert de sentrale justeringsforhandlingene. Hovedelementene der er konkurranseutsatte stillingsgrupper og relasjoner mellom grupper, det vil si hovedarenaen for håndtering av spørsmålet om relativ lønn. I justeringsforhandlingene kan for eksempel lønnsrammer endres, stillinger plasseres i forhold til lønnsramme, lønnsalternativer fastsettes for direkteplasserte stillinger og stillingskoder opprettes eller endres.

Akademikerne satser på at deres markedsposisjon arbeider til deres fordel og har derfor utpekt lokale forhandlinger som sin hovedarena. Her spiller markeds- og effektivitetskrav en større rolle. Lokale forhandlinger skjer hovedsakelig på bakgrunn av individuelle kriterier og tar hensyn til blant annet rekruttering, omstilling, kompetanse i virksomheten, motivering og belønning.

YS ser ikke ut til å ha valgt ut en spesifikk arena hvor de konsentrerer sin innsats, men sprer oppmerksomheten sin mellom arenaene.

4.3 Lønnsoppgjøret i 2002

Tariffoppgjøret for statlig sektor i 2002 har to markante trekk sammenlignet med tidligere år. For det første er det regnet for å være et svært godt oppgjør regnet i prosentvis fremgang. For det andre har forholdet mellom hva som skal tildeles i generelle sentrale

tillegg og hva som skal fordeles lokalt blitt dramatisk endret. Denne forskyvningen var et ønsket resultat sett fra arbeidsgiver og i fra Akademikernes side, og samsvarer med Holdenutvalget (NOU 2000:21). LO-stat gikk motstridende med på en slik løsning blant annet med bakgrunn i faren for større lønnsforskjeller enn hva LO ønsker. Var dette et engangstilfelle, eller står vi foran en radikal og varig endring av lønnsfastsettelsen innenfor offentlig sektor i Norge? Flere analyser av lønndannelsen i Norge går langt i å hevde det siste (Se for eksempel Fennefoss and Høgsnes 2002; Seip 2002; Høgsnes 2003; Fennefoss and Høgsnes 2004).

Viss det er snakk om en varig endring vil lokal lønnsdannelsen få en mer fremtredende rolle for den totale lønnsfordelingen i samfunnet. Dette vil ha konsekvenser ikke bare for den enkelte lønntakers muligheter for lønnstillegg, men vil også kunne få konsekvenser for konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet som sådan. Arbeidsgivere får i lokale lønnsforhandlinger større handlingsrom i forhold til å tilpasse lønnstilbudene med bakgrunn i den lokale arbeidsmarkedssituasjonen. Små lokale pottar har så langt begrenset mulighetene for å få til en bevisst lønnsdifferensiering i den enkelte virksomhet (Nebben 1996; Seip 2002). Blir lønnsoppjøret i 2002 retningsgivende for fremtidens lønnsdannelse er det grunn til å vente kraftige endringer i oppgjørens innretning. Utviklingen i forholdet mellom pottene avsatt til justeringsforhandlingene og lokale forhandlinger kommer fram av tabell 4.1.

Tabell 4.1: Forhandlingsnivåer i det statlige tariffområdet 1995-2004.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2004
Justerings- Forhandlinger	1,0	1,3	1,2	2,17	1,08	2,2	1,0	1,5	0,41
Lokale Forhandlinger	0,35	0,45	0,55	0,55	0,5	0,85	0,6	2,0	1,0

Kilde: Det Tekniske beregningsutvalget 1995 - 2005

4.4 Lønnsforhandlinger ved UiO i 2002

Det mest interessante med lønnsforhandlingene ved UiO i 2002, og det som skilte dem fra foregående år er to forhold:

- Markert større pott enn tidligere til lokale forhandlinger.
- Forsøk med forberedende forhandlinger ved to fakultet.

Ved Universitetet i Oslo innebar oppgjøret i 2002 at det var i underkant av 30 millioner til fordeling mot ca 8 millioner i foregående oppgjør. Dette er en dramatisk endring og stiller store utfordringer til forhandlingene.

Universitetet i Oslo er av Arbeids- og administrasjonsdepartementet definert som eget forhandlingssted, og forhandlingene forutsettes i utgangspunktet gjennomført på sentralt nivå ved universitetet. Hovedtariffavtalens punkt 2.3.2. e) åpner imidlertid for at det kan føres forberedende forhandlinger på lavere nivå i organisasjonen. UiO delegerte, som en forsøksordning, forhandlingene for Det medisinske fakultet og for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet til lokale forhandlingsdelegasjoner.

4.5 Universitetet i Oslo

I følge sine egne internettsider er Universitetet i Oslo (UiO) landets største og mest tradisjonsrike institusjon for høyere utdanning. Det ble grunnlagt i 1811, mens Norge fortsatt var i union med Danmark. I 2002 var det ca. 32 000 studenter og ca 4 700 ansatte ved UiO. Det samlede tallet på personer som har sitt daglige virke ved UiO er høyere enn befolkningstallet i en by som Ålesund.

Fra starten av bestod universitetet av fire fakulteter: Det teologiske fakultet, Det juridiske fakultet, Det medisinske fakultet og Det filosofiske fakultet. Sistnevnte ble i 1861 delt i to: Det historisk-filosofiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

I 1959 ble Norges Tannlegehøyskole gjort til en del av Universitetet, og fikk navnet Det odontologiske fakultet. Ikke lenge etter, i 1963, fikk man Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Det nyeste skuddet på stammen er Det utdanningsvitenskapelige fakultet, som åpnet i 1996. I januar 2005 fikk Det historisk-filosofiske fakultet nytt navn og heter nå Det humanistiske fakultet. I de fleste sammenhenger blir fakultetene presentert i denne kronologiske rekkefølgen. I tillegg til fakultetene er mange frittstående sentre og enheter knyttet til universitetet.

Universitetet ledes av Universitetsstyret (tidl. Det akademiske kollegium). Styret har overordnet avgjørelsesmyndighet og tilsynsansvar i alle saker. Styret har elleve medlemmer, som velges for fire år av gangen. Unntaket er de to studentrepresentantene, som velges for ett år. Styret blir ledet av rektor. Universitetsdirektøren er Styrets sekretær.

I forbindelse med lønnsforhandlinger gjør styret vedtak om hvilke prioriteringer arbeidsgiverdelegasjonen(e) skal forhandle etter.

Den administrative delen blir ledet av universitetsdirektøren. I tillegg til avdelingene i sentraladministrasjonen, har alle fakultetene sitt eget administrative apparat, som blir ledet av en fakultetsdirektør. Fakultetsdirektørene var inntil 31.12.2003 direkte underlagt universitetsdirektøren. Fra og med 2004 har UiO innført enhetlig ledelse og fakultetsdirektørene er nå underlagt sine respektive dekaner.

UiO langtidsplan for perioden 2000 – 2004 har definert tre hovedoppgaver innen forskning, utdanning og formidling:

- UiO skal utvikle ny kunnskap og forvalte og formidle tilgjengelig kunnskap.
- UiO skal utvikle utfordrende undervisning og læringsmiljøer basert på høy faglig og pedagogisk kompetanse.
- UiO skal være engasjert deltaker i samfunnets sosiale, kulturelle, økonomiske og teknologiske utvikling.

Langtidsplanen utpekte utvikling av høyere kvalitet som hovedutfordringen. De sentrale målene for planperioden var:

- UiO skal styrke sin posisjon som forskningsinstitusjon med flere ledende fagmiljøer nasjonalt og flere miljøer enn i dag som ligger i forskningsfronten internasjonalt.
- UiO skal tilby læringsmiljøer og studietilbud som plasserer UiO blant de ledende universiteter i europeisk sammenheng.

Kvaliteten skulle heves gjennom en rekke virkemidler. Flere av disse med direkte eller indirekte konsekvenser for utformingen av lønns- og personalpolitikken. Plandokumentet pekte på omstillingstiltak, systematisk kvalitetsutvikling og behov for å skape større fleksibilitet og økonomisk handlingsfrihet som viktige forutsetninger for å lykkes. Det skulle legges vekt på å finne virkemidler som kunne utvikle og hente fram det beste i fagmiljøene og til å fremme kreativitet og samarbeid. I den sammenheng ønsket universitetet å ta i bruk nye tiltak i rekrutterings- og personalpolitikken. Konkrete tiltak fra plandokumentet med direkte betydning for lønnspolitikk og lokale lønnsforhandlinger var at universitetet skulle tilby konkurransedyktig lønn for å tiltrekke seg internasjonalt

anerkjente forskere og ha en mer differensiert lønnspolitikk for å stimulere til faglig kvalitet.

Av UiOs 4765 årsverk er 2614 årsverk knyttet til undervisnings, forsknings- og formidlingsstillinger. Dette utgjør 55 prosent av arbeidsstyrken ved UiO. I underkant av 21 prosent av alle ansatte ved UiO er ansatt i eksternt finansierte stillinger, de aller fleste av disse i midlertidige stillinger. Hele 37 prosent av universitetets utgifter var finansiert utenfor ordinær statsbevilgning. Uansett finansiering er 39 prosent av de ansatte i midlertidige kontrakter. Dette er et klart uttrykk for betydningen av eksterne midler for institusjonens forskningsaktivitet. Men også at den ordinære virksomheten i betydelig grad er basert på midlertidig arbeidskraft i og med at 35 prosent av tilsatte lønnet over ordinære budsjetter er midlertidig tilsatt.

En såpass omfattende bruk av midlertidige kontrakter er potensielt i strid med tjenestemannslovens hovedregel om fast ansettelse. Det er også et stridsspørsmål i forholdt til tjenestemannsorganisasjonene som ønsker størst mulig bruk av faste stillinger. I dette ligger et potensial for at konflikten smitter over til lønnsforhandlinger. Et annet og mer sentralt moment i denne sammenhengen er at midlertidig ansatte tidligere i liten grad har oppnådd lønnsopprykk i lokale forhandlinger. Analysen vil vise i hvilken grad den store andelen midlertidig ansatte har betydning for forhandlingsresultatet.

Kvinner utgjør i underkant av 47 prosent av alle årsverk ved UiO. Som vi ser av tabell 4.2 varierer kvinneandelen sterkt innen de forskjellige stillingsgruppene. Andelen er lav i vitenskapelige stillinger, og da i særdeleshet i vitenskapelige toppstillinger. Drifts og vedlikeholdsstillinger har også en markert lav andel kvinner. I sterk motsetning til dette står en kvinneandel på i underkant av 68 prosent i administrative stillinger.

Tabell 4.2 Antall tilsatte (Årsverk) for Universitetet i Oslo 2002

Stillingsstype	Grunnbudsjett		Eksternt finansiert						Summer	
			NFR		Arbeids markedstiltak		Andre			
	Fast tilsatt	Midl. tilsatt	Fast tilsatt	Midl. tilsatt	Fast tilsatt	Midl. tilsatt	Fast tilsatt	Midl. tilsatt	Totalt antall	Prosent kvinner
1. Undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger	1 247,41	621,51	7,10	475,26	0,00	1,00	33,55	228,60	2 614,43	37,31
<i>1.1 Undervisnings- og forskerstillinger</i>	<i>(1 177,97)</i>	<i>(156,10)</i>	<i>(4,60)</i>	<i>(49,53)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(30,85)</i>	<i>(63,82)</i>	<i>(1 482,87)</i>	<i>(28,61)</i>
<i>a) herav professor</i>	<i>(725,13)</i>	<i>(14,85)</i>	<i>(1,60)</i>	<i>(0,50)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(10,75)</i>	<i>(3,70)</i>	<i>(756,53)</i>	<i>(19,99)</i>
<i>b) herav førsteamanuensis</i>	<i>(326,04)</i>	<i>(39,69)</i>	<i>(3,00)</i>	<i>(2,40)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(5,50)</i>	<i>(6,52)</i>	<i>(383,15)</i>	<i>(34,50)</i>
<i>1.2 a) Stipendiat</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(335,91)</i>	<i>(2,00)</i>	<i>(297,58)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(85,08)</i>	<i>(720,57)</i>	<i>(48,06)</i>
<i>b) Post-doc</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(73,16)</i>	<i>(0,50)</i>	<i>(100,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(21,75)</i>	<i>(195,41)</i>	<i>(53,02)</i>
2. Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	664,49	111,33	1,50	9,59	0,00	2,00	45,20	22,76	856,87	49,61
3. Drifts- og vedlikeholdsstillinger	130,22	7,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	137,62	28,10
4. Administrative stillinger	741,24	217,59	0,50	15,80	1,50	10,20	35,50	88,43	1 110,76	67,74
<i>4.1 Ledere</i>	<i>(16,90)</i>	<i>(1,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(1,00)</i>	<i>(18,90)</i>	<i>(26,46)</i>
<i>4.2 Mellomledere</i>	<i>(117,60)</i>	<i>(21,80)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(0,00)</i>	<i>(7,00)</i>	<i>(2,00)</i>	<i>(148,40)</i>	<i>(54,85)</i>
5. Andre stillinger	22,92	22,35	0,00	0,00	0,00	0,30	0,00	0,50	46,07	78,64
Sum	2 806,28	980,18	9,10	500,65	1,50	13,50	114,25	340,29	4 765,75	46,74

Kilde: UiOs årsmelding for 2002

Operasjonaliseringen av inntektsgrupper vil innvirke på det bildet som skapes av fordeling mellom ulike inntektsgrupper. Hvor skal en sette grensene for hvilken gruppe den enkelte tilhører? Det ligger mye politikk i definisjonen av lavlønnsgrupper. Vanlig definisjon er at man tjener mindre enn 85 prosent av gjennomsnittelig industriarbeiderlønn. Siste statistikk før lønnsoppgjøret i 2002 sa at man tilhørte gruppen lavlønnete dersom man tjente mindre enn 225 250 i året i full stilling. Dette tilsvarer avlønning i lønnstrinn 23 eller lavere. Ved Universitetet i Oslo var andelen lavlønnete 2,1 prosent før de lokale forhandlingene.

Tabell 4.3: Ansatte ved UiO fordelt etter lønnsnivå

Inntektsgrupper	Lønnsnivå (i lønnstrinn)	Andel ved UiO i prosent
Lav	23 eller mindre	2
Lav – middels	24 – 34	12
Middels	35 – 40	20
Middels – høy	41 – 49	19
Høy	50 eller mer	43

Universitetet i Oslo er etter en klassisk inndeling hovedsakelig en arbeidsplass for middelklassen. I overkant av 50 prosent av de ansatte er i vitenskapelige stillinger. For tilsetning i disse stillingene kreves det høyere utdanning. Også i tekniske og administrative støttefunksjoner er det høyt innslag av arbeidstakere med høyere utdanning. Over 60 prosent hadde mer enn lønnstrinn 40 før de lokale forhandlingene i 2002. Derfor blir det vanskelig å si noe fornuftig om fordeling av lønnstillegg etter klasse når man bruker et enkelt skjema for inndeling. De fleste ansatte ved UiO vil ved en slik grovkornet inndeling havne i middelklassen. Det er mulig å dele inn i inntektsgrupper som i tabell 4.3. Den har ingen parallell til kjente klasseinndelingsskjemaer, jf for eksempel Goldtorp eller Olin Wright. Men inndelingen tjener formålet å si om inntektsnivå har noe å si for sjansen til å få lønnstillegg og størrelsen på tilleggene som ble gitt.

4.6 Presentasjon av aktørene

Jeg oppfatter aktørene som den viktigste faktoren i analysen av forhandlingene. Forhandlingsprosessen gjennomføres ved at de lokale partene samhandler med det formål å nå fram til et forhandlingsresultat. Jeg ønsker derfor å se på forhold knyttet til partene. Hvilke holdninger, målsetning, kompetanse og strategier hadde partene? Hvordan var samarbeids- og/eller konkurransemønstrene? Hvordan bidro disse forholdene til forhandlingsprosessen og utfallet av denne?

Aktørene konstitueres i prinsippet av to sider, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Arbeidsgiver er representert med et forhandlingsutvalg på hvert forhandlingssted. Ved UiO sentralt ledes dette av personaldirektør og består ellers av personalsjef, 2 dekaner og 2 fakultetsdirektører. De to fakultetene som gjennomførte

forberedende forhandlinger, opprettet sine egne forhandlingsutvalg. Organisasjons- og personalavdelingen er sekretariat for forhandlingene og har blant annet ansvar for at nødvendig informasjon blir gitt til lokale enheter og tjenestemannsorganisasjonene.

Arbeidstakersiden er fragmentert og var representert med 14 ulike organisasjoner i forhandlingene i 2002. Tre av tjenestemannsorganisasjonene skiller seg likevel ut i kraft av sin størrelse. Dette er Norsk forskerforbund (FF), Norges tjenestemannslag (NTL) og Flerfaglig fellesorganisasjon (2fo). Disse var knyttet til henholdsvis Akademikerne, Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

Forskerforbundet er den største tjenestemannsorganisasjonen ved UiO og organiserer i utgangspunktet vitenskapelig personale. Forskerforbundet har også medlemmer blant administrativt personale med høyere utdanning. Norsk Tjenestemannslag er den nest største organisasjonen. NTL organiserer vertikalt og har medlemmer innenfor alle områder og stillingskategorier. Hovedtyngden av medlemmene kommer imidlertid fra administrativt og teknisk personale. 2fo organiserer blant administrativt og teknisk personale. I etterfølgende avsnitt skal jeg presentere hovedtrekk ved den enkelte av de tre største fagforeningene, samt gi en presentasjon av grunntrekk ved arbeidsgiversidens organisering, holdninger og strategier.

4.6.1 Norsk forskerforbund (FF)

Forskerforbundet er den største fagforeningen ved universitetet i Oslo. Ved inngangen til 2002 hadde de i underkant av 1500 medlemmer. Bortimot 75 prosent av disse er tilsatt i vitenskapelige stillinger. Forskerforbundets størrelse og styrke er derfor knyttet til den særstilling de har fått blant tilsatte i vitenskapelige stillinger. Med ca 350 medlemmer blant ansatte i teknisk-administrative stillinger står de svakere innen disse stillingsgruppene enn både NTL og 2fo.

Forskerforbundet ledes av et styre og et arbeidsutvalg utgått fra styret. I tillegg er det tillitsvalgte ved 19 fakulteter og enheter. Det daglige arbeidet koordineres og utføres av et sekretariat bestående av frikjøpte tillitsvalgte. Frikjøp av tillitsvalgte er delvis finansiert av universitetet og delvis av egne midler. I forbindelse med forhandlingen ble det satt sammen et forhandlingsutvalg med medlemmer fra utvalgte stillingsgrupper og fakultet. Siden det var egne forhandlinger på Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige

fakultet ble det satt sammen egne forhandlingsutvalg for disse fakultetene i tillegg til det sentrale utvalget. Forhandlingsutvalget prioriterte mellom innkomne krav og diskuterte strategivalg.

Forskerforbundets forhandlingsleder var ny som forhandler. Han hadde kurs i forhandlingsteknikk. Men han opplevde selv at det var stor forskjell på leken i kurset og alvoret i virkelige forhandlinger. Imidlertid hadde han god støtte fra sekretariatet og resten av forhandlingsutvalget. Dessuten mente han å inneha høy kompetanse i forhold til å vurdere kandidatenes vitenskapelige tyngde på MED og MN. I forholdt til andre fagområder hadde han hjelp fra forhandlingsutvalget. Samlet sett hadde forskerforbundet god kompetanse i forhold til lønnsforhandlinger.

Norsk forskerforbund hadde i sitt Lønns- og personalpolitiske program 2001 – 2003 uttrykt en sterk bekymring for medlemmenes relative lønnsnivå vis a vis ansatte i skoleverket og akademikere i privat sektor. Målet for forskerforbundet var at medlemmer i statssektoren i løpet av programperioden skulle opp på lønnsnivået som tilsvarende stillinger i det private næringsliv. Konkret var målsettingen en lønnsøkning på minst kroner 100 000 målt i 2000-kroner. For å nå målet ble det i programmet lagt vekt på å få mer differensiert og desentralisert lønnsdannelse og større konkurranse om arbeidskraften mellom institusjonene.

Forskerforbundets lokallag fulgte opp dette med å kjøre fram noen få personer som tilhørte eliten med krav om at disse skulle ligge helt i toppen av spennet. Dessuten var det viktig for forskerforbundet ved universitetet å heve en stor andel av professorene som lå i laveste lønnstrinn i stigen. Forskerforbundets representant la vekt på at lønnsfordelingen for professorer skulle være tilnærmet normalfordelt slik at de aller fleste professorer ligger midt på stigen. Imidlertid oppfatter forskerforbundet at lønnsfordelingen er sterkt skjevfordelt med stor andel i bunn. Forskerforbundet la også normalfordeling til grunn for øvrige stillingsgrupper. Argumentet var at de fleste er dyktige og ligger midt på treet i forhold til hva som ventes av dem. Det som var sentralt var at det ble lagt vekt på individuelle kriterier. De beste skulle ha lønnsopprykk uansett hvor på lønnstabellen de var plassert. Samtidig innrømmet representanten fra forskerforbundet at de også gjorde beregninger av pro rata, det vil si hvor mye de har fått i forhold til egen lønnsmasse. Det siste var også en klar anbefaling fra forskerforbundets sentrale evaluering av de lokale forhandlingene for statlig sektor i 2002.

4.6.2 Norsk tjenestemannslag (NTL)

NTL hadde ved inngangen til 2002 i overkant av 900 yrkesaktive medlemmer ved UiO og stadfester dermed sin posisjon som den nest største fagforeningen. Av disse er 78 prosent tilsatt i tekniske eller administrative stillinger. Omkring 200 av NTL sine medlemmer er ansatt i vitenskapelige stillinger. NTL er den største fagforeningen når det gjelder organisering blant ansatte i tekniske og administrative stillinger. Samtidig har de et betydelig antall vitenskapelig ansatte som medlemmer. NTL organiserer således ansatte i alle stillingskategorier fra renholdere til professorer.

NTL ledes av et styre og et arbeidsutvalg utgått fra styret. I tillegg har NTL 14 tillitsvalgte som har fordelt ansvaret for underliggende enheter mellom seg. Leder og nestleder er frikjøpt fra sine ordinære jobber ved UiO og er tillitsvalgte på heltid. I tillegg har NTL en kontormedarbeider på full tid. Frikjøp av tillitsvalgte er også for NTL delvis finansiert av universitetet og delvis av egne midler. I forbindelse med forhandlingene var det satt ned et sentralt forhandlingsutvalg, samt et forhandlingsutvalg for hver av forsøksfakultetene. Forhandlingsleder var den samme for alle tre utvalgene. Styret vedtok overordnede prioriteringer for NTL. Men det var opp til forhandlingsleder å forvalte dette vedtaket i forhold til prioriteringer mellom enkeltmedlemmer. Forhandlingsleder hadde ansvaret for å legge opp forhandlingsstrategien. Forhandlingsdelegasjon diskuterte målsettinger, men strategiske og taktiske valg ble i hovedsak gjort av forhandlingsleder.

Både NTLs leder og nestleder var med i alle tre forhandlingsutvalgene. Begge har lang erfaring fra fagforeningsarbeid og lokale lønnsforhandlinger. Øvrige medlemmer av forhandlingsutvalgene hadde mer varierende bakgrunn og erfaring fra forhandlinger. Alle hadde kompetanse på områder med relevans for forhandlingene og samlet hadde NTLs delegasjoner høyt kompetansenivå. NTLs største fortrinn i forhandlingene var at fagforeningsledelsen var drevne tillitsvalgte med inngående kjennskap til lov og avtaleverket. Dette kombinert med kjennskap til medlemsmassen og god beherskelse av forhandlingsspillet var viktige egenskaper ved NTLs forhandlingsledelse.

NTL har i sitt prinsipp og arbeidsprogram for perioden 1999 – 2002 utledet noen prinsipper for organisasjonens arbeid med lønns- og tariffpolitikk. Hovedprinsippet er at tariffpolitikk er et ledd i en generell inntektsutjevningpolitikk. Videre må lønnspolitikken sees i sammenheng med den generelle samfunnsutviklingen, inkludert blant annet sysselsetting, skatt og likestilling. NTL vil i den sammenhengen prioritere

likelønnskampen ved krav om lik lønn for likt og likeverdig arbeid. Dette er en oppgave som ikke bare skal overlates til de sentrale forhandlingene. Lokale forhandlinger må også gi en positiv likelønneffekt. Imidlertid ønsker NTL at hoveddelen av lønnsoppgjøret skal gis som generelt tillegg. I tillegg til likelønn mellom kjønnene har NTL skissert to andre lønnsmessige utfordringer. Målsettingene kan potensielt være motstridende og har blitt gitt den betegnende benevnelsen "Valla-spagaten". For det første ønsker NTL å prioritere lavtlønnete. Målet er at ingen voksne arbeidstakere skal ligge under 85 prosent av gjennomsnittelig industriarbeiderlønn. For det andre vil NTL at gapet på avkastning av utdanning mellom offentlig og privat sektor utjevnes. Det siste innebærer at lønnsutviklingen for NTLs medlemmer i offentlig sektor bedres.

Primært ønsker NTL at så lite som mulig av lønnstillegg gis gjennom lokale forhandlinger. Når det likevel skal gis lokale tillegg, legger NTL vekt på at lønn skal ta utgangspunkt i arbeidsoppgaver og ansvar. NTL vil derfor motarbeide individuelle prestasjonsbaserte kriterier.

NTLs lokale forening deler NTL sitt grunnsyn. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom en særmerknad til UiOs lønnspolitikk. I merknaden kritiseres arbeidsgiver for overdrevent behov for differensiert avlønning og prioritering av de få fremragende. Den lokale NTL ledelsen legger også vekt på at universitetet skal ha en enhetlig lønnspolitikk slik at lønnsutviklingen for samme stillinger er den samme på de ulike enhetene.

4.6.3 Flerfaglig fellesorganisasjon (2fo)

Flerfaglig fellesorganisasjon (2fo) slo seg i 2005 sammen med PRIFO, en annen YS tilknyttet organisasjon, under navet Parat. 2fo som sådan eksisterer derfor ikke lenger. Jeg kommer likevel til å bruke navnet 2fo siden det var det organisasjonen het på tidspunktet som omfattes av analysen.

2fo er lillebror blant de tre store fagforeningene ved UiO. Med unntak av 5 medlemmer blant vitenskapelige ansatte er alle av 2fos 700 medlemmer i tekniske eller administrative stillinger. Hovedtyngden av medlemmene er i tekniske stillinger knyttet til forskningslaboratorier. Som en konsekvens av dette står 2fo sterkest ved Det medisinske fakultet og ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Men 2fo har medlemmer

innenfor de fleste enheter og innenfor de fleste stillingskategorier i teknisk-administrativ sektor.

Fagforeningen ledes av et styre og et arbeidsutvalg utgått fra styret. For øvrig deles ansvaret for oppfølging av underliggende enheter på 10 tillitsvalgte. 2fo synes å ha gitt styret en mer aktiv rolle i forhold til forhandlingene enn de øvrige fagforeningene. Blant annet har styret vært mer direkte involvert i gjennomgang og prioritering av krav. Forhandlingsdelegasjonen var i prinsippet likt oppbygd som de to andre fagforeningene. Forhandlingsleder var den samme ved alle tre forhandlingsstedene, men var supplert med lokale tillitsvalgte fra det enkelte forhandlingssted.

Forhandlingsleder har lang erfaring fra lokale forhandlinger, samt at denne også har deltatt i forhandlinger av hovedtariffavtalen på vegne av sitt forbund. De lokale tillitsvalgte har lite eller ingen erfaring med lønnsforhandlinger og var ikke nok skolert i forkant av forhandlingene i 2002. Det var derfor et klart ønske at foreningsledelsen tok ansvaret for å lede forhandlingene fra 2fo sin side også på de to forsøksfakultetene.

I følge uttalelse på 2fos nettsider i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2002 fra forbundets 2. nestleder Arvid Skåren, var 2fo kritisk til at det ble satt av en stor pott til lokale forhandlinger. I følge Skåren hadde 2fo prioritert tillegg på lønnstabellen.

Ved 2fos forening ved universitetet legger styret de politiske føringene gjennom de prioriteringer de vedtar. Generelt har 2fo et kvinneperspektiv og holder et øye med lavtlønnede innenfor lavere tekniske og lavere saksbehandlerstillinger. 2fo er også kritisk til høye tillegg til enkeltpersoner. De er også opptatt av fordelingen av tilleggene mellom personer i vitenskapelige stillinger og dem som er ansatt i tekniske eller administrative stillinger. I deres øyne har vitenskapelige vært veldig tilgodesett i forhold til teknisk-administrative de siste årene. 2fo peker også på faren ved for store lønnsforskjeller mellom folk i samme eller forholdsvis like stillinger. Forskjeller på mer enn et par lønnstrinn kan være nok til å skape mye bråk på en arbeidsplass. 2fo ønsker også at ulike stillingsgrupper må sees i sammenheng slik at avlønningen blir rettferdig. De nevnte spesielt forholdet mellom teknisk personale i laboratorier og IT-ingeniørene i USIT. Laboratorieteknikerne kan arbeide med like avansert teknologi som IT-ingeniørene, men lønnes likevel lavere.

Selv om 2fo representantene har vektlagt rettferdighet og likhet i avlønningen, står de også bak prinsippet om at lokale forhandlinger skal være basert på vurdering av arbeidsinnsatsen til enkeltindivider. De er derfor ikke tilhengere av at den lokale potten skal fordeles på så mange som mulig. 2fo hadde en slik politikk tidligere. Men de har

tilpasset seg det de mener er realitetene ved universitetet og går derfor inn for en mer selektiv lønnsfordeling.

4.6.4 Arbeidsgiver

En presentasjon av arbeidsgiversiden blir på mange måter en presentasjon av Universitetet i Oslo. Dette har jeg gjort tidligere i dette kapitlet. Arbeidsgivers lønnspolitikk er offisielt nedfelt i universitetets lønnspolitiske dokumenter. Denne er utførlig beskrevet i avsnittet om lokal lønnspolitikk. Likeledes har jeg presentert de overordnede prinsippene for organiseringen av universitetet i avsnittet hvor universitetet som sådan ble presentert. Hovedtrekkene ved universitetet som arbeidsgiver er derfor allerede presentert. Imidlertid er det på sin plass å knytte noen nærmere kommentarer til spesifikke forhold knyttet til forhandlingsdelegasjonene for arbeidsgiver i 2002-forhandlingene. Jeg vil mer presist kommentere nærmere forhold knyttet til intern organisering av forhandlingsdelegasjonene, delegasjonenes forhandlingskompetanse og holdninger til lønnspolitikk og interesseforvaltning.

Det er universitetet som institusjon som har fått forhandlingsfullmakten i henhold til hovedtariffavtalen. I utgangspunktet forvaltes fullmakten av universitetsdirektøren, men er i praksis delegert til et forhandlingsutvalg ledet av personaldirektøren. Dette kommer fram av universitetets lønnspolitiske dokumenter. Universitetets sentrale forhandlingsutvalg var også i 2002 satt sammen i henhold til disse retningslinjene. Siden det ikke var klarlagt egne retningslinjer for fakultetsvise forhandlinger sto de to forsøksfakultetene relativt fritt når de skulle sette sammen sine forhandlingsutvalg. De kom derfor opp med ulike modeller. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet hadde et utvalg ledet av dekanus. Ved Det medisinske fakultet ble forhandlingsutvalget ledet av fakultetsdirektøren. For begge enhetene gjaldt det at utvalgsmedlemmene for øvrig bestod av kontorsjefer og instituttbestyrere. Begge fakultetene hadde forsøkt å få bredest mulig dekning i forhold til representasjon fra underliggende enheter. Fakultetene kunne benytte kapasiteten og kompetansen til Organisasjons- og personalavdelingen. De valgte imidlertid å kjøre sitt eget løp og hadde egne personalkonsulenter til å inneha sekretariatsfunksjonen under forhandlingene. Riktignok bistod OPA med noe opplæring i programvare og noen råd om

forhandlingsteknikk underveis. Men i hovedsak var det lite samhandling mellom fakultetene og OPA før på slutten da alle tre forhandlingsstedene ble slått i sammen til ett.

Alle tre forhandlingslederne hadde deltatt i lønnsforhandlinger tidligere. De øvrige medlemmene i arbeidsgivers delegasjoner hadde varierende grad av erfaring fra forhandlinger. I den ene av fakultetsdelegasjonene var det kun forhandlingsleder som hadde noe forhandlingserfaring. Beslutningen om at det skulle gjennomføres forberedende forhandlinger på de to fakultetene ble fattet sent, og det var dermed lite tid til å gjennomføre omfattende opplæringstiltak.

Det akademiske kollegium (Universitetsstyret) gjorde i forkant av forhandlingene vedtak om hvilke grupper som skulle prioriteres i forhandlingsrunden. I første rekke var dette professorer og ledere. Arbeidsgiver var gjennomgående opptatt av å differensiere lønna. Det var lite viktig om mange fikk tillegg. Fokus var på å gi lønnsopprykk til de dyktige. Bakgrunnen for dette var urokkelig tro på at lønnsdifferensiering virker motiverende. Intervjuer med delegasjonsmedlemmer fra de tre arbeidsgiverdelegasjonene avdekket stor grad av samstemmighet i grunnholdningene i personalpolitikken. Fakultetsrepresentantene la riktignok vekt på at de ønsket å ta hensyn til spesielle forhold ved eget fakultet. Dette kan likevel ikke tolkes som et avvik fra hovedlinjen siden denne nettopp legger opp til at man skal vektlegge lokale forhold. MN står for et unntak fra hovedregelen. De var eksplisitte på at de ønsket å løfte professorer som lå i laveste lønnstrinn. Selv om krav og tilbud kan tyde på en slik målsetting også ved de andre enhetene, har ingen av de andre på arbeidsgiversiden gitt uttrykk for at dette er en egen målsetting. Tvert i mot har arbeidsgivers retorikk vært svært klar på at forhandlingene dreiere seg om å vurdere enkeltindividenes innsats og belønne de dyktigste med markete lønnsopprykk. Nå kan man selvsagt spørre seg om ikke universitetsstyrets føring om å prioritere professorer og ledere bryter med prinsippet om forhandlinger på individuelt grunnlag. Jeg skal imidlertid la den diskusjonen ligge for øyeblikket.

4.7 Lønnspolitikk

I følge hovedtariffavtalen (HTA) forutsetter statens lønssystem at de lokale partene utarbeider en lokal lønnspolitikk. Denne skal beskrive hvilke lønsmessige tiltak de lokale partene er enige om er velegnede virkemidler for virksomhetens måloppnåelse.

Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det enkelte departement/virksomhet bør med utgangspunkt i sine egne oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes – og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. (HTA 2002-2004: 2.3.1)

Arbeidsgiver og de tre store tjenestemannsorganisasjonene ved UiO har utformet en omforent lønnspolitikk. At lønnspolitikken betegnes som omforent viser til den rettslige status denne lønnspolitikken har. Det lokale lønnspolitiske dokumentet skal utarbeides av den lokale arbeidsgiver og berørte tjenestemannsorganisasjoner i fellesskap. Likevel er dette ikke å oppfatte som et avtaledokument. Lønnspolitikken faller heller ikke inn under arbeidsgivers styringsrett (Seip 2002:19). Statusen til lønnspolitikken ved UiO gjør at partene ikke er rettslig bundet av den. Dette forholdet åpner opp for spørsmål om hvilken praktisk betydning denne har for lønnsforhandlingene.

4.7.1 UiOs strategiske plan (SP)

Etter et instrumentelt perspektiv kan man forvente en sterk sammenheng mellom strategisk plan (SP) og lønnspolitikken (LP). Disse knyttes sammen ved at strategisk plan trekker opp hovedmålsetninger og hvilke virkemidler som skal prioriteres for at målene skal nås. Lønnspolitikken kan oppfattes som en presisering og konkretisering av virkemidler knyttet til personalområdet. Samtidig er mekanismene for å fastsette de to dokumentene ulik. Den strategiske planen vedtas av universitetsstyret. Fagforeningene er involvert i utformingen gjennom informasjonsmøter og muligheten til å komme med innspill, men har ingen forhandlingsrett på planens innhold. Det lønnspolitiske dokumentet fremforhandles av partene. Fagforeningene har derfor direkte innflytelse på lønnspolitikken innhold. Dette åpner opp for at det kan oppstå avvik mellom de mål og virkemidler som skisseres i den strategiske planen, og hvordan disse skal følges opp i praksis med hensyn til lønnspolitikken. En sammenligning av de to dokumentene viser

imidlertid at strategisk plan slår sterkt igjennom i lønnspolitikken. Planens klare fokus på resultatlønn og lønnsdifferensiering legges også til grunn i lønnspolitikken.

4.7.2 Lønnspolitikken ved UiO

Lønnspolitikken ved UiO er nedfelt i et eget dokument framforhandlet mellom arbeidsgiver og de tre store fagforeningene, FF, NTL og 2fo. Dokumentet inngår som en del av reglementshåndboken ved universitetet. I tillegg er det utarbeidet tilleggsdokumentasjon som gir utfyllende og presiserende bestemmelser knyttet til prosedyrer og kriterier for lønnsfastsettelse. Tilleggsdokumentene inkluderer prosedyrer for lokale lønnsforhandlinger, kriterier for vurdering av personale i forhold til lønnsfastsettelse og lønnsopprykk og avtale om lønnstillegg for midlertidig ledelses- og koordineringsoppdrag. Det er utarbeidet egne kriterier for henholdsvis teknisk-administrativt personale, ledere og vitenskapelig personale. Kompetansekrav for å inneha vitenskapelige stillinger er gitt i reglement utformet av Utdannings- og forskningsdepartementet. UiO har således kun utformet retningslinjer for hvordan denne stillingsgruppen skal vurderes i forhold til lønnsopprykk. For teknisk-administrativt personale og administrative ledere har universitetet i samarbeid med fagforeningene utformet rettlede stillingsbeskrivelse, som skal ligge til grunn ved både tilsettinger og utforming av krav ved lokale lønnsforhandlinger.

Hovedtariffavtalen inneholder en rekke stillinger og stillingskategorier. Ikke alle av disse er like relevante for universitetet. De lokale partene har derfor blitt enige om å gjøre et utvalg av stillingene som skal brukes der. Disse kommer fram av universitetets lønnsplanhefte.

Partene ved universitetet er enige om at lønnspolitikken, slik den kommer fram av de omforente dokumentene, skal ligge til grunn for all lønnsfastsettelse. Dette gjelder både i forbindelse med rekruttering og ved lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre en enhetlig og forutsigbar praksis. Valg av stillingskode og lønnstrinn skal være knyttet til den enkeltes oppgaver og kompetanse. I tillegg kan konkurranse i arbeidsmarkedet tillegges betydning. Universitetets lønnspolitikk stadfester at alle ansatte skal ha en likeverdig mulighet for lønnsutvikling. Partene er enige om at det er et klart lederansvar å se til at dette gjennomføres i praksis. Lønnspolitikken har et sterkt individfokus. For eksempel skal lokale lønnsforhandlinger føres på individuelt grunnlag hvor den enkeltes kompetanse og

arbeidsinnsats skal vurderes. Kun unntaksvis kan individer vurderes i sammenheng med hverandre. Argumenter for lønnsoppykk på bakgrunn av lønnsammenligninger har derfor liten legitimitet.

En enhetlig og forutsigbar praksis, kombinert med muligheter for å skulle utnytte fleksibiliteten i lønssystemet fordrer gode kriterier for vurdering av hva som skal legges vekt på ved endring av lønn i lokale forhandlinger. Kriteriene må være kjent blant universitetets ansatte slik at lønnspolitikken skal kunne virke etter hensikten. Videre påpeker partsdokumentene at vurderingskriteriene må være stabile, men samtidig kunne møte virksomhetens behov for en viss fleksibilitet. Gjennom forhandlinger om de lønnspolitiske dokumentene har partene blitt enige om kriterier for tre hovedgrupper, henholdsvis vitenskapelig personale, ledere og teknisk-administrativt personale. Utgangspunktet for vurdering av vitenskapelig personale vil være individuelle faglige/vitenskapelige prestasjoner. Herunder nevnes spesielt faglig kvalitet, nivå og bredde, profilering, innsats, evne til nyskaping og resultatoppnåelse. Den enkelte leders lønnsnivå vurderes i forhold til blant annet generelle lederegenskaper, individuell innsats, resultatoppnåelse og tilrettelegging av arbeidsmiljø. Når det gjelder konkrete kriterier, vil en del være felles for alle lederfunksjoner, samtidig som henholdsvis valgte og administrative ledere fyller ulike roller. Ved vurdering av lønn for teknisk-administrativt personale skal "Rettledende stillingsbeskrivelse og kvalifikasjonskrav for teknisk-administrative stillinger ved UiO" ligge til grunn¹.

4.7.3 Lønnspolitikkenes føringer på forhandlingsprosess og profil

Den omforente lønnspolitikken gir føringer på hva slags profil det skal være på resultatet, så vel som retningslinjer for hvordan forhandlingsprosessen skal være. Hovedlinjen i lønnspolitikken er at utnyttelse av fleksibiliteten i lønssystemet og lønnsdifferensiering er et viktig virkemiddel for å oppnå UiOs målsetninger om økt faglig kvalitet. En grunnleggende påstand i det lønnspolitiske dokumentet er at lønnsdifferensiering vil *"bidra til at vi oppnår et akseptabelt lønnsnivå for alle"*. Slik sett legger også lønnspolitikken en føring overfor partene å søke å styrke det generelle

¹Kriteriene er tilgjengelige på UiOs nettsider: www.uio.no

lønnsnivået. Hvorvidt dette er forenelige målsettinger er åpent for diskusjon. Bildet blir ennå mer komplisert når lønnspolitikken legger opp til at universitetet også skal rette opp urimelige skjevheter gjennom lønnsforhandlinger. På den ene siden er verken hva som legges i "det generelle lønnsnivået" eller "urimelige skjevheter" nærmere avklart i dokumentet. Dette åpner for ulike tolkninger av hvordan begrepene skal oppfattes, og dermed også ulike holdninger til hvilke føringer som ligger i formuleringene.

Det er ulike mekanismer for lønnsvurdering og -fastsettelse for nytilsatte og de som allerede er tilsatt. Ved nytilsetting har fagforeningene drøftingsrett i forhold til hvilket lønnsnivå en stilling skal utlyses med. Imidlertid avgjør arbeidsgiver selv lønsplassering innenfor utlysningens lønnsalternativer. For dem som allerede er tilsatt er lønnsendringer gjenstand for forhandlinger mellom de lokale partene. Forhold i arbeidsmarkedet kan derfor få en direkte og umiddelbar innvirkning på lønnsfastsettelsen på tilsetningstidspunktet. Systemet har derfor et potensial for å gi nytilsatte bedre betingelser enn de som allerede er ansatt. Lønnspolitikken legger opp til fleksibilitet ved nyrekruttering for å møte markedsforholdene. Samtidig legger den til grunn en aktiv satsing på lønnsutvikling for det personalet som allerede er ansatt. På den måten ønsker partene å rette opp urimelige lønsmessige skjevheter. Indirekte legger dette en føring i forhold til forhandlingene om at kandidater som vurderes for opprykk bør ha noe fartstid i organisasjonen.

Lønnspolitikken stadfester at alle ansatte skal ha en likeverdig mulighet for opprykk ved lokale forhandlinger. Dette gjelder også personer som er tilsatt i eksternt finansierte stillinger. Nå er eksternt finansierte stillinger i hovedsak midlertidige prosjektstillinger. Stillingsinnehaver har derfor mulighet for lønnsopprykk hver gang kontrakten forlenges. Dette henger sammen med at en forlengelse av en stilling er et selvstendig tilsetningsvedtak hvor arbeidsgiver har styringsrett på lønnsfastsettelse. De samme avveininger som gjøres mellom nyansatte og personer som har vært tilsatt ens stund kan gjøres gjeldende for midlertidig ansatte. Midlertidig ansatte i eksternt finansierte stillinger får i den sammenheng samme status som nyansatte.

I lønnspolitikken hevdes det at vitenskapelig ansatte har hatt en dårlig lønnsutvikling. Derfor må universitetet føre en offensiv lønnspolitikk i forhold til vitenskapelige stillinger. Sagt med andre ord skal vitenskapelige stillinger prioriteres framfor tekniske og administrative stillinger i forhandlinger. Like viktig er det selvsagt at universitetet er offensive ved rekruttering til vitenskapelige stillinger. Ledelsen har

innrømmet at de historisk sett har vært for restriktive med å bruke øvre deler av lønsspennene ved rekruttering til førsteamanuensis- og professorstillinger. Resultatet av dette er for eksempel at en svært stor del av professorene ligger lønnsplassert i laveste lønnstrinn innenfor stillingskoden. Ordningen med personlig opprykk til professor etter kompetanse har også bidratt til den store andelen med professorer i nedre del av lønsspennet. Dette skyldes at regelverket pålegger lønnsplassing av opprykkskandidatene i laveste lønnstrinn. Konsekvensen er at det nå er et sterkt press for å prioritere denne gruppen i de årlige lønnforhandlingene på bekostning av andre stillinger.

Lønnspolitikken gir også føringer på hva som skal oppfattes som legitime krav ved lønnsforhandlinger. Alle krav skal begrunnes med utgangspunkt i rettlede stillingsbeskrivelse og kriterier for lønnsfastsettelse knyttet til de enkelte stillingskategoriene. Kriteriene danner også grunnlaget for hvilke prioriteringer som skal gjøres mellom ulike arbeidstakere.

Forhandlingsfullmakten til å føre lokale lønnsforhandlinger er gjennom hovedtariffavtalen gitt til universitetet sentralt. Dette forholdet er referert til i lønnspolitikken. I tillegg klarlegger lønnspolitikken hvordan arbeidsgiver har delegert det praktiske ansvaret for gjennomføringen av forhandlingene til et forhandlingsutvalg. Likeledes sier lønnspolitikken at det er viktig med en lokal forankring av lønnsforhandlingene. Partene har her først og fremst tenkt på kommunikasjon og samarbeid med driftsenhetene, samt forberedende saksbehandling på den enkelte enhet. Prinsippet om lokal forankring ble i 2002 tatt et skritt lenger ved gjennomføring av forsøk med forberedende forhandlinger på to fakultet. Muligheten for å ha forberedende forhandlinger er for øvrig hjemlet i hovedtariffavtalens punkt 2.3.2.e.

Partene er enige om at forhandlinger forutsetter reel likeverd mellom partene. I dette ligger det at gjennomslag for krav skjer ved tilslutning fra både arbeidsgiver og fagforeningene. Reel likeverd blir her å oppfatte som et teoretisk begrep i den forstand at formuleringene i dokumentet ikke reflekterer faktorer som gir partene ulike muligheter til få gjennomslag for sine prioriteringer.

4.8 Organisering av forhandlingene

På et informasjonsmøte i sekretariatet for hovedavtaleverket 14.juni 2002 ble tjenestemannsorganisasjonene orientert om at arbeidsgiver ønsket å prøve ut en ordning

med forberedende forhandlinger på fakultetsnivå. I første omgang på 2-3 fakultet. Dette kom overraskende på organisasjonene. 2fo og forskerforbundet uttrykte skepsis til at et slikt forsøk kunne fungere på så kort varsel. NTL mente imidlertid at organisasjonene burde være forberedt siden de i foregående forhandlinger hadde undertegnet protokolltilførsler hvor de krevde desentralisering av forhandlingene. Organisasjonene synes å være samstemte i en skepsis til at arbeidsgiver på fakultetsnivå hadde god nok kvalitet som forhandlingspartner. Organisasjonene var også enige om at potten ved de deltagende fakultetene måtte være mindre enn pro rata. Resten skulle inngå i forhandlingene på institusjonsnivå. Det ble også uttrykt et ønske fra organisasjonene om at OPA måtte sette inn ressurser for å kontrollere at forhandlingene ble ført på riktig måte. OPA mente imidlertid at fakultetene måtte ansvarliggjøres og det eventuelt kunne gripes inn underveis hvis problemer skulle oppstå. Endelig beslutning om arbeidsgiver ville gå for en forsøksordning med fakultetsvise forhandlinger ville bli fattet av universitetsdirektøren på et senere tidspunkt.

Universitetsdirektøren gikk senere inn for en forsøksordning med forberedende forhandlinger på to fakultet. Ansvarsfordeling og tidsplan ble lagt i henhold til dette. Forhandlingene strakte seg over en to-månedersperiode med forberedende møte mellom arbeidsgiver og fagforeningene 21. august til undertegning av protokoll 14. november 2002.

4.9 Prosessbeskrivelse for lokale lønnsforhandlinger

Organisering og gjennomføring av forhandlinger etter HTA pkt 2.3.3 ved UiO er beskrevet skjematisk på universitetets nettsider. Presentasjonen tar utgangspunkt i prosesser hos arbeidsgiver, samt de aktiviteter som er felles for alle parter. Fagforeningene vil likevel ha tilsvarende parallelle prosesser. Framstillingen vil derfor langt på vei beskrive hovedtrekkene for hvordan forhandlingene forventes organisert og gjennomført. Jeg vil først gi en kortfattet og skjematisk oversikt over de ulike elementene i forhandlingsprosessen. I kapittel 5 vil jeg beskrive mer utførlig hvordan de ulike delene av forhandlingene forløp i 2002.

1. Innhente nødvendige politiske føringer fra Kollegiet

OPA presenterer på vegne av universitetsdirektøren en sak for kollegiet (nå: universitetsstyret) foran hver forhandlingsrunde hvor det bes om å få politiske føringer for de forestående forhandlingene. Disse føringene kan omhandle de fleste elementer knyttet til forhandlinger, som for eksempel arbeidsgivers prioriteringer, kostnadsramme og prosedyrer.

2. Forberedende møte med tjenestemannsorganisasjonene

HTA krever at partene før forhandlingene starter gjennomfører et forberedende møte. OPA har det praktiske ansvaret for at det innkalles til og gjennomføres et slikt møte med forhandlingsberettigede organisasjoner. Formålet med møtet er å bli enige om møteplan og formelle rammer samt gjennomgå føringer, lønnsutvikling og andre forhold av interesse for forhandlingene. Hvilke saker som skal tas opp på de forberedende møtene er beskrevet i hovedtariffavtalen.

3. Melding til enhetene om forhandlingsrunden

OPA sender en melding til universitetets underliggende enheter med informasjon om blant annet kravfrist, føringer og praktisk gjennomføring.

4. Melding til forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjoner

OPA sender også ut en melding til forhandlingsberettigede organisasjoner med informasjon om tids- og møteplan samt andre praktiske opplysninger.

5. Eventuelle lokale kontaktmøter

Arbeidsgiver har ønsket at det skal avholdes lokale kontaktmøter mellom lokale ledere og lokale fagforeningsrepresentanter. Fagforeningene har imidlertid avslått dette med begrunnelse i at disse møtene ikke er tilstrekkelig forpliktende for arbeidsgiver.

6. Innlevering av krav fra enhetene

Ledelsen på driftsenhetsnivå er ansvarlig for å vurdere hvilke ansatte som bør få lønnsopprykk. Krav fra grunnenhetene sendes så til fakultetsnivået, som prioriterer og sender videre til OPA.

Fagforeningene har parallelle prosesser for å få fram krav som skal presenteres overfor arbeidsgiver. Den enkelte tilsatte kanalisere krav til sin tjenestemannsorganisasjon, som fremmer krav på vegne av egne medlemmer.

7. Utvexling av krav mellom partene

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg og organisasjoner med krav møtes til avtalt tidspunkt for samtidig utveksling av krav. Kravutvekslingen er uttømmende i den forstand at det ikke er anledning å fremme krav på nye personer i ettertid.

8. Registrering, systematisering og kvalitetssikring av krav

OPA sørger for at alle krav blir registrert i en forhandlingsdatabase. Det utarbeides på bakgrunn av dette en felles kravliste som inneholder alle personer det er stilt krav på og hvem som har stilt kravet. Oversikt over organisasjonenes krav sendes de respektive enheter til uttalelse.

9. Dialog/møter mellom forhandlingssekretariatet og ledere på driftsenhetsnivå

Ledelsen ved driftsenhetsnivå og OPA har møter for diskusjon og klargjøring rundt krav og prioriteringer.

10. Utforming av formelle tilbud

Forhandlingsutvalget i samarbeid med OPA utformer tilbud til organisasjonene. Tilbudene utformes i flere omganger omfattende avtalte prosentandeler av pott i hver omgang.

11. Formelle forhandlingsmøter

Forhandlingsutvalget og organisasjoner som har krav møtes for å forhandle med utgangspunkt i de tilbud som arbeidsgiver har kommet med.

12. Protokollmøte

Forhandlingsutvalget og organisasjoner som har krav møtes for å underskrive protokoll så snart som mulig etter at forhandlingene er avsluttet. Partene har i forkant av dette formulert eventuelle protokolltilførsler de ønsker å ha med i denne.

13. Informasjon om resultatet/ iverksetting

Protokollen formidles til miljøene og brev sendes ansatte som har fått lønnsjustering.

14. Rapportering om resultatet til Kollegiet og UFD

OPA utarbeider på vegne av universitetsdirektøren rapporter til kollegiet og til Utdannings og forskningsdepartementet.

15. Oppsummerings/evaluering

Forhandlingsutvalget og OPA går gjennom årets forhandlinger og vurderer positive og negative sider ved prosessen. Fagforeningene har selv ansvaret for å gjennomføre tilsvarende prosesser i egen organisasjon.

16. Evalueringsmøte mellom partene

Forhandlingsutvalget/ OPA og organisasjonene har felles evalueringsmøte for å vurdere prosessen. Evalueringen vil være et av flere momenter som legges til grunn når opplegget for neste forhandlingsrunde skal utformes.

5 Forhandlingsforløpet

I teorikapitlet presenterte jeg en modell hvor forhandlingsprosessen er delt inn i tre faser (Rognes 2001:31):

1. Forstadiet
2. Forhandlingsprosessen
3. Etterstadiet

I forstadiet inngår aktiviteter som tilknytning til overordnet strategi, informasjonsinnhenting, mandat, utvelgelse av forhandlingsteam og strategiutforming. Selve forhandlingsprosessen består av elementer som etablering av kontakt, utforming av prosedyrer, utforsking av avtalemuligheter og avtaleformulering, eventuelt brudd. I etterstadiet skal avtalen selges til oppdragsgiver, resultatene skal vurderes, avtalen skal iverksettes og informasjon gis til berørte parter (Rognes 2001:33).

Hovedtrekkene i prosedyrene for lønnsforhandlinger ved UiO er allerede fastlagt og beskrevet i egen prosedyrebeskrivelse i reglements håndboken for UiO. Disse er beskrevet over. Tilpasninger til de enkelte års forhandlinger gjøres i forberedende møter med fagforeningene. Gjennomføringen av forberedende møte vil tilsvare det som Rognes betegner som første kontakt og er etter hans definisjon en del av selve forhandlingsprosessen. Ved UiO oppfattes det forberedende møtet formelt som en del av forberedelsene til forhandlingene og er ikke gitt status som forhandlingsmøte. Dette følger av hovedtariffavtalens pkt 2.3.1. Likevel foregår det i praksis diskusjoner om forhold som kan få innvirkning på det endelige resultatet av forhandlingene. For eksempel vil prosedyrene kunne påvirke hva slags resultat man til slutt oppnår (Rognes 2001:32). I analysesammenheng vil jeg derfor betrakte formøtet som en del av forhandlingene.

5.1 Fase 1 Forberedelser

Alle aktiviteter i den første fasen foregår internt hos de enkelte partene. Hovedtrekkene har jeg allerede gjort rede for i presentasjonen av aktørene tidligere i dette kapitlet. Når det gjelder spørsmålet om partenes strategier og taktikkvalg, har jeg mangelfull informasjon. Partene har naturlig nok holdt disse kortene tett inntil brystet. Det er imidlertid mulig å gjøre noen betraktninger om disse ved å kombinere intervjuutsagn med observert forhandlingsatferd. Slik kan jeg gi en grov oversikt over de strategier og taktikker som ble brukt. Dette vil bli gjort i forbindelse med presentasjon av selve forhandlingene og drøftingen av hvordan prosessen har påvirket forhandlingsutfallet.

5.2 Fase 2 Prosessen

5.2.1 Forberedende møte

Forberedende møte for alle partene ved UiO ble avholdt 21. august 2002. Hovedtariffavtalen gir retningslinjer for hva som skal være innholdet i forberedende møte. Dette er gjennomgang av forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling m.v. og avtale kravfrist og møteplan for gjennomføringen. Møtet fulgte malen fra hovedtariffavtalen. Partene ble enige om praktiske tilpasninger til forhandlingsprosedyrene, og de la opp en tidsplan som tok hensyn til samordningsbehovene som forsøkene med forberedende forhandlinger skapte. Det ble avholdt forberedende møter også på de to forsøksfakultetene.

Forhandlingspotten ble i hovedtariffavtalen fastsatt til 2 prosent av lønnsmassen pr oktober 2001. I tillegg har virksomheten mulighet til å skyte inn egne midler. UiO ønsket ikke å skyte inn egne midler og potten tilsvarte dermed avsetningene i henhold til de nasjonale forhandlingene. Det var imidlertid to parallelle prosesser med lønnsmessige konsekvenser utover de ordinære lønnsforhandlingene ved universitetet. Den ene var hjemlet i HTA punkt 2.3.3.1. og omhandler lønnsendring for ledere ved virksomheter hvor øverste leder er tatt ut av hovedtariffavtalen. Universitetsdirektøren førte på bakgrunn i denne bestemmelsen drøftinger med fagforeningene om lønnsendringer for fagdirektører og fakultetsdirektører. Lønnsendringene ble dekket over universitetets budsjett utover avsatt pott til lokale forhandlinger. Den andre prosessen dreide seg om endringer i

stillingsstrukturen ved Teknisk avdeling. Lønnsendringene som følge av dette ble dekket over avdelingens eget budsjett.

Det ble satt av en pott til forsøksfakultetene på bakgrunn av lønnsmassen pr 1. oktober 2001. Fakultetene fikk tildelt 90 prosent av potten for tildeling lokalt. Resterende 10 prosent ble lagt inn i hovedoppgjøret ved universitetet for å rette opp eventuelle skjevheter. Det er verdt å merke seg at de 10 prosentene som ble holdt igjen ikke eksklusivt skulle brukes på ansatte ved forsøksfakultetene.

I følge tidsplanen som ble behandlet på møtet 21. august, skulle de forberedende forhandlingene ved forsøksfakultetene være ferdig før man startet på hovedforhandlingene. Dette innebar at fakultetene hadde tid fram til 20. oktober. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet kom raskt i gang med planleggingen, og fikk lagt opp en tidsplan i henhold til dette. Det medisinske fakultet klarte imidlertid ikke å komme fram med et forslag til tidsplan som holdt seg innenfor den avtalte tidrammen. Fagforeningene hadde sendt flere henvendelser for å få et forslag til tidsplan for forhandlingene uten å få noe svar. Det gikk også rykter om at fakultetet ikke hadde klar kravliste da fristen for å fremme krav var gått ut 6. september.

Det var berammet et forberedende møte mellom fakultetets forhandlingsdelegasjon og fagforeningene 25. september. De tre hovedsammenslutningene hadde på forhånd diskutert hva de skulle gjøre i forhold til den uavklarte situasjonen på Det medisinske fakultet. De var svært bekymret over om det i det hele tatt ville være mulig å få til forsvarlige forhandlinger ved dette fakultetet. Stemningen var svært amper, og organisasjonsrepresentantene var innstilt på å avvise forhandlinger på Det medisinske fakultet. Når det likevel ble forhandlinger, skyldes dette at alle parter strakte seg langt for å få tidsplanen på plass. Ved å legge opp et svært stramt forhandlingsløp kunne de forberedende forhandlingene avsluttes 23. oktober. Hovedforhandlingene hadde da startet, men var kun i en tidlig fase slik at forsinkelsen ved Det medisinske fakultet ikke fikk noen betydning for prosessen som helhet.

5.2.2 Tilbud

Frekvensen for utdeling av tilbud varierte noe mellom de tre forhandlingsstedene. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet la opp til å starte med et uformelt foreløpig

utspill til 60 prosent av potten. Arbeidsgiver ville så presentere et formelt tilbud på 80 prosent av pott med bakgrunn i tilbakemeldinger fra de møtene fagforeningene hadde hatt med saksbehandler. Deretter skulle det forhandles over tilbud innenfor 80 prosent av pott og innenfor 100 prosent av pott.

Det Medisinske fakultet la opp til å starte med et uformelt tilbud på 60 prosent av potten. Deretter skulle det være uformelle møter mellom de enkelte fagforeningene og deler av arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Signalene fra disse møtene skulle så danne utgangspunkt for utarbeidelsen av et tilbud på 80 prosent av potten. Etter planens skulle man så gå videre til tilbud på 100 prosent av potten. Som jeg skal komme tilbake til, ble det noen avvik fra den opprinnelige planen ved Det medisinske fakultet.

I hovedforhandlingene skulle tilbudene komme i tre omganger, henholdsvis med 60, 80 og 95 prosent av pott. Etter 95 prosent skulle man forhandle seg fram til 100 prosent i løpet av det siste forhandlingsmøtet. Forhandlingsresultatet fra forsøksfakultetene ble inkludert i hovedforhandlingene i forbindelse med utdelingen av tredje tilbud.

5.2.3 Forhandlingsmøtene

Det medisinske fakultet planla i utgangspunktet 3 forhandlingsmøter inkludert forberedende møte. I tillegg ble det avtalt separate møter mellom de enkelte organisasjonene og en mindre del av arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon i etterkant av at arbeidsgiver hadde presentert et uformelt tilbud på 60 prosent av potten. De uformelle møtene hadde til hensikt å få til en dialog mellom partene for å få avklart prioriteringer og synspunkter på innretningen til det formelle tilbudet, som skulle omfatte 80 prosent av potten. Det var også meningen at partene kunne diskutere mer kompliserte forhold knyttet til enkeltindivider. En del spørsmål knyttet til enkeltpersoner var ikke egnet for behandling i fellesmøter. Disse ble derfor behandlet i særmerter mellom arbeidsgiver og den enkelte fagforening. Bruk av særmerter er et veletablert virkemiddel ved UiO, og var jevnlig brukt både i forhandlingene ved Det medisinske fakultet og ved de andre forhandlingsområdene. Partene understreket fordelene med at særmerterne gir en mulighet til å diskutere åpent. Dermed har partene større sjanse til å kunne håndtere kompliserte saker og komme fram til løsninger i fellesskap.

Det første formelle forhandlingsmøtet ved Det medisinske fakultet var knyttet til arbeidsgivers tilbud på 80 prosent av potten. Møtet ble dramatisk. Fagforeningene var sterkt missfornøyd med det tilbudet de hadde fått og krevde at arbeidsgiver utformet et nytt tilbud innenfor 80 prosent av potten. De gav klar beskjed om at tilbudet ikke var godt nok grunnlag som utgangspunkt for videre forhandlinger. Spesielt ble det fremhevet at arbeidsgiver ikke hadde tatt hensyn til klare signaler fra fagforeningene om hvilke prioriteringer de hadde. Et annet punkt for missnøye fra fagforeningenes side var det store innslaget av uorganiserte blant personene det var gitt tilbud på. Fagforeningene hadde i møte dem i mellom blitt enige om at de alle ville forlate forhandlingsmøtet dersom arbeidsgiver ikke innfridde krav om nytt tilbud. Arbeidsgiver nektet i utgangspunktet å imøtekomme kravet om nytt tilbud. Fagforeningene valgte derfor å forlate forhandlingene. Unntaket var to av foreningene som ble igjen og fortsatte møtet sammen med arbeidsgiver. Disse fagforeningene hadde i fellesmøtet mellom fagforeningene støttet den valgte strategien. Derfor var de øvrige fagforeningene overrasket og sinte på det de oppfattet som svikefull atferd. Misstanken om ufint spill for å mele egen kake ble eksplisitt uttalt og avhopperforeningene fikk klar melding i etterkant.

Arbeidsgiver forsøkte å få til en mellomløsning for å slippe avvik fra den opprinnelige tidsplanen, men resultatet ble at de måtte gi etter for presset fra fagforeningene. Etter en del e-poster og telefoner ble det satt av tid til et nytt forhandlingsmøte som skulle ta utgangspunkt i et nytt tilbud innenfor 80 prosent av pott. Dette innebar også en forskyvning av utdeling av tilbud over 100 prosent av pott og forhandlingsmøtet i den forbindelse.

Ved Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet var det lagt opp til 2 forhandlingsmøter i tillegg til forberedende møte og separate møter mellom fagforeningene og saksbehandler for arbeidsgiver. Gjennomføringen av møtene gikk stort sett som planlagt. Imidlertid var det en episode som kunne fått alvorlige konsekvenser for gjennomføringen. Et av delegasjonsmedlemmene fra en av fagforeningene ble utsatt for direkte personangrep fra medlem av arbeidsgivers forhandlingsutvalg. Hele forsamlingen fikk høre hvor udugelig vedkommende var som leder. Vedkommende hadde blitt sendt på gangen før de verste glosene kom, men handlingen ble likevel beskrevet som et slag under beltestedet. Fagforeningen reagerte umiddelbart med å reise seg og forlate forhandlingene. Nå er det legitimt å diskutere problematiske sider med enkeltpersoner, men det er regnet som god kutyme å gjøre dette i særmøter. Derfor var de øvrige fagforeningene enstemmige

i at arbeidsgiver hadde trått solid over streken i denne episoden. Den involverte fagforeningen valgte å komme tilbake til forhandlingsbordet etter at det første sinnet hadde lagt seg. De fikk en uforbeholden unnskyldning fra arbeidsgiver. Men skaden var allerede skjedd og episoden preget resten av forhandlingene ved fakultetet:

”Det var et slag under beltestedet, urettferdig, totalt brudd på reglement. Vi fikk jævlige mye igjen på mat.nat som plaster på såret. Jeg ble hevngjerrig. Det er klart arbeidsgiver ble også satt ut. Han var oppriktelig lei seg, men jeg lot ham ikke dø i synden. Hver gang han gjorde en feil, han ble kjempenervøs og gjorde feil, jo mer han gjorde feil, jo mer gjorde alle ut.”

Fenomenet er beskrevet i forhandlingslitteraturen som gjensidighetsprinsippet (Rognes 2001:103). En forhandlingspart vil normalt svare med samme type atferd som blir brukt mot ham.

5.2.4 Noen problemstillinger

Alle partene hadde noen problemstillinger som de ønsket løst i forbindelse med forhandlingene. Det kunne dreie seg om å få til løft for spesielle stillingsgrupper, eller rydde opp i stillingskoder. Konkret var det nevnt et behov for å løfte tannpleiere, som tiltross for 3-årig høgskoleutdanning ligger rundt lønnsstinn 30. Andre grupper som var nevnt var driftspersonalet og mannskapet på vaktentralen. Forskerforbundet hadde i år lagt noe mer vekt på å få lønnsopprykk for stipendiater enn tidligere. For arbeidsgiver var hovedproblemstillingen at UiOs forskere etter deres oppfatning var akterutseilt. Det var derfor nødvendig med et lønnsloft for å belønne og beholde de dyktige. For arbeidsgiver ved Det medisinske fakultet ble de overrasket over hvor sentralt spørsmålet om fagforeningstilhørighet var for fagforeningene.

5.2.5 Noen spesielle situasjoner

I intervjuene ble respondentene spurt om de kunne trekke frem noen spesielle situasjoner fra forhandlingene. Hensikten med spørsmålet var å få fram informasjon om spesielle forhold som kan ha betydning for forhandlingsutfallet. Flere av respondentene

trakk fram de to hendelsene fra forsøksfakultetene som er nevnt over. Det gjelder avvisningen av arbeidsgivers tilbud på Det medisinske fakultet og personangrepet på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Disse ble betraktet som særlig betydningsfulle av respondentene.

Et annet fenomen som gikk igjen hos flere respondenter var spørsmålet om lekkasjer fra forhandlingene. En av respondentene fra fagforeningene sa det slik: *"arbeidsgiver lekker som en sil...da har arbeidsgiver sagt til medlemmet vårt at vi ikke vil at han skal ha mer..."*. En av arbeidsgiverrepresentantene kommenterte problemet med lekkasjer fra forhandlingsrommet slik: *"Jeg tror det meste skyldes lekkasje fra fagforeningene...kan ikke si at arbeidsgiver har noen interesse av slike lekkasjer"*. En tredje respondent oppsummerte situasjonen med *"Det meste kan lekke ut av et forhandlingsrom. Det er lite gunstig. Alle misstenker alle og man blir forsiktig med hva man sier"*. Spørsmålet om lekkasje fra forhandlingsrommet kan derfor komprimeres til et ord: tillit.

Jeg har tidligere nevnt at arbeidsgiver ved Det medisinske fakultet ble overrasket over hvor viktig organisasjonstilhørighet var for fagforeningene. Samtidig viste det seg at enkelte fagforeninger ikke hadde oversikt over hvem de hadde som medlem. Dette førte til at fagforeningene i første omgang avviste tilbud på personer med begrunnelse i at de ikke var organiserte. Fagforeningene havnet derfor på defensiven da noen av disse personene viste seg å ha fagforeningsmedlemskapet i orden likevel.

I mange konflikter kan man finne mat koblet til makt. Så også i de lokale lønnsforhandlingene ved universitetet. Etter en lang dag med forhandlinger trengte arbeidsgiver mer tid til å vurdere de siste innspillene fra fagforeningene før neste forhandlingssesjon senere på kvelden. De hadde bedt om udefinert ekstra tid til å komme med et tilsvarende svar. Mens fagforeningene venter på gangen eller i tilstøtende rom, kommer et pizzabud med en stabel pizza til forhandlingsrommet. Arbeidsgiver utvidet ensidig ventetiden med å bevilge seg selv middag. Fagforeningene oppfattet handlingen som en provokasjon: *"Jøss, tror de dette skal gjøre oss mer velvillige. Dette var en klønete maktdemonstrasjon. Hvis forhandlingene skal være mer enn bare å vinne et spill, men at de som fortjener det mest skal få lønn, så er dette et eksperiment vi ikke skal fortsette med"*. Handlingen hadde først og fremst en effekt på forhandlingsklimaet. Fagforeningene ble irriterte over det de oppfattet som arrogant oppførsel fra arbeidsgiver. Hendelsen fikk sannsynligvis ingen direkte effekt på resultatet. Men den indirekte effekten ved at

arbeidsgiver møtte irriterte fagforeninger som var mindre mottakelige for argumentasjonen deres i forhold til sak kan lett undervurderes.

5.2.6 Kommunikasjon og forhandlingsatferd

Jeg spurte respondentene om hvordan de ville beskrive sin egen forhandlingsatferd og hvordan de oppfattet motparten sin måte å opptre i forhandlingene. Ved å sammenligne svarene fra respondentene har jeg en mulighet til å trekke ut informasjon om partene har sammenfallende bilde av hvordan forhandlingene har vært.

5.2.6.1 Arbeidsgivers oppfatning av egen forhandlingsatferd

Respondentene fra arbeidsgiversiden er i hovedtrekk samstemte i beskrivelsen av egen måte å forhandle på. De peker spesielt på at de har en åpen og inkluderende stil som legger opp til et ubrutalt klima. Samtidig ble det gitt klare signaler om når det var vanskelig å bli enig. Dermed var det lett å skjønne hvor det var forhandlingsrom eller ikke.

5.2.6.2 Fagforeningenes oppfatning av arbeidsgivers forhandlingsatferd

Det var ganske stor variasjon i fagforeningenes beskrivelse av arbeidsgivers opptredende i forhandlingene. 2fo gav arbeidsgiver gode skussmål: *”Det var et ryddig løp. Arbeidsgiver var lyttende til argumenter fra organisasjonene. Det er tradisjon for å ha det klimaet”*. Forskerforbundet og NTL var mer kritiske i sine beskrivelser. Forskerforbundet sa det slik: *” Vi opplevde en arrogant arbeidsgiver til å starte med, spesielt ved Det medisinske fakultet. Før de skjønnte at det ikke var noen god måte å starte forhandlingene på.”*

De fleste negative kommentarene til arbeidsgivers forhandlingsatferd var knyttet til de forberedende forhandlingene på fakultetsnivå. Også 2fo hadde noen kritiske kommentarer vedrørende arbeidsgiversiden ved et av fakultetene. Intervjumaterialet kan tolkes i retning av at det var en vanskelig start, men at tingene bedret seg etter hvert. Følgende utsagn illustrerer utviklingen på en utmerket måte: *”Arbeidsgiver tok seg lang tid på å skjønne forskjellen på drøftinger og forhandlinger.”*

5.2.6.3 Fagforeningenes oppfatning av egen forhandlingsatferd

NTL la vekt på at gode forhandlinger fordrer at man er godt forberedt. Ved å sette seg godt inn i kravene, er det mulig å finne fram til argumenter som holder mål. Fagforningen opplever likevel at det ikke alltid er kraft nok i det gode argument, og har derfor sett seg nødt til å bruke mer markerte virkemidler. Ved flere anledninger har NTL delegasjonen marsjert ut av forhandlingsrommet. Så var også tilfelle i 2002. NTL sin opplevelse av mulighetene til å oppnå noe i forhandlingene kan oppsummeres i følgende sitat: ”Vi får ingenting uten å sloss, det er helt klart”. Derfor var NTL sin forhandlingsstil preget av høy temperatur og kraft. NTL oppfatter i stor grad at det er de som tok trykket mot arbeidsgiver og måtte stå for angrepene.

Forskerforbundet gav også uttrykk for en kritisk holdning til arbeidsgivers atferd. Likevel fremholdt de at de beste forhandlingene var ved bestemt fremleggelse av saklige og gode argumenter.

2fo la vekt på å innby til god dialog med arbeidsgiver. De mente at det lå i deres natur at det løser vel så mye som konfrontasjon.

Intervjuene med fagforeningene danner et bilde av relativt store forskjeller i forhandlingsatferd. Fagforeningene ønsket til en viss grad å distansere seg fra hverandre i forhold til opptreden i forhandlinger. Ved å se ulike utsagn i sammenheng kan fagforeningenes oppfatning av forhandlingssituasjon og valg av forhandlingsstil grovt sett kategoriseres i tre grupper. Skillelinjene fulgte i hovedtrekk hovedsammenslutningsgrensene, og de tre store fagforeningene er hovedeksponenter for hver sin stil. Øvrige fagforeninger følger hovedtrekkene i en av de tre adferdsgrupperingene. Kategoriseringen er basert på intervjumaterialet supplert med observasjonsdata.

1. Kritisk innstilling til arbeidsgiver som følges opp av verbale angrep på arbeidsgivers forhandlingsatferd og forhandlingsposisjoner. Aktiv og pågående forhandlingsstil med veksling mellom overtalende og tvingende taktikker. Det var NTL som var eksponent for denne forhandlingsstilen. Ingen av de øvrige fagforeningene hadde forhandlingsaktiviteter som kan kategoriseres i denne gruppen.

2. Kritisk innstilling til arbeidsgiver, men innstilling følges opp av argumentasjon med utgangspunkt i egne posisjoner. Forhandlingsstil preges av troen på det gode argument. Hovedvekt på overtalende taktikker, men med noen innslag av tvingende taktikker. Forskerforbundet var eksponenten for denne stilen.
3. Relativt ukritisk innstilling til arbeidsgiver og vekt på dialog. Forhandlingsstilen var preget av overtalende taktikker. 2fo var hovedeksponenten for denne stilen. De andre fagforeningene hadde i all hovedsak en forhandlingsstil som lå på linje med 2fo. De kunne riktignok gi støtte til enkelte av NTL og forskerforbundet sine kritiske innspill vis a vis arbeidsgiver, men deres hovedlinje gikk på å prosedere egne krav og argumentere for at arbeidsgiver måtte prioritere disse.

5.2.6.4 Arbeidsgivers oppfatning av fagforeningenes forhandlingsatferd:

Arbeidsgiver påpekte at det var variasjon i forhandlingsatferden til de ulike fagforeningene. En av arbeidsgiverrepresentantene sa det slik: *”Vi hadde inntrykk av at der var ulik forhandlingskompetanse mellom foreningene. Enkelte syntes vi var kjempeflinke og utnyttet sin personlighet i forhandlingene. Andre var ikke fullt så flinke”*. Først og fremst fremholdt de at det var et klart skille i forhandlingskompetansen til de tre store og den kompetanse og atferd som de mindre fagforeningene viste. Derneft var det også variasjon i atferden til de tre store foreningene. Hovedkarakteristikken er at de tre store er profesjonelle, ryddige og forutsigbare i forhold til hva de sier. Imidlertid fremholdt arbeidsgiver at de gikk beinhardt ut med store ord i starten. Dette gjaldt spesielt NTL. Arbeidsgiver syntes også det kunne være vanskelig å skjønne hva fagforeningene prioriterte til enhver tid. Ved Det medisinske fakultet ble det nevnt at fagforeningene i starten var urimelige i sin argumentasjon og at arbeidsgiver til en viss grad oppfattet utspillene som skuespill og innledende markeringer som skulle gi forhandlingsstyrke. Generelt var likevel inntrykket at man fikk til en god kommunikasjon og at man lærte hverandre bedre å kjenne. Slik var det mulig i større grad å kunne skille mellom skuespill og reelle følelser. Ved det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet hadde de noe av den samme erfaringen. Arbeidsgiver der pekte også på eksistensen av markeringsstøy og fremhevet at det var nødvendig å kjøre et filter og vurdere framstillingen alt etter hvem som var avsenderen.

5.2.7 Taktikk-kategorier

I kapittel 2 presenterte jeg fire hovedkategorier av forhandlingstaktikker. Den første er overtalelse, som er rettet inn mot å endre motpartens preferansefunksjon. Den andre er tvangstaktikker, som er rettet inn mot å endre motpartens nåbarhetsfunksjon. Hovedkategori tre er informasjonssøkende aktiviteter og fjerde og siste kategori er informasjonsskjulende taktikker. Intervjuene og gjennomgang av observasjonsnotatene viser at alle fire hovedkategoriene har vært i bruk ved Universitetet i Oslo.

Intervjumaterialet antyder at hovedvekten har ligget på bruk av overtalende taktikker rettet inn mot motpartens preferansefunksjon. All prosedering av enkeltkrav kommer inn under denne kategorien i og med at hensikten med prosederingen er å få motparten til å foretrekke å gi tillegg til egen kandidat framfor andre kandidater. Altså dreier det seg om å påvirke motpartens preferansefunksjon enten ved at dennes situasjonsbilde i forhold til faktiske forhold endres, eller at de kriterier som motparten har for å vurdere blant annet egen preferanse endres. I det første tilfellet har argumentene gjort at motparten innser at partens kandidat bedre tilfredsstillere kravene til lønnsopprykk enn motpartens opprinnelige kandidat. I det andre tilfellet har parten lyktes i å få motparten til å endre vektleggingen av hvilke faktorer som bør telle ved valg av hvem som skal få opprykk.

Prosedering av krav på enkeltpersoner var mest dominerende i siste del av forhandlingene. I praksis diskuterte partene knapt enkeltpersoner før etter utlevering av 80 prosent av potten. Forhandlingene fram til da dreide seg om overordnede diskusjoner. Prioriteringer mellom personer ble kommunisert via navnelister. Partene brukte i de første delene av forhandlingene taktikkblandinger bestående av vekselvis overtalende og tvingende taktikker sammen med både informasjonssøkende og informasjonsskjulende handlinger. I siste del var den informasjonssøkende aktiviteten begrenset. Til gjengjeld var overtalende meddelelser sterkt representert ispedd enkelte tvingende taktikkhandling.

Både arbeidsgiver og fagforeningene prøvde å påvirke hverandres taktikkvalg. For eksempel prøvde arbeidsgiver å nekte mindre fagforeninger å prosedere krav. Dette ble raskt slått ned på av andre fagforeninger: *”Da han skulle nekte en annen fagforening å prosedere på kravene, slo jeg neven i bordet: nå får du faen meg gi deg. Du kan ikke nekte folk å prosedere krav”*.

5.2.8 Fagforeningskonkurransen

I tradisjonell forstand er lønnsforhandlinger en topartsforhandling, det vil si forhandlinger mellom en arbeidsgiver og en fagforening. Dette er imidlertid ikke en fullstendig beskrivelse av forhandlingssystemet i staten. Og spesielt ikke på lokalt nivå. Arbeidsgiver møter flere konkurrerende fagforeninger. Ved UiO var det 14 forhandlingsberettigede organisasjoner. Forhandlingspotten var fastsatt på forhånd og forhandlingene skulle føre fram til en fordeling av denne. Alle fagforeningene ønsket størst mulig andel av potten til sine medlemmer. De skulle derfor ikke bare forhandle mot arbeidsgiver, men også mot andre fagforeninger. Situasjonen komplisertes ytterligere ved at det også var en viss konkurranse mellom noen fagforeninger om de samme arbeidstakergruppene. Fagforeningskonkurransen la derfor grunnlag for konflikt over tre dimensjoner. I første omgang konflikt i forhold til fordeling mellom fagforeningene. Dimensjon to var fordelingen mellom stillingskategorier. Tredje og siste dimensjon var konflikter knyttet til fordelingen til personer innen de enkelte stillingskategoriene.

NTL var den eneste fagforeningen som organiserer fra alle stillingskategoriene. De stod derfor i direkte konkurranse til alle de andre fagforeningene på alle tre dimensjonene. Ikke akkurat et godt utgangspunkt for alliansebygging. Forskerforbundet og 2fo var i stor grad komplementære. De hadde noe overlapp i forhold til høyere tekniske og administrative stillinger, men gikk ikke inn på hverandres kjerneområder. Konkurransen dem i mellom var begrenset til fordelingen mellom fagforeningene og mellom stillingskategoriene. Alle fagforeningene kunne samarbeide om å forhindre tillegg til uorganiserte. Dermed var det et potensial for at alle fagforeningene kunne oppnå pro rata eller mer gjennom samarbeid. Komplementære organisasjoner hadde en mulighet til å bli enige om fordeling mellom grupper på en måte som var tilfredsstillende for begge parter. Introduksjon av nok en konkurransedimensjon kompliserte relasjonene såpass mye at samarbeid mellom fagforeningene ble vanskeligere. Dette var tydeligst for NTL som måtte konkurrere på alle dimensjonene.

Intervjumaterialet bekrefter også at det var samarbeidsproblemer på fagforeningssiden. De tre store fagforeningene samarbeider vanligvis godt i de fleste saker ved UiO. Men i lønnsforhandlinger er de knapt på talefot. Noe samarbeid var det likevel. NTL trådte støttende til for de mindre organisasjonene i enkeltsituasjoner og Forskerforbundet hadde tilbudt samarbeid til de andre akademikerorganisasjonene. Alle

fagforeningene samarbeidet om å kaste uorganiserte ut av tilbudslistene. Forskerforbundets forhandlingsleder rapporterte å ha fått en del hjelp fra de andre fagforeningene fordi han var ny i rollen, men støtten var ikke gjensidig. *”Jeg fikk støtte fra de andre tjenestemannsorganisasjonene siden de visste at jeg var fersk. Så fikk jeg også på pungen etterpå når jeg gikk mot dem.”*

Konkurransespektet ble sterkere jo lenger ut i forhandlingene man kom. I starten var det flere forhold som fagforeningene kunne enes om. Men samholdet var skjørt og mot slutten tilspisset det seg. Samarbeidsklimaet mellom fagforeningene ble ikke bedre av at 2fo og legeföreningen brøt ut av rekkene ved Det medisinske fakultet og fortsatte samtale med arbeidsgiver selv om alle fagforeningene hadde blitt enige om å forlate forhandlingsrommet.

5.2.9 Betinget samarbeidsklima

Partene hadde ved utarbeidelsen av universitetets lønnspolitikk blitt enige om forhandlingsprosedyrene og hvilke kriterier som skulle legges til grunn for lønnsopprykk. I dette lå hovedårsaken til at konfliktnivået i forhandlingene var moderat. Flere av respondentene trakk fram at temperaturen ikke var høyere enn den burde være. Tross alt var det ulike syn på hvem som skulle prioriteres og hvor langt lønnsdifferensieringen kunne strekkes. Likevel hadde partene sammenfallende interesser i forhold til en stor del av utfallsrommet. En stor andel dobbeltkrav, det vil si at både arbeidsgiver og fagforening hadde krav på samme person, gjorde sitt til at det var mulig å kunne følge ei samarbeidslinje langt på vei. Så ble da partene enige om fordelingen av 75 – 80 prosent av potten uten de helt store diskusjonene.

Respondentene pekte også på at de la vekt på samarbeidselementene da de la opp forhandlingsstrategien. *”Vi hadde samarbeid som hovedstrategi og signalisere klart viss det var vanskelige punkter”* sa en av arbeidsgiverrespondentene. Fra en annen arbeidsgiver ble det sagt at *” Vi var opptatt av at prosessen skulle gå bra og at partene følte at de var blitt hørt. Det var viktig for oss at prosessen skulle bli innrapportert fra tjenestemannsorganisasjonene som vellykket.”* Fagforeningene spilte langt på vei samme melodi: *”Vi innbyr i større grad til dialog med arbeidsgiver. Det ligger i vår natur at det løser vel så mye.”* Men partene var åpen på at samarbeid ikke er noe som kommer av seg

selv. De var fullstendig klar over at det også var konfliktfylte spørsmål som måtte håndteres i løpet av forhandlingene. Så startet også forhandlingene på fakultetene noe konfliktfylt. På Det medisinske fakultet klarte partene å håndtere en skjev start og prosessen fortsatte under ryddige forhold. Slik klarte partene også å leve godt med at det var høy temperatur og heftige diskusjoner på grunn av interessemotsetninger under deler av forhandlingene. På Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ble direkte personangrep litt for sterk kost. Derfor klarte partene aldri å få til et godt samarbeidsklima. Samtidig opplevde fagforeningene at arbeidsgiver på dette fakultetet var dårlig samkjørt og det ble stilt spørsmålstegn med hvem som var den reelle forhandlingslederen. I den sammenhengen rapporterte noen av fagforeningsrespondentene om dårlig samarbeidsvilje hos enkelte av arbeidsgivers delegasjonsmedlemmer: *"Jeg håper ikke vi treffer sånne folk igjen. Hun var meget lite samarbeidsvillig."* Personlige egenskaper ved forhandlerne kom derfor også til å få innvirkning på forhandlingsklimaet.

Fagforeningene hadde ulike utgangspunkt for vekt mellom konflikt og samarbeid i forhold til arbeidsgiver. Forskerforbundet organiserer flest innenfor de stillingsgruppene som ble prioritert av arbeidsgiver og har derfor et større interessefellesskap enn de andre foreningene. Derfor var det lettere for dem å finne samarbeidstonen med arbeidsgiver enn for eksempel NTL. Selv om også forskerforbundet oppfatter arbeidsgiver som en motstander var det ikke noe tvil om at de hadde et gunstig utgangspunkt for samarbeid: *"Vi og arbeidsgiver hadde ofte sammenfallende prioriteringer. Kanskje lettet det arbeidet for oss. Når vi argumenterer for en dyktig saksbehandler, så bør han premieres. I stor grad tenker også arbeidsgiver sånn."* NTL opplever i større grad motsetninger mellom egen lønnspolitikk og den lønnspolitikken arbeidsgiver ønsker å føre. Konsekvensen er at NTL kom i flere konfrontasjoner med arbeidsgiver enn de andre foreningene: *"Jeg synes det er NTL som tar trykket mot arbeidsgiver. Det er ikke sikkert det kommer noe mer ut av det om NTL gjør det, men alltid vi som angriper arbeidsgiver."* 2fo skulle med bakgrunn i medlemsprofil ha potensial for like mange konfrontasjoner med arbeidsgiver som NTL. Deres medlemsgrupper er i like lite, om ikke i ennå mindre grad blant dem arbeidsgiver normalt ønsker å prioritere. Imidlertid valgte 2fo å unngå konfrontasjoner med arbeidsgiver og valgte samarbeidslinjen med prinsipiell begrunnelse.

5.2.10 Konflikt mellom sak og relasjon

Jørn Rognes skisserte et andre dilemma som forhandlerne måtte ta stilling til. Det var dilemmaet om partene skulle vektlegge den konkrete saken som forhandlingene dreide seg om, eller om de skulle legge vekt på relasjonene til de andre partene (Rognes 2001:24). Informantene var ikke eksplisitte på hvordan de vektla disse forholdene. Imidlertid kan utsagn tolkes i retning av at de forsøkte å balansere disse hensynene. Arbeidsgiver ved Det medisinske fakultet var den som var klarest på hvordan de ønsket å vektlegge disse to. Fakultetet hadde et helt klart ønske om at fakultetsvise forhandlinger skulle bli videreført. De la derfor vekt på å etablere gode relasjoner til fagforeningene og få til en god prosess. Imidlertid var de også klare på at de ikke var villige til å ofre hovedkravene for å få til dette.

Fagforeningene hadde et inntrykk av at arbeidsgiverne på fakultetene var arrogante og lite villige til å ta hensyn til fagforeningenes interesser. Spesielt gjaldt dette i starten. Så om arbeidsgiver hadde ønske om å ivareta relasjonene med fagforeningene, kom de noe skjevt ut.

Noen hendelser var heller ikke egnet til å skape tillit og relasjonsbygging. En god forhandlingsprosess forutsetter tillit til at det som blir sagt i forhandlingsrommet ikke kommer ut. Tausheten utad er nødvendig for at partene kan snakke fritt og lettere kunne komme fram til løsninger på kompliserte spørsmål. Likevel var det flere eksempler på lekkasjer fra hva som har blitt sagt. På kort sikt, relatert til å få gjennomslag på sak, kan slike lekkasjer være nyttige. Måltrettet informasjon til velutvalgte personer utenfor kan skaffe et press på enkelte parter, som kan gjøre dem mer innstilt på å komme med innrømmelser. Imidlertid blir vanligvis lekkasjene oppdaget. Så også i 2002. Dette ble oppfattet som klare tillitsbrudd og fikk en negativ effekt på relasjonene mellom partene. Lekkasjer kan således tolkes som et uttrykk for at man setter gjennomslag i sak så høyt at man aksepterer risikoen for at relasjonene til motparten blir skadet.

5.2.11 Strategisk bruk av den omforente lønnspolitikken

De omforente lønnspolitiske dokumentene skal i utgangspunktet legges til grunn av alle partene i deres arbeid med å fremme og prioritere krav på enkelt individer. Flere

informanter har imidlertid kommet med uttalelser som tyder på at lønnspolitikken også har blitt brukt strategisk. Kriteriene for å skulle få opprykk har ikke bare hatt innvirkning på hvem partene ønsker å prioritere i forhandlingene. Partene brukte også lønnspolitikken til å finne argumenter for dem de ønsket skulle få tillegg. Rekkefølgen i prioriteringsprosessen startet langt på vei med å velge hvem som skal prioriteres. Dernest så man på kriteriene i lønnspolitikken for å finne argumenter som skulle rettferdiggjøre den prioriteringen man hadde gjort. Underveis i forhandlingene har kriteriene også vært et bakgrunnstappe for taktiske utspill og kommunisering av prioriteringer i tilknytning til deltilbud. Poenget kan illustreres med et eksempel. En av fagforeningene opplyste i intervju at det er fagforeningsstyret som bestemmer hvilke kriterier som skal legges til grunn for egne prioriteringer. I dette tilfellet var det kvinner og lavtlønnete, i tillegg til dem som lå dårligst an innen sin stillingskode, som skulle prioriteres. Samtidig ble det opplyst om at foreningen brukte lønnspolitikken i forhandlingene. Kriteriene som er angitt i lønnspolitikken har ingen bestemmelser om at lavtlønnete eller de som ligger dårligst an skal ha lønnsopprykk. Prioriteringer på bakgrunn av disse forholdene var derfor ikke legitimert av den omforente lønnspolitikken, men i interne organisasjonsspesifikke forhold. Argumentasjon for kandidatene med bakgrunn i den omforente lønnspolitikken må derfor ses på som en taktisk begrunnelse for at de skulle få tillegg, og ikke som en forklaring på hvorfor de ble prioritert av fagforeningen.

Den omforente lønnspolitikken gav et sett med felles kriterier for hvordan lønnsopprykk skulle gis. Disse felles kriteriene gav makt til det gode argument. Betydningen av rene taktiske og strategiske maktfaktorer ble redusert. Dermed kunne mindre fagforeninger med gode krav i henhold til kriteriene få gjennomslag selv om de i andre henseende hadde liten forhandlingsmakt. De store fagforeningene og arbeidsgiver kunne i kraft av sin forhandlingsstyrke presse gjennom lønnskrav selv om disse skulle være dårlig forankret i den omforente lønnspolitikken. Men selv de sterke aktørene måtte ta hensyn til dokumentene. Om ikke reelt innhold, så iallfall i retorikken. Lønnspolitikken hadde som formål å gi et felles utgangspunkt for utforming og prioritering mellom krav. Men den hadde en vel så viktig funksjon i å legitimere en sterk grad av lønnsdifferensiering.

5.2.12 Innflytelse i forhandlingene

Datamaterialet mitt gir ikke noe entydig svar på hvem som hadde mest makt i forbindelse med forhandlingene i 2002. Imidlertid har jeg identifisert noen faktorer som bidrar til å gi ulike parter innflytelse i forhandlingene. Jeg har også bedt partene om å peke på hvem de oppfatter har innflytelse og vurdere sin egen relative innflytelse.

La oss starte med det siste. Alle informantene mente at de selv og den parten de representerte hadde god innflytelse i forhandlingene. Samtidig så de klart at denne innflytelsen hadde grenser og at de ulike partene hadde ulike maktressurser til rådighet.

Arbeidsgiver oppfattet at deres innflytelse var knyttet til at de hadde et velfungerende sekretariat, at de hadde en totalkunnskap om organisasjonen og at de hadde regien på forhandlingsprosessen. Sekretariatet gav arbeidsgiver en informasjonsbehandlingskapasitet som fagforeningene ikke hadde noen mulighet til å matche. Arbeidsgiver mente også at de med legitimitet kunne hevde at de ivaretok fellesinteressene til universitetet, mens fagforeningene representerte særinteresser. Derfor hadde arbeidsgiver i egne øyne en legitim rett til å legge sterke føringer på hvem som var kvalifisert for opprykk. Innflytelsen gjennom å ha regien ved forhandlingene var spesielt knyttet til to forhold. For det første hadde arbeidsgiver ansvaret for å lede forhandlingsmøtene. For det andre kontrollerte arbeidsgiver hva som var forhandlingsgrunnlaget gjennom presentasjon av tilbud.

Fagforeningene var enige i vurderingen om at sekretariatet og arbeidsgivers regi over forhandlingsprosessen var korrekte og virkningsfulle innflytelsesfaktorer for arbeidsgiver. Imidlertid var de sterkt uenige i at arbeidsgiver hadde en mer legitim rett til å definere hvem som var verdige til å få opprykk enn de selv hadde. I det ligger det at det kan stilles spørsmål ved om det arbeidsgiver oppfatter som et helhetssyn er legitimt nok til å kunne fungere som et maktgrunnlag for dem. Samtidig kan arbeidsgivers tro på at de hadde rett gitt dem selvtillit til å stå på sitt og gjennom det skaffet dem styrke til å stå i mot presset fra fagforeningene.

Informantene fra fagforeningene gav varierende innspill i forhold til hvordan de oppfattet egen innflytelse i relasjon til de andre aktørene. Forskerforbundet mente at de hadde stor innflytelse fordi de hadde stort sammenfall i prioriteringer med arbeidsgiver. Dessuten hadde de god kunnskap om medlemmene og var i stand til å argumentere godt

for at de skulle få opprykk med bakgrunn i kriteriene for opprykk. Informanten la heller ikke skjul på at han oppfattet at Forskerforbundets størrelse bidro til å gi dem innflytelse.

NTL bekreftet inntrykket av at størrelsen på foreningen var en faktor å ta i betraktning. Også de oppfattet at størrelsen talte til deres fordel. I tillegg mente NTL at det var viktig å ha kjennskap til og evne til å bruke kunnskap om forhandlingenes spilleregler. De hadde erfarne forhandlere som vanskelig lot seg manipulere av motparten.

2fo opplevde at kjøttvekta hadde en effekt på hvor stor innflytelse de hadde. Hva de fikk til varierte i forhold til hvor store de var på de enkelte områdene. På de enhetene hvor de hadde mange medlemmer mente de at de fikk stort gjennomslag, mens det da var tilsvarende dårligere på enheter med få medlemmer. 2fo hadde tro på at samarbeid med arbeidsgiver ville gi dem tilstrekkelig innflytelse.

Informantene på arbeidsgiversiden la vekt på at de tre store fagforeningene var profesjonelle og at de derfor var mer lydhøre overfor dem enn overfor andre fagforeninger. De har innsett at de ikke bare kunne valse over fagforeningene, men måtte sørge for at også deres krav ble innfridd.

Arbeidsgivers ansvar for å lede forhandlingsmøtene ga en sterk kontroll over gjennomføringen av prosessen. Kontroll over prosessen er antatt å være en viktig faktor for å få innflytelse på utfallet av forhandlingene (Rognes 2001:32).

Likeledes oppfattes det som særlig viktig å komme med det første innspillet for på den måten å skape en ankringseffekt i forhold til utfallet (Neale and Bazerman 1991:49). Informantene både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden bekreftet at en slik effekt gjorde seg gjeldende ved forhandlingene. Arbeidsgiver gjorde seg flid med det første tilbudet. Innholdsmessig hadde tilbudet elementer av reelle kriterier, men også enkelte innslag av forhandlingsstrategi. Når så mye som 60 prosent av potten blir lagt på bordet i første runde, er hovedprofilen lagt. I praksis ble det kun gjort minimale endringer i forhold til de personer som var inne i tilbudet. Arbeidsgiver la derfor føringene på hvordan de ville at hovedtrekkene skulle være.

Ved å gå med på at så mye som 60 prosent av potten skal deles ut i første tilbud aksepterte organisasjonene i praksis å gi arbeidsgiver størst innflytelse på fordelingsprofilen.. I den grad det ble gjort endringer på dette, var det at organisasjonene klarte å kaste ut de fleste uorganiserte. Arbeidsgiver visste dette og la bevisst vekt på å få inn sine hovedprioriteringer allerede i første runde. Med en så stor andel av potten som 60

prosent, preget dette innretningen også for resten av forhandlingene. En reduksjon i omfanget av første tilbud vil åpne opp utfallsrommet for forhandlingene.

Arbeidsgiver var åpenbart kjent med ankringseffekten og la derfor stor vekt på egne målsettinger i det første tilbudet. At dette opprørte fagforeningene hadde mindre betydning. Ut fra et forhandlingstaktisk perspektiv vil det derfor være naivt av fagforeningene å tro at arbeidsgiver vil ofre muligheten til å styre innretningen på forhandlingene for å tekkes dem. Dersom fagforeningene skal ha mulighet til å forhindre at arbeidsgiver skal legge så sterke føringer på profilen, må de finne en måte å komme dem i forkjøpet. Med det samarbeidsmønsteret som er blant fagforeningene i dag, er ikke det svært sannsynlig. Alternativt kan effekten reduseres ved å endre forhandlingsprosedyrene slik at arbeidsgiver legger ut mindre del av potten i første runde.

Partene har lagt til grunn en antagelse om at forhandlingen blir mer effektive jo større andel av potten som tas i de første rundene. Organisasjonene har plukket opp regninga for å få effektive forhandlinger ved å godta en forhandlingsprosedyre som gir dem redusert innflytelse på oppgjørets innretning.

Fagforeningene hadde liten mulighet til å endre på retningen og var fullstendig klar over dette. De gjorde imidlertid gode forsøk på å påvirke profilen. Ved Det medisinske fakultet hadde for eksempel tilbudet på 80 prosent av pott så stor slagside, etter fagforeningenes mening, at de valgte å avvise tilbudet totalt. Avvisningen måtte komme hvis fagforeningene skulle ha noen som helst mulighet til å få innflytelse på den endelige fordelingsprofilen.

Når fagforeningene faktisk klarte å tvinge arbeidsgiver ved Det medisinske fakultet til å komme med et nytt tilbud, var dette avhengig av et viktig grep. Fagforeningene var enige om en felles strategi og de klarte å gjennomføre den. De to fagforeningene som brøt ut av rekkene kunne ha veltet planen. De var tross alt ikke helt ubetydelige størrelsesmessige ved dette fakultetet. Når det likevel ikke forpurret strategien skyldes det at fakultetsledelsen var opptatt av at forhandlingene ved fakultetet skulle lykkes. De hadde et langsiktig mål om at forhandlingene i framtiden skal legges til fakultetsnivå. Derfor hadde de ikke råd til at det første forsøket de hadde til å forhandle selv skulle bli mislykket. Forskerforbundet og NTL var de desidert største fagforeningene ved UiO, og når de stod samlet ville de kunne torpedere forhandlingene ved fakultetet. For å sikre at forhandlingene ble gjennomført ved fakultetet hadde ikke arbeidsgiver noe annet valg enn å innfri kravet om et nytt tilbud.

Hendelsen illustrerer hvilken styrke som ligger i samarbeid på arbeidstakersiden. Dette poenget illustreres også godt med en annen gjentakende problemstilling i lokale lønnsforhandlinger. Nemlig spørsmålet om lønnstillegg til uorganiserte. Arbeidsgiver hadde allerede i det første tilbudet inne en rekke personer uten fagforeningsmedlemskap. Dette var som å vifte med en rød klut foran ei olm okse. Fagforeningene gikk unisont til angrep på tilbud på uorganiserte. Samarbeidet var tett. Og effektivt. Resultatet var at de fleste uorganiserte ble kastet ut av tilbudslistene.

Fagforeningskonkurransen gir arbeidsgiver en gylden sjanse til å drive splitt og hersk taktikker. Eksemplene over viser at samarbeid mellom fagforeningene gir arbeidsgiver mindre handlingsrom. Hadde samarbeidet mellom fagforeningene vært gjennomført i hele forhandlingsprosessen, kunne sannsynligvis resultatet på oppgjøret i større grad vært preget av fagforeningenes prioriteringer enn det som var tilfellet i 2002.

5.3 Fase 3 Etterstadiet

5.3.1 Intern godkjenning hos partene

Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet var ikke formell part i det endelige resultatet. Deres rolle som forhandlingspart var oppløst da fakultetslistene ble inkorporert i hovedforhandlingene. Fakultetenes forhandlingsdelegasjoner hadde fullmakt til å forhandle fram delresultatet for fakultetet uten å innhente ytterligere godkjenning. Det ville da heller ikke gitt mening om et annet organ ved fakultetene skulle godkjenne et foreløpig resultat derfra. Hele fordelingen kunne formelt sett blitt omstokket totalt i hovedforhandlingene. Når det gjelder godkjenning av det endelige resultatet, hadde alle forhandlingsdelegasjonene fått fullmakt til å undertegne protokoll uten å gjennomgå ytterligere intern saksbehandling. Alle partene hadde imidlertid et behov for å selge resultatet til sine egne av indremedisinske årsaker. Derfor la alle parter opp til interne prosesser for å gjennomgå resultatet i forhold til egne målsettinger. Arbeidsgiver la opp til kollegiebehandling av forhandlingene (som orienteringssak), og sakspapirene var særdeles positive i forhold til hva som var oppnådd.

Fagforeningene ser ut til å ha vært mer nøkterne i sine framstillinger overfor medlemmene. De uttrykte i stor grad å være fornøyd med hensyn til hvilken andel de hadde fått av potten. Sagt på en annen måte var budskapet at medlemmene kunne være fornøyd med at foreningen hadde skaffet sine medlemmer gode lønnsopprykk i konkurranse med øvrige fagforeninger. Imidlertid var kommentarene mer kritiske i forhold til overordnede betraktninger rundt protokollen. På den måten ønsket fagforeningsledelsen å sikre fortsatt støtte som medlemmenes representanter samtidig som de kunne holde ryggen fri i forhold til fortsatt kamp for foreningens hovedmålsettinger.

5.3.2 Iverksetting og informasjon til ansatte

Så snart forhandlingsresultatet var klart lagde Organisasjons- og personalavdelingen (OPA) et skiv som ble sent til enhetene. Ledelsen ble orientert om resultatet for sine ansatte om hva som var gitt og hvorfor. Fra arbeidsgiver ble det understreket at ansatte som ønsket informasjon selv måtte ta kontakt med sin lokale leder. De som fikk opprykk fikk et brev fra OPA. Korrigering av lønn i lønssystemet og etterbetalinger ble ordnet så snart det var praktisk mulig. I praksis betydde det at universitetet var à jour med lønnsutbetalingene i desember 2002.

Informasjon om egen og andres lønn er viktig for å kunne vurdere sin egen relative posisjon lønsmessig. Behovet for å vite om også andres lønn kommet i konflikt med normer om hva som skal oppfattes som privat. Mange oppfatter informasjon om inntekt som en del av den private sfære og at det dermed er galt å snoke i protokollene for å finne ut hva de andre har fått i lønn. Vi har her en parallell til diskusjonene om offentliggjøring av likningslistene – hvor stadig flere tar til ordet for å begrense muligheten til for eksempel å legge disse ut på internett. Holdningen om å betrakte lønn som privat informasjon påvirker også fagforeningene og arbeidsgiver i forhold til offentliggjøring av forhandlingsresultatet. At det er en norm med varierende fotfeste i samfunnet illustreres av at partene har ulik praksis i forhold til offentliggjøring av resultatet. Informasjonsprofilen varierer fra kun å gi melding til den enkelte som har fått opprykk til utsendelse av protokoll til alle medlemmene.

Det er et paradoks at universitetsledelsen ønsker hemmelighold av protokollen fra lønnsforhandlingene. Dersom lønnstillegg til de beste skal virke inspirerende også for

andre, må tilleggene og begrunnelsen for disse bli kjent for kollegaene. Ellers blir det ingen synlig sammenheng mellom jobbutførelse og lønnsopprykk. Prestasjonslønnsteorier postulerer at uklar og tvetydig sammenheng mellom prestasjoner og lønnsopprykk vil få en negativ effekt på prestasjonene (Lægneid 1995:82). En mulig årsak til ønsket om hemmelighold kan være vissheten om at det ville komme negative reaksjoner på protokollen. Når det kun var 18 prosent av de tilsatte som fikk tillegg, var det god grunn til å anta at det var noen missfornøyde sjeler blant de 82 prosent av de ansatte som ble veid for lett til å få lønnsopprykk.

5.3.3 Evaluering

De enkelte aktørene har sine interne evalueringer av forhandlingene. I tillegg ble det gjennomført et felles evalueringsmøte mellom arbeidsgiver og fagforeningene i januar 2003. I april 2003 ble det også gjennomført et felles seminar for arbeidsgiver og fagforeninger om fakultetsvise forhandlinger.

Partenes felles evalueringer konkluderte med at erfaringene med en desentralisert forhandlingsmodell i all hovedsak var positive og at ordningen kunne videreføres. Imidlertid var det enighet om at en del forutsetninger måtte innfris for at ordningen skal kunne fungere. Det ble pekt på at interne prosessuelle rammer og fullmaktsforhold måtte avklares. Det var nødvendig med opplæring og kompetanseutvikling både for lokale arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentanter. Samordning og koordinering måtte sikres og det måtte gjøres en vurdering av behov for generelle lønnspolitiske rammer.

6 Fordeling av forhandlingspotten

I kapittel 2 presenterte jeg synspunkter om at Norge har den mest egalitære lønnsfordelingen i den kapitalistiske verden, men at økt vekt på lokale forhandlinger kan forvente å gi større grad av lønnsdifferensiering. Drøftingen av lønnsfordelinger i staten munnet ut i en rekke spørsmål knyttet til hvordan lønnstilleggene har blitt fordelt ved de lokale lønnsforhandlingene ved UiO.

Ved hjelp av data fra universitetets lønssystem, samt fra protokollen fra de lokale forhandlingene i 2002, har jeg gjort en rekke analyser av fordelingen av lønn ved UiO. Resultatet av disse analysene presenteres i dette kapittelet.

Først har jeg sett på om universitetet har fordelt forhandlingspotten etter en selektiv eller etter en ekstensiv fordelingsstrategi. Så har jeg sett på hvilken uttelling de ulike fagforeningene fikk i forhandlingene. Deretter har jeg sett på fordelingen av lønnstillegg til ansatte etter ulike kjennetegn som stilling, lønnsnivå og tilsettingsforhold. Til slutt har jeg sett på hvordan de lokale lønnsforhandlingene har påvirket status i forhold til likelønn og i forhold til lønnsspredningen ved UiO.

For alle disse faktorene har jeg i tillegg sett på om det var forskjeller mellom UiO som helhet og de to forsøksfakultetene.

6.1 Universitetet i Oslo har en selektiv fordeling av lønnstilleggene

Jeg nevnte i kapittel 4 at universitetets lønnspolitikk la opp til å bruke lønnsdifferensiering som personalpolitisk virkemiddel. Dette var imidlertid ikke forenelig med grunnholdningen til alle partene. NTL hadde lagt inn en særmerknad om at de var kritisk til arbeidsgivers sterke fokus på differensiering av lønningene. I kapittel 2 pekte jeg på at tidligere forskning på lønnsfordelinger i staten hadde skilt mellom en selektiv eller ekstensiv fordeling av forhandlingspotten. De interne spenningen ved UiO mellom arbeidsgiver og forskerforbundet på den ene siden, og NTL på den andre i forhold til overordnede prinsipper i lønnspolitikken antyder at en del av striden i forhandlingene ville dreie seg om fordelingsstrategier. En slik antagelse viste seg å holde stikk. Protokolltilførsler fra fagforeningene illustrerer noen av spenningene som var knyttet til lønnsfordelingene og spørsmålet om lønnsdifferensiering. Arbeidsgiver og akademikerne kjørte hardt på at sterk grad av lønnsdifferensiering ikke bare var akseptabelt, men i høy grad ønskelig. En protokolltilførsel fra NTL, UF, NITO og MFO var svært kritisk til den sterke lønnsdifferensieringen som preget forhandlingsresultatet:

Arbeidsgiver hadde flere forslag på tilbud i størrelsesorden kr 100.000 - 120.000 til enkeltindivider. Dette viser at arbeidsgiver har en lønnspolitikk som partene ikke er omforent om. I tillegg er det uheldig at arbeidsgiver kommer med ytterligere tilbud på toppen av allerede inngått særavtale for valgte verv; dekaner og bestyrere. Disse utgjør de største kronebeløpene. Resultatet er at arbeidsgiver undergraver intensjonen med den inngåtte særavtalen. Det er samfunnsmessig uheldig at enkeltindivider får lønnstillegg som utgjør nesten halvparten av det Universitetet i Oslos lavlønnte har i årslønn.

Følgende protokolltilførsel fra FF kan tolkes som et svar på overstående protokolltilførsel og et forsøk på rettferdiggjøring av fagforeningens posisjoner i forhandlingene:

Forskerforbundet understreker at lokale forhandlinger føres på individuelt grunnlag og kan ikke se at det er hensiktsmessig å ha øvre grense på lønnstillegg. Man skal innplasseres riktig i lønnsspennet uavhengig av kronebeløp.

Tabellene 6.1 og 6.2 viser noen nøkkeltall vedrørende fordelingen av lønnstillegg etter hovedtariffavtalens pkt 2.3.3 i 2002. En plausibel tolkning av tallene er at lønnsforhandlingene i 2002 hadde et stort potensial for å øke lønnsforskjellene ved Universitetet i Oslo.

Tabell 6.1 Andel som fikk lønnsopprykk ved UiO og ved det enkelte forhandlingssted i 2002.

	<i>OPA</i>	<i>MED</i>	<i>MN</i>	<i>UiO totalt</i>
Andel tillegg	19,3 %	14 %	16,8 %	18 %
Andel av ansatte	61,3 %	20,1 %	18,6 %	100 %
Antall ansatte	3701	1212	1120	6033

Tabell 6.2 Gjennomsnitt og median for lønnstillegg ved UiO og ved det enkelte forhandlingssted i 2002.

	<i>OPA</i>	<i>MED</i>	<i>MN</i>	<i>UiO totalt</i>
Gjennomsnitt	26.485	31.446	33.016	28.417
Median	24.000	21.900	29.700	25.300
Sum tillegg	18.910.763	5.345.840	6.207.030	30.463.633

I 2002 fikk 18 prosent av de tilsatte ved Universitetet i Oslo opprykk i de lokale lønnsforhandlingene. Fordelingen ved UiO fremtrer derfor som selektiv. Bildet av en selektiv fordeling av lønnsopprykk ved UiO styrkes når vi ser på størrelsen på tilleggene

som ble gitt. Gjennomsnittstillegget hadde en årsvirkning på kroner 28 417 og høyeste tillegg til en enkelt person var på kroner 109 900. Potten til fordeling ved forhandlingene var 2 prosent av lønnsmassen pr oktober 2001. Viss alle som fikk tillegg hadde fått en lønnsøkning tilsvarende prosent av sin lønn, skulle gjennomsnittlig lønnsøkning for dem som fikk opprykk vært 7024 kroner. Høyeste tillegg ville blitt kroner 12 708. Dersom universitetet hadde fordelt potten med like stort tillegg til alle ville den enkelte ansatte få 4962 kroner ekstra på konto. Forholdet mellom gjennomsnitt og median viser også en skjevfordeling av lønnstilleggene. Gjennomsnittet er høyere enn medianverdien og antyder at det høye gjennomsnittet er knyttet til innvilgelse av høye tillegg til et mindretall. Underlagsmaterialet viser at 43 prosent av de som fikk tillegg fikk mer enn gjennomsnittet.

En studie av lokale lønnsforhandlinger i staten gjennomført av Bård Jordfald ved FAFO viser at 58 % av de statstilsatte fikk lokale lønnsopprykk i 2002 (Jordfald 2004:113). Universitetet i Oslo skiller seg derfor kraftig fra det som er mest vanlig i staten med sin sterke selektive profil på lokale lønnstillegg. Den samme studien viser at det mest vanlige lønnsopprykket i staten var på 2 lønnstrinn (Jordfald 2004:118). Ved universitetet var 4 lønnstrinn det mest vanlige lønnsopprykket. Når det gjelder hva som var det største tillegget blir tallene mer vanskelig å sammenligne. Jordfald opererer med kategorier, og den høyeste skal dekke tilfeller hvor det ble gitt 5 lønnstrinn eller mer. Universitetet tilhører absolutt til den høyeste kategorien med 11 lønnstrinn som høyeste antall lønnstrinn gitt til en enkelt person. Imidlertid er spranget mellom 5 og 11 lønnstrinn stort, og sammenligningen blir derfor intetsigende.

Et annet forhold er at lønnstrinn blir et unøyaktig mål på tilleggenes størrelse. Dette skyldes at lønnstrinnes verdi varierer. Et lønnstrinn ekstra fra lønnstrinn 30 er verdt 3 700, mens ett lønnstrinn ekstra fra lønnstrinn 79 er verdt 20 000. Vedkommende ved UiO som fikk et lønnsloft på kr 109 000 fikk dette ved å øke lønna med 7 lønnstrinn fra lønnstrinn 73 til 80. En annen professor fikk et lønnsopprykk på tre lønnstrinn fra lønnstrinn 80 til 83. Dette ga en årsvirkning på kr 60 000. Til sammenligning fikk en sekretær et lønnsopprykk med tre lønnstrinn fra lønnstrinn 26 til 29. Dette hadde en årsvirkning på kr 10 800. Et lønnstillegg på 11 lønnstrinn er et stort løft. Men antall lønnstrinn sier ikke alt. I 2002 fikk for eksempel både en forskningstekniker og en professor tildelt lønnstillegg på 11 lønnstrinn. Forskningsteknikeren sitt lønnsopprykk ble kostnadsberegnet til kr 42 000. Professorens lønnsopprykk ble kostnadsberegnet til kr

98 800. Ved bruk av lønnstrinn som mål for lønnsopprykk kan man altså skjule store forskjeller i opprykksprofilen.

Også når det gjelder spørsmålet om hva som var det mest vanlige lønnsopprykket, blir lønnstrinn ett usikkert mål. Opprykk på fire lønnstrinn kunne ha en differanse i kostnad på 75 100 mellom minste og største tillegg alt etter hvor på lønnstabellen mottakeren lå i utgangspunktet. Jeg har tatt høyde for dette forholdet ved å se på både lønnstrinn og kroneverdier. Jordfalds studie kan imidlertid ha undervurdert forskjeller som reelt eksisterer ved kun å se på lønnstrinn som mål. Sammenligningsproblemer på grunn av kategoriseringer og målemetoder til tross; konklusjonen om at Universitetet i Oslo skiller seg ut med sin selektive fordelingsprofil står ved lag.

6.1.1 Forsterket selektiv fordeling ved Det medisinske fakultet og ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

De to forsøksfakultetene hadde noe større selektiv profil enn hva som ble resultat for UiO sett under ett. Dette kommer fram både i sammenligning av andel tilsatte som fikk tillegg og ved å sammenligne størrelsen på tilleggene som ble gitt. Gjennomsnittlige lønnstillegg var større både ved Det medisinske fakultet (31 446) og ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (33 016) enn gjennomsnittet for hele universitetet. Det var også en mindre andel ved de to fakultetene som fikk tillegg enn hele universitetet sett under ett. Ved Det medisinske fakultet ble det gitt tillegg til 14 % av de ansatte mens 16,8 % av de ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet fikk. De aller største tilleggene som ble gitt, var også ved de to fakultetene. Det største tillegget på kr 109 900 ble for eksempel gitt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Noen av forskjellene i profil mellom forhandlingsstedene kan spores tilbake til forskjeller i stillingsstruktur. Begge forsøksfakultetene er store fakultet med omfattende laboratorievirksomhet. Dette krever en større andel personale i tekniske stillinger enn det som er vanlig for øvrige fakultet. Dermed kan det tenkes at den sterke prioriteringen av professorer kan ha gitt sterkere utslag i forhold til andelen som fikk tillegg ved disse fakultetene enn for universitetet for øvrig. Samtidig er det flere faktorer som taler i retning av at forskjellene langt på vei skyldes bevisste handlinger. Arbeidsgiver ved begge fakultetene har påpekt deres sterke tro på lønnsdifferensiering som personalpolitisk

virkemiddel. Høye gjennomsnittstillegg og lav andel som fikk tillegg peker i retning av klar prioritering av et fåtall personer.

6.2 Fordeling mellom fagforeningene

De tre største fagforeningene uttalte i intervjuene at de hadde oppnådd pro rata og at de i all hovedsak var fornøyd med forhandlingsresultatet. Ingen av dem hadde nådd alle målsettingene, men de var klare på at dette var en realitet de måtte leve med. I forhandlinger dreier det seg om å gi og ta. Det er derfor viktig å beholde en viss grad av realisme når man vurderer resultatet i forhold til målsettingene. Samtidig viser protokolltilførselene at arbeidsgivers hardkjør i retning av stor lønnsdifferensiering og sterk prioritering av ledere og professorer også skaper problemer for enkelte fagforeninger å få et resultat som gjenspeiler medlemsprofilen.

Fagforeningene underkommuniserte at pro rata faktisk var den viktigste styringsparameteren i forhandlingene. Fordelingsprofil og egne prioriteringer av hvem som bør få tillegg er underordnet. Så snart pro rata var oppnådd, var fagforeningene mett. Sannsynligheten for brudd var minimal selv om prioriterte krav ikke blir innfridd. I selvransakelsens navn har flere fagforeningsinformanter uttrykt at de nok har vært mer fornøyd med resultatet enn de burde være. De har i kampens hete vært blendet av at de har oppnådd pro rata, og kanskje mer til. Samtidig tok de i mindre grad inn over seg at arbeidsgiver stort sett fikk innfridd sine prioriteringer når det gjelder hvem som skulle få tillegg. En av fagforeningene kommenterte missforholdet slik:

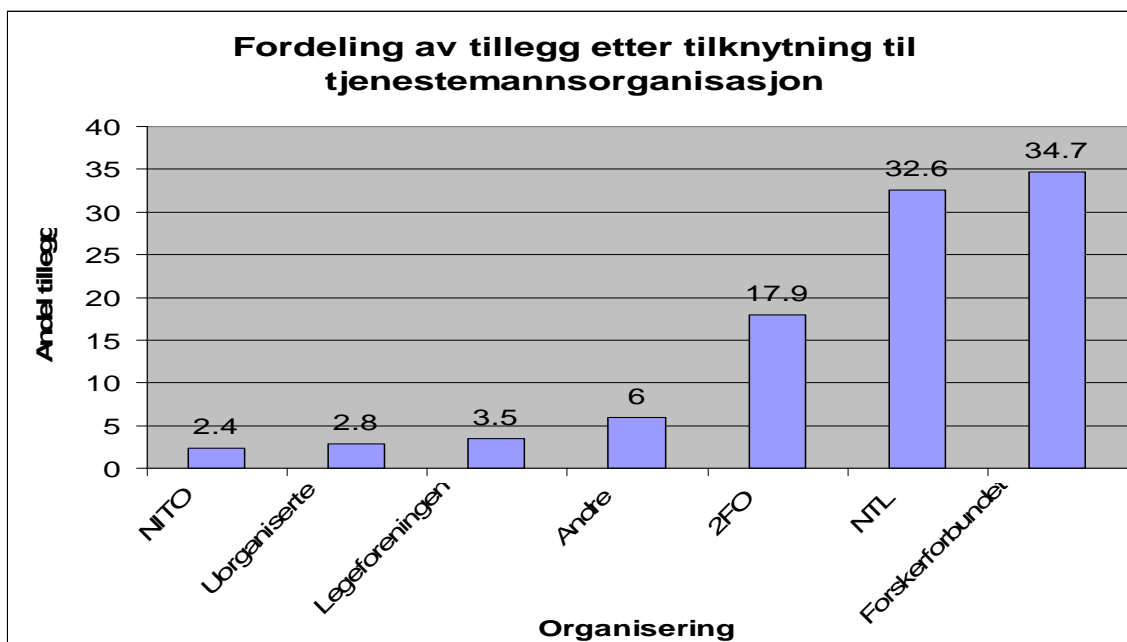
På noen områder har vi innflytelse, men langt ifra så stor som vi liker å tro. Vi får brukbar prosentvis andel og er fornøyd, mer fornøyd enn burde være i forhold til at vi ikke får inn de kravene som styret sier vi skal forhandle etter.

En tjenestemannsorganisasjon som ikke klarer å oppnå pro rata i forhold til egen lønnsmasse har i realiteten tapt forhandlingsspillet. På grunn av en betydelig andel uorganiserte er det en "overskuddspott" til fordeling mellom fagforeningenes medlemmer. Dersom fagforeningenes forhandlere har gjort jobben sin, bør de ha oppnådd minimum pro rata, og helst deres relative andel av "overskuddspotten". Fokuset på pro rata har også en

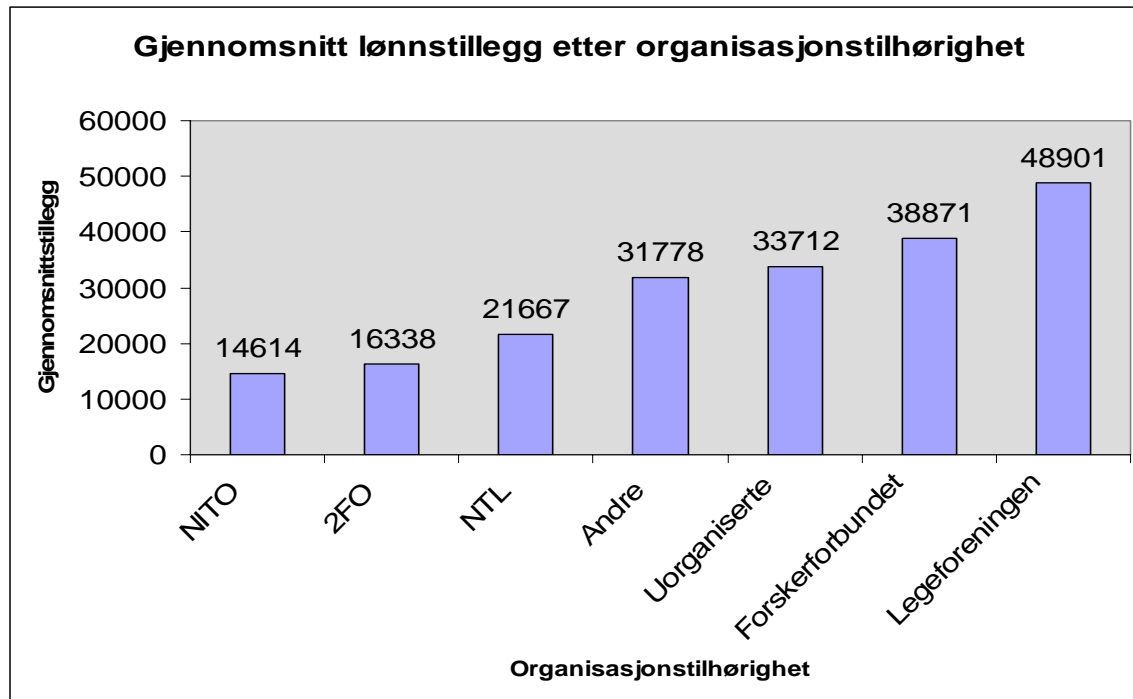
annen årsak. Siden det er forhandlinger om lønn til individer og at det er taushetsplikt i forhold til krav og tilbud, er pro rata den eneste indikatoren som fagforeningene kan flagge høyt.

Min analyse i forhold til fagforeningene vil til en viss grad følge samme spor. Jeg har ikke fullstendige data om hvor stor del av lønnsmassen ved UiO som kan knyttes til de ulike fagforeningene. Det er derfor ikke mulig for meg å foreta rene pro rata sammenligninger. Jeg har derfor måttet bruke alternative måter å sammenligne utfallende for fagforeningene. For det første har jeg sett på hvor stor andel av potten som er gått til hvilken fagforening. Deretter har jeg sett på hvor stor andel av tilleggene som er gått til hver fagforening, og gjennomsnittstørrelsen på lønnstillegg avhengig av organisasjonstilhørighet. Disse tallene vil gå inn i en drøfting hvor jeg også trekker inn beregninger på hvor stor andel av fagforeningenes medlemmer som fikk tillegg. I tillegg har jeg sett på resultatet for de som er uorganiserte.

Figur 6.1: Fordeling av tilleggene etter tilknytning til tjenestemannsorganisasjon for universitetet samlet.



Figur 6.2 Gjennomsnittlig lønnstillegg etter tilknytning til tjenestemannsorganisasjon.



Hvordan har så fagforeningene gjort det? Jeg skal kommentere resultatet for de tre største fagforeningene en og en.

6.2.1 Norsk tjenestemannslag (NTL)

NTL kom med en rekke protokolltilførsler etter forhandlingsrunden i 2002. I all hovedsak var dette politiske ytringer om fordelingsprofil og kommentarer til prosessen. Til en viss grad antyder protokolltilførslene at NTL opplevde det som vanskelig å få til et godt resultat på vegne av sine medlemmer. Intervjuene bekrefter at NTL måtte kjempe hard for å få gjennomslag for sine prioriteringer. Men organisasjonen mener at innsatsen ga resultater:

Det var en bragd av NTL å få så mye ut. Vi har tross alt ikke mer enn 200 vitenskapelige.

Beregningene over hva slags resultater de enkelte fagforeningene hadde fått, støtter opp om NTL sine egne konklusjoner. NTL klarte å få 32,6 prosent av alle tilleggene til sine medlemmer. Dette er en god nummer to for dette delmålet. Med tanke på at NTL organiserer i underkant av 20 prosent av de ansatte ved UiO har de god grunn til å være

fornøyd med hvor mange medlemmer som fikk uttelling. En grovberegning viser at ca 39 prosent av NTL sine medlemmer fikk lønnsopprykk i 2002. Sammenlignet med Forskerforbundet og 2fo har det derfor vært lønnsomt å være NTL-medlem. Forskerforbundet og 2fo hadde skaffet lønnsopprykk for henholdsvis 25 og 27 prosent av medlemmene. Det er noe usikkerhet knyttet til medlemstallene for organisasjonene på forhandlingstidspunktet, så det er nødvendig å trå varsomt ved tolkningen av beregningene.

Gjennomsnittstillegget for NTL var 21 667. Dette er høyere enn for 2fo og NITO, men betraktelig lavere enn for forskerforbundet og øvrige fagforeninger. Forklaringen på forskjellene i gjennomsnittet mellom organisasjonene er hovedsakelig knyttet til forskjeller i medlemsprofil. NTL organiserer fra alle stillingsnivåer, men har hovedtyngden av medlemmene i administrative stillinger. De høye tilleggene ble gitt til ledere og vitenskapelig toppstillinger. Selv om NTL har en del medlemmer i disse stillingskategoriene, er det ikke nok til å gi samme høye nivå på gjennomsnittstillegget som for Forskerforbundet og legeföreningen. Sistnevnte organisasjoner har hovedtyngden av sine medlemmer blant vitenskapelig personale. Derfor har resultatets innretning med store tillegg til vitenskapelige toppstillinger gitt store utslag på gjennomsnittstillegget for disse.

6.2.2 Forskerforbundet (FF)

Forskerforbundet var relativt fornøyd med det endelige resultatet. Representanten for dem mente at det ikke var mulig å bli helt fornøyd. Dette skyldes at det ikke er rom i forhandlingene til å løse alle problemstillingene de ønsket å løse. For eksempel var ikke forskerforbundet fornøyd med fordelingen i forhold til førsteamanuenser. De var heller ikke fornøyd med at lønn for professorer fremdeles ikke var normalfordelt. Alt for mange professorer lå fremdeles igjen i nedre del av lønnsspennet. I henhold til forskerforbundet burde gjennomsnittet av de ansatte ligge på gjennomsnittet i lønnsspennet. Men som sagt: forskerforbundet var stort sett fornøyd. De var spesielt fornøyd med gjennomslaget på de to forsøksfakultetene.

Forskerforbundet var i henhold til intervjuet ikke spesielt opptatt av pro rata til dem som organisasjon. De hadde likevel regnet på dette, og mente at de hadde oppnådd dette. Ved de to fakultetene mente de at de absolutt hadde klart det.

Tallene støtter på mange måter opp om intervjuutsagnene. Forskerforbundet har grunn til å være fornøyd. De oppnådde 47,5 prosent av potten og fikk 34,7 prosent av alle tilleggene. Omtrent 31 prosent av de ansatte ved UiO er medlemmer i forskerforbundet. I det perspektivet må fordelingen å være fordelaktig for dem.

En forsiktig beregning indikerer at omtrent 25 prosent av medlemmene fikk lønnsopprykk. Forskerforbundets profil var altså noe mer selektiv enn både NTL og 2fo. Dette kommer tydeligere fram når vi også ser på størrelsen på tilleggene. Gjennomsnittstillegget var 38 870. Dette danner bildet av en organisasjon som har fått store tillegg til en mindre del av sine medlemmer.

6.2.3 Flerfaglig fellesorganisasjon (2fo)

2fo var svært fornøyd med resultatet på egne vegne. I intervju sa de det slik:

Vi er fornøyd. Vi tror ikke at noen av foreningene er direkte missfornøyd med det oppgjøret som var i 2002. Det skyldes pottens størrelse.

De hadde fått innfridd viktige målsettinger, og fått tillegg til grupper som var viktige for dem. Representanten deres trakk spesielt fram lønnstillegg de hadde klart å få til tannpleierne. Disse hadde ligget under lønnsmessig i mange år uten å få uttelling for deler av jobben de gjorde. Derfor var 2fo fornøyd med at de hadde fått opprykk for ganske mange.

2fo oppnådde 10,3 prosent av potten og fikk 17,9 prosent av alle lønnsopprykk ved UiO. En grovberegning antyder at omtrent 15 prosent av alle ansatte ved UiO var medlem i 2fo. Tallene indikerer at fagforeningen fikk et rimelig bra resultat. Omtrent 27 prosent av 2fos medlemmer fikk ta del i lønnsfesten. Det er høyere andel enn hva som er gjennomsnittet for UiO som helhet. I det perspektivet var det et godt oppgjør også for 2fo. Gjennomsnittstillegget for 2fo-medlemmer var 16 338.

6.2.4 Uorganiserte

Tjenestemannsorganisasjonene har alltid motsatt seg at uorganiserte skal få tillegg gjennom lokale forhandlinger. Arbeidsgiver har på sin side insistert på at det er uten betydning om man er organisert eller ikke. Det som betyr noe er om lønnspolitikken

kriterier for lønnsopprykk er innfridd. Spørsmålet om lønnstillegg til uorganiserte var derfor det heteste stridstemaet i forhandlingene. Tjenestemannsorganisasjonene kunne være uenige om profil og fordelinger ellers, men når det gjaldt spørsmålet om uorganiserte var sammenholdet rørende. De opptrådte i samlet flokk mot et hvert forslag fra arbeidsgiver om å gi tillegg til uorganiserte.

Før forhandlingsmøtene gikk organisasjonene gjennom tilbudslistene fra arbeidsgiver og luket ut alle som ingen av organisasjonene vedkjente seg som medlemmer. I forhandlingene ble uorganiserte satt opp mot organisasjonenes kandidater. Resultatet ble at de aller fleste uorganiserte ble kastet ut av tilbudslistene. Av alle tillegg som ble tildelt i 2002 gikk 2,8 prosent til uorganiserte. Ser man det i forhold til at andelen uorganiserte i staten var anslått til 17 prosent² (Stokke, Evju et al. 2003:38) er det ikke spesielt lønnsomt å stå uten fagforeningsmedlemskap. Med tanke på den store andelen midlertidig ansatte ved UiO og at midlertidig ansatte i mindre grad organiserer seg (Stokke, Evju et al. 2003:38), er det sannsynlig at andelen uorganiserte er høyere ved UiO enn gjennomsnittet for staten. De få uorganiserte som fikk lønnsopprykk fikk relativt store tillegg. Gjennomsnittstillegget var på 33 712. Forklaringen på dette er rimelig enkel. De fleste uorganiserte som fikk tillegg var ansatt i vitenskapelige toppstillinger. Arbeidsgiver øvde et sterkt press for at de mest fremragende forskerne skulle belønnes. Dersom saken hadde blitt satt på spissen, visste fagforeningene at de ikke hadde mye å stille opp med i Statens lønnsutvalg:

Vi kan godt ha et mål om å få ut de uorganiserte, men så lenge vi ikke har streikerett er det vanskelig. Vi har ikke noe å komme med i lønnsnemnda, ikke noe å sette opp mot en verdensstørrelse innen fagområdet. Det blir helt umulig.

Det var således ikke et spørsmål om noen uorganiserte skulle få eller ikke, men et spørsmål om hvor mange. Både arbeidsgiver og fagforeningene hadde en smertegrense i forhold til hvor langt de kunne presses på spørsmålet. Intervjumaterialet tyder på at enighetsområdet var svært lite. Fordelingen til uorganiserte representerer således det minimum som begge parter kunne leve med.

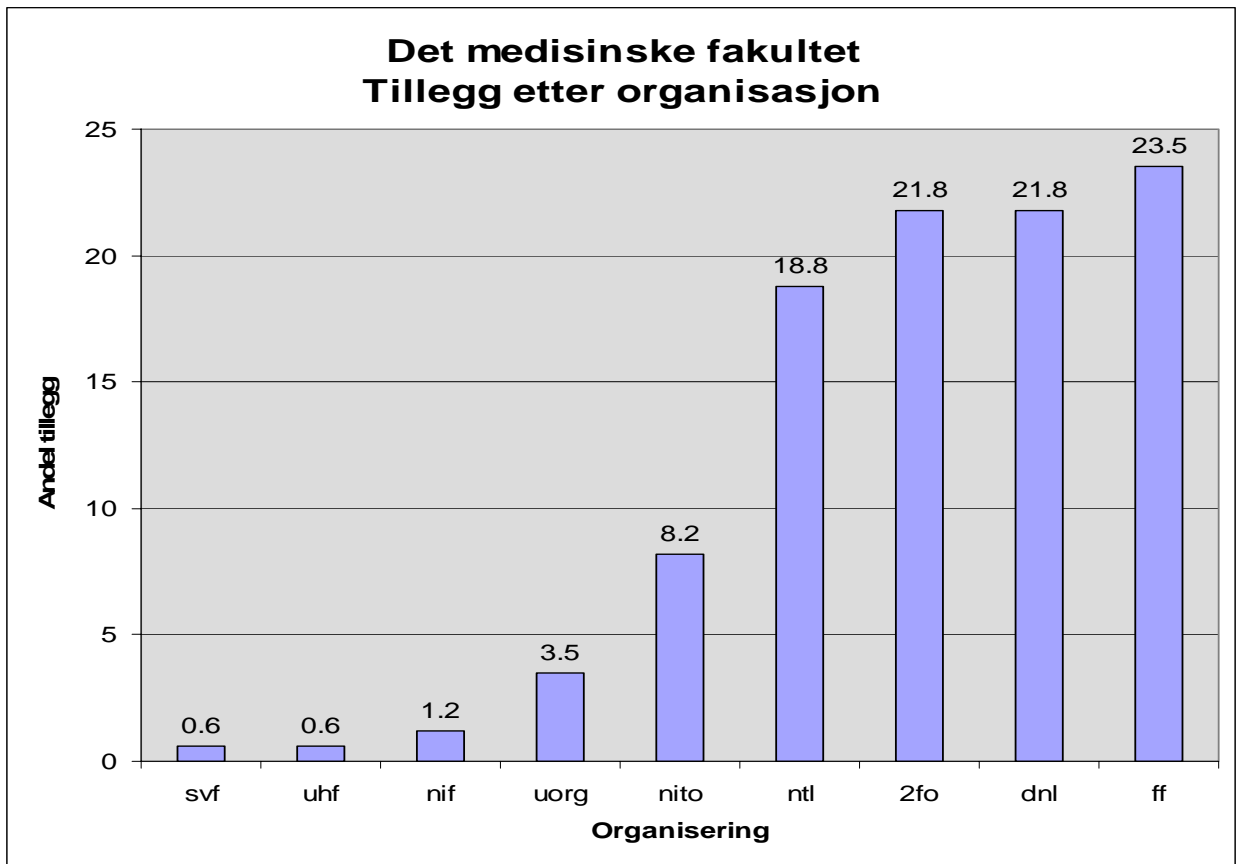
² Det er ikke gjort egne undersøkelser av organisasjonsgraden ved UiO.

6.2.5 Utfallet for fagforeningene ved Det medisinske fakultet og ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

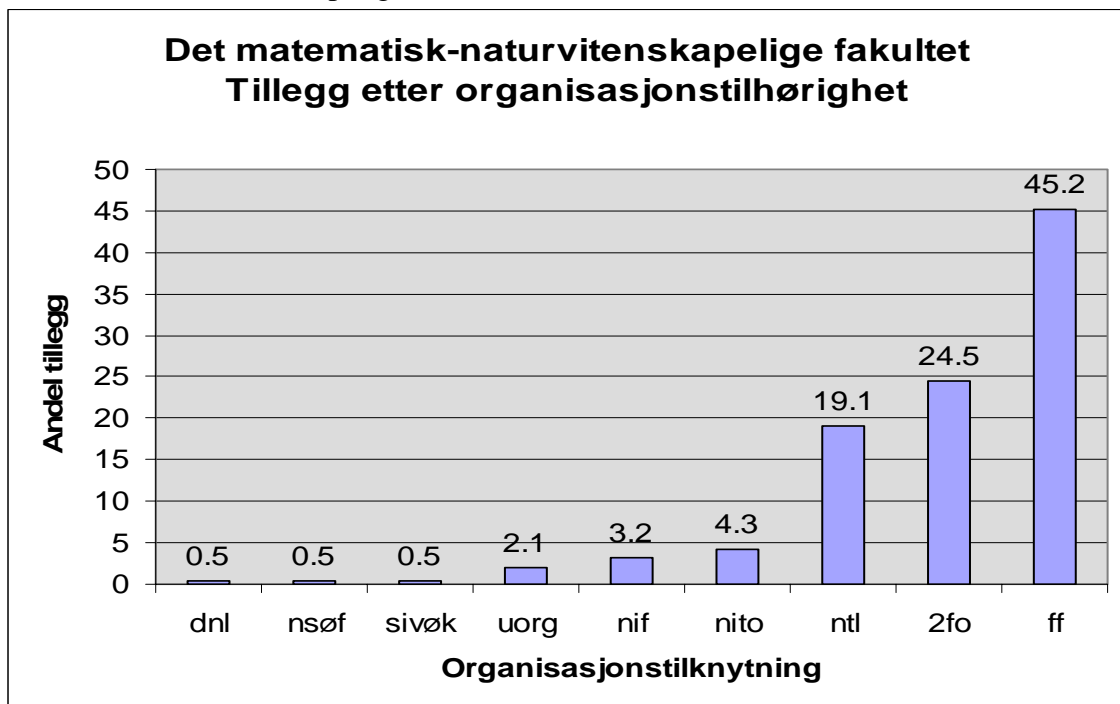
Jeg har ikke medlemstall for fagforeningen brutt ned på fakultetsnivå. Jeg kan derfor ikke vurdere resultatet i forhold til medlemsmassen. Som jeg viste i drøftingen over, er det heller ikke mulig å trekke direkte slutninger om fagforeningenes størrelse på bakgrunn av hvor stor andel av lønnstilleggene de tok ut. Imidlertid gir det en god indikasjon på deres relative styrke. Figur 6.3 og Figur 6.4 viser fordelingene av lønnstillegg etter tilhørighet til tjenestemannsorganisasjon³ for henholdsvis Det medisinske fakultet og for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Figurene antyder store variasjoner i resultatene for fagforeningene mellom forhandlingsstedene.

³ Begrepene tjenestemannsorganisasjon og fagforening er to begreper som brukes som betegnelse for ansattes organisasjoner. Tjenestemannsorganisasjon er brukt innenfor offentlig sektor og refererer til begrepet tjenestemann som betegner ansatte i statlige organisasjoner, jf definisjon gitt i Tjenestemannsloven. Fagforeningen er et mer allment brukt begrep. Imidlertid vil enkelte av informantene mene at det er skille mellom fagforening og tjenestemannsorganisasjon. Denne diskusjonen tas ikke opp her. Jeg bruker begrepene om hverandre uten å legge noen meningsforskjeller i dette.

Figur 6.3: Andel av lønnstillegg etter tilknytning til tjenestemannsorganisasjon ved Det medisinske fakultet



Figur 6.4: Andel av lønnstillegg etter tilknytning til tjenestemannsorganisasjon ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.



Når vi sammenligner figurene 6.1 – 6.4 ser vi at det er stor variasjon i resultatene for de enkelte fagforeningene. For eksempel ser vi klart at 2fos styrke er ujevnt fordelt i organisasjonen. De har helt klart sine bastioner ved Det medisinske fakultet og ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Resultatene på disse stedene reflekterer dette forholdet. Ved Det medisinske fakultet fikk 2fo 21,8 prosent av tilleggene. Resultatet gjør at de ligger tett i nakken på forskerforbundet og tangerer resultatet til legeföreningen i denne henseende. NTL ble slått med 3 prosentpoeng. Riktignok ble 2fo forbigått også av NTL målt i andel av pott (ikke vist). Det siste er knyttet til at NTL hadde en større andel av sine medlemmer ved Det medisinske fakultet i høyere lønnete stillinger, mens 2fo i større grad organiserte i lavere tekniske stillinger. Noe som gav seg utslag i høyere gjennomsnittstillegg for NTL og større uttelling fra potten. NTL sine medlemmer hadde i gjennomsnitt 22 518 mot 2fo-medlemmenes gjennomsnitt på 15 503.

Forskerforbundet har nesten halvert sin andel av lønnstilleggene ved Det medisinske fakultet sammenlignet med Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Årsaken er at legeföreningen er stor ved Det medisinske fakultet og tar ut omtrent like mange av tilleggene som forskerforbundet. De utgjør derfor omtrent hele differansen.

Ellers er det verdt å merke seg at det er ved Det medisinske fakultet at arbeidsgiver fikk størst gjennomslag for å gi lønnsopprykk til uorganiserte. Kanskje ikke så overraskende siden det var her at dette spørsmålet skapte størst turbulens og hvor samholdet mellom fagforeningene var svakest.

Det er Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som er 2fos høyborg. Her fikk de 24,5 prosent av tilleggene, og ble en god nummer to etter forskerforbundet på denne indikatoren. Medlemsstrukturen taler fremdeles mot 2fo i forhold til uttak av pott, slik at også ved dette fakultetet ble de forbigått av NTL. 2fo fikk 12,8 prosent av potten mens NTL fikk 15,9. Forskerforbundet er den fagforeningen som står absolutt sterkest på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. De tok ut hele 54,2 prosent av tilleggene og ligger hele 10,5 prosentpoeng over eget snitt for universitetet totalt.

6.3 Fordeling av lønntillegg etter stilling

Det akademiske kollegium (universitetsstyret) hadde lagt sterke føringer på arbeidsgivers prioriteringer i forhandlingene gjennom sitt vedtak om å satse på

vitenskapelige toppstillinger. Arbeidsgiver klarte fullt ut å innfri kollegiets målsetting. Statistikkens tale er klar; vitenskapelige toppstillinger gikk ut som vinneren i de lokale forhandlingene. Ikke alle var like fornøyd med det. Noe følgende protokolltilførsel fra NTL og Musikernes fellesorganisasjon (MFO) er et godt eksempel på:

Vitenskapelige toppstillinger har i dette oppgjøret fått dobbelt så mye [som] denne gruppen utgjør prosentvis av lønsmassen. Partene hadde ikke en omforent politikk for dette før forhandlingene startet. Dette skaper problemer for de tjenestemannsorganisasjonene som har mangfoldet å ivareta.

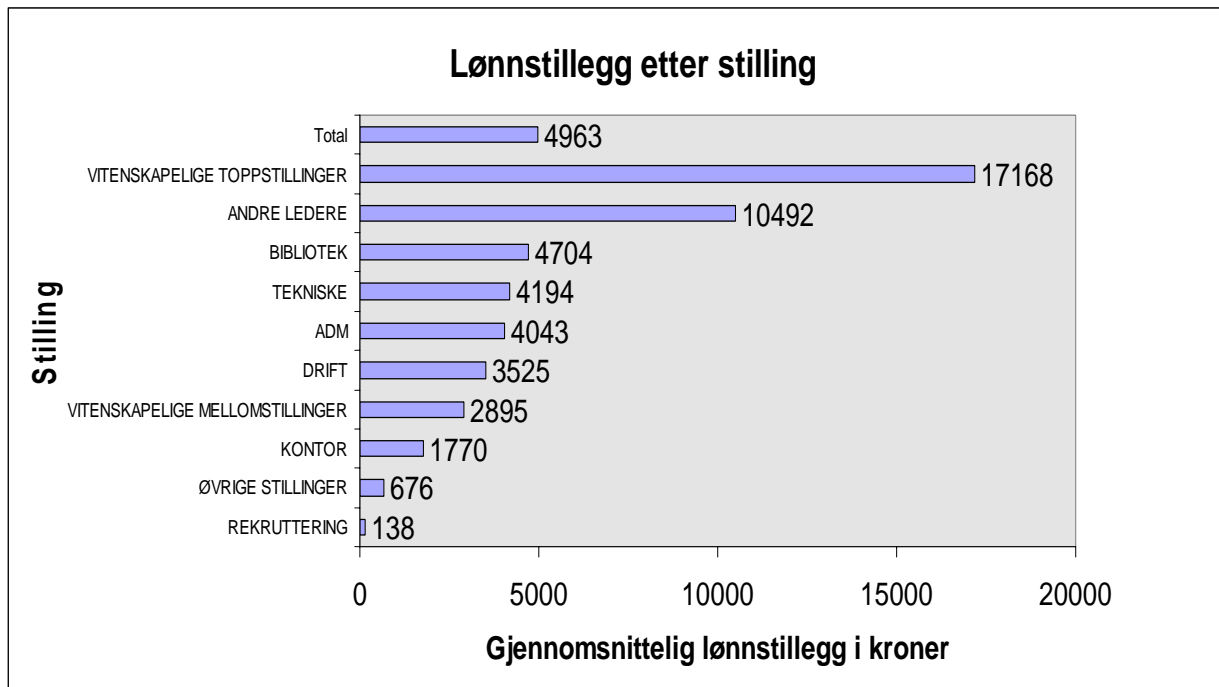
Heller ikke 2fo var fornøyd med fordelingen mellom stillingsgruppene. I intervju uttalte representanten for fagforeningen følgende:

”En annen diskusjon er hvor mye som skal gå til vitenskapelige og hvor mye som skal gå til teknisk-administrative stillinger ... vitenskapelige har vært veldig tilgodesett i forhold til teknisk-administrative de siste årene.”

Men det var ikke bare kritikk å hente fra fagforeningene i forhold til den sterke prioriteringene av professorer. Forskerforbundet var opptatt av at lønnsprofilen for professorene var skjev. De var prinsipielt for at lønna skulle være normalfordelt. Realiteten var imidlertid at største delen av professorene lå i laveste lønnstrinn innen koden. Dette ønsket forskerforbundet å gjøre noe med. Arbeidsgiver hadde tilsvarende vurderinger knyttet til gruppen. I sum ga dette et sterkt fokus på professorer som gruppe med resultat at de endte som forhandlingenes klare vinner. Vitenskapelige toppstillinger fikk omtrent dobbelt så stor andel av potten som de utgjør i andel av lønsmassen. I tillegg fikk forskerforbundet langt på vei gjennomslag for å endre på lønnsprofilen innenfor stillingsgruppen. Hele 42 prosent av professorene som fikk tillegg lå i laveste lønnstrinn ved inngangen av forhandlingene.

Både sjansen for å få lønnstillegg og hvor stort dette skulle bli var avhengig av hvilken stillingskategori man tilhørte. Dette kommer fram av figur 6.5. Gjennomsnittelig lønnøkning for gruppen er beregnet ut i fra sum tillegg gitt til gruppen og delt på antallet ansatte innen hver stillingskategori. Tallene tar derfor hensyn til gruppens størrelse og gir derfor et godt grunnlag for å sammenligne utfallet for de ulike gruppene.

Figur 6.5: Gjennomsnittelig lønnstillegg etter stilling i kroner beregnet for alle ansatte.



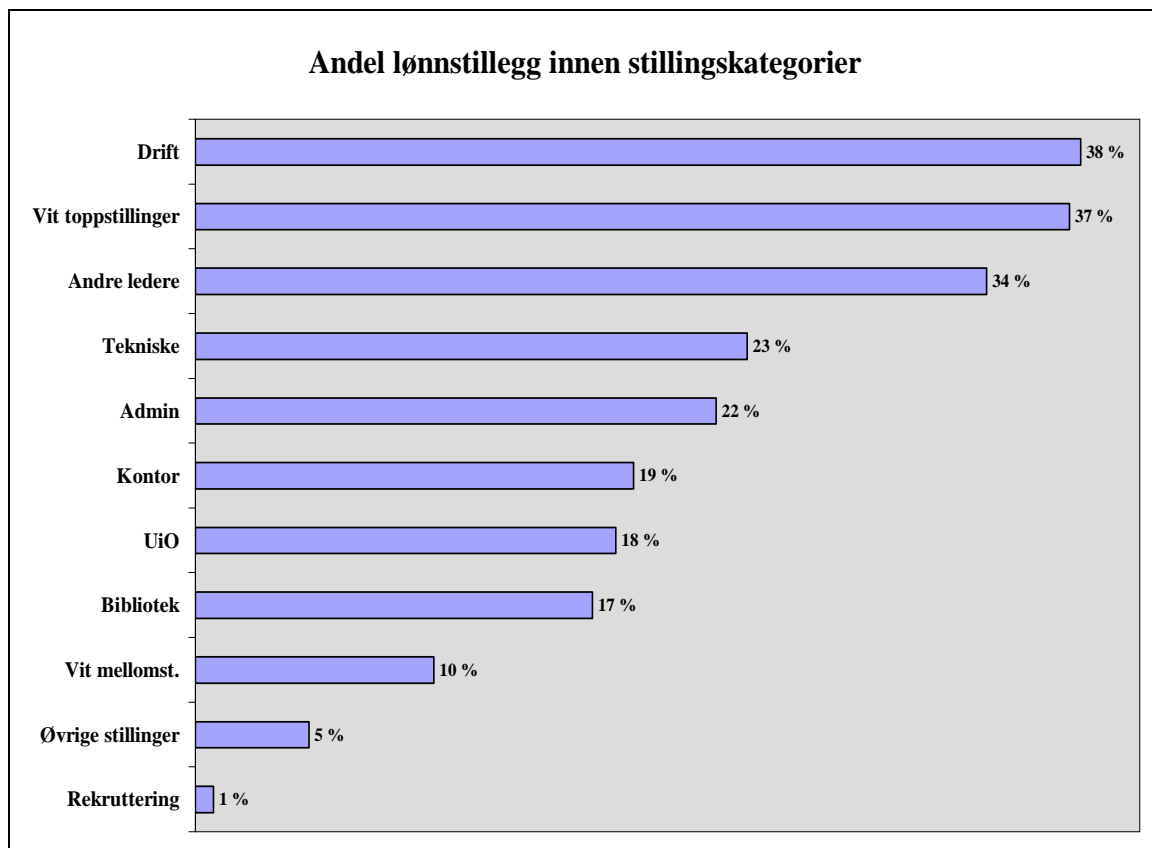
Vi kan lese av figuren at stillingskategoriene vitenskapelige toppstillinger og andre ledere kom desidert best ut av de lokale lønnsforhandlingene. Vi ser også at det er stor avstand til de andre stillingskategoriene. Figuren viser også at det var rekrutteringsstillinger som kom dårligst ut. Det var kun seks personer innen denne stillingskategorien som fikk tillegg. Til sammenligning opplyser universitetets årsmelding for 2002 at stipendiater utgjorde 720 årsverk. Heller ikke kontorstillinger eller øvrige stillinger kom spesielt godt ut av lønnsforhandlingene jamfør denne sammenligningen.

Hvis vi ser isolert på dem som fikk tillegg, viser data fra protokollen et noe avvikende bilde. Rangeringen mellom stillingene blir annerledes. For eksempel var gjennomsnittstillegget for rekrutteringsstillinger 15 142. Dermed går de forbi både kontorstillinger og driftsstillinger som har henholdsvis 9541 og 10 433 som gjennomsnittelig lønnstillegg. Administrative stillinger har høyere gjennomsnittstillegg enn tekniske stillinger. Henholdsvis 18 393 mot 17 893. Bibliotekstillinger og vitenskapelige mellomgruppestillinger ser ut til å ha hatt et bedre resultat enn hva som framgår av figur 6.5. Bibliotekstillingene hadde i gjennomsnitt en lønnsøkning på 27 989 og vitenskapelige mellomgruppestillinger 29 586.

Forskjellene mellom framstillingene illustrerer et viktig poeng. Nemlig at det ikke er slik at om det gis høye tillegg til enkeltpersoner innen en stillingskategori så kan man slutte av dette at resten av gruppen har gjort det godt. Figur 6.5 tar hensyn til stillingskategoriernes størrelse og sier noe om hvordan deres relative resultat ble vis av vis hverandre. Målet er således et alternativ til pro rata-beregninger i forhold til pott og lønnsmasse og er en indikator for prioriteringen mellom stillingskategoriene. Tallene i avsnittet over er et mål på størrelsen på tilleggene som ble gitt innenfor stillingskategoriene. Siden de ikke tar hensyn til stillingenes utbredelse, gir de mangelfull informasjon om i hvilken grad stillingskategorien som sådan har blitt prioritert. For vitenskapelige mellomgruppestillinger gjelder det for eksempel at høyeste lønnsoppyrkk var 77 300. Gjennomsnittelig størrelse på lønnsoppyrkk for denne stillingskategorien var kr 29 586. Ut i fra disse tallene skulle vitenskapelige mellomgruppestillinger kommet tredje best ut av lønnsoppjøret, etter andre ledere og vitenskapelige toppstillinger. Imidlertid har kun et mindre antall innen stillingskategorien vitenskapelige mellomstillinger fått lønnsoppyrkk. Dette illustreres ved rangeringen i figur 6.5. Andre ledere og vitenskapelige toppstillinger rangerer høyest ved begge målemetodene. Dette indikerer at disse to gruppene har fått tildelt høye lønnsoppyrkk til en større del av dem som hører inn under stillingskategoriene enn hva som er tilfellet for andre stillingskategorier. Bildet er fremdeles ikke komplett. For å få et komplett bilde av fordelingen mellom stillingsgrupper er det nødvendig å se på flere faktorer. Neste steg blir dermed å se på hvor stor andel innenfor hver stillingskategori som fikk tillegg.

Jeg har tidligere vist at universitetet har hatt en selektiv fordelingsstrategi ved at kun 18 prosent av de ansatte har tatt del i lokale lønnsoppyrkk. I det følgende skal vi se om det har vært noen variasjon mellom de ulike stillingsgruppene i forhold til hvilken sjanse man hadde til å få lønnsoppyrkk. Resultatet av denne analysen er oppsummert i figur 6.6.

Figur 6.6: Andel av stillingsinnehavere innen stillingskategoriene som fikk lønntillegg.



I 2002 var det personer ansatt i driftstillinger som hadde størst sjanse til å få lønnsopprykk i de lokale forhandlingene ved UiO. Hele 38 prosent av de ansatte i denne stillingskategorien fikk lønnsopprykk. Det er 20 prosentpoeng bedre enn snittet for universitetet under ett. Vitenskapelige toppstillinger må i dette henseende finne seg i å bli plassert som nummer to i rangeringen med 37 prosent av stillingsinnehaverne blant opprykksmottakerne. Igjen kommer andre ledere rett i hælene på professorene med 34 prosent som fikk opprykk.

Det er ikke overraskende at en relativt større andel av professorer og ledere fikk tillegg enn hva som er fordelingen for universitetet som helhet. De ble pekt på som prioriterte grupper av arbeidsgiver. Samtidig har den største fagforeningen langt på vei gitt sin støtte til en slik prioritering. Det som kanskje overrasker er at driftstillinger kom såpass godt ut av sammenligningen. Gruppen er normalt ikke blant de som arbeidsgiver ønsker å prioritere. Imidlertid er det flere forhold som forklarer dette resultatet.

For det første hadde Teknisk avdeling en oppryddig i stillingskode 1216. Oppryddingen innebar overflytting til stillingskode 1136 for en rekke driftsteknikere og

var ledsaget av en lønnsforhøyelse. Kostnaden ved selve oppryddingen ble dekket utenom forhandlingspott, men resultatet kommer likevel fram ved bruk av data fra LT. I tillegg ble det også gitt tillegg til driftspersonalet gjennom de ordinære forhandlingene.

For det andre var driftspersonalet med 79 prosent av de ansatte den dominerende stillingsgruppen innenfor teknisk avdeling. Selv om det ikke var et offisielt kriterium, blir det likevel lagt en pro rata tankegang til grunn i forhold til fordeling mellom enhetene. Kombinasjonen av disse to forholdene slår positivt ut for driftspersonalet i form av økt sjanse til å få tillegg.

Det tredje forholdet som påvirket resultatet i forhold til driftspersonalet var at NTL hadde prioritert denne gruppen spesielt. Arbeidsgiver strittet i mot i forhold til tilleggenes størrelse, men måtte i større grad gi etter for innfrielse av krav til flere personer.

På den andre siden av skalaen finner vi vitenskapelige mellomgrupper, rekrutteringsstillinger og øvrig stillinger. Alle disse gruppene hadde lavere andel som fikk tillegg enn hva som gjelder for universitetet som helhet. Rekrutteringsstillinger kom dårligst ut med innfrielse av lønnsforhøyelse for kun en prosent. Forklaringen av resultatet for disse gruppene koker i hovedsak ned til et spørsmål om oppmerksomhet og prioritering. Arbeidsgiver ønsket ikke å prioritere stipendiater og førsteamanuenser. Den største fagforeningen for vitenskapelig ansatte, Forskerforbundet, hadde heller ikke spesielt fokus på disse stillingsgruppene. Forskerforbundet hadde riktignok sterk retorikk knyttet til stipendiater, men denne var ikke i tilstrekkelig grad fulgt opp med konkrete krav. Forskerforbundet hadde stilt krav og argumenterte for en rekke førsteamanuenser og noen stipendiater. Men kampviljen var for svak til å matche arbeidsgivers sterke uvilje mot å gi dem tillegg.

Den fagforeningen som sterkest presset på for tillegg til førsteamanuenser var NTL. Ikke fordi de hadde flest krav på førsteamanuenser, men fordi de relativt sett brukte mye kraft i forhandlingsrommet for å argumentere for sine krav. Resultatet viste også at 33 prosent av alle i vitenskapelige mellomstillinger som fikk tillegg var medlem i NTL. Til sammenligning var 50 prosent av mellomgruppestillingene med tillegg medlemmer i forskerforbundet. I personer utgjorde dette henholdsvis 45 og 68. Med tanke på at Forskerforbundet hadde omtrent 5 ganger så mange medlemmer blant det vitenskapelige personalet, er det rimelig å anta at en større andel av NTL sine medlemmer i vitenskapelige mellomstillinger fikk lønnsopprykk enn hva som var tilfelle hos Forskerforbundet.

Poenget med sammenligningen er å få fram at resultatene for de enkelte stillingsgruppene er sterkt relatert til hvordan de blir prioritert hos partene. I tilfellene stipendiater og vitenskapelige mellomgruppestillinger er sammenhengen klar. Av de største aktørene var det kun NTL som prioriterte sine medlemmer i disse gruppene høyt nok og kjempet hardt nok for dem til at de kom godt ut i sammenligningen med andre medlemsgrupper. Imidlertid hadde NTL for få medlemmer i stillingskategorien til at gruppen som sådan nådde opp i universitetets statistikk.

Kontorstillinger, administrative saksbehandlerstillinger og tekniske stillinger havnet med henholdsvis 19, 22 og 23 prosent av stillingsinnehaverne litt over gjennomsnittet for universitetet når det gjelder andel som fikk tillegg. Men altså en ganske selektiv profil også for disse stillingene. 23 prosent eller mindre av gruppemedlemmene som fikk tillegg er ikke spesielt bra når man retter blikket ut over universitetets grenser.

Vurderer vi stillingskategoriene i forhold til pro rata så finner vi igjen hovedtrekkene fra de andre indikatorene. Professorer og ledere kommer klart ut som vinnerne av forhandlingene. Begge disse stillingskategoriene hadde større andel av pott enn de utgjorde av lønnsmassen. Vitenskapelige toppstillinger fikk 25,8 prosentpoeng mer av potten enn lønnsmassen. Sagt på en annen måte fikk de mer enn dobbelt så mye som de skulle ha hatt viss et rent pro rata perspektiv ble lagt til grunn for fordelingen. Ledere fikk 2,8 prosentpoeng høyere andel av pott enn av lønnsmasse. Bibliotekstillingene sto på stedet hvil med like stor andel av pott og lønnsmasse. For alle andre stillingskategorier var forholdet negativt. Verst var det for rekrutteringsstillinger som utgjorde 14,3 prosent av lønnsmassen, men som bare fikk 0,4 prosent av potten. Heller ikke vitenskapelige mellomstillinger fikk særlig god uttelling med en negativ differanse på 8,8 prosentpoeng. Uttellingen fra pott ble nesten halvert sammenlignet med andel av lønnsmassen.

Hovedfunnene er dermed at størst tillegg ble gitt til vitenskapelige toppstillinger og til ledere. Minst tillegg ble gitt til stipendiater, samt kontor stillinger og øvrige stillinger. Flest tillegg ble gitt til driftstillinger, professorer og ledere. Færrest tillegg ble gitt til stipendiater og øvrige stillinger. Professorene og lederne forsynte seg også kraftigst av forhandlingspotten. Vinnerne var helt klart professorer og ledere, mens taperne var først og fremst stipendiater og kontorstillinger. Felles for alle stillingskategoriene var en klar selektiv profil med store lønnstillegg til et lite utvalg. Størrelsen på tilleggene økte med plassering i stillingshierarkiet.

6.3.1 Fordeling av lønnstillegg etter stilling ved Det medisinske fakultet

Tabell 6.3 Fordeling av lønnstillegg etter stillingskategori ved Det medisinske fakultet.

Stillingskategori	N	Andel av lønnsmassen	Andel av pott	Gjennomsnitt lønnstillegg	Andel som fikk lønnstillegg
Administrative	152	12	12.2	4249	24
Ledere	18	1.7	5.3	15507	39
Bibliotek	2	0.1	0	0	0
Drift	1	-	0	0	0
Kontor	9	0.4	0.8	4844	33
Rekruttering	233	22.5	0	0	0
Teknisk	210	16.5	19.7	4982	27
Vit. Mellom	282	19.1	6.8	1288	4
Vit. Topp	137	21.9	55	21315	40
Øvrige	7	0.6	0.3	1915	14

Det medisinske fakultet har en noe avvikende fordelingsprofil med hensyn til stillingskategorier. Hvis vi først ser på andelen innen de ulike stillingskategoriene som fikk lønnstillegg trer vitenskapelige mellomstillinger fram som en gruppe som er ennå mindre prioritert enn ved universitetet for øvrig. Kun 4 prosent av de i denne stillingskategorien fikk tillegg ved Det medisinske fakultet mot 10 prosent ved UiO samlet. Prioriteringen av professorer og ledere kom ennå tydeligere fram ved at henholdsvis 40 og 39 prosent innen disse gruppene fikk opprykk. Men også innen tekniske stillinger er det markert flere ved Det medisinske fakultet enn ved UiO som har fått.

Også vedrørende forholdet mellom lønnsmasse og forhandlingspott avviker Det medisinske fakultet fra universitetet som helhet. Hovedkonklusjonen er at stipendiater og førsteamanuenser har subsidiert lønnsoppyrkkene for de andre stillingskategoriene. Stipendiater utgjorde 22,5 prosent av lønnsmassen. Ingen stipendiater ved fakultetet fikk lønnsoppyrkk i 2002. Vitenskapelige mellomstillinger fikk 6,8 prosent av potten. Det er 12,3 prosentpoeng mindre enn deres andel av lønnsmassen. Professorene tok størst innhogg i potten. Vitenskapelige toppstillinger utgjorde 21,9 prosent av lønnsmassen og tok ut 55 prosent av potten. Det utgjorde en vekst på 33,1 prosentpoeng, eller 2,5 ganger i forhold til pro rata. Men også ledere og tekniske stillinger hadde betydelige positive avvik mellom andel pott og andel lønnsmasse. Lederne fikk en positiv margin på 3,6 prosentpoeng, mens tekniske stillinger hadde en margin på 3,2 prosentpoeng.

Det medisinske fakultets sterke prioritering av professorer og ledere og dedikerte tro på lønnsdifferensiering førte også til at gjennomsnittstilleggene for disse stillingene var

høyere enn for resten av universitetet. For vitenskapelige toppstillinger var gjennomsnittstillegget kroner 53 154 og for ledere kroner 39 871. Tekniske stillinger hadde også høyere gjennomsnittstillegg ved fakultetet enn ved resten av UiO, mens administrative saksbehandlerstillinger fikk lavere gjennomsnittstillegg her enn hva de gjorde ellers.

6.3.2 Fordeling av lønnstillegg etter stilling ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Tabell 6.4 Fordeling av lønnstillegg etter stilling ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

<i>Stillingskategori</i>	<i>N</i>	<i>Andel av lønnsmassen</i>	<i>Andel av pott</i>	<i>Gjennomsnitt lønnstillegg</i>	<i>Andel som fikk lønnstillegg</i>
Administrative	99	7.6	8.2	5171	29
Ledere	12	1.4	1.7	8600	33
Drift	2	0.1	0	0	0
Kontor	3	0.2	0.2	3732	33
Rekruttering	248	19.6	0.5	117	-
Teknisk	200	15.9	16.7	5201	29
Vit. Mellom	274	24.4	8.7	1986	5
Vit. Topp	233	29.1	64	17868	36

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet hadde også en klarere selektiv profil enn det universitetet som helhet har. Kun 17 prosent av alle ansatte ved fakultetet fikk lønnsopprykk i 2002. Lønnsopprykkene var imidlertid ujevnt fordelt mellom de ulike stillingskategoriene. Profilen når det gjelder andel som fikk tillegg ligger nærmere opp til universitetet for øvrig enn det den gjorde ved Det medisinske fakultet. De største avvikene finner vi for administrative saksbehandlere og tekniske stillinger. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har henholdsvis 7 og 6 prosentpoeng flere fått opprykk enn gjennomsnittet for hele universitetet. For vitenskapelige mellomstillinger fant jeg samme profil som for Det medisinske fakultet. Kun 5 prosent av denne stillingskategorien nådde opp i konkurransen. For de andre fant jeg bare ubetydelige avvik fra totalbildet.

Forholdet mellom andel pott og andel lønnsmasse gjenspeiler noe av samme tendens som jeg fant vedrørende andel innenfor stillingskategoriene som hadde fått opprykk. Administrative saksbehandlere og tekniske stillinger hadde begge et positivt avvik mellom andel pott og andel lønnsmasse. Dette er for øvrig en parallell til Det medisinske fakultet. Administrative saksbehandlere fikk 8,2 prosent av potten mot 7,6 prosent av lønnsmassen.

Tekniske stillinger hadde 15,9 prosent av lønnsmassen og fikk 16,7 prosent av potten. Ledere fikk ikke fullt så god uttelling ved dette fakultetet som ved Det medisinske fakultet og som UiO sett under ett. Ledere ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet fikk 1,7 prosent av potten sammenlignet med 1,4 prosent av lønnsmassen. Dette gir en differanse på 0,3 prosentpoeng. Til sammenligning var differansen for Det medisinske fakultet og for UiO henholdsvis 3,6 og 2,8 prosentpoeng. Vitenskapelige toppstillinger fikk også her god uttelling. Den positive differansen mellom andel pott og andel lønnsmasse var på hele 28,9 prosentpoeng. Differansen var dermed noe mindre enn ved Det medisinske fakultet, men merkbart større enn gjennomsnittet for universitetet.

Jeg finner at det er de samme som må betale brorparten av regninga ved Det naturvitenskapelige fakultet som ved øvrige forhandlingsområder. Av 248 personer i rekrutteringsstillinger ved fakultetet ble kun en sett i nåde med et lønnsoptrykk. Dermed var 19,1 prosent av potten frigjort til lønnsoptrykk for andre stillingsgrupper. Vitenskapelige mellomgrupper fikk 8,7 prosent av potten mot 24,4 prosent av lønnsmassen. Førsteamanuenser og deres like ga dermed en gave til andre stillinger tilsvarende 15,7 prosent av potten.

Begge forsøksfakultetene hadde en sterkere prioritering av vitenskapelige toppstillinger enn hva jeg fant for universitetet som helhet. De klareste indikatorene på dette var høyere gjennomsnittstillegg for gruppen og større avvik mellom andel pott og andel lønnsmasse enn universitetet som helhet. Administrative saksbehandlere og tekniske stillinger fikk også noe høyere prioritet ved fakultetene enn de gjorde for UiO sett under ett. Samtidig hadde fakultetene en tydeligere nedprioritering av vitenskapelige mellomstillinger og rekrutteringsstillinger. Hovedkonklusjonen i så måte må derfor bli at fakultetene hadde sin egen profil når det gjaldt fordeling mellom stillinger.

6.4 Innretning

Lønnsutjevning er et av de store stridsspørsmålene innen norsk lønnsdannelse. Lønnsutjevning har en viss utbredelse som fordelingsprinsipp, men må konkurrere med andre. Å finne hvilke prinsipper som er virksomme ved UiO er en del av dette hovedfagsprosjektet. I det følgende skal jeg presentere forhandlingsresultatet i forhold til

hvordan det har slått ut for ulike lønnsgrupper. På den måten vil det være mulig å finne ut om normer om lønnsutjevning har noen støtte ved lokale forhandlinger ved UiO.

Tabell 6.5 Lønnstillegg ved UiO inndelt etter lønnsgruppe

<i>Lønnsgruppe</i>	<i>Lønnstrinn</i>	<i>N</i>	<i>Prosent som fikk tillegg</i>	<i>Prosent av lønnsmasse</i>	<i>Prosent av pott</i>	<i>Gj.sn størrelse på tillegg i kr</i>
1 Lav	TOM 23	118	7	0,7	0,2	10 125
2 Lav-Middels	24 - 34	694	28	8,3	8	12 574
3 Middels	35 – 40	1 218	13	17,9	9,2	16 897
4 Middels-Høy	41 – 49	1 139	16	18,7	13,3	22 655
5 Høy	FOM 50	2 575	21	52,9	69,3	39 960

Det er en klar forskjell i sjansene til å få lønnstillegg avhengig av hvilken lønnsgruppe man tilhører. Tabell 6.5 viser at det var stigende sannsynlighet for å få lønnstillegg når man beveger seg oppover i lønnshierarkiet. I gruppen høyt lønnete var det 21 prosent som fikk tillegg. Innenfor lønnsgruppen ”Lav” var det bare 7 prosent som fikk tillegg. Bildet forstyrres imidlertid av at i gruppe 2 (lav-middels) var det hele 28 prosent som fikk tillegg. Forklaringen er knyttet til driftsstillingene på Teknisk avdeling. Jeg har allerede vist at en relativt stor del (38 prosent) av de ansatte i denne stillingskategorien fikk opprykk. 80 prosent av driftsstillingene havnet i lønnsgruppe 2 og utgjorde såpass stor del av lønnsgruppen at det fikk utslag for gruppen som helhet.

En ting er hvor mange innenfor hver gruppe som fikk. En annen ting er hvor store tillegg som ble gitt. Jeg har sammenlignet tilleggene målt ved gjennomsnittlig kronetillegg. Gjennomsnittet er beregnet for dem som fikk lokale tillegg i 2002. Analysen viser klart at hva man hadde i lønn stekt påvirket størrelsen på lønnstilleggene. Gjennomsnittelig lønnstillegg økte fra en lønnsgruppe til den neste.

Når jeg sammenligner lønnsgruppene andel av lønnsmassen med hvor stor andel de tok ut av potten, finner jeg en parallell tendens. Bildet av høylønnsgruppene som vinnere av de lokale lønnsforhandlingene er om mulig ennå tydeligere her. Alle andre lønnsgrupper har fått mindre andel av pott enn av lønnsmasse. Høylønnsgruppen har fått 16,4 prosentpoeng mer av pott enn det lønnsmassen deres veier. Igjen finner jeg at lønnsgruppe 2 bryter med hovedretningen. De hadde relativt sett mindre avvik mellom andel pott og andel lønnsmasse enn de andre. Forklaringen på avviket fra hovedtendensen er fremdeles knyttet til resultatet for driftsstillingene. Disse opplevde også at de fikk ut mindre av potten

enn lønnsmassen skulle tilsi. Men avviket var mindre enn for øvrige stillinger innen lønnsgruppa.

Resultatet stemmer tildels overens med fordelingen for staten for øvrig. Tendensen med at høyere lønnete stillinger får større del av potten var den samme. Sammenligningen viser imidlertid ennå større steg i den retningen ved UiO enn i staten for øvrig. I staten sett under ett fikk ansatte som hadde lønnstrinn 42 eller mer større andel av potten enn de utgjorde av lønnsmassen (Jordfald 2004:115). Ved UiO fikk ansatte under lønnstrinn 50 mindre andel av potten enn de utgjorde av lønnsmassen. Man måtte altså lenger opp i lønnshierarkiet ved UiO for å få et positivt forhold mellom andel pott og lønnsmasse enn man måtte i staten som sådan.

Stipendiatene fordelte seg stort sett innenfor lønnsgruppen middels. Siden stipendiater ble kraftig nedprioritert satte dette tydelige spor. Rekrutteringsstillinger utgjorde ca 10 prosent av lønnsmassen ved UiO. Stipendiatene utgjør derfor forklaringen på avviket mellom andel lønnsmasse og andel av pott for lønnsgruppe 3. Det at stipendiatene hadde tilnærmet ingen sjanse til å få lønnsopprykk trakk ned målet for sannsynligheten gruppen som helhet hadde til å få lønnsopprykk. Av dette følger det at øvrige ansatte i gruppen hadde større sannsynlighet til å få lønnsopprykk enn det tallet viser.

Førsteamanuenser tilhører høylønnsgruppen slik den er definert her. Jeg har tidligere vist at førsteamanuensene ble nedprioritert i forhandlingene. Dermed har det gode resultatet for høylønnsgruppen skjedd på tross av nedprioriteringen av dem, og på grunn av prioritering av andre høylønnsgrupper. Da i særdeleshet ledere og professorer.

At høylønnsgruppa fikk flest og mest i tillegg er ikke overraskende. Det sammenfaller i høy grad med de prioriteringer som både arbeidsgiver og akademikerorganisasjonene hadde fremmet. Av samme grunn er det heller ikke overraskende at sjansen for å få tillegg og størrelsen på tilleggene øker med stigende plassering i lønnshierarkiet. Imidlertid representerer tallene for gruppen lav til middels lønnete et brudd med denne logikken. Jeg ville ha forventet at denne gruppen hadde plassert seg mellom lønnsgruppen lav og lønnsgruppen middels både med hensyn til sannsynlighet for å få tillegg og gjennomsnittelig lønnsøkning. Likevel rokker ikke noen ujevnheter for lønnsgruppe 2 ved konklusjonen om at hvordan man gjorde det i de lokale forhandlingene var avhengig av hvilken lønnsgruppe man tilhørte.

Drøftelsen knyttet til driftstillingene antyder at det kan ha noe å si hvor man var tilsatt. Ulike enheter kan ha ulik forståelse av hvilke ansattgrupper som bør prioriteres. Et annet forhold er at stillingsstrukturen innen enheten kan påvirke sjansene for lønnsopprykk innenfor ulike stillingsgrupper. Driftstillingenes dominerende posisjon som den desidert største stillingsgruppen innenfor Teknisk avdeling gjorde at det var gode sjanser for å få lønnstillegg selv om man tilhørte lønnsgruppe 2. Ledere ble prioritert også ved Teknisk avdeling, men konkurransen fra professorene var mindre tilstedeværende her på grunn av hensynet til pro rata til enhetene. Samtidig fungerer ikke strukturene deterministisk. Partenes prioriteringer og krav spiller naturlig nok en rolle. Driftspersonalet ved Teknisk avdeling har således fått hjelp av både strukturelle forhold og at NTL har kjempet hard for at de skal få tillegg.

Resultatene for lønnsgruppe 2, sammen med det faktum at andelen som tilhørte lavlønsgruppa gikk ned fra 2,1 prosent til 1,9 prosent som resultat av forhandlingene, antyder at normer om lønnsutjevning også kan ha vært virksomme ved UiO. Imidlertid er det vanskelig å komme utenom at den største delen av lønnstilleggene har gått til høylønsgruppene. Det er derfor grunn til å tro at andre normer og mekanismer for lønnsfordeling i høyere grad var aktive ved UiO. Data fra intervjuene⁴ gir støtte for en slik konklusjon.

Jeg har nå presentert lønnsfordelingene etter lønnsnivå for universitetet som helhet. I teorikapitlet har jeg presentert en arbeidshypotese om at inndeling i flere forhandlingsområder kan føre med seg ulik praksis ved ulike deler av universitetet. Jeg skal derfor se litt nærmere på om forhandlingsresultatet ved Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet skilte seg fra innretninger for UiO på vesentlige punkter

Stillingsstruktur gjør seg også gjeldende ved både Det medisinske fakultet og ved Det matematisk naturvitenskapelige fakultet. På grunn av laboratorievirksomheten har disse en god del tilsatte i lavere lønnete tekniske stillinger. Fakultetsledelsen ved disse fakultetene har påpekt at de oppfattet det som viktig å ta hensyn til fordeling mellom ulike

⁴ Jeg har gjort intervjuer med sentrale medlemmer av partenes forhandlingsdelegasjoner for å få informasjon om partenes holdninger til og opplevelse av forskjellige sider ved forhandlingene. Informantene har bidratt til å framskaffe informasjon som kan øke forståelsen av hvilke prosesser som har ligget til grunn for forhandlingsresultatet.

stillingsgrupper og balansere interessene til de ulike aktørene. Dersom arbeidsgiver skulle ta hensyn til 2fo og NTL måtte de innfri en del krav på lavere stillinger. Det matematiske naturvitenskapelige fakultet, og til dels Det medisinske fakultet, representerer 2fos kjerneområder og fagforeningen har i stor grad medlemmer i lavere og midlere tekniske stillinger. Analysen av fordelingene mellom stillingskategoriene viser at de to fakultetene faktisk prioriterte tekniske stillinger. Dette viste seg både i forhold til andel innen stillingskategorien som fikk tillegg og i forhold til andel av pott.

6.4.1 Innretningen ved Det medisinske fakultet

Innretningen ved Det medisinske fakultet kommer fram av tabell 6.6.

Tabell 6.6: Innretningen ved Det medisinske fakultet

<i>Lønnsgruppe</i>	<i>N</i>	<i>Prosent som fikk tillegg</i>	<i>Prosent av lønnsmassen</i>	<i>Prosent av potten</i>	<i>Avvik ift pro rata</i>
1. Lav	5	0		0	0
2. Lav-Middels	107	25	7	8.6	1.6
3. Middels	217	20	17.1	12.7	-4.4
4. Middels-høy	240	10	22.1	8.7	-13.4
5. Høy	483	16	48.6	69.9	21.3

Det medisinske fakultet avviker på flere punkter fra hovedtrenden for UiO. For det første gikk fakultetet ennå lenger i å prioritere høylønnsgruppen. Ansatte i lønnstrinn 50 eller mer fikk 21,3 prosentpoeng mer av potten enn hva lønnsmassen deres veide mot 16,4 prosentpoeng for hele UiO. Andelen i lønnsgruppa som fikk lønnsopprykk er betydelig mindre ved fakultetet. I dette ligger det at fakultetet har vært mer selektivt også blant de høytlønnete og gitt ett mindre utvalg høye lønnstillegg.

Det medisinske fakultet skiller seg fra alle de andre forhandlingsområdene også på et annet punkt. Lønnsklassen ”middels til høy” har fått svært dårlig uttelling. Til gjengjeld kommer lønnsgruppen ”middels” godt ut, både sett i forhold til andel som fikk opprykk. Dermed kan man vanskelig hevde at det er en lineær sammenheng mellom lønnsnivå og uttelling i forhandlingene for fakultetets vedkommende. Begge lønnsklassene har for øvrig et negativt forhold mellom andel av pott og andel av lønnsmasse. Missforholdet er sterkest for lønnsklasse 4 med 13,4 prosentpoeng lavere andel av pott enn av lønnsmassen. Når vi i

tillegg ser på lønnsgruppen "lav til middels", blir følelsen av å gå opp fjell og ned daler svært nærværende. Denne lønnsgruppen har et positivt avvik mellom andel de utgjør av lønnsmassen og hva de fikk ut av potten. I tillegg var det denne gruppen som hadde størst mulighet til å få lønnsopprykk. Slik sett bidro resultatet fra Det medisinske fakultet til å skape bildet av at lønnsgruppe 2 kom brukbart ut av forhandlingene i 2002.

Det medisinske fakultet har bare et ubetydelig antall ansatte i laveste lønnsgruppe. Ingen av de fem fikk tillegg i 2002.

6.4.2 Innretningen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Tabell 6.7 Innretningene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

<i>Lønnsgruppe</i>	<i>N</i>	<i>Prosent som fikk tillegg</i>	<i>Prosent av lønnsmassen</i>	<i>Prosent av potten</i>	<i>Avvik ift pro rata</i>
1. Lav	1	0	-	0	0
2. Lav-Middels	78	37	5	7.5	2.5
3. Middels	290	11	22.2	8.6	-13.6
4. Middels-høy	148	16	12.8	7.7	-5.1
5. Høy	545	19	58.6	76.2	17.6

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet fulgte hovedtendensen ved universitetet. Men prioriteringen av høytlønnete var en antydning sterkere. Den positive differansen mellom andel pott og andel lønnsmasse var 1,2 prosentpoeng høyere enn ved universitetet. Andelen av høytlønnete som fikk tillegg var 19 prosent ved fakultetet og 21 prosent ved hele universitetet. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ga altså større tillegg til færre. En parallell til Det medisinske fakultet, men i mindre format.

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet var det bare en person som havnet i den laveste lønnskategori. Vedkommende fikk ikke tillegg.

Sammenhengen mellom lønnsnivå og mulighetene for å få lønnsopprykk er mulig å spore ved dette fakultetet. Den er imidlertid ikke komplett lineær. Som ved de andre forhandlingsstedene, ligger lønnsgruppen "lav til middels" krøll på ledningen. Lønnsgruppa hadde et positivt avvik mellom andel lønnsmasse og andel av pott på 2,5 prosentpoeng. Det var bare denne og lønnsgruppen "høy" som fikk mer enn pro rata. Dessuten fikk 37 prosent

av dem som tilhørte gruppa lønnsopprykk. De to neste lønnsgruppene hadde henholdsvis 11 og 16 prosent av sine inne i protokollen.

6.5 Fordeling av lønnsopprykk etter tilsettingsforhold

Tilsettingsforhold ved UiO kan grovt deles inn i fire kategorier: fast, midlertidig, vikar eller åremålstilsatt. Fordelingen i henhold til tilsettingsforhold er illustrert ved tabell 6.8.

Tabell 6.8 Fordeling av lønnsopprykk etter tilsettingsforhold]

<i>Tilsettingsforhold</i>	<i>N</i>	<i>Gjennomsnitt lønnstillegg</i>	<i>Største lønnstillegg</i>
1 Fast	3596	8087	109896
2 Midlertidig	2410	317	49500
3 Vikar	19	400	7608
4 Åremål	8	11075	88596
Alle tilsettingsforhold	6033	4963	109896

Midlertidig ansatte og vikarer hadde en markert dårligere mulighet til å få lønnstillegg enn fast ansatte. Gjennomsnittelig ble det gitt lønnstillegg på kr 317 til midlertidig ansatte sammenlignet med kr 8 087 for fast ansatte alle ansatte sett under ett. Midlertidig ansatte som fikk tillegg fikk nødvendigvis ikke dårlige tillegg. Høyeste tillegg til en midlertidig ansatt var på kroner 49 500. Legger man åremålstilsatte i samme gruppe, var høyeste tillegg 88 596. Det siste kan kanskje synes noe underlig, men tatt i betraktning at åremålstilsettinger normalt brukes for høyere normerte stillinger, faller dette sammen med det generelle bildet fra forhandlingene ved UiO. Blant de midlertidig ansatte som fikk tillegg var gjennomsnittstillegget på 20 134, mens fast ansatte hadde i gjennomsnitt 28 096 i lønnstillegg. I forbindelse med lønnsforhandlinger er det likevel klart at det er lite gunstig å ha en midlertidig stilling. Midlertidige utgjorde 40 prosent av de ansatte, men fikk kun 2,6 prosent av forhandlingspotten.

Selv om tallene viser noe variasjon mellom forhandlingsstedene er hovedkonklusjonen den samme. Midlertidig ansatte får en mikroskopisk andel av potten sammenlignet med den andel av lønnsmassen som de genererer.

Det at det er vanskelig for midlertidige ansatte å nå opp i prioriteringene ved lokale lønnsforhandlinger er knyttet til tre forhold. For det første er det et spørsmål om hva som er den beste anledningen for lønnsjustering. Mange av de midlertidige stillingene er knyttet

til ekstern finansierte prosjekter. Siden hovedregelen er at midlene bevilges for et år av gangen, er tilsettingsperiodene for prosjektansatte også fastsatt for et år av gangen. Midlertidig ansatte kan få deres lønn justert administrativt ved hver forlengelse av kontrakten. Derfor ser ikke arbeidsgiver noen grunn til å prioritere midlertidig ansatte i forbindelse med lønnsforhandlingene. De har jo likevel gode muligheter til å bevilge lønnstillegg til de i midlertidige kontakter som de ønsker, når de ønsker det. Siden tilsettingsperiodene ofte ikke er mer enn et år av gangen, gir det jevnlig muligheter for å vurdere lønna til den enkelte. Og det uten innblanding fra fagforeningene.

Den andre forklaringen på at det kun faller smuler til midlertidig ansatte er i slekt med det første punktet. Forskerforbundet og NTL hadde sterk retorikk i forhold til at stipendiater var en del av lønnmassen, og at de derfor måtte få del i lønnopprykkene. Arbeidsgiver på sin side mente at stipendiater allerede ved tilsetting var tilgodesett med en sjenerøs lønns plassering og at de automatisk ville få en lønnutvikling i stillingen. De ønsket derfor ikke å prioritere stipendiater i forhandlingene. Nå hadde i praksis ikke fagforeningene levert inn mange prioriterte krav på stipendiater. Så det var ikke noe massivt press på vegne av denne gruppen. Når stipendiater utgjør i overkant av 10 prosent av de ansatte, gir lav prioritering av gruppen klare utslag i det endelige resultatet.

For det tredje er sannsynligvis et flertall av de midlertidige ansatte uorganiserte (Stokke, Evju et al. 2003:38). Derfor har de ingen talsmann blant fagforeningene. Tvert i mot vil fagforeningene motsette seg et hvert forslag om lønnstillegg til uorganiserte. Summen av disse forholdene gjør at det er lite press for at personer i midlertidige stillinger skal oppnå lønnsopprykk i de årlige lønnsforhandlingene.

6.6 Fordeling av lønnsopprykk etter kjønn

I september 2002 var gjennomsnittelig månedslønn for kvinner 90 prosent av gjennomsnittelig månedslønn for menn ved UiO. De sentrale partene la føringer om at de lokale forhandlingene skulle bidra til å fjerne kjønnsbetingete lønnsforskjeller. I Hovedtariffavtalen for staten tilrådte de sentrale partene at kvinner burde få en større andel av potten enn pro rata tilsa. Ved Universitetet i Oslo gikk det ikke helt slik. Menn hadde 56,5 prosent av lønnsmassen, men fikk med seg 60,7 prosent av potten. Kvinner hadde

43,5 prosent av lønnmassen, men fikk kun 39,3 prosent av potten. Målsettingen i Hovedtariffavtalen om at kvinner skulle få mer enn pro rata ble altså ikke innfridd. Tvert i mot ble andel av pott lavere enn pro rata. Arbeidsgiversiden ga ikke uttrykk for å være skuffet over dette. Fagforeningene på sin side var opprørt over at det ikke var mulig å bli enige om et resultat som innfridde målsetningen om å prioritere kvinnene.

Nå hadde ikke kvinner noen dårligere sjanse til å få lønnsopprykk enn menn. 19 prosent av kvinnene fikk lønnsopprykk i 2002 mot 17 prosent av mennene. Imidlertid fikk menn gjennomgående større lønnstillegg enn kvinner. Gjennomsnittlig lønnstillegg for menn var kr 33 340 mens det for kvinner var kr 23 326. Mindre enn pro rata til kvinner og lavere gjennomsnittstillegg for kvinner enn for menn peker i retning av at lønnsgapet mellom kvinner og menn kan ha blitt større på grunn av de lokale forhandlingene. Var så det tilfellet?

For å ta det siste først. Ved å analysere fordelingen på stillingskategorinivå vil vi se at avviket i gjennomsnittstilleggene er en refleks av stillingsstrukturen. Dette er vist i tabell 6.9.

Tabell 6.9 Kvinners lønn som prosent av menns lønn målt ved gjennomsnittelig månedslønn.

<i>Stillingskategori</i>	<i>Lønns­gap før forhandling</i>	<i>Lønns­gap etter forhandling</i>	<i>Endring i lønns­gap</i>	<i>Kvinne­andel</i>	<i>N</i>
Administrative	93,6 %	93,8 %	0,2 %	70,8 %	1 088
Andre ledere	92,2 %	92,3 %	0,1 %	58,8 %	194
Bibliotek	120,4 %	120,0 %	-0,4 %	91,6 %	119
Bistillinger	97,8 %	97,8 %	0,0 %	12,3 %	269
Direktører	98,0 %	98,0 %	0,0 %	30,0 %	20
Drift	88,7 %	88,7 %	0,0 %	27,4 %	168
Kontor	134,1 %	135,0 %	0,9 %	57,7 %	97
Rekruttering	96,9 %	96,9 %	0,0 %	50,8 %	906
Tekniske	80,5 %	81,0 %	0,5 %	47,1 %	911
Vitenskapelige mellomstillinger	106,5 %	106,7 %	0,2 %	40,5 %	1 346
Vitenskapelige toppstillinger	95,8 %	95,9 %	0,1 %	19,7 %	832
Øvrige stillinger	214,4 %	215,4 %	1,1 %	72,3 %	83
UiO totalt	90,0 %	89,7 %	-0,3 %	46,3 %	6 033

Tabell 6.9 viser kvinners lønn som prosent av menns lønn målt med gjennomsnittelig månedslønn. Tallene er basert på oppgave over månedslønn fra UiOs lønssystem. Jeg har ikke kontrollert for andre forhold som for eksempel stillingsstørrelse, utdanning eller ansiennitet.

Først og fremst viser tabell 6.9 at lønnsrelasjonene mellom kjønnene varierer med stillingskategori. Kvinners lønn i forhold til menns er lavest innenfor tekniske stillinger. Kvinner i tekniske stillinger tjener i gjennomsnitt 80,5 prosent av hva deres gjennomsnittelige mannlige kollega gjør. På den andre siden av skalaen kommer øvrige stillinger med et ekstremt lønsmessig forsprang på menn ved at de i gjennomsnitt tjener 214,4 prosent av hva deres mannlige kollegaer gjør. I det siste tilfellet har vi nok et sterkt utslag av forskjeller i deltidsarbeid. Ved å bruke lønnstrinn som utgangspunkt kan effekten av deltid nøytraliseres. Imidlertid er verdien av lønnstrinn varierende og det er derfor ikke et nøyaktig mål for lønnsforskjeller. Men innenfor stillingsgrupper med relativt lite lønsspenn vil lønnstrinn som mål gi en akseptabel angivelse av lønnsnivå. Ved bruk av lønnstrinn som mål, skrumper forskjellene mellom kjønnene inn. For tekniske stillinger blir kvinners lønn 84,8 prosent av mannens, mens for øvrige stillinger blir kvinnenens lønn 148,7 prosent av mannens.

Valg av mål gir noe ulik prosentverdi for differansen mellom kvinnelønn og mannlønn. Tendensen følger imidlertid samme hovedlinje og målene peker derfor i samme retning når det gjelder status for likelønsspørsmålet ved UiO. Ingen av målene er imidlertid solide nok til kunne danne grunnlag for en endelig konklusjon på spørsmålene om det eksisterer kjønnsbetingede lønnsforskjeller ved UiO. Noen kan lese tabellen som at det kan finnes stillingsdiskriminering ved universitetet. Kvinner utgjorde en liten andel av vitenskapelige toppstillinger og blant direktørene, men større andeler av lavere stillinger i lønshierarkiet. For eksempel utgjør kvinner over halvparten blant rekrutteringsstillinger og mellomlederstillinger. Det siste kan tolkes på to måter. Tolkning en går ut på at kvinner møter et glasstak og blir forhindret fra å komme til toppen. Den andre tolkningen er mer optimistisk. Den tar utgangspunktet i at rekrutteringsgrunnlaget for toppstillinger er godt og at kjønnsfordelingen på sikt vil jevne seg ut. Mine data gir ikke grunnlag til å støtte til noen av tolkningene i og med at de kun forteller noe om et spesifikt tidspunkt og heller ikke inneholder informasjon om de mekanismer som ligger til grunn for den kjønsmessige fordelingen mellom og innen stillingene.

Dessverre kan ikke framstillingen avvise påstander om at det kan finnes direkte lønnsdiskriminering. For å kunne gjøre det trengs det en mer omfattende analyse hvor det kontrolleres for faktorer som for eksempel stilling og ansiennitet. Det er imidlertid interessant at innen stillingskategorien administrative saksbehandlere er kvinner i klart flertall, men likevel har de lavere lønn enn menn. Dette er en relativt stor stillingskategori

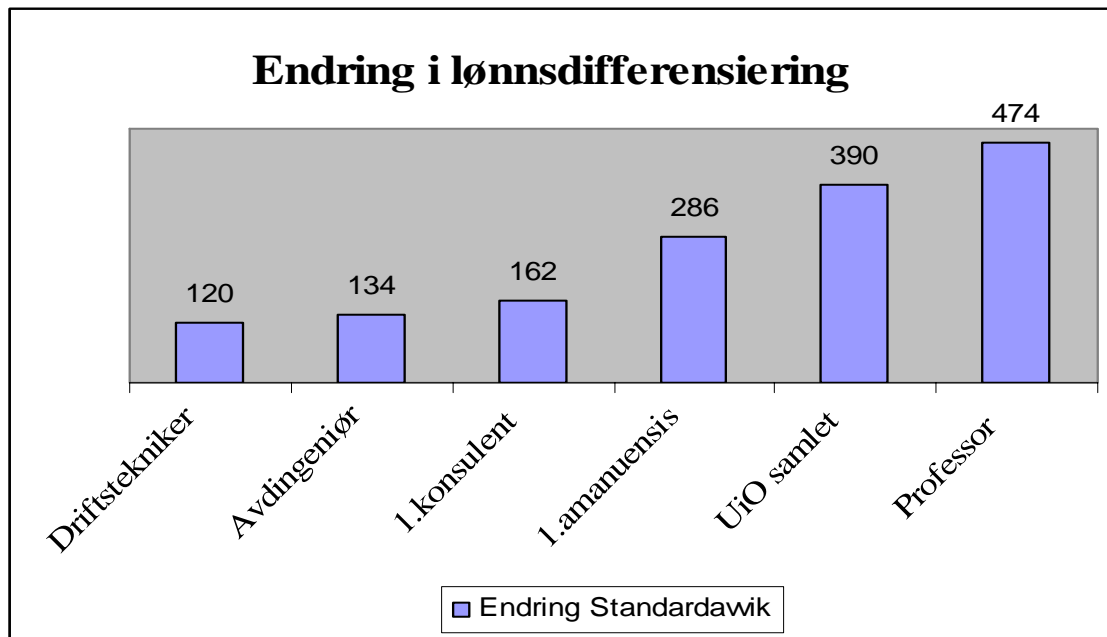
som spenner fra enklere saksbehandleroppgaver til kompliserte rådgivningsfunksjoner. Lønsspennet blir også relativt stort med et potensial for lønndiskriminering både innenfor den enkelte stillingskode, men også ved tildeling av stillingsopprykk.

Vi kan lese av tabellen at lønnsfordelingen etter forhandlingene har gitt en mindre økning i lønnsgapet mellom kvinner og menn. Økningen er i sin helhet knyttet til en reduksjon i kvinnelige bibliotekansattes lønnsforsprang. For alle andre stillingskategorier ble lønnsgapet redusert eller uendret. Endringene er imidlertid små, og det er rimelig å konkludere med at denne forhandlingsrunden hadde liten innvirkning på likelønnsproblematikken ved UiO. Sett i forhold til de sentrale partenes offensive målsetning var dette lite tilfredsstillende. Men må samtidig sies å være forståelig med tanke på at likelønn ikke var noe eksplisitt kriterium i den lokale lønnspolitikken. I praksis var en rekke andre hensyn rangert høyere enn likelønn for alle parter. Arbeidsgiver var mest opptatt av sine prioriteringer av professorer og ledere, og generelt at lønnsopprykk ble brukt som belønning for god innsats. Fagforeningene hadde størst fokus på å oppnå pro rata for egne medlemmer og dermed på stillingsgrupper som dominerte blant medlemmene. Kjønn var nødvendigvis ikke uviktig. Det ble bare en av flere faktorer som skulle samordnes. Dermed fikk ikke likelønn det spesielle fokuset som ville vært nødvendig for å få til markerte endringer.

6.7 Effekt på lønnsspredningen ved UiO

Jeg har allerede påvist at lønnsstilleggene ble fordelt særdeles selektivt. Den naturlige konsekvens av det vil være at lønnsforskjellende ved UiO vil øke. Men ulikheter i dette oppgjøret kan teoretisk sett ha blitt brukt som et middel for å rette opp skjevheter i lønnsfordelingen som lå der før forhandlingene. Den første situasjonen kan påvises ved at vi får en økning i standardavviket for gjennomsnittelig lønn fra før til etter forhandlingene. Motsatt vil en reduksjon i standardavviket indikere at det siste kan være tilfellet.

Figur 6.7 Endring i lønnsdifferensiering målt ved endring i standardavviket til gjennomsnittlig lønn for utvalgte stillinger.



Endring i lønnsdifferensieringen ved UiO er illustrert i figur 6.7. Standardavviket for månedslønn økte med 390 fra 10 315 til 10 705 for universitetet som helhet. Jeg konkluderer derfor med at de lokale forhandlingene ved Universitetet i Oslo i 2002 førte til økte lønnsforskjeller. Spørsmålet er om disse økte forskjellene er knyttet til at forskjellene mellom stillingsgrupper økte, eller om det også er økte forskjeller innen de ulike stillingsgruppene. Jeg har tidligere vist at vitenskapelige toppstillinger og lederer var prioritert og at det var disse gruppene som stakk av med de største tilleggene. Det er derfor nærliggende å tro at økningen i lønnsdifferensieringen er knyttet til økte forskjeller mellom stillingsgrupper. Imidlertid er det ikke utenkelig at det også kan være økt lønnsdifferensiering innen en stillingskategori. Den offisielle lønnspolitikken med sin vekt på jobbutførelse og resultater predikerer en slik mulighet. La oss derfor se nærmere på noen av stillingene. Viss endringen i standardavviket er større for UiO samlet enn den er for de enkelte stillingene vil jeg tolke det dit hen at forskjeller mellom stillinger har størst betydning for lønnsbredningen.

Vi ser av figuren at alle de utvalgte stillingene har hatt en økning i lønnsbredningen. Av disse er det kun professorene som har en større økning i lønnsbredningen enn for universitetet som helhet. Lønnstilleggene til professorene var gjennomgående store og når et mindretall fikk tillegg er økt differensiering mellom

stillingsinnehaverne et sannsynlig resultat. Nå var det ikke bare innenfor professorgruppen at det var få som fikk. Tvert i mot var andelen som fikk tillegg innenfor de andre stillingskategoriene mindre enn for professor. Det samme var størrelsen på tilleggene. Dermed er det ikke overraskende at endringen i lønnsfordelingen er mindre for de andre stillingene. Konklusjonen på spørsmålet om økningen er knyttet til forhold mellom eller innen stillingskategorier er derfor klar. Økningen er i hovedsak knyttet til økte forskjeller mellom stillingskategorier. Imidlertid har også økte forskjeller i lønn innenfor de enkelte stillingene bidratt.

7 Konklusjon

I kapittel 2 presenterte jeg noen spørsmål som jeg ønsket å finne svar på i denne hovedoppgaven. I dette kapitlet vil jeg oppsummere og drøfte analysene jeg har foretatt i foregående kapitler i lys av spørsmålene fra kapittel 2.

7.1 Normer:

I kapittel 2 spurte jeg om og hvordan normer for rettferdig lønn påvirket lønnsforhandlingene ved UiO. Jeg uttrykte også en interesse for å finne ut hvilke normer for lønnsfordeling som var virksomme.

Hvis vi skal ta utgangspunkt i fordelingen av potten ved UiO i 2002, er det lite som tyder på at det er noen av aktørene som har ønske om at lokal lønnsforhandlinger skal bidra til lønnsutjevning. Tvert i mot peker en sterk selektiv fordelingsprofil med økt lønnsdifferensiering som resultat at andre normer har vært virkefulle ved forhandlingene.

Kriteriene for lønnsopprykk heller også i retning av andre fordelingsnormer enn lønnsutjevning. Økning av relativ lønn for vitenskapelig personale har vært nevnt spesifikt av flere informanter både på arbeidsgiver og arbeidstakersiden som en viktig målsetning. Både arbeidsgiver og akademikerorganisasjonene har kjørt sterk argumentasjon for at innsats og resultater skal være hovedgrunnlaget for tildeling av lønnsopprykk.

Imidlertid er ikke ideen om lønnsutjevning feid helt ut av lønnsforhandlingene. Både NTL og 2fo argumenterte for lønnsopprykk til lavlønsgrupper. Til dels har dette også lyktes i forhold til at resultatet viser at relativt mange i lavere og midlere lønnsnivå har fått tillegg. Begge disse fagforeningene har kjørt hardt ut mot de store tilleggene som ble gitt til enkeltpersoner. Til dels har de også fått støtte fra Forskerforbundet i forhold til noen av de verste utslagene.

Det har formelt vært enighet om kriteriene for tildeling av lønnsopprykk. Men det har også vært stor uenighet om i hvilken grad disse virker legitimerende for store lønnsopprykk til et begrenset utvalg av personer. På den ene siden er man enige om at innsats og resultater er legitime begrunnelser for at noen skal prioriteres framfor andre. På den andre siden var det klare konflikter knyttet til om hvilken generell rett de enkelte hadde til en lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger. I det siste lå betraktninger beslektet med lønnsutjevningsargumenter til grunn. Fra enkelte fagforeninger ble det hevdet at alle hadde en rett på en lønnsutvikling selv om de ikke var inkludert i gruppen fremragende. Flere av konfrontasjonene mellom arbeidsgiver og spesielt NTL hadde sitt utspring i uenighet om dette spørsmålet. Slikt sett kom ulike syn på hva som ligger i begrepet rettferdig lønn til å skape konfliktfylte situasjoner i forhandlingene.

Konklusjonen blir derfor at flere fordelingsnormer lever side om side og gir et potensial for konflikter i forhandlingene. Resultatene antyder at normer om at utdanning og resultater må gi større relativ uttelling lønnsmessig har en noe sterkere posisjon enn normer om lønnsutjevning. Rent allment er også inntrykket at partene hadde en mer instrumentell enn normativ tilnærming til prioritering av kandidater. Dette gjaldt også for NTL og 2fo. De skilte seg ikke vesentlig fra de andre aktørene i og med at også deres definisjon av et godt krav var knyttet til kandidatens kompetanse og jobbutførelse. Slikt sett var fordelingsnormene mindre sentrale for fagforeningene i de lokale forhandlingene enn hva de var på nasjonalt plan.

7.2 Fordelingsprofil

Jeg viste i kapittel 2 til at flere forskningsrapporter om lokale forhandlinger i staten har delt partenes fordelingsstrategier i to prinsipielt motstridende strategier. Den første strategien er betegnet som en selektiv strategi hvor lønnsporten fordeles med store tillegg

til få personer. Den andre strategien er betegnet som en ekstensiv strategi hvor lønnsporten fordeles med små tillegg til mange. Med bakgrunn i min drøfting av tidligere forskning antydet jeg en hypotese om at universitetet hadde en selektiv fordelingsstrategi.

Analysene av lønnsdataene støtter klart en slik hypotese. Jeg viste i kapittel 6 at kun 18 prosent av de ansatte ved universitetet hadde fått lønnsopprykk i de lokale forhandlingene i 2002. Dette stod i klar kontrast til et gjennomsnitt for statlige virksomheter på 58 prosent av alle ansatte. De fleste av dem som fikk tillegg ved UiO fikk store tillegg. Det høyeste tillegg var på kr 109 900 mens gjennomsnittstillegget var på kr 28 417. Konklusjonen er derfor entydig at UiO hadde en sterk selektiv fordelingsprofil dette året.

Den selektive profilen ved UiO kom fram på to måter. For det første gjennom at utvalgte stillingskategorier fikk en stor andel av potten på bekostning av de andre stillingskategoriene. De stillingene som var klart prioritert var ledere og vitenskapelige toppstillinger. En større andel av stillingsinnehaverne i de prioriterte stillingskategoriene fikk tillegg sammenlignet med de andre stillingskategoriene. Likeledes var lønnstilleggene gjennomgående høyere for de prioriterte gruppene.

For det andre var det innenfor hver stillingskategori kun en mindre andel som fikk tillegg. Dette gjaldt også innenfor de prioriterte stillingskategoriene, selv om sannsynligheten for tillegg av noe størrelse var betydelig større for dem.

7.3 Innretning:

Lokale lønnstillegg i staten går primært til dem som er plassert høyt i stillings- og lønnshierarkiet. Det er kjernen i hypotesen som jeg antydet etter at jeg i kapittel 2 hadde drøftet tidligere forskning på lokale lønnsforhandlinger i staten. Presentasjonen i kapittel 6 av fordelingen av lønnsopprykk viste at hypotesen passet godt for UiO. Faktisk gir dataene grunnlag for å hevde at UiO går lenger i så måte enn hva som ellers gjelder for staten. På et område var det imidlertid ingen avvik av betydning mellom universitetet og resten av det statlige forhandlingsområdet. Det gjaldt i forhold til fordelingen mellom fagforeningene.

Fagforeningene hadde ulike tilnærminger til hvordan de ønsket at oppgjørets innretning skulle være. Imidlertid var det en fordelingsindikator som overskygget alle andre. Det var at fagforeningene målte sin suksess i forhold til om de oppnådde pro rata.

Med andre ord at de fikk like stor andel av potten som den andel egne medlemmer utgjorde av universitetets lønnsmasse. Det var ingen tvil om at iallfall de tre store hadde suksess i så måte. For NTL og Forskerforbundet sin del var det også hevet over enhver tvil at de hadde fått til betydelig mer enn det. For de andre fagforeningene var tallene mer usikre, men informantene meldte alle om positive resultater for egen organisasjon.

Nå ligger det i nullsumspillet natur at når noen får så er det andre som ikke får. En implikasjon av fordelingen mellom fagforeningene var derfor at uorganiserte hadde små sjanser til å få lønnsopprykk. De uorganiserte sin lønnsmasse fungerte i praksis som en buffer for fagforeningene og reduserte betydningen av fagforeningskonkurransen om lønnsmidlene.

Om fagforeningene var fornøyd i relasjon til egen pro rata, var bildet mer nyansert i forhold til andre fordelingsindikatorer. NTL hadde klart å få til en noe mer ekstensiv fordeling for sine medlemmer enn hva som gjaldt de andre fagforeningene og universitetet som helhet. Imidlertid var den helhetlige profilen ved UiO langt fra hvordan NTL ønsket det. Heller ikke 2fo var fornøyd med den helhetlige profilen ved UiO. Forskerforbundet hadde større grunn til å være fornøyd. Profilen var på linje med deres uttalte lønnspolitikk, men de var kritiske til enkeltelementer ved resultatet.

Innretningen var sterkt elitistisk. Det var i første rekke de ypperste innenfor vitenskapelige toppstillinger og blant ledersjiktet som skulle få tillegg. Om det var de ypperste som faktisk fikk lønnsopprykk har ikke jeg nok data på. Men resultatet viser at ledere og vitenskapelige toppstillinger fikk de høyeste tilleggene, og at de stakk av med brorparten av potten. Taperne var stipendiater og ansatte i lavere kontorstillinger. Lønnsnivået er knyttet til stillingen. Derfor finner vi en parallell mellom fordeling til stillingsgrupper og fordeling til lønnsgrupper. Hovedtendensen var at sjansen for å få tillegg og størrelsen på tilleggene økte med høyere plassering i lønns- og stillingshierarkiet.

7.4 Status Quo i forhold til likelønn mellom kjønnene

Kvinner ved UiO tjente i september 2002 i gjennomsnitt 90 prosent av hva menn tjente. Analysene mine gir ikke grunnlag for å konkludere i forhold til om det finnes noen form for lønnsdiskriminering på bakgrunn av kjønn ved Universitetet i Oslo. Jeg tar heller

ikke stilling til hva som ligger til grunn for gapet i lønn mellom kvinner og menn. Imidlertid konstaterer jeg at differansen finnes, og at det er et spørsmål som fortjener spesiell oppmerksomhet. Dessverre er det også et spørsmål som krever mer konsentrert innsats enn det som kan gis i et hovedfagsprosjekt om lokale lønnsforhandlinger. Jeg har derfor nøydt meg med å finne ut hvordan kvinner kom ut av de lokale lønnsforhandlingene ved UiO.

Hovedtariffavtalen oppfordret de lokale partene til å tildele kvinner mer enn pro rata i de lokale lønnsforhandlingene. Dette skjedde ikke ved UiO. Kvinner fikk mindre andel av lønnsporten enn hva de utgjorde av lønnsmassen og gapet mellom kvinners lønn i forhold til menns lønn økte noe som en følge av lokale forhandlingene. Analyser på stillingsnivå viste at økningen i lønnsgapet var knyttet til en reduksjon i kvinnelige bibliotekansattes forsprang på deres mannlige kollegaer. For alle andre stillingskategorier gjaldt det at avstanden i lønn mellom kvinner og menn ble redusert. Endringene var imidlertid små og lønnsforhandlingene ved UiO endret derfor ikke nevneverdig status i forhold til likelønn mellom kjønnene.

7.5 Økt lønnspredning ved UiO

Drøftingen i kapittel 2 ledet fram til en forventning om at forhandlingen ville føre til økt lønnspredning ved universitetet. Analysene i kapittel 6 viste at en klar effekt av de lokale lønnsforhandlingene var økt lønnspredning ved UiO. Jeg viste til at lønnsdifferansene hadde økt både mellom og innen utvalgte stillinger. Men økningen var størst mellom stillingene. Det siste er ikke overraskende med tanke på hvor forskjellig prioritet de ulike stillingsgruppene fikk i forhandlingene.

7.6 Forhandling

7.6.1 Stor variasjon i partenes strategi og forhandlingstaktikker

I kapittel 2 formidlet jeg et syn om at taktikker er å forstå som atferd eller handlingsvalg som har til hensikt å føre forhandlingen mot ønsket resultat (Gustafsson 1979:58). Strategi er enkelt forklart en plan for hvordan aktørene vil handle i ulike beslutningssituasjoner. I lys av dette kan fagforeningens strategi og taktiske atferd oppsummeres i tre kategorier.

1. Kritisk innstilling til arbeidsgiver. Aktiv og pågående forhandlingsstil med veksling mellom overtalende og tvingende taktikker. NTL var eksponent for denne forhandlingsstilen.
2. Delvis kritisk innstilling til arbeidsgivers prioriteringer av enkelte personer, men forhandlingsstil preget av troen på det gode argument. Hovedvekt på overtalende taktikker, men med noe innslag av tvingende taktikker. Forskerforbundet var eksponent for denne stilen.
3. Ukritisk innstilling til arbeidsgiver og vekt på dialog. Forhandlingsstil var preget av bruk av overtalende taktikker, i hovedsak gjennom prosedering av egne krav. 2fo var eksponent for denne stilen.

Arbeidsgiver sin forhandlingsatferd tok utgangspunkt i at de oppfattet at de var bedre skikket til å vurdere kvaliteten på lønnskrav enn fagforeningene. De hadde initiativet ved at de skulle presentere tilbudene, og de brukte dette til deres fordel. Dette var et av arbeidsgivers viktigste strategiske og taktiske våpen. Spesielt første tilbud ble utformet med stor vekt på arbeidsgivers prioriteringer og med større innslag av rene arbeidsgiverkrav enn av rene fagforeningskrav. På den måten sikret arbeidsgiver ønsket profil på lønnsoppykkene. Dette var gjennomgående for alle tre forhandlingsstedene.

7.6.2 Fagforeningskonkurransen

Fagforeningskonkurransen virket hemmende på samarbeid mellom fagforeningene. Denne konkurransen la grunnlag for konflikt over tre dimensjoner:

1. Fordeling mellom fagforeningene (pro rata).
2. Fordeling mellom stillingskategoriene.
3. Fordeling mellom personer innen stillingskategoriene.

Drøftingen la grunnlaget for å konkludere med at konkurranseelementene hadde ulik effekt for de forskjellige fagforeningene. NTL organiserte ansatte fra alle stillingskategoriene og sto derfor i direkte konkurranse med alle de andre fagforeningene på alle tre dimensjonene. De andre foreningene konkurrerte i liten grad om samme stillingsgrupper og hadde et bedre utgangspunkt for samarbeid ved at de kun konkurrerte i forhold til dimensjon 1 og 2. Det uskreve prinsippet om tilnærmet pro rata fordeling til enheter og stillingskategorier dempet betydningen av konkurranse over disse to dimensjonene.

Fagforeningene klarte å samarbeide om å hive uorganiserte ut av tilbudslister. Dermed klarte de også å dempe effekten av fagforeningskonkurransen ved å skape rom for at alle fagforeningene kunne oppnå pro rata eller mer.

7.6.3 Betinget samarbeid mellom arbeidsgiver og fagforeningene

Den omforente lønnspolitikken la grunnlaget for at konfliktnivået mellom arbeidsgiver og fagforeningene var moderat. Enighet om kriteriene for opprykk gjorde at det var en stor andel dobbeltkrav, noe som gjorde at partene ble enige om 75-80 prosent av potten uten de helt store diskusjonene. Alle informantene fremhevet at temperaturen ikke var høyere enn den burde være tatt i betraktning at det var forhandlinger.

Fagforeningene hadde ulike forutsetninger for å samarbeide med arbeidsgiver. Forskerforbundet og arbeidsgiver hadde ofte sammenfallende prioriteringer, mens NTL i større grad opplevde konflikt mellom sine og arbeidsgivers prioriteringer. 2fo havnet i en mellomstilling. De hadde på mange områder lik profil som NTL, men valgte uansett ei samarbeidslinje overfor arbeidsgiver.

Materialet er ikke entydig på hvordan partene vektla forholdet mellom sak og relasjon. Enkelte hendelser tydet på at noen av aktørene var villige til å sette relasjonene til de andre partene på styr for å oppnå kortsiktige gevinster i sak. Både spørsmålet om lekkasjer fra forhandlingene og arbeidsgivers opptredende i starten av forhandlingene ved forsøksfakultetene kom inn i denne kategorien. Men informantene gav også uttrykk for ønsker om å ha gode relasjoner til de øvrige partene. Hovedkonklusjonen er derfor at dette er en kontinuerlig prosess og at balansen vurderes mer eller mindre bevisst i hver enkelt valgsituasjon.

7.6.4 Balansert forhandlingsstyrke

Datamaterialet mitt gir ikke noe entydig svar på hvem som hadde mest makt i forbindelse med forhandlingene i 2002. Imidlertid har jeg identifisert noen faktorer som bidrar til å gi ulike parter innflytelse i forhandlingene. Disse faktorene er ikke statiske størrelser og partene kan til dels påvirke dem gjennom egne valg.

Arbeidsgiver fikk innflytelse i forhandlingene gjennom

- Regi og styring av forhandlingsprosessen
- Kontroll av forhandlingsgrunnlaget gjennom presentasjon av tilbud og at andelen av pott som ble utdelt i første runde var såpass stor som 60 prosent
- Informasjons- og saksbehandlingskapasitet
- Fagforeningskonkurransen

Fagforeningene fikk innflytelse i forhandlingene gjennom:

- Størrelsen
- Kompetanse om spilleregler og forhandlingstaktikk
- Det gode argument
- Samarbeid

7.7 Fakultetsvise forhandlinger

UiO gjennomførte i 2002 et forsøk med å delegere forhandlinger til fakultetsnivå. I den forbindelse ble det valgt ut to forsøksfakultet: Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Et viktig formål med min analyse har vært å finne ut om delegering av forhandlinger til fakultetsnivå kan føre til forskjeller i partsforhold, lønnspolitikk og fordeling av lønnstillegg ved UiO.

7.7.1 Forsøksfakultetene skiller seg fra resten av universitetet

Det var en sterkere selektiv fordeling av potten ved begge forsøksfakultetene enn det var ved UiO sett under ett. Begge fakultetene hadde også en forsterket profil med hensyn til både stillingskategorier og lønnsgrupper. Prioriteringen av vitenskapelige toppstillinger og ledere var enda tydeligere enn hva som var tilfelle for resten av universitetet. Og det var stipendiater og førsteamanuenser som i hovedsak betalte for gildet. For andre stillingsgrupper hadde de to fakultetene noen avvik. Ved Det medisinske fakultet kom ansatte i tekniske stillinger godt ut av sammenligningene. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet fant jeg samme tendens i forhold til tekniske stillinger. I tillegg hadde administrative saksbehandlere fått noe høyere prioritet enn det som var tilfelle ved resten av universitetet.

Fagforeningenes uttelling varierte kraftig mellom de tre forhandlingsstedene. Andel av pott til fagforeningene kan tolkes som et uttrykk for de enkelte fagforeningenes relative styrke. I så måte varierer styrken til fagforeningene mellom de ulike enhetene på universitetet.

- Ved universitetet som helhet var rekkefølgen etter størrelse Forskerforbundet, NTL og 2fo.
- Ved Det medisinske fakultet blir rekkefølgen etter størrelse Forskerforbundet, Legeforeningen, 2fo og NTL.
- Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet blir rekkefølgen etter størrelse Forskerforbundet, 2fo og NTL.
- Ved OPA, som dekket resten av universitetet, var rekkefølgen etter størrelse NTL, Forskerforbundet og 2fo.

7.7.2 Sterkere press for å legge et managementperspektiv til grunn for tildeling av lønnsopprykk

Managementorientering innebærer at lønn er et redskap for ledelsen. Det legger vekt på måloppnåelse og insentivsystemer med bruk av prestasjonslønn som virkemiddel (Læg Reid 1995). Gjennomgangen av universitetets lønnspolitikk viser at dette perspektivet har fått noe gjennomslag i forhold til hva som skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen ved institusjonen. Samtidig stadfester lønnspolitikken (i tråd med hovedtariffavtalen) hvilke områder som er forbeholdt forhandlinger mellom likeverdige parter og hvilke som er overlatt til ledelsen å forvalte.

De lokale lønnsforhandlingene i henhold til hovedtariffavtalens punkt 2.3.3 er et uttrykk for at det tradisjonelle forhandlingsperspektivet holdes i hevd. Men samtidig har management-perspektivet fått innpass i forhold til at prestasjoner skal legges til grunn for hvem som skal få lønnsopprykk. Dette gjelder for både forhandlinger på institusjonsnivå og for forberedende forhandlinger ved universitetets enheter.

I praksis opplevde fagforeningene at det var vanskeligere å få arbeidsgiver ved fakultetene til å forstå at de i forhandlingene skulle være likeverdige parter. Arbeidsgiver la vekt på belønningsaspektene ved tildelingen av tilleggene og gav også uttrykk for at de var bedre i stand til å vurdere hvem som burde få opprykk enn det fagforeningene var. Dette kan tolkes som et uttrykk for at ledelsesperspektivene på lønn stod sterkere på fakultetene enn hva som var tilfellet ved universitetet sentralt. Imidlertid var mye av denne tankegangen allerede til stede hos universitetets sentrale ledelse og det er vanskelig å si at forberedende forhandlinger på fakultetene vil innebære en radikal endring i ledelsens orientering.

Fagforeningene stod uansett for ei linje hvor forhandlingsaspektet var det dominerende. Dette var ikke forandret selv om de aksepterte hovedlinjene i lønnspolitikken og kriteriene for lønnsopprykk som var utledet av denne. De kjørte arbeidsgiverne på fakultetene hard i forhold til dette, og forhandlingene fikk en god utvikling for alle forhandlingsstedene.

Analysen av forhandlingene i 2002 har derfor ikke avdekket at de forberedende forhandlingene har ført til at management-perspektivet har blitt mer dominerende ved UiO enn det allerede var. Hvordan utviklingen vil bli ved en utvidelse av ordningen med delegerte forhandlinger på alle fakultetene, er vanskelig å spå noe sikkert om. Presset i

retning av ledelsesperspektiver på lønn var sterkt i 2002, og det er mulig at dette presset vil bli sterkere og mer effektivt hvis alle fakultetene kjører egne forhandlinger. Hva som skjer vil også være avhengig av hvor sterke og dyktige fagforeningene på enhetsnivå vil være til å stå imot arbeidsgivers press.

7.7.3 Fakultetsvise forhandlinger gir fare for ulik lønnspolitikk mellom fakultetene

Nivået hvor beslutningene fattes vil ha innvirkning på hvilke forhold som kan ses i sammenheng (Nebben 1996:39). Dette er også tilfelle for lokale lønnsforhandlinger. Med forhandlinger på fakultetsnivå blir det vanskelig å sikre samme lønnsutvikling for samme type stilling mellom de ulike fakultetene. For eksempel er det ikke gitt at forhandlerne på fakultetsnivå klarer å samordne seg slik at det blir lik vurdering av avlønning og lønnstillegg for økonomikonsulenter. Dette gir et potensial for at praktiseringer av lønnspolitikken utvikler seg forskjellig slik at økonomikonsulenter avlønnes forskjellig avhengig av hvilket fakultet de tilhører.

Partene forutså den potensielle faren som lå i manglende koordinering mellom fakultetene og la derfor inn at en del av potten skulle holdes igjen sentralt for å rette opp eventuelle skjevheter som kunne oppstå.

Analysen av hvem som fikk lønnsopprykk viste at forhandlingsområdene prioriterte stillingsgruppene ulikt. Nå ligger det innbakt i lønnspolitikken at det skal differensieres innenfor samme stilling. Men differensieringen skal skje på bakgrunn av forskjeller i oppgaver, kompetanse og arbeidsutførelse. Slik det ligger an kan de fakultetsvise forhandlingene ha ført til at direkte sammenlignbare individer har fått ulik behandling. Imidlertid har jeg ikke detaljerte nok data til å kunne konkludere entydig om dette. En slik vurdering ville krevd informasjon om hvilke verdier som kunne tilordnes kriterievariablene for de enkelte individene. De dataene som foreligger gir imidlertid grunnlag for bekymring. Ulik behandling av samme stillingsgruppe antyder at partene praktiserer lønnspolitikken forskjellig. Informantene mente å ha observert enkelte tendenser til at stillinger ble behandlet ulikt ved forhandlingsstedene. Spesielt ble det trukket fram store sprik i vurderingene av grunnlaget for lønnstillegg til personalkonsulenter mellom fakultetene. En tilsvarende bekymring var også nevnt i referat fra partenes felles evaluering av forhandlingene. Behovet for en nærmere vurdering av de lønnspolitiske rammene og

sikring av samordning og koordinering av forhandlingsopplegget var blant evalueringens hovedkonklusjoner.

7.8 Sammenfattende konklusjoner

Betydningen av fordelingsnormer synes å ha vært svake i de lokale forhandlingene. I stedet dominerte instrumentelle føringer. New Public Management teoriens mantra om lønnsdifferensiering og resultatbasert individuell lønn hadde full hegemoni. Resultatet var en særdeles selektiv fordeling av lønnsoppykkene hvor det ble gitt mye til få. Innretningen var sterkt elitistisk med klare prioriteringer av professorer og ledere. I tillegg ble lønnsdifferensiering innenfor alle stillinger videreført. De instrumentelle føringene synes å være enda tydeligere på fakultetsnivå. En videreføring av forhandlinger på fakultetene kan derfor føre til en sterkere forskyvning fra et forhandlingsperspektiv til et managementperspektiv i den forstand at lønn som ledelsesverktøy får en sterkere posisjon.

Litteraturliste

Akerlof, G. A. (1982). "Labor Contracts as Partial Gift Exchange." Quarterly Journal of Economics **XCVII**(4): 643-569.

Barth, E. (2003). "Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn." Tidsskrift for Samfunnsforskning(3): 427-434.

Barth, E., K. O. Moene, et al. (2003). Likhet under press : utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen. Oslo, Gyldendal akademisk.

Brox, O. (1995). Praktisk samfunnsvitenskap. Oslo, Universitetsforl.

Bråten, M. (2002). Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO : med vekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat. Oslo, Fafo.

Christensen, T. and P. Læg Reid, Eds. (2001). New Public Management i norsk statsforvaltning. Den fragmenterte staten. Reform, makt og styring. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.

Det Tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, Ø. Olsen, et al. (2005). Etter inntektsoppgjørene 2005 : rapport nr 2, 2005 fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene : avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 27. juni 2005. Oslo, Statens forvaltningstjeneste Informasjonsforvaltning.

Elster, J. (1989). The cement of society : a study of social order. Cambridge, Cambridge University Press.

Fennefoss, A. and G. Høgsnes (2002). "Lønnsoppgjøret 2002: Bakgrunn, forløp og konsekvenser." Søkelys på arbeidsmarkedet **19**: 189-199.

Fennefoss, A. and G. Høgsnes (2004). "Lønnsoppgjøret i 2004." Søkelys på arbeidsmarkedet(2).

Gulbrandsen, T. (2001). "Makt og tillit." Sosiologisk tidsskrift **9**: 297-327.

Gustafsson, L. (1979). Forhandlinger. Oslo, Tanum-Norli.

Hellevik, O. (1991). Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap. Oslo, Universitetsforlaget.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, World Publ. Co.

Hoel, M., N. Lauvås, et al. (1993). Lokale lønnsoppgjør : fordelingspolitikk eller individuell belønning? Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Holden, S. and Finansdepartementet (2000). En Strategi for sysselsetting og verdiskaping : utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 23. april 1999 : avgitt til Finansdepartementet 30. juni 2000. Oslo, Statens forvaltningstjeneste Informasjonsforvaltning.

Holme, I. M. and B. K. Solvang (1996). Metodevalg og metodebruk. [Oslo], Tano.

Høgsnes, G. (1989). "Wage Bargaining and Norms of Fairness - a Theoretical Framework for Analysing the Norwegian Wage Formation." Acta Sociologica **32**(4): 339 - 357.

Høgsnes, G. (1999). Krone for krone : lønnsforhandlinger og -fordelinger. Oslo, Ad notam Gyldendal.

Høgsnes, G., Ed. (2003). Norway: From solidarity pact to fragmentation? National regimes of Collective Bargaining in transformation: Nordic trends in a comparative perspective. Oslo, Makt og demokratiutredningen 1998-2003.

Jordfald, B. (2004). Alt til noen eller noe til alle : fordeling og kriterier for lokale forhandlinger i det statlige tariffområdet. Oslo, Fafo.

Knudsen, K. (2001). "Hvor stor bør ulikheten være?" Tidsskrift for Samfunnsforskning(4): 507-536.

Kohn, A. (1993). Punished by rewards : the trouble with gold stars, incentive plans, A's, praise, and other bribes. Boston, Houghton Mifflin Co.

Korsnes, O., T. Brante, et al. (1997). Sosiologisk leksikon. Oslo, Universitetsforl.

Lysgaard, S. and R. Kalleberg (2001). Arbeiderkollektivet en studie i de underordnedes sosiologi. Oslo, Universitetsforl.

Læg Reid, P. (1995). Lønnspolitikk i offentlig sektor. [Oslo], Tano.

Læg Reid, P., P. G. Roness, et al. (2004). Organisasjonsteori for offentlig sektor : instrument, kultur, myte. Oslo, Universitetsforl.

Neale, M. A. and M. H. Bazerman (1991). Cognition and rationality in negotiation. New York, Free Press.

Nebben, E. B. (1996). Hva skjer med lønnspolitikken? : utvikling av lokale lønnsystem i offentlig sektor. Oslo, Fafo.

Nielsen, R. A., G. Høgsnes, et al. (2004). "Ulik lønn for likt arbeid? - Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn under det statistiske mikroskop." Sosiologisk tidsskrift **12**: 51-79.

Nilsen, A. and N. C. Raaum (2003). "Likestilling i arbeidslivet." Tidsskrift for Samfunnsforskning(3): 435-446.

Petersen, T. (1993). "The Economics of Organization: The Principal-Agent Relationship." Acta Sociologica **36**: 277-293.

Petersen, T. (2002). "Likestilling i arbeidsmarkedet." Tidsskrift for Samfunnsforskning **43**(4): 443-478.

Raiffa, H. (1982). The art and science of negotiation. Cambridge, Mass., Belknap Press of Harvard University Press.

Repstad, P. (1993). Mellom nærhet og distanse : kvalitative metoder i samfunnsfag. Oslo, Universitetsforl.

Rognes, J. K. (2001). Forhandlinger. Oslo, Universitetsforl.

Schøne, P. (2002). Ti år med et mer desentralisert lønssystem i staten : hva har skjedd? Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Seip, Å. A. (2002). Lokale lønnsforhandlinger i staten : lønn som personalpolitisk verktøy. Oslo, Fafo.

Stevens, C. M. (1963). Strategy and collective bargaining negotiation. Westport, Conn., Greenwood.

Stokke, T. A., S. Evju, et al. (2003). Det kollektive arbeidslivet : organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk. Oslo, Universitetsforl.

Storvik, A. E. (2003). "Likestilling i arbeidslivet - hva betyr det, og hvordan skal det studeres?" Tidsskrift for Samfunnsforskning(3): 417-426.

Walton, R. E. and R. B. McKersie (1965). A behavioral theory of labor negotiations : an analysis of a social interaction system. New York, McGraw-Hill.

Weiss, R. S. (1994). Learning from strangers : the art and method of qualitative interview studies. New York, Free Press.

Whyte, W. F. and K. K. Whyte (1984). Learning from the field : a guide from experience. Newbury Park, Calif., Sage.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.
Antall ord i denne oppgaven er 45 918.