

## SAKSFRAMLEGG

---

Til:  
Universitetsstyret

Møtedato:  
17.06.2022

Sak:

### Lokale lønnsforhandlinger 2022

#### Innstilling til vedtak:

1. Universitetsstyret gir rektor fullmakt til å føre og avslutte lønnsforhandlinger i inneværende styreperiode, til 31.7.2025.
2. Universitetsstyret avsetter midler i tråd med avsetningene i de to hovedtariffområdene til lokale lønnsforhandlinger i 2022 for neste ledernivå, jf. hovedtariffavtaler punkt 2.5.2.

#### 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. Rektor ber om fullmakt til å føre lønnsforhandlinger i inneværende styreperiode.

I hovedtariffoppgjøret for 2022 ble det inngått to hovedtariffavtaler (HTA) for perioden 1.5.2022 – 30.4.2024; en avtale med UNIO og Akademikerne, og en avtale med LO Stat og YS Stat. I begge avtalene er det avtalt mellom de sentrale partene at det skal gjennomføres lokale lønnsforhandlinger i første avtaleår i ny tariffperiode. Virkningstidspunkt i begge avtaler er 1.5.2022.

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 senest 31.10.2022.

Det er avtalt av de sentrale parter at det skal settes av 2,46 % i avtalen for Unio/Akademikerne. Et foreløpig anslag viser at rammen kan utgjøre ca. 34 mill. kroner. I avtalen med LO Stat/YS Stat skal det settes av 0,85 %. Et foreløpig anslag viser at rammen kan være ca 4 mill. kroner. Det er foreløpig ikke avgjort hvilken avtale de uorganiserte skal følge, Skal de uorganiserte følge UNIO/Akademikerne, vil det legges til ca. 14-15 millioner kroner. Dersom de skal følge LO/YS-avtalen vil det legges til ca. 4 mill. kroner. Ut over disse sentralt fastsatte rammene, skal institusjonen i henhold til hovedtariffavtalenes punkt 2.5.2 sette av midler til forhandlinger på neste ledernivå under virksomhetens øverste leder. Det foreslås at dette blir beregnet på samme måte som for de sentralt avsatte rammene.

Rektor foreslår at universitetsstyret ikke avsetter egne midler i potten i årets lokale lønnsforhandlinger. Rektor foreslår at universitetsstyret ikke avsetter egne midler i potten i årets lokale lønnsforhandlinger. Det vil bli arbeidet videre med å vurdere og oppdatere UiTs særavtaler om lønnsvilkår. Herunder vil det bli lagt fram forslag til en ny lokal særavtale om ekstraordinær innsats som vektlegger innsats og resultater innenfor ekstern finansiering (EU, Forskningsrådet), i tråd med ambisjonen om å øke UiTs andel ekstern finansiering (estimert til å koste ca 1,8-2,3 millioner kr. per år). Begrunnelser for forslaget framgår under rektors vurderinger nedenfor.

Dersom styret ønsker å avsette egne midler vil årsvirkningen for UiT være slik:

- 0,2% utgjør ca. 5,9 millioner kroner
- 0,5% utgjør ca 14,5 millioner kroner
- 1 % utgjør ca 29 millioner kroner

### **Lønssammenlikning med andre universiteter**

Det er innhentet lønnsstatistikker fra de andre BOTT-institusjonene, og det er laget en sammenstilling av lønnsstatistikken for 2021 og 2022. Tallene viser i et større bilde ikke store forskjeller mellom universitetene. For noen stillingsgrupper viser oversikten at snittlønnen ved UiT 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, men gapet har blitt tettet igjen hos førsteamanuenser og godt redusert i professorkoden. Postdoktor-koden skiller seg ut blant rekrutteringsstillingene som en kode der UiT fremdeles gir en høyere 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. Lederstillingene ved UiT har lav gjennomsnittlig årslønn i sammenligning. Særlig gjelder dette dekaner, avdelingsdirektører, sjefsingeniører og kontorsjefer.

Forskjellene i lønn kan ha flere forklaringer, blant annet at stillingskoder benyttes på litt ulike måter, og at konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet er forskjellig. Datagrunnlaget til denne saken baserer seg på gjennomsnittsnitt av årslønn, vedlagte lønnsstatistikk viser avlønning i de ulike stillingskodene på enhetene ved UiT. Lønnsstatistikken gir ikke innsikt i variasjoner innenfor den enkelte stillingskategori og –kode.

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. Ved UiT er det slik at lønnsnivå for samme type faglige stilling varierer betydelig mellom fagområder og mellom personer.

UiT har en aktiv lønnspolitikk, og variasjoner gjenspeiler at det anvendes lønnsmessige 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.

### **Rektors vurderinger**

Rektor mener at lønssammenstillingen viser at lønnsnivået ved UiT ikke skiller seg vesentlig fra øvrige BOTT-institusjoner. Rektor anbefaler at det ikke å settes av midler fra UiTs tildeling fra Kunnskapsdepartementet for å gjennomgående øke lønnsnivået. UiT bør forholde seg til de rammene som de sentrale parter har fastsatt for lønnsutviklingen i staten i 2022. 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 rektors vurdering gir de sentralt avsatte rammene for lokale forhandlinger i 2022 et godt grunnlag for dette. Det vil også bli arbeidet videre med å vurdere og oppdatere UiTs særavtaler om lønnsvilkår. Herunder vil det bli lagt fram forslag til en ny lokal særavtale om ekstraordinær innsats som vektlegger innsats og resultater innenfor ekstern finansiering (EU, Forskningsrådet), i tråd med ambisjonen om å øke UiTs andel ekstern finansiering.

Dag Rune Olsen  
rektor

Odd Arne Paulsen  
organisasjons og økonomidirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur*

Saksansvarlig:  
Saksbehandler: Jan Ove Mortensen

Vedlegg: Lønssammenlikning utvalgte stillingskoder BOTT-institusjoner  
Lønnsstatistikk UiT