
SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
14.06.2021

Sak:

Lokale lønnsforhandlinger 2021

Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret avsetter midler i tråd med avsetningene i de to hovedtariffområdene til lokale lønnsforhandlinger i 2021 for neste ledernivå.
2. Det avsettes 0,3 % av UiTs egne midler til lokale lønnsforhandlinger i 2021, ut over sentralt avsatte rammer på henholdsvis 3,35 % i Akademikeravtalen og 1,8 % i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat.
3. Avsetningen av egne midler gjelder under forutsetning av at partene kommer til enighet om at midlene skal fordeles som kronetillegg til ansatte, med de avgrensninger som er foreslått fra tjenestemannsorganisasjonene.

Bakgrunn:

Universitetsdirektøren ble i sak S 32/17 gitt fullmakt til å føre og avslutte lønnsforhandlinger i universitetsstyrets valgperiode fra 1.8.2017 til 31.7.2021.

I hovedtariffoppgjøret for 2020 ble det inngått to hovedtariffavtaler (HTA) for perioden 1.5.2020 – 30.4.2022; én avtale med Akademikerne, og én avtale med LO Stat, Unio og YS Stat. For andre avtaleår 2021 er det i begge avtaler fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger. Virkningstidspunkt for LO Stat, UNIO og YS Stat er 1.7.2021, og i Akademikeravtalen er virkningstidspunkt 1.5.2021. De sentrale parter har fastsatt at UiT Norges arktiske universitet er ett forhandlingssted, med separate forhandlinger for hver av de to hovedtariffavtalene. Forhandlingene skal føres på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.1 (årlige lokale forhandlinger), og skal være avsluttet innen 31.10.2021.

Det er avtalt av de sentrale parter at det skal settes av 3,35 % i Akademikeravtalen. Et foreløpig anslag viser at rammen vil være på ca. 18,8 millioner kroner. I avtalen med LO stat, UNIO og YS stat skal det settes av 1,8 %. Et foreløpig anslag viser at rammen vil være på ca. 31,9 millioner kroner.

Krav fra organisasjonene om kompensasjon på grunn av utgifter til hjemmekontor

Organisasjonene ved UiT har fremmet et krav om kompensasjon grunnet utgifter i forbindelse med hjemmekontor, og merarbeid og større arbeidsbelastning i perioden koronapandemien har vart (kravet er vedlagt). Organisasjonene krever at ansatte skal få kr 7000 som en engangskompensasjon som utbetales på juli lønn. De som skal omfattes er ansatte i stillinger på mer enn 20 %. For UiT vil dette utgjøre en engangsutbetaling på ca 27,5 millioner kroner, som utgjør omlag 1,2 % av UiTs årlige lønnsbudsjett på ca 2,3 milliarder kroner.

Universitetsdirektøren anerkjenner at UiTs ansatte har vist stor fleksibilitet og innsatsvilje i forbindelse med korona-situasjonen. Universitetet har i stor grad klart å opprettholde driften, og samtidig gjort vesentlige omleggingen i måten virksomheten blir drevet på, blant annet med digital undervisning og arbeid hjemmefra. Det har vært et krevende år for mange, med skifter mellom jobb hjemmefra og på arbeidsplassen, nye oppgaver, og oppgaver og samhandling som må løses på nye måter. Mange ansatte som har jobbet hjemmefra har hatt muligheter for å benytte utstyr fra arbeidsplassen, som PCer, skjermer og kontorstoler. Det har ikke vært gitt noen gjennomgående økonomisk kompensasjon for merutgifter til bruk av privat utstyr eller nettilgang. Samtidig må det antas at mange ansatte har opplevd besparelser av tid og penger knyttet til reiser til og fra arbeidsplassen. Sammenlignet med universiteter som OsloMet, UiO og UiB har ansatte ved UiT i større grad kunnet være på arbeidsplassen i det siste året.

Det er innhentet informasjon om hva andre institusjoner har foretatt seg med hensyn til økonomisk kompensasjon. Vi ser at dette er løst forskjellig i sektoren, fra å ikke gi noe, til å enten foreta en tilførsel av midler til lokale lønnsforhandlinger eller utbetale et engangsbeløp. UiO, OsloMet og flere andre institusjoner har bevilget engangskompensasjoner til ansatte, som har variert fra 5000 til 10 000 kroner per ansatt. Andre, inkludert UiT, har ikke gitt slike kompensasjoner, men utbetalt overtid etter normale regler der det har vært utført pålagt ekstra arbeid som følge av den ekstraordinære situasjonen institusjonen er oppe i. Noen institusjoner vurderer å legge til noe ekstra midler til lokale lønnsforhandlinger i høst, blant annet NTNU og UiA. UiS innstiller ikke på å legge ekstra midler til lokale lønnsforhandlinger eller utbetale en engangskompensasjon til sine ansatte, ut fra at regionen har vært forholdsvis lite berørt av korona-situasjonen.

Lønnssammenlikning med andre universiteter

Universitetsstyret ba i 2020 om å bli orientert om hvordan UiT avlønner ansatte sammenlignet med andre universiteter. Det er innhentet lønnsstatistikker fra de andre BOTT-institusjonene (en sammenstilling er vedlagt). Tallene viser i et større bilde ikke store forskjeller mellom universitetene, men for enkelte stillingsgrupper er snittlønnen ved UiT i noen tilfeller ligger høyere og i andre tilfeller lavere enn de øvrige BOTT-institusjonene.

Innenfor undervisnings- og forskerstillinger ser vi at UiT sammen med NTNU har gjennomsnittlig høyere årslønn for universitetslektorer, førstelektorer og dosenter. For førsteamanuenser og professorer er gjennomsnittslønnen lavere ved UiT enn ved de øvrige BOTT-universitetene. Postdoktor-koden skiller seg ut blant rekrutteringsstillingene som en kode der UiT gir en høy gjennomsnittlig årslønn. Innenfor administrative stillinger er gjennomsnittslønnen ved UiT lavere for stillingskodene seniorrådgiver og rådgiver. Blant tekniske stillinger ligger gjennomsnittlig årslønn for koden senioringeniør lavere enn ved de øvrige BOTT-universitetene. Flere av lederstillingene ved UiT har lav gjennomsnittlig årslønn i sammenlikning. Særlig gjelder dette kontorsjefer, underdirektører, sjefingeniører, seksjonssjefer, instituttledere og avdelingsdirektører. Også dekaner har lavere snittlønn.

Forskjellene i lønn kan ha flere forklaringer, og datagrunnlaget til denne saken baserer seg på gjennomsnittsnivå av årslønn. For administrative stillinger som rådgiver og seniorrådgiver er arbeidsmarkedet større i Oslo, Bergen og Trondheim, både innenfor offentlig og privat sektor. Det kan medføre en skarpere konkurransesituasjon og dermed høyere lønn i disse stillingene. Slike arbeidsmarkedsforhold har også relevans for administrative lederstillinger og noen vitenskapelige fagmiljøer. Tallgrunnlaget UiT har mottatt gir ikke innsikt i variasjoner innenfor den enkelte stillingskategori og –kode. Ved UiT er det slik at lønnsnivå for samme type faglige stilling (som professor og førsteamanuensis) varierer betydelig mellom fagområder og mellom personer, jf. vedlagt lønnsstatistikk for UiT. Det samme kan sies om koden seniorrådgiver, der det er et stort spenn mellom de laveste og høyeste årslønnene. UiT driver en aktiv lønnspolitikk, og variasjoner gjenspeiler at det anvendes lønsmessige virkemidler i forbindelse med rekruttering og når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. Faktorer som alder og ansiennitet i stillingsgruppene har også betydning for lønnsnivået.

Universitetsdirektørens vurderinger

Universitetsdirektøren mener at det ikke er tilstrekkelig grunnlag for å hevde at lønnsnivået ved UiT gjennomgående er for lavt sammenlignet med andre institusjoner i universitets- og høyskolesektoren, eller andre arbeidsgivere i regionen. For institusjonen som helhet anbefales det ikke å sette av vesentlige midler fra UiTs tildeling fra Kunnskapsdepartementet for å gjennomgående øke lønnsnivået. Med dette vil UiT forholde seg til de rammene som de sentrale parter har fastsatt for lønnsutviklingen i staten i 2021. UiTs økonomiske situasjon tilsier heller ikke en vesentlig økning av lønnsutgiftene. Innenfor disse rammene, vil UiT fortsette arbeidet med å rette opp ubegrunnede lønnsforskjeller mellom grupper og personer, belønne innsats og resultater, og drive en aktiv lønnspolitikk for å rekruttere og beholde viktig kompetanse. Etter universitetsdirektørens vurdering gir de sentralt avsatte rammene for lokale forhandlinger i 2021 et godt grunnlag for dette.

Universitetsdirektøren foreslår at universitetsstyret tar stilling til to spørsmål i forbindelse med kravet om en korona-relatert kompensasjon som er reist fra tjenestemannsorganisasjonene. Det ene gjelder nivå for en eventuell kompensasjon, og det andre gjelder valg av modell for gjennomføring.

Om nivå for kompensasjon

Kravet fra organisasjonene er på kr 7000 som et engangsbeløp, som utgjør ca 27,5 mill. kroner for UiT, og 1,2 % av lønnsutgiftene. Etter universitetsdirektørens vurdering er dette for høyt, av flere grunner. En grunn er at ansattes direkte merutgifter knyttet til korona-situasjonen må antas å være betydelig lavere enn dette, når det også tas hensyn til besparelser. For det andre er det krevende for UiT å finne budsjettmessig handlingsrom for å foreta en slik disposisjon i 2021. Det kan legges til at statlig sektor og UiT har kommet forholdsvis gunstig ut av korona-situasjonen med hensyn til trygghet rundt virksomheten og ansattes lønns- og arbeidsvilkår, og at vår landsdel ikke har vært sterkest berørt av situasjonen.

Universitetsdirektøren er likevel enig i at det kan gis en form for anerkjennelse for det gode arbeidet som er gjort, og for dekning av noen merutgifter. Det er innstilt på at universitetsstyret vedtar å sette av midler fra UiTs budsjetttrammer som tilsvarer 0,3 % av lønnsutgiftene. Dette utgjør ca 6,9 mill. kroner, og gir et tillegg på ca kr 2100 per ansatt. Et alternativ kan være å sette av tilsvarende 0,5 % av lønnsutgiftene, som utgjør ca 11,5 mill kroner og ca kr 3490 per ansatt.

Styret kan også vurdere å ikke sette av egne midler til dette formålet. Dette vil være basert på at de sentralt fastsatte rammene for årets lønnsoppgjør kan anses som tilstrekkelige til å oppnå en

tilfredsstillende lønnsutvikling ved UiT, at det også har vært besparelser for ansatte knyttet til koronasituasjonen, at UiT ikke har vært sterkest berørt, og at det ikke er rom for vesentlige økninger i de samlede lønnsutgiftene ved UiT.

Om modell for gjennomføring

Mulige modeller for gjennomføring er enten å utbetale en kompensasjon som et engangsbeløp, eller å legge til tilsvarende midler til potten for lokale forhandlinger i 2021. En reell forskjell mellom modellene er at et engangsbeløp ikke har varige virkninger for ansattes lønnsnivå. Så er det også noen mer formelle forskjeller.

Slik kravet fra organisasjonene er utformet, vil en kompensasjon i utgangspunktet ikke være skattepliktig. Kravet gjelder dekning av faktiske merutgifter som ansatte har hatt. Dersom dette er grunnlag for en kompensasjon, foreligger det krav til dokumentasjon og fullstendighet i grunnlaget. Det vil innebære å gjøre grundigere beregninger av hvilke netto merutgifter som har oppstått, og sannsynliggjøre et tilstrekkelig grunnlag for utbetaling. Universitetsdirektøren ser det som krevende å foreta slike beregninger og innhenting av dokumentasjon, og vil fraråde det.

Dersom kompensasjonen skal anses som en skattepliktig engangs lønnsutbetaling, oppstår spørsmålet om hvilke parter som har myndighet til å fastsette dette. Ansattes lønn er et forhandlingsspørsmål mellom partene i arbeidslivet, jf. bestemmelsene i hovedtariffavtaler, og kan ikke ensidig fastsettes fra arbeidsgivers eller styrets side. Det kan også hevdes at utbetaling av en engangskompensasjon som er skattepliktig og anses som lønn er uheldig, fordi det vil bidra til en større lønnsglidning for staten som helhet, som vil komme til fratrekk i neste års hovedoppgjør.

Alternativet til de omtalte modellene for gjennomføring, er å gjøre bruk av de ordinære bestemmelser og mekanismer for håndtering av lønsspørsmål, som er forhandlinger mellom partene etter hovedtariffavtaler, og fastsetting av økonomiske rammer for oppgjørene. Universitetsdirektøren foreslår at en eventuell kompensasjon og anerkjennelse til UiTs ansatte blir håndtert som et tillegg av midler fra UiT til årets lønnsoppgjør. Dette vil gi varige virkninger for den enkelte ansatte og for UiTs lønnsutgifter. Det foreslås at universitetsstyret kan stille slike midler til disposisjon under forutsetning av at midlene blir benyttet til kronetillegg til ansatte, med de avgrensninger som er foreslått fra tjenestemannsorganisasjonene.

Jørgen Fosslund
universitetsdirektør

Odd Arne Paulsen
organisasjons- og økonomidirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Jan Ove Mortensen, Randi Østhus

Vedlegg:

- Krav om kompensasjon for hjemmekontor
- Sammenliknende lønnsstatistikk UiT, UiB, UiO og NTNU
- Lønnsstatistikk for UiT