

SAKSFRAMLEGG

Til:
Universitetsstyret

Møtedato:
22.09.2016

Sak:

Lokale lønnsforhandlinger 2016

Innstilling til vedtak:

Universitetsdirektøren gis fullmakt til å føre og avslutte lønnsforhandlinger per. 1. juli 2016 innenfor den økonomiske rammen og de føringer som fremgår av saksfremlegget.

Årlige lokale forhandlinger

I hovedtariffoppgjøret 2016 ble det inngått to hovedtariffavtaler for perioden 1. mai 2016 – 30. april 2018; én avtale med Akademikerne, og én avtale med LO Stat, Unio og YS stat. I begge avtaler er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning fra 1. juli 2016.

Forhandlingene skal føres på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.1 (årlige forhandlinger). Det vil bli avholdt to separate forhandlinger på grunn av at det er inngått to hovedavtaler. Forhandlingene med Akademikerne skal være avsluttet innen 31. oktober 2016, og forhandlingene med Lo Stat, Unio og YS Stat skal være avsluttet innen 30. november. Tidspunkter for årets lokale forhandlinger ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) er satt til hhv. 27.-31. oktober og 9.-14. november.

Det er i år ikke gitt føringer fra sentrale parter i forbindelse med oppgjøret, men prinsippet om likelønn mellom kjønnene og lik lønn for samme arbeid står ved lag. De lokale forhandlinger føres på grunnlag av fastsatte kriterier i lokal lønnspolitikk¹ for UiT. Universitetsledelsen har i tillegg fastsatt at følgende kriterier skal særlig bli framhevet fra arbeidsgiversiden, ref. lokal lønnspolitikk og strategiplan 2014-2020:

Bidrag til:

- Omstillingsprosesser og forbedringsprosesser
- Arbeidsmiljø og medarbeiderskap
- Flerfaglig og tverrgående samarbeid
- Internasjonalt samarbeid
- Forskningspublisering
- Finansering fra eksterne kilder

¹ Hovedtariffavtalene i staten er tilgjengelig på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/lover-og-regler/reglement/2012/hta-2012-2014.html?id=696502>. Lokal lønnspolitikk for UiT er tilgjengelig på [http://www.compendiapersonal.no/Kunder/uit/ph.nsf/unique/245d4aecf51dd856c1257c28003593cd/\\$file/Lokal%20%C3%B8nnspolitikk%20oppdatert%20v%C3%A5r%202016.pdf](http://www.compendiapersonal.no/Kunder/uit/ph.nsf/unique/245d4aecf51dd856c1257c28003593cd/$file/Lokal%20%C3%B8nnspolitikk%20oppdatert%20v%C3%A5r%202016.pdf)

- Kommersialisering
- Kvalitet i undervisning og godt læringsmiljø
- Pedagogisk utviklingsvirksomhet

Det skal gjøres helhetlige vurderinger av ansatte i henhold til lokal lønnspolitikk og de ovennevnte kriterier. Arbeidsgiver vil ivareta prinsippet om en helhetlig lønnspolitikk.

Det er utarbeidet statistikk for UiT som viser lønnsnivå for kvinner og menn i ulike stillingskategorier, herunder gjennomsnittlig, høyeste og laveste lønnstrinn per stillingskode, samt antall arbeidstakere.

I henhold til HTA pkt. 2.5.4 kan følgende virkemidler benyttes i forhandlingene:

- Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme², kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer*
- Arbeidstakere i stilling med lønnsspenn kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn*
- Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode*
- Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende*
- Opprette og endre særavtaler*
- Tilstå tilleggsansiennitet*
- Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen*
- Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg*
- Virkemidlene i bokstav a) – h) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere*

De lokale lønnsforhandlingene finansieres fra følgende kilder:

- Sentralt avsatte midler.
- Arbeidsgiver kan skyte inn midler fra virksomheten.

Den økonomiske ramme (sentralt avsatte midler) ved UiT for lokale forhandlinger 2016 utgjør totalt 30 530 100,-. KMD og Akademikerne er enige om at det lokalt skal forhandles innenfor en ramme på 2, 3 % av lønsmassen, som utgjør 9 299 480,-. KMD og LO STAT, Unio, og YS Stat er enige om at det lokalt skal forhandles innenfor en ramme på 1, 5 % av lønsmassen, som utgjør 21 230 620,-.

Dette beløpet skal utgjøre årsvirkningen av de lokale forhandlingene. Med virkningsdato satt til 1. juli, vil budsjettvirkningen for 2016 utgjøre 6/12 av dette beløpet. Summen er eksklusiv arbeidsgiveravgift, feriepengetillegg mv. Til sammenligning var de sentralt avsatte midler for de lokale lønnsforhandlingene i 2014 kr. 23 840 335.

Den enkelte statlige virksomhet har i tillegg mulighet for å skyte inn egne midler til forhandlingene. KMD har i brev av 27.6.2016 uttalt følgende til punktet om lokalt avsatte midler:

Dersom forhandlingsstedene eller driftsenhetene avsetter egne økonomiske midler, jf. punkt 2.5.1, bokstav b, skal arbeidsgiver orientere om dette før forhandlingene starter, slik at samtlige parter er informert om den totale økonomiske ramme ved forhandlingsstart. Den samlede avsetning til forhandlingene skal gjennomgå i det forberedende møtet, jf. punkt 2.6.3. Arbeidsgiver kan ikke ensidig sette betingelser for hva et tilskudd til lokale forhandlinger kan benyttes til. En forutsetning for å skyte inn midler, er at virksomheten har budsjettmessig dekning for merkostnadene. Arbeidsgivers tilskudd fordeles som hovedregel forholdsmessig på de to avtalene.

² Stillinger som er plassert i lønnsramme innebærer at arbeidstaker får automatiske lønnsopprykk hvert år eller sjeldnere, avhengig av den aktuelle lønnsrammen og arbeidstakers ansiennitet. Plassering i lønnsspenn innebærer at lønnsendring må skje gjennom forhandlinger.

Ved UiT er det ikke blitt lagt lokale midler til potten ved de siste årenes lokale forhandlinger. Ved årets forberedende møte mellom universitetsdirektøren og tjenestemannsorganisasjonene den 23.8.2016, ble organisasjonene orientert om at universitetsdirektøren heller ikke i år vil tilrå dette.

Universitetsdirektøren vil også for årets lokale forhandlinger innstille på at det ikke skal skytes inn egne midler fra virksomheten, ut over eventuelle behov for avrunding til nærmeste lønnstrinn, samt midler til gjennomføring av forhandlinger for neste ledernivå. Universitetsdirektøren mener for det første at de sentralt avsatte midler i 2016 gir gode muligheter for å ivareta en god lønnspolitikk ved UiT. Det er også slik at UiT benytter en stor andel av budsjettet til lønn. Universitetsdirektøren vil ikke anbefale å øke lønnsandelen, som vil måtte gå på bekostning av andre formål.

Til orientering for universitetsstyret er det heller ikke praksis ved Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet å tilføre egne midler til de lokale forhandlinger.

For lederstillinger på nivået under rektor og universitetsdirektør fastsettes lønnsendring i egne forhandlinger mellom universitetsdirektøren og tjenestemannsorganisasjonene, jf. HTA pkt. 2.5.2. Ved eventuell uenighet, vil arbeidsgivers siste tilbud gjelde. Lønnsendringer for nevnte lederstillinger kommer i tillegg til de avsatte midler som KMD har beregnet. Dette oppgjøret vil ha samme økonomiske ramme som hovedforhandlingene, beregnet ut fra andel av lønnsmassen.

Universitetsdirektøren har fastsatt at denne gruppen omfatter dekaner, prorektorer, viserektorer, assisterende universitetsdirektør, avdelingsdirektører i Administrasjonen, personalsjef og øverste ledere ved TMU, UB og Norgesuniversitetet.

Forhandlingsfullmakt og føringer for forhandlingene

Tidligere år har universitetsstyret gitt universitetsdirektøren fullmakt til å føre og avslutte lønnsforhandlingene, og universitetsdirektøren vil foreslå det samme i år. Universitetsstyret kan gi føringer som vil gi en retning for universitetsdirektørens prioriteringer under forhandlingene. De synspunkter og føringer som universitetsstyret eventuelt gir, vil veie tungt for universitetsdirektøren i arbeidet forut for og under forhandlingene. Det anbefales ikke å gi universitetsdirektøren et bundet mandat. Dette henger sammen med at arbeidstakersiden utgjør mange organisasjoner som har til dels ulike syn på bruk av lønn som virkemiddel for de enkelte personer og grupper. For å kunne oppnå en enighetsprotokoll, vurderes det som hensiktsmessig å ha en relativt høy grad av fleksibilitet.

Hovedtariffavtalen åpner for at arbeidsgiver kan tilføre potten egne midler og på den måten utvide forhandlingsrammen. På bakgrunn av at en økende andel av budsjettet allerede er bundet til lønn, samt at de sentralt avsatte midler gir gode muligheter for å ivareta en god lønnspolitikk ved UiT, vurderer universitetsdirektøren det slik at det ikke bør tilføres egne midler til forhandlingspotten, utover eventuelle behov for avrunding til nærmeste lønnstrinn, samt midler til forhandlingene for neste ledernivå.

Lasse Lønnum
universitetsdirektør

Liv Ragna Garden
personal- og organisasjonsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur
Saksbehandler: Gunhild Stavem