



BIBLIOTEKARFORBUNDETS LØNNSSTRATEGI

FØRSTE UTGAVE, MARS 2019

Innhold

Innledning.....	2
1. Bibliotekarforbundets målprogram.....	3
2. Bibliotekarforbundet i tall og ansettelsesområder	3
3. BFs lønnspolitikk.....	4
4. Lønnspolitiske virkemidler	5
4.1 Sentralt tariffarbeid.....	5
4.2 Lokalt tariffarbeid.....	6
5. Tariffområdene.....	8
5.1 KS.....	8
5.2 Oslo.....	11
5.3 Stat.....	14
5.4 Spekter	17
5.5 Virke.....	18
Nyttige lenker	19

Innledning

Bibliotekarforbundet representerer rundt 1800 medlemmer, og lønnsstrategien er grunnlaget for forbundets lønnspolitiske arbeid for medlemmer på alle tariffområder og for alle stillinger.

Lønsspørsmål er noe som krever kontinuerlig arbeid året rundt. Det enkelte medlem legger selv grunnlaget ved å gjøre en best mulig jobb som profesjonell yrkesutøver for egen arbeidsgiver, ved å drive kontinuerlig kompetanseutvikling, ved å framsnakke bibliotekarkompetansen og ved å uttrykke stolthet over å være en del av bibliotekarprofesjonen.

Bibliotekarforbundets overordnede lønnspolitiske mål er å arbeide for at medlemmenes lønn avspeiler deres utdanning, kompetanse, erfaring og ansvar.^[1]

Til grunn for Bibliotekarforbundets lønnsstrategi og lønnspolitikk ligger forbundets formålsparagraf:

«Bibliotekarforbundet (BF) er et landsomfattende, partipolitisk uavhengig fagforbund. BFs formål er å arbeide for å sikre og bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, høy kvalitet i utdanningen og i utøvelse av faget. BF skal arbeide for å styrke medlemmenes rolle i arbeidslivet» (Bibliotekarforbundets vedtekter §1).

Etter innledningen om BFs målprogram og medlemsmasse omtales de viktigste lønnspolitiske virkemidlene, både på overordnet og lokalt plan. Deretter omhandles det enkelte tariffområde.

Partene på det statlige området jobber med nytt lønssystem. BFs lønnsstrategi baserer seg på eksisterende lønssystem.

Dette er første utgave av BFs lønnsstrategi. Strategien revideres årlig i etterkant av lønnsoppgjøret. Innspill innhentes blant annet fra BFs tillitsvalgte og våre tariffutvalg. Revideringer vil bli vedtatt av forbundsstyret.

Forbundsstyret håper strategien vil være til nytte for alle i Bibliotekarforbundet.

Forbundsstyret
Oslo, 26. mars 2019

¹ Se Bibliotekarforbundets målprogram.

1. Bibliotekarforbundets målprogram

Bibliotekarforbundets målprogram vedtas på landsmøtet som avholdes hvert tredje år. Målprogrammet består av fire ulike deler hvor del C. handler om medlemmenes lønnsforhold.

C. Medlemmenes lønn skal avspeile deres utdanning, kompetanse, erfaring og ansvar. Bibliotekarforbundet skal arbeide for at medlemmenes lønnsnivå og lønnsutvikling samsvarer med utdanning, kompetanse og ansvar. Bibliotekarforbundet arbeider for å sikre reallønn og for at bibliotekarers lønn samsvarer med andre yrkesgrupper med samme utdanningsnivå og/eller likt ansvar. Alle forhandlinger skal i tillegg søke å utjevne kjønnsbetingede lønnsforskjeller.

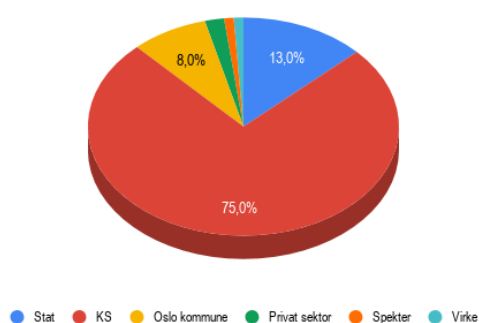
I perioden 2018-2020 vil Bibliotekarforbundet arbeide for:

- C.1 Å sikre reallønnsvekst for medlemmene.
- C.2 At forhandlingsmodellene i offentlig sektor beholder både et sentralt og et lokalt forhandlingsnivå, slik at en generell og rimelig lønnsutvikling for alle medlemmer sikres samtidig med at lokale behov ivaretas.
- C.3 Å ivareta og forsvare medlemmenes pensjonsrettigheter.
- C.4 At master, etter- og videreutdanning skal gi lønnsmessig uttelling.
- C.5 At stillingskoder innenfor et tariffområde avspeiler faktisk stillingsstruktur for å kunne sammenligne lønn og innhold i stillinger.
- C.6 At ledere får lønn i samsvar med sitt ansvar.
- C.7 Forhandlingsrett ved alle de steder der BF er representert.
- C.8 Å utarbeide en lønnsstrategi for alle tariffområder.

2. Bibliotekarforbundet i tall og ansettelsesområder

Bibliotekarforbundet organiserer bibliotekarer i både offentlig og privat sektor. De fleste av medlemmene er ansatt i kommunal sektor.

Yrkesaktive BFere fordelt på sektor



Figur 1. Medlemmer fordelt på sektor per desember 2018.

Medlemmene er bl.a. ansatt på folkebibliotek, fag- og forskningsbibliotek, skolebibliotek eller som rådgivere i departementer og fylkeskommuner med mer. 86 prosent av BFs yrkesaktive medlemmer er kvinner og 14 prosent er menn.

Bibliotekarforbundets medlemmer spenner over mange ansettelsesområder med ulike tariffavtaler. Tariffområdene har ulike systemer og mekanismer for lønnsdannelse, og utfordringene er også ulike. Felles for alle er at de bygger på kollektive avtaler og partsforhold. Felles for de offentlige tariffavtalene er også at lønnsdannelsen for de fleste skjer som en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg. For mange av BFs medlemmer skjer lønnsdannelsen kun lokalt.

Lønnsforhandlingene gjennomføres i henhold til avtaleverkene i de ulike områdene. For eksempel er det hovedsammenslutningene som har den formelle forhandlingsretten og som kan anbefale eller forkaste et forhandlingsresultat ved sentrale oppgjør i statlig sektor. I kommunal sektor (KS og Oslo kommune) samt i områdene Spekter, Virke og KA (kirken) er det derimot hovedorganisasjonenes forhandlings sammenslutninger som fører de overordnede forhandlingene. Hvert enkelt forbund i forhandlings sammenslutningene vedtar eller forkaster forhandlingsresultatet.

Hovedsammenslutningen Unio har en helt sentral rolle i lønnsforhandlingene innen de fleste sektorene, og skal ivareta Bibliotekarforbundets interesser. Dermed er det viktig at Bibliotekarforbundet jobber aktivt i Unios ulike forhandlingsutvalg og styre for å fremme medlemmenes interesser. Unio skal være den hovedorganisasjonen som best ivaretar universitets- og høyskoleutdannedes interesser ved å arbeide for høyere verdsetting av kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar. Gjennom forbundets observatørstatus i styret og forhandlingsutvalgene, er det mulighet for å få gjennomslag for krav som ivaretar medlemmenes interesser på tariffområdene.

3. BFs lønnspolitikk

BFs overordnede lønnspolitiske mål er å sikre at medlemmenes lønnsnivå og lønnsutvikling gjenspeiler deres utdanning, kompetanse, erfaring og ansvar. Bibliotekarers lønn skal samsvare med andre yrkesgrupper med samme utdanningsnivå og likt ansvar. BF har i tillegg et særlig søkelys på likelønn.

Bibliotekarforbundets målprogram for perioden 2018 - 2020 har som målsetting at bibliotekarstillinger som hovedregel skal være hele. Folkebibliotekstatistikken for 2017 viste at det jobbet 1105 fagutdannede bibliotekarer i til sammen 978 årsverk.

Videre er BF opptatt av at bibliotekarer i løpet av sin karriere alltid skal ha mulighet for karriereutvikling og løpende kompetanseutvikling. Bibliotekarer må også sikres muligheter for å utvikle sin lederkompetanse.

I inneværende landsmøteperiode har BF en egen satsing på ledere. I 2017 var det 323 fagutdannede biblioteksjefer i landets 426 kommuner. 103 kommuner hadde dermed ikke fagutdannet biblioteksjef i 2017 tross lovkrav om dette.

4. Lønnspolitiske virkemidler

For å kunne oppnå våre lønnspolitiske mål må BF jobbe på flere nivåer og i ulike sammenhenger samtidig. Å oppnå målene våre krever at BF arbeider for medlemmenes interesser på alle nivåer: sentralt-, lokalt-, sekretariat- og tillitsvalgt- og medlemsnivå. Vi vet også at anseelse har betydning for lønnsnivået. En viktig jobb for BF er dermed også å jobbe bibliotekpolitisk for å fremme viktigheten av bibliotekarers kompetanse og bidrag til samfunnet.

I det følgende skisseres de virkemidlene Bibliotekarforbundet mener er viktigst for å oppnå våre mål.

4.1 Sentralt tariffarbeid

- **Informasjonsstøtte til tillitsvalgte og medlemmer**
For å styrke tillitsvalgte og medlemmene lokalt, og for å sikre best mulig forhandlingsposisjon, må tillitsvalgte og medlemmer ha tilgang til relevante veiledninger, statistikk, argumenter og annet materiale. I løpet av våren 2019 ferdigstilles vår håndbok for tillitsvalgte. Et nettkurs for nye tillitsvalgte er også under planlegging.
- **Lønnsstatistikk**
Sekretariatet jobber med å utvikle lønnsstatistikk med eksempler slik at de tillitsvalgte sikres bedre grunnlag for argumentasjon i lokale lønnskrav.
- **Arbeidsgrupper og utvalg i regi av BF**
For å ivareta medlemmenes interesser er det viktig at det foregår systematisk innsamling av innspill og kunnskap fra medlemmenes arbeidshverdag, og at BFs politikk og innsatsområder løpende drøftes og utvikles. Dette skjer blant annet gjennom utvalg, arbeidsgrupper og drøftinger på samlinger. BF har opprettet faste tariffutvalg for tariffområdene KS, Oslo og stat.
- **Arbeidsgrupper med andre forbund**
For å innhente og bidra til kunnskapsutvikling om bl.a. bibliotekarenes fagkompetanser og oppnå innflytelse på løsninger av betydning for medlemmene og den generelle samfunnsutviklingen, er det viktig at BF deltar i arbeidsgrupper i Unio. Per januar 2019 deltar BF i arbeidsgrupper om statsbudsjettsaker, inkluderende arbeidsliv, pensjonspolitiske saker og bærekraft.
- **Kommunikasjon**
For å stå sterkest mulig må medlemmene ha kunnskap om utviklingen innen tariffområdene. Nettsidene og medlemsbladet er BFs viktigste kommunikasjonsverktøy. Det er også viktig å utvikle kommunikasjonen med medlemmene om særlige temaer eller få innspill til f.eks. høringer som BF ønsker å gi innspill på.

- **Kurs og opplæring**
Godt skolerte tillitsvalgte er avgjørende for å sikre gode lønnsvilkår. BF må derfor løpende legge til rette for å sikre at tillitsvalgte har den rette kompetansen for å ivareta rollen som tillitsvalgt. BF avholder årlig kurs for tillitsvalgte på både grunnleggende og videregående nivå. I tillegg tilbyr BF andre kurs i temaer aktuelle for tillitsvalgte. Det arrangeres også en årlig tillitsvalgtkonferanse og annethvert år arrangeres lederseminar.
- **Arenaer for erfaringsutveksling**
BF må sikre at det fortløpende skjer utveksling av nyttige erfaringer blant både tillitsvalgte og medlemmer. Dette kan f. eks. skje på fylkeslagsmøter, kick-off, klubbmøter, årsmøter, kurs, diskusjoner i FB-gruppa eller på andre fysiske eller digitale arenaer. BFs sekretariat må legge til rette for at politikk og innsatsområder løpende drøftes med medlemmene.
- **Alliansebygging**
BF jobber aktivt for å vedlikeholde og utvide nettverk med andre organisasjoner. Særlig viktig er de andre Unio-organisasjonene og interesseorganisasjonene på bibliotekfeltet. Unio har som krav at BF deltar i de ulike forhandlingsutvalgene, og forbundsleder og rådgiverne har fordelt seg på de ulike tariffområdene. BF er aktiv i bibliotekparaplyen og har et nært samarbeid med de ulike delene av Norsk Bibliotekforening. BF er også b-medlem i Foreningen !Les og er synlig til stede på større arrangement og konferanser på feltet.
- **Biblioteksjefplakaten**
Plakaten er en oversikt over biblioteksjefenes ansvarsområde etter lov, forskrift og forarbeider. Plakaten har argumenter til bruk i forhandlinger om lederlønninger.

4.2 Lokalt tariffarbeid

- **Drøftingsmøter**
Det er viktig at BF er representert inn i det lokale partssamarbeidet. Drøftingsmøter i forkant av lokale lønnsforhandlinger er undervurdert, og bør gis mye større fokus som fora for å påvirke resultatene av forhandlingene. En forutsetning for å benytte disse møtene effektivt er at BFs tillitsvalgte kan fremsette tydelige lønnspolitiske føringer som passer inn i forhold til medlemmene. Til dette er det behov for lokale drøftinger mellom medlemmene. Ikke bare rett i forkant av de lokale lønnsforhandlinger, men løpende gjennom hele året.
- **Lønnsamtaler**
I tariffavtalene er det mulighet for å få en lønnsamtale med nærmeste leder. Slike samtaler kan bidra til å avstemme forventninger hos både leder og medarbeider og til å se medarbeiderens muligheter for lønnsutvikling. Slike avstemminger av forventninger og muligheter er en viktig forutsetning for å oppnå uttelling for krav og

best mulig lønnsutvikling. BF oppfordrer alle medlemmer til å be om en årlig lønnsamtale.

- **Klubb**

For å oppnå gode resultater lokalt og styrke BFs muligheter for både god lønnsutvikling og godt arbeidsmiljø, er det viktig at tillitsvalgte har solid støtte fra medlemmene. En klubb er en god måte å sikre at alle medlemmer bidrar, til fordel både for den enkelte og for kollektivet. Med en klubb får flere anledning til å skolere seg i avtaleverket, og det blir mindre risiko for at den tillitsvalgte mister motivasjonen eller på andre måter går lei. Ifølge BFs vedtekter skal det avholdes årlige valg.

- **BF-nettverk for medlemmer som er alene på arbeidsplassen**

Omtrent 12 % av forbundets medlemmer er eneste medlem på arbeidsplassen. Som forbund for bibliotekarer er det viktig å ivareta interessene til alle medlemmer. Denne gruppen har i særlig høy grad behov for jevnlig kontakt med andre medlemmer. BF bør derfor gjøre en særlig innsats for å understøtte etablering av nettverk for medlemmer som er eneste medlem og/eller er alene på arbeidsplassen. Nettverkene kan være både tematisk og geografisk organisert.

- **Forhandlingsutvalg**

BF mangler full dekning av tillitsvalgte på alle arbeidsplasser og for alle medlemmene. Det er sekretariatets erfaring at de beste resultatene i lønnsforhandlinger oppnås gjennom systematisk og kontinuerlig arbeid lokalt på den enkelte arbeidsplass og i hver enkelt region. Da trenger man erfarne tillitsvalgte med solid lokalkunnskap. Alliansbygging med andre tillitsvalgte skaper tillit og kan gi økt uttelling lønnsmessig. BF vil derfor arbeide videre med å etablere forhandlingsutvalg bestående av medlemmer med forhandlingskompetanse og erfaring som kan dekke et større geografisk område og som kan støtte hverandre i de lokale forhandlingene.

- **Allianser og samarbeid med andre organisasjoner**

BF støtter og oppfordrer alle BFs tillitsvalgte til å utvide sitt lokale nettverk og utvikle allianser med andre forbund. Særlig viktig er de andre forbundene i Unio. På KS-området vil gjerne Utdanningsforbundet være det største forbundet. Samarbeidet kan f. eks være om felles representasjon, felles forberedelser til lønnsforhandlinger og større styrke i forbindelse med arbeidsmiljøproblemer o.l.

5. Tariffområdene

Det enkelte tariffområdet har ulike muligheter og utfordringer for bibliotekarer. I strategien behandles derfor det enkelte område for seg. Hvert tariffområde introduseres med noen utvalgte hovedmål samt en omtale av lønssystemet. Våre tre største tariffområder har også egne avsnitt om biblioteklederes særlige utfordringer. Deretter omtales de viktigste mulighetene og utfordringene.

Hovedmål for alle tariffområdene:

- Sikre alle medlemmer reallønnsvekst.

5.1 KS

Hovedmål

- Alle bibliotekarstillinger skal i utgangspunktet være hele.
- Flere stillinger med krav om masterutdanning.
- Automatisk økonomisk uttelling for relevante etter- og videreutdanninger.
- Generelle prosentvise tillegg som sikrer en klar reallønnsvekst.
- Ledere i kapittel 3 og 5 skal være høyere avlønnet enn ansatte i kapittel 4.
- Biblioteksjefer skal som hovedregel være plassert i kapittel 3.
- Lønn for biblioteksjefer i små kommuner (under 5000 innbyggere) eller med lav ansiennitet skal ikke være under kr. 500 000.
- Lønn for biblioteksjefer i større kommuner (over 5000 innbyggere) med mer ansvar eller med høyere ansiennitet skal ikke være under kr. 550 000.
- Skolebibliotekarer i videregående skole skal som hovedregel være i kap. 5.
- Ledere i skolebibliotek med budsjett-, økonomi- og/eller personalansvar skal som hovedsak være i kap. 3.

KS-området består i all hovedsak av medlemmer ansatt i folkebibliotek, fylkesbibliotek og skolebibliotek. KS er det største tariffområdet for BF.

Lønnsystemet

Medarbeiderne innplasseres i henhold til tariffavtalen i KS i ett av tre sentrale kapitler. Skillet mellom kapitlene er ikke alltid helt tydelig, men grovt skissert innplasseres bibliotekarer slik at de øverste lederstillingene hører til i kapittel 3. Bibliotekarstillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning hører under kapittel 4, mens fagledere/spesialstillinger hører under kapittel 5.

I kapitlene 3 og 5 fastsettes hele lønnen lokalt. BF anbefaler at vi som minimum skal følge resultatet i kapittel 4. Lønnen i kapittel 4 fastsettes med utgangspunkt i en ansiennitetsbasert garantilønn. Kapittel 4 er inndelt i to grupper, hvor alle med minst 3-årig universitets- eller høgskoleutdanning er plassert i gruppe to.

For medlemmer i kapittel 4 er det i tillegg til garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet opp til 16 år, mulighet for å få forhandle et individuelt lønnstillegg. Dette kan skje i forbindelse med enten årlige lønnsforhandlinger, særskilte forhandlinger eller ved ansettelsen.

Fordelingen av BFs medlemmer på det enkelte kapittelområde:

Kapittel	Prosentandel
Kapittel 4	45 %
Kapittel 5	46 %
Kapittel 3	9 %

Muligheter og utfordringer

Erfaring viser at BFs medlemmer i kapittel 4 er best tjent med høyest mulig prosentvise generelle tillegg. I tillegg ønsker vi at det avsettes egen pott til lokale forhandlinger. Potten må være av en viss størrelse.

I kapitlene 3 og 5 skal lønnen forhandles på lokalt nivå og ingen er i utgangspunktet sikret reallønnsvekst. Dagens lønnssystem er fordelaktig for de som er dyktige til å sette ord på egen kompetanseutvikling, hvordan de bidrar til å utvikle bibliotekjenesten og bibliotekets måloppnåelse. Systemet kan være en ulempe for medlemmer som har stillinger hvor de i all hovedsak har driftsoppgaver eller som i mindre grad er i stand til å framheve egen faglige utvikling og måloppnåelse.

En annen utfordring for medlemmer ansatt på bibliotekene er at kulturområdet blir sett på som et mindre viktig område enn helse og utdanning. Evalueringen av Kulturløftet viste at på kulturområdet var det idrett som fikk tildelt mest penger, mens bibliotekene fikk minst. Vi vet også at kommuneøkonomien vil være utfordrende framover, noe som fort kan få konsekvenser for bibliotekene.

I kapittel 4 er medlemmene sikret et visst nivå av reallønnsikring via garantilønnsystemet. Til gjengjeld er som regel den lokale potten svært begrenset. Ofte er det lite penger å dele ut og det er mange som ønsker en del av potten.

Garantilønnsystemet gir en garantert minstelønn. Det er ingenting i veien for at kommunen kan gi mer i lønn, noe mange kommuner også gjør. Bibliotekarforbundet har som mål at færrest mulig skal tilhøre lavtløntgruppa. De som i 2018 tjente under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, rundt 430.000 kroner, regnes som lavtlønte.

BF har en særlig utfordring der medlemmet er eneste bibliotekar. Det kan være et problem å kunne vise til resultater som synliggjør viktigheten av bibliotek. Mange har også begrenset kontakt med sin kommunale eller fylkeskommunale forhandlingspart. Mange biblioteksjefer er heller ikke synlige nok overfor egen eier, enten det er egen leder eller politikerne. F. eks er det ikke alle biblioteksjefer som lager politiske saker eller som får lov til å fremme saker

for politikerne. Skolebibliotekarene er helt avhengig av at rektor ser viktigheten av skolebibliotek. Dette stiller store krav til skolebibliotekarens evne til å “selge seg inn” i organisasjonen.

Fagstige

Automatisk økonomisk uttelling for relevante etter- og videreutdanninger er et viktig krav. Trondheim kommune² er eksempel på en kommune som har innført et system med fagstige som gir alle uttelling for etter- og videreutdanning av et visst nivå. BF anbefaler bruk av fagstige og foreslår at man tar utgangspunkt i følgende forslag til modell:

Trinn fagstige	Krav til stilling	Tillegg (tillegg sett i sammenheng med minstelønn)
Bibliotekar 0	3 årig uh-utdanning 180 sp	
Bibliotekar 1	Relevant videreutdanning tilsvarende 30 studiepoeng, eller spesiell kompetanse innen et relevant område	15 000
Bibliotekar 2	Relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng	10 000 (25 000)
Bibliotekar 3	Relevant videreutdanning tilsvarende 90 studiepoeng	15 000 (40 000)
Bibliotekar 4	Relevant videreutdanning tilsvarende 120 studiepoeng	15 000 (55 000)
Bibliotekar 5	Relevant videreutdanning tilsvarende 150 studiepoeng	10 000 (65 000)
Bibliotekar m/mastergrad	Stilling med krav om mastergrad	Sum jf. garantilønnstabellens stillingsgruppe <i>Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.</i>

Modellen innebærer at man får tillegg fortløpende etter hvert som man fullfører studier. F. eks vil man når man har fullført en årsenhet på 60 studiepoeng (SP) ha fått til sammen kr. 25 000 (kr. 15 000 for de første 30 SP og 10 000 for de neste 30 SP). Det angitte kronetillegget i modellen er kun et eksempel.

Satsing på ledere

I BF's målprogram for perioden er ledere et av tre hovedsatsingsområder. BF har de fleste av lederne sine på KS-området. BF organiserer per i dag omkring 165 medlemmer ansatt som biblioteksjef.

Paragraf 2 i forskrift om kvalifikasjonskrav for ansatte i folkebibliotek beskriver biblioteksjefens ansvar:

² https://www.trondheim.kommune.no/globalassets/10-bilder-og-filer/09-finans/okonomitjenesten/fagstige-3-arig-u_h_utdannet-pr.-01.05.2018-v5.pdf

§ 2. Kvalifikasjonskrav

Biblioteksjefen er den faglige og administrative leder for kommunens samlede folkebibliotekvirksomhet.

BF har sett saker hvor arbeidsgiver har vist manglende forståelse for biblioteksjefens lederansvar og myndighetsområde. I slike tilfeller er det viktig å vise til lov, forskrift, forarbeider og «biblioteksjefplakaten» for å finne gode argumenter.

BF mener at det skal være en viss lønsmessig avstand mellom leder og de medarbeidere som ledes. For BF er utgangspunktet at ledere skal sikres en grunnleggende høy lønn og at lønnen som minimum må sammenliknes med ledere på samme forvaltningsmessige nivå. Å være biblioteksjef er en kompleks stilling som dekker et vidt spekter av oppgaver. Biblioteksjefjobben er også en av de mest synlige og utadrettede stillingene i en kommune.

BF ønsker at flest mulig av våre ledere skal være plassert i kapittel 3, 3.4.2 – virksomhetsleder eller 3.4.3 – leder og har de siste årene sett en økning i antallet biblioteksjefer i kapittel 3. HTA sier følgende om forskjellene i ansvar:

3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.3 Lederavlønning – leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Med kommune- og regionreformen er det en fare for at det blir færre virksomhetsledere og flere ledere blant biblioteksjefene. BF ser tilfeller hvor biblioteksjefer fratas formelt ansvar og hvor det etableres et ekstra forvaltningsnivå med formelt budsjett, økonomi- og personalansvar. I praksis utfører biblioteksjefen fortsatt ledelsesoppgaver med et stort innslag av økonomi- og personalansvar. BF anbefaler detaljerte stillingsbeskrivelser for å avklare ansvarsforholdet mellom biblioteksjef og leder.

Kommunene opplever stort press på økonomien. Stadig nye oppgaver legges til uten at de fullfinansieres fra statens side, med økte krav til innsparinger som resultat. Dette gjør det krevende å få økt budsjettene på bibliotekområdet.

En fordel i lokale forhandlingene er at bibliotekledere generelt har stor troverdighet som faggruppe og at de nyter høy anseelse på arbeidstakersiden.

5.2 Oslo

Hovedmål

- Prosentvise generelle tillegg med lavest mulig knekkpunkt
- Automatisk økonomisk uttelling for etter- og videreutdanning
- Flere stillinger med krav om masterutdanning

- Pott til lokale forhandlinger
- Lik lønn til ledere med sammenlignbare stillinger

I Oslo kommune arbeider BFs medlemmer hovedsakelig ved Deichman eller i kommunens mange grunnskoler og videregående skoler i Utdanningsetaten. Omtrent åtte prosent av BFs medlemmer er ansatt i Oslo kommune.

Lønnsystemet

Oslo kommune benytter et lønnsrammesystem som består av et stillingsregister, lønnsrammer og en lønnstabell. Forhandlingsystemet har fire elementer:

1) Generelle tillegg på lønnstabellen

Alle ansatte får et generelt tillegg. Innretning i form av krone, prosent- eller lønnstrinn er avgjørende for hvor stor andel av de generelle tilleggene de forskjellige gruppene av ansatte får. Tradisjonelt har lønnsøkning vært gitt som et kronetillegg til de lavest lønnede og et prosentvis tillegg til de høyere lønnede (skillet er det såkalte knekkpunktet).

Et stort nok generelt tillegg i form av prosent vil sikre reallønn og treffe flertallet av BFs medlemmer best. Knekkpunktet bør legges så lavt som mulig slik at flertallet av medlemmene får et prosenttillegg fremfor kronetillegg.

2) Lokale forhandlinger

Pottforhandling i den enkelte virksomhet (etat/bydel) hvor midlene avsettes innenfor rammen av de sentralt fremforhandlede midlene. BFs erfaring er at lokale forhandlinger skaper forventninger, og det er derfor viktig at denne potten er stor nok. Hvis potten blir for liten blir det tøffere prioriteringer og større misnøye med resultatet.

Gjennomføringen planlegges i fellesskap, og det skal være lønnspolitiske drøftinger i forkant.^[3]

Tradisjonelt har det ikke vært avsatt midler til lokale oppgjør i de såkalte mellomoppgjørene (2. avtaleår), men det kan kreves.

BF krever lokale forhandlinger for våre medlemmer i tillegg til generelle tillegg når det er behov for det. Dette for å møte de utfordringene som ligger i lønnsutviklingen for nøytrale stillingskoder og stillingskoder uten ansiennitetsstige. Lokale forhandlinger er også viktig for å ivareta lokale behov som f.eks. individuell uttelling for kompetanseheving og utjevning av utilsiktede skjevheter.

3) Sentrale justeringer av stillinger / stillingsgrupper jf. § 16.1

Sentrale justeringsforhandlinger dreier seg om endring av lønnsrammer og lønns spenn. Ved å endre lønnstrinns plassering for enkelte stillingskoder, kan man prioritere enkelte grupper, som f.eks. stillinger hvor kommunen har problemer med å beholde og rekruttere.

³ Dette er nedfelt i retningslinjer for lokale forhandlinger og kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn i overenskomsten del B. Det er allikevel knyttet stor misnøye til arbeidsgivers ensidige fokus på mål og resultater, noe som har gått ut over «sliterne» blant våre medlemmer.

Justeringsforhandlinger har tradisjonelt vært gjennomført i år med hovedoppgjør, men kan kreves i mellomoppgjør også.

Justeringsforhandlinger har vist seg nyttig for våre medlemmer som er innplassert i de spesifikke bibliotekarkodene (stillingskodene 130 og 357). BF når dessverre ikke de nøytrale kodene som f.eks. konsulenter og ledere i justeringsforhandlinger.

Justeringer kan også være et virkemiddel for å øke innplasseringen i en stillingskode. F.eks. få opp grunnlønnen i bibliotekarkoden. Dette er et krav som ikke veier tungt økonomisk, ettersom det er få ansatte i de laveste trinnene, men det vil komme nyansatte/nyutdannede til gode.

4) Forhandlinger for enkeltstillinger eller grupper jf. § 16.2

I tillegg til de sentrale forhandlingene er det mulighet for særskilte, lokale forhandlinger i tariffperioden om endring av enkeltstillinger eller grupper av stillinger ved vesentlig endring av arbeids- og ansvarsområder. Dette kan være aktuelt i forbindelse med å rekruttere eller beholde, endring av kompetansekrav, kompetanseutvikling hos arbeidstaker eller ved organisasjonsmessige endringer i forbindelse med omstillingsprosesser. Dette er en lokal prosess, og kravene må reises via lokale tillitsvalgte.

Nøytrale og direkteplasserte koder

I Oslo er de fleste av medlemmene i direkteplasserte stillinger (ca. 2/3 av medlemmene). Det vil si stillingskode uten ansiennitetsstige. Disse stillinger har ofte i utgangspunktet et høyere lønnsmessig utgangspunkt, men til gjengjeld er det ingen automatisk uttelling for ansiennitet, hvilket betyr at lønnsutvikling (utover reallønnsikringen) kun kan skje via lokal lønnsdannelse og eventuelle justeringer.

I de sentrale justeringene i 2016 fikk kodene 130 Bibliotekar og 357 Spesialbibliotekar et ekstra lønnstrinn på tabellen. Vi lyktes ikke å løfte ansatte i konsulent- og lederkoder. Å løfte disse gruppene sentralt vil spise uforholdsmessig mye av potten, og er dermed et krav som er vanskelig å få gjennomslag for. Dette er en kjent problemstilling for alle forbund med medlemmer i nøytrale koder, ikke bare BF.

Lokale forhandlinger er svært viktig for å få mulighet til å løfte medlemmer i nøytrale/direkteplasserte koder. Vi må jobbe for føringer som prioriterer ansatte i direkteplasserte koder. På sikt bør det vurderes om BF skal jobbe målrettet med å endre stillingskoder for bibliotekfaglig personale som er ansatt i konsulentstillinger.

Satsing på ledere

BF har en uttalt satsing på ledere i perioden 2018-2020. I Oslo kommune er det generelt sett tilstrekkelig lønnsmessig avstand mellom grunnkoden og lederkodene. [4] Men pga. manglende lokale forhandlinger eller justeringer for ledere på lang tid har de ikke hatt annen lønnsutvikling enn de generelle tilleggene.

⁴ I snitt 150.000 kr.

Det ser ut som det er ulikheter i lønn mellom ledere, selv om stillingene er sammenlignbare. At det avsettes pott til lokale forhandlinger og at de generelle tilleggene gis prosentvis, vil kunne gi våre medlemmer i disse kodene et ekstra løft og eventuelt jevne ut ulikhetene.

BF anbefaler at man bruker «biblioteksjefplakaten» når man forhandler for ledere i Oslo kommune.

Uttelling for kompetanse og mulighet for avansement

BF skal jobbe for at master, etter- og videreutdanning skal gi lønnsmessig uttelling. BF ser at det er utfordrende for våre medlemmer å få lønnsutvikling i etterkant av kompetanseheving. Dette til tross for at kompetansehevingstiltakene avtales på forhånd og man får innvilget permisjon. Det finnes en mulighet for lokale forhandlinger for det enkelte medlem etter HTA § 16.2. Disse er erfaringsmessig vanskelig å få gjennomslag for. Spørsmål om slike forhandlinger er økende, og kan være en indikasjon på at det er behov for å utvikle tariffavtalen på dette området.

Uttelling for kompetanse kan løses ved lokal pott, men ideelt bør det være en felles ordning/politikk på dette slik at ordningen gjøres universell og automatisk for alle ansatte i kommunen. Dette bør spilles inn i drøftinger om lokal lønnspolitikk.

BF «eier» per i dag 2 stillingskoder. Det bør vurderes om det skal kreves ny stillingskode med krav om master samt ny stillingskode som ivaretar mulighet for avansement, f.eks. en Bibliotekar 1-kode.

5.3 Stat

Det framgår av hovedoppgjøret mellom partene i 2018 at et nytt lønssystem i staten skal vurderes. Hovedsammenslutningene (Unio, YS og LO) ser på muligheter og løsninger. I skrivende stund er ingen forhandlinger mellom partene startet. Bibliotekarforbundets statlige tariffutvalg følger saken og vil oppdatere lønnspolitikken ved eventuelle endringer.

Hovedmål

- Sikre reallønnsvekst for alle BF-medlemmer i staten.
- Lønnsutvikling i A-tabellen framfor kronetillegg.
- Lønnsmessig uttelling for relevant master og videreutdanning.
- Sikre lønnsutvikling for direkteplasserte med lang ansiennitet.
- Sikre BF-medlemmene best mulig uttelling i det nye lønssystemet i staten.
- Sikre BF representasjon og deltakelse ved lokale forhandlinger.
- Etablere klubber der det er nok BF-medlemmer (jamfør vedtekter § 13.2).

Bibliotekarforbundets medlemsmasse i staten er fordelt på ulike stillingskoder som også behandles ulikt i lønssystemet (direkteplassering og lønnsramme).

Hovedavtalen i staten regulerer forhold mellom partene og skal gi et best mulig samarbeid. Kap. 8 §38, §39 og §40 gir bestemmelser vedr. tjenestefri for tillitsvalgte og fagorganiserte medlemmer. Nåværende avtale gjelder fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2019.

Utfordringer

I statlig sektor er biblioteket en støttefunksjon og typisk organisert som teknisk/administrativt personale. Støttefunksjoner får ikke den samme oppmerksomheten og annerkjennelsen som informasjonsteknologi, forskning og undervisning. Dette gjør det utfordrende å få vist fram verdien av den jobben bibliotekarene gjør i egen institusjon. BF-medlemmene må benytte enhver mulighet til å synlige sin nytteverdi og kompetanse. Bibliotekarene bidrar i betydelig grad til at institusjonens ansatte kan gjøre en mest mulig effektiv jobb.

Flere av de statsansatte medlemmene i Bibliotekarforbundet sitter enten alene eller det er få medlemmer på arbeidsplassen. Bibliotekarforbundet har en selvstendig forhandlingsrett i lokale lønnsforhandlinger. I følge HTA 2.1 kan alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen). Dette blir gjort bl.a. ved UiO. Dette er en god løsning så lenge samarbeidet fungerer og det tjener BF-medlemmene.

Det er viktig at BF oppretter klubber på arbeidsplasser i staten der det er tilstrekkelig mange medlemmer. Det gir i utgangspunktet medlemmene bedre muligheter for å påvirke den lokale lønnsdannelsen og ivareta de lokale behovene. Medlemmene får også et nettverk de kan benytte seg av ved skriving av lønnskrav og liknende.

I lokale forhandlinger er det naturlig å sammenlikne BF-medlemmer med andre yrkesgrupper som har tilsvarende funksjon, ansvar og utdanning. Arbeidstakere innen IT, andre administrative funksjoner eller andre tjenester kan være høyere lønnet enn bibliotekarer. Det er naturlig og viktig å påpeke slike lønnsmessige skjevheter ved forhandlingsbordet.

Kompetanseheving er viktig både for den enkelte og for arbeidsplassen. BF mener at relevant mastergrad eller etterutdanning bør gi automatisk lønnsøkning i form av opprykk på A-tabellen.

De senere år har en stor del av midlene i sentrale forhandlinger blitt avsatt til lokale forhandlinger. Dette har ført til negativ reallønnsvekst for ansatte som ikke har fått uttelling i de lokale forhandlingene. Det er derfor spesielt viktig å sikre reallønnsvekst for BF-medlemmer i staten.

Lønssystemet

Lønssystemet i staten er som nevnt i endring. Denne beskrivelsen tar for seg dagens lønssystem. Dette reguleres gjennom Hovedtariffavtalen i staten (kapittel 7 i Statens personalthåndbok, årlig utgivelse).

Hovedsammenslutningene forhandler med Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og statens personaldirektør. Partene fører årlige forhandlinger. I partallsår er det hovedoppgjør og hele hovedavtalen forhandles. Året etter er det mellomoppgjør som ofte bare innebærer lønnsmidler i hovedtariffavtalen.

Det eksisterer to hovedtariffavtaler for ansatte i staten som er ganske ulike. Vår gjeldende hovedtariffavtale (1. mai 2018-30. april 2020) er inngått mellom KMD og LO, Unio og YS. Akademikerne har en egen hovedtariffavtale.

Lønnsdannelse

Den statlige lønnsdannelsen skjer både sentralt og lokalt. Fordelingen avgjøres i de sentrale forhandlingene. De sentrale tilleggene gir som oftest økning i verdien av lønnstrinnene i lønnstabellen (A-tabellen). I punkt 2.5.1 (Årlige forhandlinger) står det at det skal føres årlige lokale forhandlinger om det er avsatt midler sentralt eller om virksomheten avsetter midler i budsjett.

Hovedtariffavtalen pålegger alle arbeidsgivere i staten å utforme en lokal lønnspolitikk. Den skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte. Dette er et viktig dokument for lokale forhandlinger og danner grunnlag for hvilke lønnskrav som blir vektlagt.

Ut over 2.5.1-forhandlinger kan lønnsøkning gis i forhandlinger etter «2.5.3 Særlige grunnlag» (2.5.3-forhandlinger) samt «2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.» pkt 3. hvor arbeidsgiver skal vurdere lønn innen 12 måneder etter ansettelse.

Det er spesielt viktig å legge merke til at lønnsforhandlinger på særlig grunnlag skal skje etter 2.5.3. Denne form for lønnsøkning er ikke av «forhandlingspotten», men tas fra budsjett.

Lønnsterminologi

Lønnsramme

Innplasseringen på lønnsramme gir lønsmessig utslag for ansiennitet uten videre forhandlinger (automatisk). Forhandlinger om høyere lønn vil være å gå over i et annet «alternativ». Etter lang ansiennitet vil lønnstaker «krype» ut av tabellen så den automatiske lønnsutviklingen opphører og lønnsutviklingen må skje i lokale forhandlinger. Stillingskodene 1410 Bibliotekar og 1199 Universitetsbibliotekar er plassert i lønnsrammer.

Direkteplassering

De direkteplasserte får ikke automatisk uttelling/opprykk for ansiennitet. Disse medlemmene får lønnsutvikling gjennom forhandlingene på arbeidsplassen nevnt overfor, samt ved sentrale forhandlinger ved at verdien av A-tabellen øker. For denne medlemsmassen er lokale forhandlinger og eventuelt forhandlinger på særlig grunnlag, særs viktig. Stillingskodene 1515 Spesialbibliotekar, 1077 Hovedbibliotekar, 1434 Rådgiver og 1364 Seniorrådgiver er direkteplasserte.

Lønnskrav og lønnsamtale

Lønnskrav blir formulert før forhandlinger og levert arbeidsgiver (vær oppmerksom på lokale frister).

Arbeidstaker har rett på en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Dette kalles ofte en lønnsamtale.

5.4 Spekter

Hovedmål

- Sikre at BF får forhandlingsrett ved de virksomheter vi har medlemmer slik at medlemmenes interesser ivaretas best mulig.
- Sikre at våre medlemmer får den samme lønnsutviklingen som ansatte i stillinger det er naturlig å sammenligne seg med.

Bibliotekarforbundet har 15 medlemmer på Spekterområdet, fordelt på 9 virksomheter. Med ett unntak, er medlemmene ansatt på sykehus, og hører inn under overenskomstområde 10 (Helseforetak).

De fleste medlemmene er ansatt som bibliotekarer eller spesialbibliotekarer i ulike koder, og fordelt på geografisk adskilte arbeidsplasser. Flere av medlemmene arbeider alene.

Virksomhetene i Spekter er inndelt i 13 overenskomstområder*. Et område kan bestå av en eller flere virksomheter.

** Overenskomstområdene er: 1 (Kultur), 2 (Norges bank), 3 (Avinor), 4 (Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag), 5 (Nettbuss), 6 (NRK), 7 (NSB), 8 (Posten), 9 (Øvrige), 10 (Helseforetak med sykehusdrift), 11 (Øvrige helseforetak), 12 (Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst), 13 (Sykehus med driftsavtale) samt noen virksomheter utenfor områdeinndeling.*

Muligheter og utfordringer

Spekter har hovedavtaler med hver hovedorganisasjon. De er tilnærmet identiske på de fleste punkter. Hovedavtalene gjelder for 4 år, dagens HA gjelder for 1.1.2018-31.12.2021.

Hovedavtalens § 5 regulerer hvor mange medlemmer et forbund må ha for å etablere et partsforhold i den enkelte virksomhet. I tillegg setter den grenser for hvor mange forbund som kan ha et partsforhold.

Ettersom BF ikke har egen forhandlingsrett etter HA er vi avhengig av å organisere oss med andre grupper for å kunne forhandle lokalt. For å ivareta medlemmenes lønsmessige interesser er det viktig å skape gode samarbeidsrelasjoner med andre Unio-forbund i virksomhetene, og at BF sikres representasjon lokalt.

Det finnes Unio-grupper ved de fleste virksomheter hvor vi har medlemmer. Vi arbeider med å se på muligheten for BF til å gå inn i disse og bli del av en B-delsoverenskomst i de virksomheter hvor medlemmene ønsker det. Forskerforbundet, Akademikerforbundet, Presteforeningen og Det Norske Diakonforbund vil være mulige samarbeidspartnere.

I del A, punkt 2 Lokale forhandlinger står det at medlemmer i forbund uten lokal forhandlingsrett etter HA § 5 skal sikres et lønnstillegg basert på individuell vurdering. Det er i denne sammenheng viktig at BF-medlemmer ber om en lønnsamtale med leder.

Overenskomsten (tariffavtalen) består av en A-del og en B-del dersom ikke annet avtales.

DEL A: Generell del som omfatter tariffavtalens sosiale bestemmelser, og som gjelder for alle virksomheter i et overenskomstområde. Forhandlinger foregår på sentralt nivå mellom Unio og Spekter.

DEL B: Lokale avtaler med varierende innhold Regulerer f.eks. arbeidstid, lønnsbestemmelser og ubekvemstillegg for det enkelte foretak. Forhandlingene foregår lokalt mellom virksomhet og det enkelte Unio-forbund, eller grupper av slike. Vilkåret er at de er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5 i HA. BF er per d.d. ikke part i en B-delsavtale ved noen virksomhet.

For medlemmer i område 10 (Helseforetak) gjelder i tillegg:

DEL A1: Sosiale bestemmelser. Gjelder for alle i område 10. Prolongert til 2020.

DEL A2: Forbundsvis, nasjonale bestemmelser. Gjelder p.t. for alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet.

5.5 Virke

Hovedmål

- Sikre at hvert enkelt medlem får best mulig uttelling i lokale forhandlinger basert på kompetanse og resultater.
- Sikre at våre medlemmer omfattes av lokale forhandlinger.

Virke er hovedorganisasjonen for tjenestenæringene. Medlemsbedriftene kommer fra bransjer som handel, kunnskap, teknologi, reiseliv, service, helse, omsorg, utdanning, kultur og frivillighet. BFs medlemmer på Virkeområdet er ansatt på høgskoler og museer. Bibliotekarforbundet er part i de tre landsoverenskomstene [5] som dekker medlemmene våre.

De fleste medlemmene er ansatt i stillinger som spesialbibliotekar, hovedbibliotekar eller bibliotekar.

Lønnsystemet

Lønnen består av sentralt avtalt lønn og lokalt avtalte lønnsdeler der størsteparten av den enkelte medarbeiders lønn består av sentralt avtalte lønnsdeler. Ved tiltredelse innplasseres medarbeideren (som i staten) på den såkalte lønnsplanen for yrkesgruppen. Som grunnlag for innplasseringen benyttes stillingskode, stillingsbetegnelse og lønnsramme/lønsspenn

⁵ Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner samt Landsoverenskomst for høyskoler.

(som i staten). I tillegg til årlige lokale lønnsforhandlinger og forhandlinger på særlig grunnlag kan det inngås lokal avtale om uttelling for produktivitets- og effektiviseringstiltak.

For å ivareta de lønsmessige interessene er det viktig at det skapes gode samarbeidsrelasjoner med andre forbund i virksomhetene og at BF sikrer representasjon for medlemmer når de er eneste bibliotekar. Det er viktig at medlemmene blir synlige lokalt og at de fremmer lønnskrav hvert år.

Nyttige lenker

ABC i lønn og tariff, <https://www.bibforb.no/lonn-og-arbeid/abc-lonn-tariff/>

Avtaler i arbeidslivet, <https://www.bibforb.no/lonn-og-arbeid/tariff-og-hovedavtaler/>

Biblioteksjefplakaten, <https://www.bibforb.no/fokus-pa-biblioteksjefenes-ansvarsomrade/>

Ord og uttrykk, <https://www.bibforb.no/lonn-og-arbeid/ord-og-uttrykk/>

Oversikt over medlemmer i BFs tariffutvalg, <https://www.bibforb.no/om-bibliotekarforbundet/utvalg-og-komiteer/>

Unios sider om tariff, <https://www.unio.no/tariff/>