



Bibliotekarforbundet

BIBLIOTEKARFORBUNDETS LØNNSPOLITISKE STRATEGI REVIDERT MAI 2023

Innhold

Innledning.....	2
1. Bibliotekarforbundets målprogram.....	3
2. Bibliotekarforbundet i tall og ansettelsesområder	4
3. BFs lønnspolitikk.....	5
4. Grønn tariff og FNs bærekraftsmål	5
5. Lønnspolitiske virkemidler	7
5.1 Sentralt tariffarbeid.....	7
5.2 Lokalt tariffarbeid.....	8
6. Tariffområdene.....	10
6.1 KS.....	10
6.2 Oslo.....	14
6.3 Stat.....	18
Lønnsterminologi.....	21
6.4 Spekter	21
6.5 Virke.....	23
Nyttige lenker	23

Innledning

Bibliotekarforbundet representerer rundt 1600 medlemmer, og lønnsstrategien er grunnlaget for forbundets lønnspolitiske arbeid for medlemmer på alle tariffområder og for alle stillinger.

Lønnsspørsmål 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.

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 omtales det enkelte tariffområde.

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

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

1. Bibliotekarforbundets målprogram

Bibliotekarforbundets målprogram vedtas på landsmøtet som avholdes hvert tredje år. Målprogrammet for perioden 2021-2023 består av ulike overordna politiske målsettinger, konkrete mål og tiltak, hvor flere av dem handler om medlemmenes arbeids- og lønnsforhold:

Fra de overordna politiske målsettingene:

Bibliotekarforbundet forsvarer den frie forhandlingsretten.

BF skal arbeide for at opparbeidede rettigheter som er lov- og avtalefestet forsvares og videreutvikles.

BF skal arbeide for at bibliotekarer får mulighet til karriereutvikling og kompetanseutvikling gjennom hele yrkeskarrieren.

BF skal bidra til et grønt arbeidsliv via partssamarbeidet, og støtte oppunder Unios arbeid med grønn tariff.

BF vil arbeide for et inkluderende arbeidsliv som speiler mangfoldet i samfunnet.

BF skal arbeide for at alle bibliotekarer har en god balanse mellom privatliv og arbeidsliv. Viktige oppgaver for de tillitsvalgte er å sikre godt arbeidsmiljø og medbestemmelse.

BF skal arbeide for at medlemmenes lønnsnivå og lønnsutvikling samsvarer med utdanning, kompetanse og ansvar.

BF skal arbeide for å sikre reallønnsvekst og for at bibliotekarers lønn samsvarer med andre yrkesgrupper med samme utdanningsnivå og/eller likt ansvar.

BF skal jobbe for et arbeidsliv som er tilpasset mennesker i alle faser av livet.

Konkrete mål:

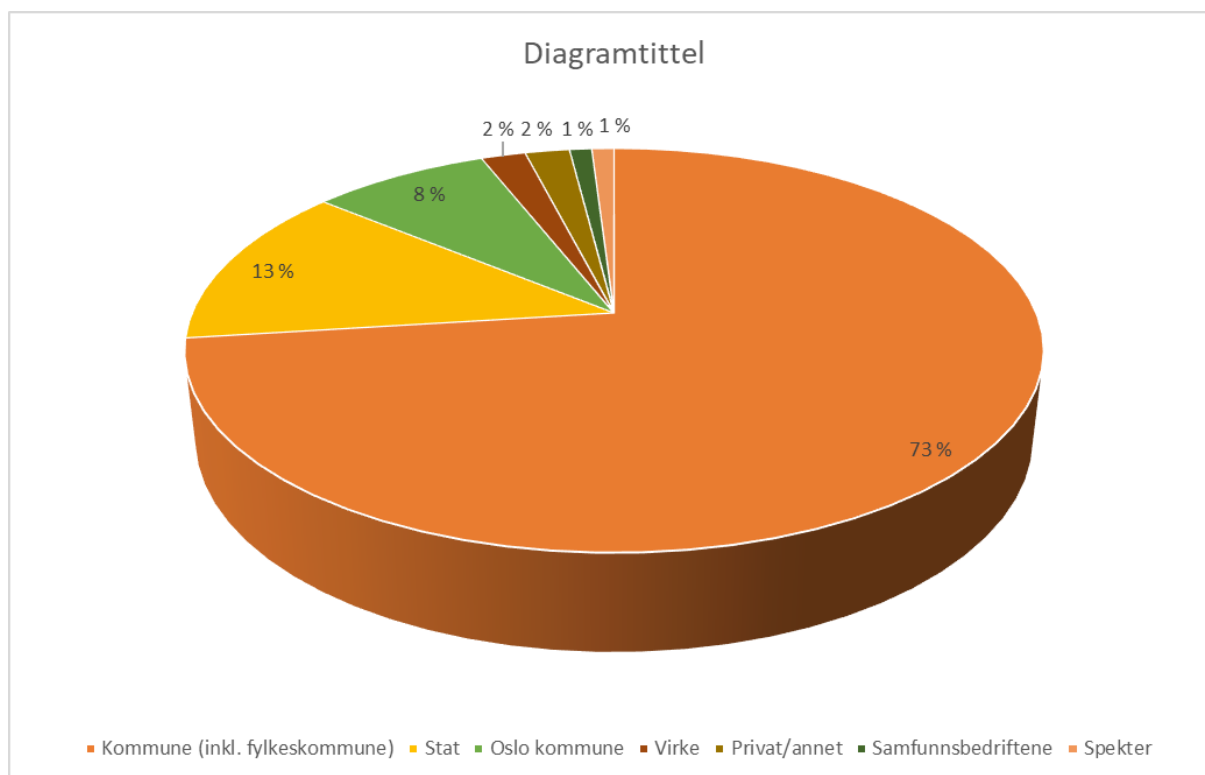
- master, etter- og videreutdanning gir lønsmessig uttelling.
- stillingskoder innenfor et tariffområde avspeiler faktisk stillingsstruktur for å kunne sammenligne lønn og innhold i stillinger.
- ledere får lønn i samsvar med sitt ansvar.
- flere stillinger for bibliotekarer med krav om bibliotekfaglig masterutdanning.
- bibliotekarkompetanse i alle sektorer, herunder:
 - a. fagutdannet biblioteksjef i 100 % stilling i alle kommuner
 - b. bibliotekarkompetanse i skolebiblioteket som en del av skolens pedagogiske tilbud.
 - c. bibliotekarkompetanse i universitets- og høgskolesektoren.
- normalarbeidsdagen er utgangspunkt for de ansattes arbeidstid og det kompenseres i form av lønn der man er nødt til å avvike fra denne.
- bibliotekarstillinger er som hovedregel hele.

Tiltak:

Årlig revidering av lønnsstrategier 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.



Figur 1. Medlemmer fordelt på sektor per mai 2021.

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 2020 - 2023 har som målsetting at bibliotekarstillinger som hovedregel skal være hele. Folkebibliotekstatistikken for 2019 viste at det jobbet 1108 fagutdannede bibliotekarer i til sammen 972 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.

Bibliotekarforbundet har som mål at det skal være fagutdannet biblioteksjef i 100 % stilling i alle kommuner. I 2019 var det 320 fagutdannede biblioteksjefer i landets 422 kommuner. 102 kommuner hadde dermed ikke fagutdannet biblioteksjef i 2017 tross lovkrav om dette.

4. Grønn tariff og FNs bærekraftsmål

Hovedmål

Bibliotekarforbundet skal:

- jobbe aktivt inn mot Unios arbeid med bærekraftsmålene og grønn tariff, og samarbeide med resten av Unio om å utarbeide grønne tariffkrav i de sentrale oppgjørene.
- jobbe strategisk med grønn tariff for å bidra til en bærekraftig utvikling innenfor de tariffområdene hvor vi er representert.
- legge til rette for at store og små eksempler på hvordan bærekraft og grønne tiltak som gjennomføres lokalt kan deles til inspirasjon og læring for andre.

Bibliotekarforbundets tillitsvalgte skal:

- jobbe med å skape en kultur på arbeidsplassen hvor bærekraft og grønne tiltak drøftes.
- jobbe sammen med andre tillitsvalgte for å sette bærekraft og grønne tiltak på dagsorden som en del av partsamarbeidet i virksomheten for øvrig.

Eksempler på områder som kan drøftes lokalt er:

- Etablering av klimaregnskap og klimabudsjett
- Bruk av miljøsertifisering
- Mulig energieffektivisering
- Transportløsninger og -rutiner
- Innkjøpsrutiner
- Bruk av plast
- Rutiner rundt papirbruk
- Avfallshåndtering
- Kantinedrift og matsvinn
- Utvikle ny kompetanse

Tillitsvalgte kan for eksempel ta initiativ til workshops på arbeidsplassen og i virksomheten for øvrig, hvor både arbeidsgiver og ansatte deltar, for å finne ut hvor virksomheten har et høyt klimaavtrykk og hvilke løsninger som kan benyttes.

Hvorfor skal Bibliotekarforbundet og forbundets tillitsvalgte arbeid med grønn tariff og FNs bærekraftsmål?

Bærekraftsmålene handler om alle aspektene ved samfunnet, og sammen med klimautfordringene krever de en innsats fra alle deler av samfunnslivet. Selv om hver enkelt av oss kan bidra i arbeidet for et bærekraftig samfunn, ligger det største ansvaret på oss som et kollektiv. Mye av arbeidet med bærekraftsmålene må naturlig nok knyttes sterkt til hva som skjer ute i arbeidslivet, og som profesjon har vi et ekstra ansvar. Det er profesjonene som omsetter relevant kunnskap om de 17 bærekraftsmålene, og sammenhengen mellom disse, til nye måter å drive miljøarbeid på, til nye måter å bruke naturen og ressurser på, og som er med på å sikre oppslutning om målenes «sosiale dimensjon». Det er også profesjonene som gjennom sine erfaringer stiller nye krav til kunnskap og forskning som er relevant for å lykkes med å nå bærekraftsmålene. For bibliotekarer gjelder ikke dette bare fordi vi kan knytte kunnskap til praksis, men fordi arbeidet med bærekraftsmålene griper rett inn i hva biblioteket som sådan er og ikke minst hva det kan være.

Norsk arbeidsliv står overfor en stor omstilling. Denne omstillingen vil by på utfordringer og vanskelige valg, og den vil ramme enkelte sektorer mer enn andre. For å sikre at omstillingen forankres lokalt, og at byrden av nødvendige tiltak blir mest mulig rettferdig og solidarisk fordelt, må fagbevegelsen og det norske partssamarbeidet være en aktiv del av det grønne skiftet. Dette gjelder fra trepartssamarbeidet på toppen og ned til samarbeidet på den enkelte arbeidsplass.

Avtalene i offentlig sektor har bestemmelser om at arbeidet med bærekraft, klima og miljø er å anse som en del av partssamarbeidet. Grønne tarifforhandlinger i forbindelse med de sentrale oppgjørene ligger nok fortsatt noe fram i tid, og en av hovedutfordringene framover blir å sikre at drøftinger tilknyttet bærekraft, miljø og klima blir mer enn rene politiske erklæringer og at tiltakene forankres lokalt. I mellomtiden er det mange konkrete tiltak som kan utføres lokalt.

Fra målprogrammet:

BF skal være en bidragsyter i arbeidet med å oppfylle FNs bærekraftsmål.

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Gode bibliotektenester utvikles av bibliotekansatte og bidrar til bærekraftsmål som god utdanning, innovasjon og infrastruktur og mindre ulikhet. BF sentralt skal jobbe med bærekraftige løsninger i sine tilbud til medlemmene. BF skal bidra til et grønt arbeidsliv via partssamarbeidet, og støtte oppunder Unios arbeid med grønn tariff.

I tillegg til målprogrammet vedtok landsmøtet 2020 en intern uttalelse om grønn tariff. Der kan man lese at:

Bibliotekarforbundet skal jobbe strategisk med grønn tariff for å bidra til en bærekraftig utvikling innenfor de tariffområdene hvor vi er representert. Bibliotekarforbundet vil samarbeide med resten av Unio om å utarbeide grønne tariffkrav i de sentrale oppgjørene. Det er viktig å sikre at dette arbeidet er forankret i hele forbundet, og at metoder for hvordan tillitsvalgte kan jobbe med bærekraft lokalt blir en del av tillitsvalgtopplæringen.

Siden da har Bibliotekarforbundet jobbet med å sette bærekraft og grønn tariff på dagsorden både internt og eksternt. Og vi fortsetter å jobbe med å utvikle metoder for hvordan tillitsvalgte lokalt kan jobbe med bærekraft og grønn tariff på sin arbeidsplass og i sin organisasjon.

5. 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.

5.1 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. Sekretariatet jobber med å ferdigstille vår håndbok for tillitsvalgte, og publiserte en podcast for tillitsvalgte i februar 2021.
- **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 april 2021 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. Sekretariatet arrangerer digitale temakurs knyttet til lønn og tariff.

- **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 distriktslagsmøter, 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.

5.2 Lokalt tariffarbeid

- **Lønnsopplysninger**

Tillitsvalgte har rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene. Det er viktig at BFs tillitsvalgte innhenter alle opplysninger som er tilgjengelige.

- **Drøftingsmøter i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger**

Det er viktig at BF er representert inn i det lokale partssamarbeidet, også der vi har alenemedlemmer. Der BF ikke har representasjon, må man sørge for samarbeid med andre forbund, fortrinnsvis Unio-forbund. Drøftingsmøter i forkant av lokale lønnsforhandlinger er undervurdert, og bør gis mye større fokus som for å påvirke resultatene av forhandlingene. En forutsetning for å benytte disse møtene effektivt er at BFs tillitsvalgte kan framsette 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.

- **Lønnskrav**

Det er sentralt for lønnsdannelsen at alle medlemmer sender inn lønnskrav til lokale lønnsforhandlinger.

- **Lønssamtaler**

I tariffavtalene er det mulighet for å få en lønssamtale med nærmeste leder. Dette er noe annet enn en medarbeidersamtale. 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 lønssamtale.

- **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. Klubbens medlemmer oppfordres til å dele lønnsopplysninger. 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 årlig 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 lønsmessig. 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 innebære felles representasjon, felles forberedelser til lønnsforhandlinger og større styrke i forbindelse med arbeidsmiljøproblemer, eller samarbeid om grønn tariff.

6. 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 biblioteklederens særlige utfordringer. Deretter omtales de viktigste mulighetene og utfordringene.

Hovedmål for alle tariffområdene:

- Sikre alle medlemmer reallønnsvekst.

6.1 KS

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

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.
- Ledere i skolebibliotek med budsjett-, økonomi- og/eller personalansvar skal som hovedregel være i kapittel 3.
- Skolebibliotekarer i videregående skole skal som hovedregel være i kapittel 5.

Måltall lønn

- Lønn for biblioteksjefer i små kommuner (mindre enn 5.000 innbyggere) eller med lav ansiennitet skal ikke ligge under 600.000 kr.
- Lønn for biblioteksjefer i større kommuner (mer enn 5.000 innbyggere) med mer ansvar eller høyere ansiennitet skal ikke ligge under 655.000 kr.
- Lønn for biblioteksjefer i store kommuner (mer enn 20.000 innbyggere) skal ikke ligge under 750.000 kr.
- Rådgivere og spesialbibliotekarer i kapittel 5 skal lønnes høyere enn lønnsnivået de ville hatt i ordinær bibliotekarkode.

Begrunnelse:

Minstelønnen for bibliotekar i kapittel 4 med 16 års ansiennitet er per 1. mai 2023 kroner 569.100 kr. Måltallene for biblioteksjefer justeres på bakgrunn av snittlønn blant medlemmene og er ment å ivareta en lønnsrelasjon mellom leder og den man er satt til å lede, som BF anbefaler til minimum 20-25.000 kr. Målet med tallfestingen er å løfte i bunnen, og at nytilsatte har et utgangspunkt for hva BF mener er en rimelig startlønn. Differensiering på bakgrunn av innbyggertall er valgt fordi biblioteksjefer i større kommuner gjerne har et utvidet ansvarsområde med større personal og flere avdelinger, noe som bør reflekteres i et høyere lønnsnivå.

Selv om man i Hovedtariffavtalen benytter en garantilønnstabell, gjelder denne kun for ordinære stillingskoder i kapittel 4, og gir dermed ikke gir automatisk overslag til kapittel 5. For stillingskoder i kapittel 5 foregår lønnsfastsettelsen i sin helhet lokalt gjennom en vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. I bestemmelsene står det at man i lønsvurderingen skal ta hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar. Bibliotekarforbundet mener at en innplassering i enten rådgiver eller spesialbibliotekarkode, framfor ordinær bibliotekarkode i kapittel 4, fordrer enten en kompleksitet og/eller et ansvar i stillingen, eller en spesialkompetanse hos den enkelte, og at dette derfor også må gi lønnsuttelling.

Lønssystemet

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. For mange av stillingskodene i kapittel 5 er det tilknyttet et naturlig krav om mastergrad. Det gjelder ikke for stillingskoden 8112 Spesialbibliotekar.

I kapitlene 3 og 5 fastsettes hele lønnen lokalt. Som tidligere nevnt, har ikke garantilønssystemet i kapittel 4 en direkte overslagsverdi til de andre lønnskapitlene og er derfor ikke å regne som kommunal minstelønn. Det betyr likevel ikke at de ikke bør ses i sammenheng. Og BF anbefaler at vi i de lokale lønnsforhandlingene 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, per mars 2023:

Kapittel	Prosentandel
Kapittel 4	53 %
Kapittel 5	36 %
Kapittel 3	11 %

Muligheter og utfordringer

Erfaring viser at BFs medlemmer i kapittel 4 er best tjent med høyest mulig prosentvise generelle tillegg. I tillegg ønsker vi som hovedregel at det avsettes en egen pott til lokale forhandlinger, og at den 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, men alle har likevel rett til en lønnsutvikling. Erfaringsmessig setter ofte rammen for oppgjøret i kapittel 4 også rammen for oppgjøret lokalt. Dagens lønssystem 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 lønnsnivå via de sentrale lønnsforhandlingene og gjennom 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 lavlønnsgruppa. Det tekniske beregningsutvalget (TBU) definerer lavtlønne som 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i tariffområdet LO-NHO-området. I 2021 tilsvarte dette rundt 524.500 kroner i brutto årslønn.

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. For eksempel er det ikke alle biblioteksjefer som lager politiske saker som får lov til å fremme saker for politikerne. Skolebibliotekarene er helt avhengige av at rektorene ser viktigheten av skolebiblioteket. Dette stiller store krav til skolebibliotekarens evne til å "selge seg inn" i organisasjonen.

Arbeidstid og kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Våre medlemmer opplever økt press på arbeidstiden og møter økte forventinger blant brukere, politikere og administrasjon om lengre åpningstider og arrangement på kveldstid. Biblioteket skal holde åpent når andre har fri, dette omfatter i økende grad også helge- og helligdager. Dette har gitt en utvikling med høyere innslag av ubekvem arbeidstid uten at ordningene for kompensasjon har utviklet seg i samme takt.

Bibliotekarforbundet forutsetter at det ved avvik fra normalarbeidsdagen legges lokale avtaler om arbeidstidsordninger, og at det gis lønn i form av tillegg for å kompensere dette. Etersom bibliotekarers arbeidstid stort sett ikke har nok ulempe til å falle inn under skift- eller turnusordninger, må lønn i form av tillegg benyttes for å kompensere for avvikene fra normalarbeidsdagen.

Kompensasjon for ubekvem arbeidstid har ikke utviklet seg i samme takt som bruken av denne. Og for ansatte som ikke faller inn under skift- eller turnusordninger, er kveldstillegget for ordinært arbeid mellom 17.00 og 06.00 per 1.januar 2023 32 kroner i timen. I forbindelse med Hovedtariffoppgjøret i 2022, fikk vi gjennomslag for kravet vårt om at alle ansatte som jobber lørdager og søndager får det samme tillegget. Per 1. januar 2023 er dette 22 % av timelønnen og minimum 70 kroner i timen.

Målsettingen er å også få til en likelydende harmonisering av kveldstillegget for alle ansatte som, etter arbeidsplan, må jobbe mellom 17.00 og 06.00. Fram til det skjer, vil Bibliotekarforbundet jobbe

for at man lokalt benytter seg av at det ifølge Hovedtariffavtalen etter drøftinger kan fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov.

Fagstige

Automatisk økonomisk uttelling for relevante etter- og videreutdanninger er et viktig krav. Trondheim kommune¹ 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 studiepoeng	
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 (35 000)
Bibliotekar 3	Relevant videreutdanning tilsvarende 90 studiepoeng	15 000 (50 000)
Bibliotekar 4	Relevant videreutdanning tilsvarende 120 studiepoeng	20 000 (70 000)
Bibliotekar 5	Relevant videreutdanning tilsvarende 150 studiepoeng	15 000 (85 000)
Bibliotekar m/mastergrad	Stilling med krav om mastergrad	Sum jf. garantilønntabellens stillingsgruppe <i>Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.</i>

Modellen innebærer at man får tillegg fortløpende etter hvert som man fullfører studier. For eksempel vil man når man har fullført en årsenhet på 60 studiepoeng (SP) ha fått til sammen kr. 35 000. Det angitte kronetillegget i modellen er kun et eksempel, men ivaretar lønnsrelasjonen fra bachelornivå og opp til masternivå.

Satsing på ledere

I BF's målprogram har vi som mål at ledere skal få lønn i samsvar med sitt ansvar. BF har de fleste av lederne sine på KS-området. BF organiserer per i dag omkring 136 medlemmer ansatt som biblioteksjef.

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

§ 2. Kvalifikasjonskrav

¹ 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

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

Ordlyden «administrative leder» tilsier at biblioteksjefen har det overordnede ansvaret for folkebibliotekets administrative funksjoner. I dette ligger selvstendig økonomi- og personalansvar, noe som skiller seg fra ren fagledelse. Det er få stillinger som er lovpålagt at kommunen innehar, og hvor både ansvarsområde og kvalifikasjonsansvar er beskrevet i lovverket. Men dette er altså tilfelle for biblioteksjefer.

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 lønnsmessig 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.

I Hovedtariffavtalen er virksomhetsledere som innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar plassert i kapittel 3.4.2. Om kommunens organisasjonsstruktur tilsier det kan dette prinsippet fravikes. Vanligvis vil det være tilfeller hvor kun toppledernivå er i kapittel 3, mens andre ledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar er i kapittel 5. Da skal dette være gjennomgående i kommunens organisasjonsstruktur.

BF mener 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.

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.

6.2 Oslo

Hovedmål

- Prosentvis 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

Medlemmer

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

Lønssystemet

Oslo kommune benytter et lønnsrammesystem som består av et stillingsregister, lønnsrammer og en lønnstabell med lønnstrinn. Lønn gis i utgangspunktet som lønnstrinn, men det er mulighet for bruk av kronetillegg og T-trinn i tillegg til regulativlønn.

Forhandlingssystemet har fire elementer:

1) Generelle tillegg på lønnstabellen

Alle ansatte gis 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 framfor kronetillegg.

2) Lokale forhandlinger

Pottforhandling i den enkelte virksomhet (etat/bydel) hvor midlene avsettes innenfor rammen av de sentralt framforhandlede midlene. Tradisjonelt har det ikke vært avsatt midler til lokale oppgjør i de såkalte mellomoppgjørene (2. avtaleår), men det kan kreves.

Gjennomføringen av lokale forhandlinger planlegges av lokale parter i fellesskap, og det skal være lønnspolitiske drøftinger i forkant. [2]

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 manglende lønnsutvikling 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.

BFs erfaring er at lokale forhandlinger skaper forventninger hos medlemmene, 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. Det er også knyttet misnøye til arbeidsgivers ensidige fokus på mål og resultater, noe som kan gå ut over «sliterne» blant våre medlemmer.

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

Sentrale justeringsforhandlinger dreier seg om endring av lønnsrammer og lønsspenn. Ved å endre lønnsinnplassering for enkelte stillingskoder kan man prioritere enkelte grupper, f.eks. stillinger hvor

² 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.

kommunen har problemer med å beholde og rekruttere arbeidskraft. Justeringsforhandlinger har tradisjonelt vært gjennomført i år med hovedoppgjør, men kan også kreves i mellomoppgjør.

Justeringer kan også være et virkemiddel for å øke lønnsinnplasseringen i en stillingskode, for eksempel for å få opp minstelønna i bibliotekarkoden. Dette er et krav som ikke veier tungt økonomisk ettersom det er få ansatte i de laveste trinnene, men som 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 til stillingen, kompetanseutvikling hos arbeidstaker eller ved organisasjonsmessige endringer i forbindelse med omstillingsprosesser. Dette er en lokal prosess, og kravene må reises via lokale tillitsvalgte.

Muligheter og utfordringer

Sentralt kan partene endre lønnsrammer og innplassering for grupper, øke verdien på lønnstrinn og avtale lokale forhandlinger og pottens størrelse. Lokalt kan tillitsvalgte kreve særskilte forhandlinger på vegne av enkeltmedlemmer eller grupper av disse.

Arbeidsgiver har anledning til å fatte administrative vedtak om lønn jf. Dok. 25 Del A § 15. Lokale tillitsvalgte skal underrettes om dette.

Individuelt kan den enkelte benytte seg av mulighet for lønnsamtale jf. Dok. 25 Del B § 1.1.6 eller en kompetanseutviklingssamtale jf. Dok. 25 Del B § 1.3.3.

Nøytrale og direkteplasserte koder

I Oslo er de fleste medlemmene i direkteplasserte stillinger (ca. 2/3 av medlemmene), det vil si en stillingskode uten ansiennitetsstige. Disse kodene har ofte et høyere lønnsmessig utgangspunkt, men til gjengjeld er det ingen automatisk opprykk for ansiennitet og man vil på sikt bli forbigått dersom en ikke får opprykk på annen måte. Dette innebærer at lønnsutvikling utover generelle tillegg må skje via lokal lønnsdannelse og/eller justeringer.

Eksempel: I de sentrale justeringene i 2016 fikk ansatte i kode 130 Bibliotekar og kode 357 Spesialbibliotekar et ekstra lønnstrinn. Vi lyktes ikke å løfte ansatte i konsulent- og lederkoder. Dette er fordi et løft for disse gruppene 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 har derfor blitt en svært viktig mulighet for å løfte medlemmene i nøytrale koder. I 2018 ble det avtalt lokale forhandlinger, og det ble dermed mulighet til å gi disse ansatte et løft med personlige tillegg.

På sikt bør det vurderes om BF skal jobbe målrettet med å endre stillingskoder for bibliotekfaglig personale som er ansatt i konsulentstillinger og andre nøytrale koder.

Satsing på ledere

BF har et uttalt mål om at ledere skal få lønn i samsvar med sitt ansvar. I Oslo kommune er det generelt sett tilstrekkelig lønnsmessig avstand mellom grunnkoder og lederkoder. Men manglende lokale forhandlinger eller justeringer for ledere gjør at de ikke har annen lønnsutvikling enn de generelle tilleggene.

Det ser ut som at det er ulikheter i lønn ledere imellom, selv om stillinger 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 bidra til å jevne ut ulikhetene.

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.

I oppgjøret 2022 kom det en presisering av Del B punkt 1.3.3 som sier at arbeidsgiver skal sikre en systematisk vurdering av den individuelle kompetanseutviklingens betydning for arbeidsoppgaver, lønnsutvikling og eventuell innplassering i ny stillingskode som reflekterer kompetanseutvikling.

Fra tidligere står anbefalingen om tett dialog både før og under gjennomføring av kompetanseutvikling om bl.a. forventninger og betydning for lønn og arbeidsoppgaver.

Det finnes en mulighet for lokale forhandlinger for det enkelte medlem etter Dok. 25 Del A § 16.2. Disse er erfaringsmessig vanskelig å få gjennomslag for. Henvendelser om slike forhandlinger er økende, og kan være en indikasjon på at det er behov for å utvikle tariffavtalen på dette området. Dette bør vurderes i forbindelse med neste hovedoppgjør.

Uttelling for kompetanse kan løses lokalt, for eksempel gjennom lokale pott og bestemmelser i lokal lønnspolitikk. Men ideelt sett bør det være en felles ordning på dette som gjøres universell og automatisk for alle ansatte i kommunen.

Følgende modell kan legges til grunn for uttelling/verdisetting av kompetanse:

15 STP	1 LTR
30 STP	2 LTR
60 STP	3 LTR
90 STP	4 LTR
MASTER (120 STP)	6 LTR

Avansementsmuligheter

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 ved lang ansiennitet eller annen kompetanseheving, f.eks. en Bibliotekar 1-kode.

Lønnsforskjeller mot KS

I KS og Stat trekkes det 2 % pensjon av lønna. Dette gjøres ikke i Oslo. I sammenligning av lønn må en derfor legge til grunn en forskjell på minst 10.000 kr. Til tross for dette er det forskjeller i lønn mellom bibliotekarer i Oslo sammenlignet med kollegaene i resten av kommune-Norge. For en

bibliotekar med 10 års ansiennitet utgjør denne differansen over 40.000 kr. på minstelønnsnivå. Sentrale justeringer kan være et virkemiddel for å løfte grunnlønnen for bibliotekarer i Oslo opp på KS-nivå.

Ansiennitet	Garantilønn – KS (SKO 7026 Bibliotekar)	Minstelønn – Oslo (STK 130 Bibliotekar)
0 år	485.400	LTR 20 (481.050)
10 år	556.600	LTR 26 (511.900)
16 år	569.100	LTR 32 (549.000)

Kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Bibliotekarforbundet forutsetter at det ved avvik fra normalarbeidsdagen legges lokale avtaler om arbeidstidsordninger, og at det gis lønn i form av tillegg for å kompensere dette.

Kompensasjon for ubekvem arbeidstid har ikke utviklet seg i samme takt som bruken av denne. F.eks. har lørdagstillegget for våre medlemmer stått stille i mer enn 10 år. Krav om endring av satser og tillegg for ubekvem arbeidstid må fremmes i år med hovedoppgjør.

Lokal lønnspolitikk

Det følger av tariffavtalen en forutsetning om at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk som er drøftet med de tillitsvalgte. Ved Deichman kom det i stand en ny lønnspolitikk gjeldende fra 1. april 2022. Denne bruker i hovedsak direkteplasserte koder, noe som innebærer at behovet for lokale forhandlinger vil øke. Det er for øvrig innført en minstelønn for stillingskode 357 Spesialbibliotekar på LTR. 30. Dette vil sikre en likere lønn for ansatte med sammenlignbare stillinger.

6.3 Stat

I hovedoppgjøret 2022 skjedde det noen vesentlige endringer som er viktige for Bibliotekarforbundets tillitsvalgte å kjenne til. Bibliotekarforbundets hovedorganisasjon Unio gikk sammen med Akademikerne og inngikk en ny, felles tariffavtale. Unio skilte dermed lag med LO og YS i tariffsammenheng i statlig sektor. I den nye tariffavtalen foregår all lønnsdannelse lokalt, og lønnen oppgis i kroner framfor lønnstrinn. I tillegg ble det enighet om et nytt lønnsystem i staten, hvor lønnsrammer erstattes med ansiennitetsstiger (lønnsstiger).

Hovedmål

- Sikre reallønnsvekst for alle BF-medlemmer i staten.
- Automatisk lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning.
- Automatisk endring av stillingskode og lønnsmessig uttelling for oppnådd mastergrad.
- Begynnerstilling 1515 Spesialbibliotekar på lang ansiennitetsstige.
- Sikre lønnsutvikling for direkteplasserte med lang ansiennitet.
- BF skal være representert og delta i lokale forhandlinger.
- Etablere klubber der det er nok BF-medlemmer (jamfør vedtekter § 14.2).

Presiseringer

Bibliotekarforbundets medlemsmasse i staten er fordelt på ulike stillingskoder som også behandles ulikt i lønnsystemet (direkteplassering og lønnsstiger). Vanlige stillingskoder for våre medlemmer som er direkteplasserte er spesialbibliotekar, hovedbibliotekar og rådgiverstillinger. Bibliotekar og universitetsbibliotekar er stillingskoder som er på 16-årig ansiennitetsstige. Den 16-årige

ansiennitetsstigen gir en årlig lønnsstigning på 1,1 % de første ti år, deretter 0,55 % de siste seks år. Nyansatte i stillingskoder på stige kan direkteplasseres hvis deres lønn overstiger gjennomsnittslønnen til ansatte i samme stillingskode med 16 års ansiennitet (se § 4 i fellesbestemmelsene, hovedtariffavtalen 2022-2024 Akademikerne/Unio).

Hovedavtalen i staten regulerer forhold mellom partene og skal gi et best mulig samarbeid. Nåværende avtale gjelder fra 1. januar 2023 til og med 31. desember 2025.

Utfordringer

I statlig sektor er biblioteket en støttefunksjon og typisk organisert som teknisk/administrativt personale. Støttefunksjoner får ikke den samme oppmerksomheten og anerkjennelsen som 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 synliggjøre 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. BF anbefaler hvert forhandlingssted å opprette egne forhandlingsutvalg. Ingen kan forhandle for seg selv. Alenemedlemmer på arbeidsplassen kontakter BFs sekretariat for bistand til lokale forhandlinger.

Organisering

Ifølge Hovedtariffavtalen (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.

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

Forhandling

Med den nye tariffavtalen skal hele potten fra de sentrale lønnsforhandlingene forhandles om lokalt i 2.5.1-forhandlingene. Lønsmassen til de uorganiserte følger den største avtalen på arbeidsplassen, i UH-sektoren er det Unio/Akademikerne-avtalen.

Det er viktig for BF å jobbe for høye, kollektive/generelle tillegg som sikrer alle en lønnsvekst. Hvis større deler av potten settes av til individuelle forhandlinger kan det føre til negativ lønnsvekst for våre medlemmer sammenliknet med mer synlige ansatte.

Hovedtariffavtalens § 2.6.3 sier at det skal holdes et forberedende møte før de lokale 2.5.1-forhandlingene, der man skal diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg. Det er svært viktig at Bibliotekarforbundet deltar aktivt i disse møtene, og jobber for at en vesentlig del av potten settes av til generelle tillegg. Det kan være hensiktsmessig å gi generelle tillegg i kronebeløp framfor prosenttillegg.

Fristen for å sende inn lønnskrav kommer ofte før det er avtalt om det skal gis generelle tillegg, og hvor mye som skal gis. Derfor er det viktig at medlemmene sender inn lønnskrav hvert år for å ha en mulighet til lønnsutvikling.

I lokale, individuelle 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, blant annet på grunn av konkurranse fra privat sektor. Det kan være viktig å påpeke slike lønnsmessige skjevheter ved forhandlingsbordet.

Kompetanseheving er viktig både for den enkelte og for arbeidsplassen, og dette bør brukes i lønnsforhandlingene. Spesielt mener BF at oppnådd mastergrad bør gi automatisk lønnsøkning og stillingskodeendring, og at relevant etterutdanning bør gi automatisk lønnsøkning.

Lønssystemet

Lønssystemet reguleres gjennom Hovedtariffavtalene i staten (kapittel 7 i Statens personalhåndbok, årlig utgivelse). Det eksisterer to hovedtariffavtaler for ansatte i staten som er ganske ulike. Vår gjeldende hovedtariffavtale (1. mai 2022-30. april 2024) er inngått mellom KDD og Unio og Akademikerne. LO og YS har en egen hovedtariffavtale.

Hovedsammenslutningene forhandler med Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) og statens personaldirektør. Partene fører årlige forhandlinger. I partallsår er det hovedoppgjør og hele hovedtariffavtalen forhandles. Året etter er det mellomoppgjør, der tariffavtalens innhold ikke er gjenstand for forhandling. Mellomoppgjørene innebærer som oftest bare forhandlinger om lønnsmidler.

Lønnsdannelse

Den statlige lønnsdannelsen skjer både sentralt og lokalt. Potten til fordeling avgjøres i de sentrale forhandlingene. I vår hovedtariffavtale fordeles lønnsmidlene lokalt, gjennom lokale forhandlinger forankret i punkt 2.5.1 i hovedtariffavtalen. Det betyr at det er lokale forhandlinger hvert år, men partene har anledning til å gi hele eller deler av potten som generelle eller kollektive tillegg. 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.

All lønnsdannelse foregår lokalt for alle medlemmer av Unio og Akademikerne. Det er likevel mulig å gi kollektiv lønnsdannelse som treffer alle medlemmer, tilsvarende de sentrale tilleggene som ble gitt på den forrige tariffavtalen. Punkt 2.6.3 i Hovedtariffavtalen sier at «Partene skal i det forberedende møtet diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg». For å sikre alle medlemmer en lønnsvekst så oppfordres tillitsvalgte til å jobbe for at en vesentlig del av potten fordeles som generelle eller kollektive tillegg.

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. Dette skal skje i dialog med den ansatte.

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

Lønnsterminologi

Lønnsstige

Innplasseringen på lønnsstige gir lønnsmessig utslag for ansiennitet uten videre forhandlinger (automatisk). Det er uttalt at stillinger på lønnsstiger er å regne som begynnerstillinger. Forhandlinger om høyere lønn vil komme i tillegg til det årlige, automatiske opprykket. Etter 16 års ansiennitet i stilling vil den automatiske lønnsutviklingen opphøre, og lønnsutviklingen må skje i lokale forhandlinger. Stillingskodene 1410 Bibliotekar og 1199 Universitetsbibliotekar er plassert på en lønnsstige på 16 år. Den gir en årlig lønnsstigning på 1,1 % de første 10 år, deretter 0,55 % de siste 6 år. For nyansatte som allerede ligger over gjennomsnittslønnen for ansatte i virksomheten med 16 års ansiennitet i samme stillingskode, kan arbeidsgiver bruke direkteplassering (se under).

Direkteplassering

De direkteplasserte får ikke automatisk uttelling/opprykk for ansiennitet. Disse medlemmene får lønnsutvikling gjennom forhandlingene på arbeidsplassen nevnt ovenfor. 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. Se vedlegg 1 i Hovedtariffavtalen for fullstendig liste.

Generelle tillegg

Kollektive tillegg som blir avtalt og gitt lokalt til alle arbeidstakere. Dette tilsvarer det vi tidligere kjente som sentrale tillegg, men generelle tillegg må avtales mellom partene på forhandlingsstedet.

Lønnskrav og lønnsamtale

§ 5 i Hovedtariffavtalen sier at arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jfr. den lokale lønnspolitikken. Dette kalles ofte en lønnsamtale.

Lønnskrav blir formulert før forhandlingene og levert til tillitsvalgt, eventuelt direkte til arbeidsgiver. (Vær oppmerksom på lokale frister). BF anbefaler at medlemmer benytter muligheten til lønnsamtale før lønnskrav sendes inn. De fleste organisasjoner har egne maler for lønnskrav, BF har også egne maler: <https://www.bibforb.no/rettigheter-i-arbeidslivet/lokale-forhandlinger/#toggle-id-6>.

6.4 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.

Flertallet av Bibliotekarforbundet sine medlemmer på Spekterområdet er ansatt ved sykehus- og/eller helsebibliotek.

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. Hovedavtalen mellom Spekter og Unio gjelder fra 1.1.2022-31.12.2025.

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 lønnsmessige 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. Vilåret 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.

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

6.5 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. BF sine medlemmer er organisert under Virke HUK-området (helse, utdanning og kultur). BFs medlemmer på Virkeområdet er ansatt på høyskoler og museer, men BF har også medlemmer innenfor skoler og andre bedrifter i privat sektor. Bibliotekarforbundet er part i de fire landsoverenskomstene ^[3] som dekker medlemmene våre.

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

Lønssystemet

Lønssystemet i Virke HUK er forskjellig fra landsoverenskomst til landsoverenskomst, for eksempel følger landsoverenskomstene for høyskoler og museum staten sitt lønssystem.

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/rettigheter-i-arbeidslivet/abc-i-lonn-og-arbeidsliv/>

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

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

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

Unios sider om tariff, <https://www.unio.no/tariff/> <https://www.unio.no/tariff/lonnsoppgjoret-2023/>

³ Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner samt Landsoverenskomst for høyskoler.