

## Tilskudd fra UiT til lokale lønnsforhandlinger i 2019

På forberedende møte for lokale lønnsforhandlinger ba organisasjonene om at UiTs styre bevilger tilskudd til lokale forhandlinger. I årets lønnsforhandlinger ble det avtalt å ikke forhandle individuelle lønnskrav (utenom kodekrav). Dette har spart UiT for en omfattende prosess i lønnsforhandlinger med bruk av mye arbeidstid. NTNU har beregnet at forhandlinger av individuelle krav ville koste mer enn 4 mill kr. For UiT med ca. halvparten så mange ansatte ville det kostet ca. 2 mill kr.

Personal ba om innspill på argumenter for å øke tilskuddet til forhandlingene. I det følgende vises at UiT har dårligere lønnsbetingelser enn andre (bredde) universitet, og andre arbeidsgivere som UiT konkurrerer med lokalt.

I forberedende møte for lokale lønnsforhandlinger var et tema tilskudd fra arbeidsgiver. UiT har en del sammenligninger med andre universiteter (UiB, UiO, NTNU). Vi har i det følgende sett over statistikk og eksempler på at andre arbeidsgivere som UiT konkurrerer med lokalt, for eksempel:

- Lektorer i videregående skoler har bedre lønn enn universitetslektorer
- Helsearbeidere (leger, tannleger psykologer osv.) tjener bedre på UNN og andre offentlige arbeidsplasser
- Adm ansatte (rådgivere, seniorrådgiver..) tjener bedre på andre offentlige arbeidsplasser (kommuner, fylkeskommuner, fylkesmann osv.), samt at rådgivere og seniorrådgiver ligger vesentlig lavere i lønn sammenlignet med de andre universitetene.
- Privat næringsliv lønner bedre for alle Akademikergrupper

Vi viser til nylig vedtatte lønnspolitikk:

«UiT skal ha en lønnspolitikk som stimulerer til utvikling, effektivitet og målrettede resultater. Videre skal lønnspolitikken være et virkemiddel for å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere, samt stimulere til resultatoppnåelse og kompetanseutvikling.»

<https://cp.compendia.no/uit/medarbeiderhandbok/208521>

Vi ønsker videre å utfordre arbeidsgiver på hvilken måte de mener at dagens lønn bidrar til å stimulere til utvikling og effektivitet? Er det realistisk å anse dagens lønnsnivå som et reelt virkemiddel for rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere. Erfaringsmessig har vi sett at dyktige medarbeidere ved flere avdelinger/fagområder med adm oppgaver velger å slutte fordi lønna ved UiT er for lav. Disse medarbeiderne går også over til andre offentlige arbeidsgivere som lønner bedre. Konsekvensene er at UiT må ansatte nesten nyutdannede med liten erfaring noe som krever økt innsats i opplæring og bruk av interne ressurser til dette.

Innhentet oversikt over lønnsnivået mellom universitetene (Tabell 1) viser at UiT ligger lavt. Oversikten viser gjennomsiktslønn for både ansatte som følger avtale med LO, UNIO og YS og de som følger avtale med Akademikerne. Tallgrunnlaget er basert på gjennomsnittslønn per forhandlingssted som KMD sendte ut til virksomhetene i staten i 2018.

Statistikken fokuserer på institusjoner som tilbyr høyere utdanning. Ved å sortere på gjennomsnittslønn for Akademikerne ser vi tydelig at UiT kommer svært uheldig ut i forhold til sammenlignbare virksomheter. Det kan for eksempel nevnes at UiT ligger 6 % under Nord universitet

i akademikeravtalen! Gjennomsnittslønn for akademikere ved UiT er også nesten 20.000 lavere enn hos fylkesmannen i Troms. Dette illustrerer tydelig behovet for å tilføre ekstra lønnsmidler til Akademikerne ved UiT! Disse forskjellene er også illustrert grafisk i Figur 1.

Tabell 1: Gjennomsnittslønn per forhandlingssted basert på tall fra KMD i 2018

Forhandlingssteder		Gjennomsnittslønn for ansatte som følger avtale med Akademikerne	Gjennomsnittslønn, ansatte som følger avtale med LO, Unio og YS
<b>Virksomhet</b>	<b>Forhandlingssted</b>		
<b>Kommunal- og moderniseringsdepartementet</b>			
Fylkesmannen i Troms	Fylkesmannen i Troms	604600	562580
<b>Kunnskapsdepartementet</b>			
Kunsthøgskolen i Oslo	Kunsthøgskolen i Oslo	669200	593950
Norges handelshøgskole	Norges handelshøgskole	644680	645610
Norges idrettshøgskole	Norges idrettshøgskole	638300	574610
Universitetet i Sørøst-Norge	Universitetet i Sørøst-Norge	636140	595520
Norges musikkhøgskole	Norges musikkhøgskole	631380	596900
Nord universitet	Nord universitet	626030	571820
Oslomet - storbyuniversitetet	Oslomet - storbyuniversitetet	618070	600770
Norsk utenrikspolitisk institutt	Norsk utenrikspolitisk institutt	617210	613900
Høgskolen i Molde	Høgskolen i Molde	611840	561780
Universitetet i Oslo	Universitetet i Oslo	610660	572130
Universitetet i Stavanger	Universitetet i Stavanger	610100	574650
Høgskolen i Innlandet	Høgskolen i Innlandet	607880	578580
NTNU	NTNU	598600	549780
Høgskulen på Vestlandet	Høgskulen på Vestlandet	598080	575490
Høgskulen i Volda	Høgskulen i Volda	596320	565770
Universitetet i Agder	Universitetet i Agder	595760	564640
Universitetet i Bergen	Universitetet i Bergen	591570	562250
Arkitektur og designhøgskolen i Oslo	Arkitektur og designhøgskolen i Oslo	588370	627270

Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	588110	560580
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	587500	569180
Høgskolen i Østfold	Høgskolen i Østfold	564930	578940



Figure 1: grafisk framstilling av gjennomsnittslønn UH-sektor, basert på tall fra KMD 2018

De aller medlemmene og faggruppene tjener langt dårligere ved UiT enn de hadde gjort i det private og i noen tilfeller andre offentlige institusjoner. Akademikerne kan vise til flere eksempler på dette.

Blant annet ligger helseprofesjonsfagene svært lavt i forhold til offentlige tjenester. Disse utdannelsene er avhengig av å kunne rekruttere fra helseinstitusjonene for å oppfylle de faglige kravene til fagene, og i det er viktig å ikke bare lønne slik kompetanse på timebasis da vi trenger ansatte som er villig til å bli værende i sine stillinger og bruke sin kompetanse fra fagfeltet til å utvikle undervisningen og praksis i tråd med kravene fra kunnskapsdepartementet. Vi regner med arbeidsgiver er kjent med RETHOS (Nasjonale retningslinjer for helse – og sosialfagutdanningene) og de nye læringsutbyttebeskrivelsene som nå er forskriftsfestet. Disse skal implementeres på universitetet fra 2021. Dette kravet legger stort press på de ansatte på de lokale instituttene og vi er helt avhengig av å både kunne rekruttere inn relevant kompetanse og også få behold den kompetansen vi har for å lykkes med det. Det er derfor sterkt ønskelig at også arbeidsgiver forstår hva som kreves fra de ansatte fremover, og hva som kreves av kompetanse for å lykkes med implementeringen av RETHOS.

Når det gjelder Econa sine medlemmer (siviløkonomer) viser vi til en graf fra Econa sin lønnsstatistikk. En sammenligning av gjennomsnittslønn for Akademikerne UiT (Tabell 1) og tall fra Econa sin lønnsstatistikk (Figur 2) viser tydelig at UiT lønner lavt for nevnte gruppe: Tekna har også en omfattende lønnsstatistikk som viser at lønnsnivået i statlige sektor ligger litt under kommunal

sektor og langt under privat.

## LØNNSUTVIKLING BRUTTO GRUNNLØNN SISTE 10 ÅR

Eksamensår: Alle – Sektor: Privat – Stillingstrinn: Alle  
Bransje: Alle bransjer – Geografisk område: Storby

Median 2018	Gjennomsnitt 2018	Endring 2017-2018	Respondenter 2018
801 000	890 000 kr	3.00 %	3184

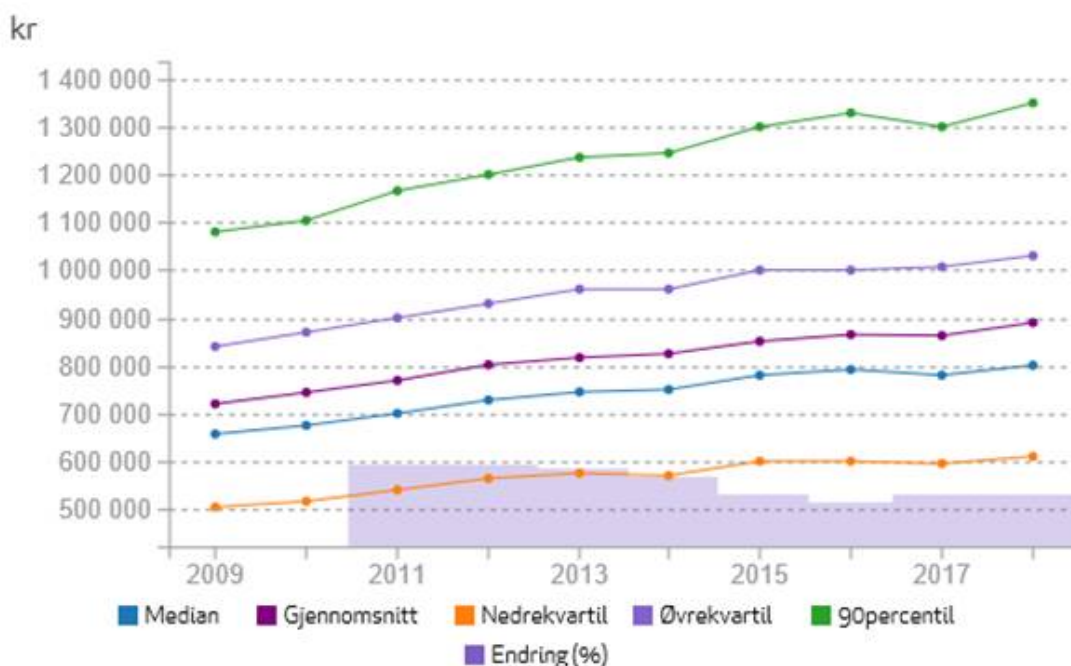


Figure 2: Lønnsutvikling Econa (siviløkonomer) de siste 10 årene

Det er også eksempler som viser forskjellen mellom UiT og vedregående skole: I 2017 ble en som var ansatt som lektor med tilleggsutdanning ved VGS i Troms fylke med lønn kr 553 000,-, tilbudt jobb ved HSL/UiT som universitetslektor med lønn kr 524 500,-. Altså kr 28 500,- i differanse ned i lønn. Og det handler om mer utfordrende arbeidsoppgaver på høyere nivå. Med slike forskjeller der det vanskelig å rekruttere til UiT.

Vi bor i en landsdel som har begrenset tilgang til personer med ønsket kvalifikasjoner. Vi er avhengig av å tiltrekke oss søkere fra andre deler av landet og også fra den samiske kulturen for å imøtekomme krav i undervisning og forskning. Dersom vi ikke kan konkurrere lønnsmessig vil vi ha store vanskeligheter med å rekruttere disse menneskene. Vi trenger å beholde godt kvalifiserte medarbeidere, og at disse blir lønnet på en slik måte at de ønsker å bli for å fortsette sin kompetanseutvikling og bidra inn til universitet med sin erfaring og kompetanse.

Med vennlig hilsen  
Akademikerne UiT  
Arne Gjengedal  
Hovedtillitsvalgt