

LØNNSPOLITIKK

ved

Universitetet i Agder

September 2010

Gyldig for perioden 01.09.10-30.04.12

1. INNLEDNING

Hovedtariffavtalen og Statens lønssystem forutsetter at de lokale parter har en egen omforent lønnspolitikk. Denne anbefales å være en innarbeidet del av personalpolitikken, som i sin tur bør baseres på den enkeltes virksomhets oppgaver, personalsituasjon og budsjett.

Lønnspolitikken ved Universitetet i Agder (UiA) er utformet av arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap. Dokumentet redegjør for hvilke prinsipper partene har blitt enige om. Det er også utarbeidet et kapittel som beskriver kriterier og prosedyrer for endring av lønn. Dette legges til grunn for bl.a. lokale lønnsforhandlinger.

Den lokale lønnspolitikken ved UiA påvirkes av nasjonale forhold og er bundet av nærmere avtalte forhandlingsregler, rammer og virkemidler fastsatt av de sentrale avtalepartene i henhold til Hovedtariffavtalen. I tillegg kan det årlig gis sentrale føringer - dels på bakgrunn av inngått avtale mellom de sentrale avtalepartene og dels som Kunnskapsdepartementets anbefalinger. I hovedtariffavtalen for 2010- 2012 er det forutsatt at den lokale lønnspolitikken utformes slik at også likelønn, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

I følge vedtatt personalpolitikk skal lønnspolitikken ved UiA gjennomgås minst hvert andre år i sammenheng med at de sentrale tariffavtaler endres, eller som følge av andre forhold som gjør det nødvendig med endring.

2. MÅL FOR DEN LOKALE LØNNSPOLITIKKEN VED UNIVERSITETET I AGDER

2.1 Overordnede problemstillinger og utfordringer

UiA konkurrerer i rekrutteringen i prinsippet med hele universitets- og høyskolesektoren, samt med en rekke annen privat og offentlig virksomhet som etterspør høyt kvalifisert arbeidskraft, både nasjonalt og internasjonalt. Det bør derfor tas i bruk statistikk for sammenligning av gjennomsnittslønn med andre universiteter og virksomheter man konkurrerer om arbeidskraften med, slik at man er kjent med lønnsnivået hos konkurrentene.

Norge har vært kjennetegnet av relativt små lønnsforskjeller, med et prinsipp om lik lønn for likt arbeid, og av at utdanning belønnes. Dette gjelder også innenfor academia, og det er slik at i motsetning til i en del andre land, har fagområdet ikke påvirket lønnsnivået i noen særlig grad. En skifte mot helt markedsavhengige lønnsforskjeller ville være et brudd med disse hevdvunne prinsippene, men utviklingen *har* beveget seg retning av mer markedsstyring i og med innføringen av lokale forhandlinger. Spørsmålet er hvor langt man ønsker å ta utviklingen. UiA mener at markedsstiasjonen må vektlegges, i tillegg til kvalitet og resultatoppnåelse.

Lønnspolitikken må være i stadig utvikling for å møte de utfordringene vi har for å nå våre strategiske mål. En lokal lønnspolitikk kan derfor ikke utformes en gang for alle. Samtidig må den i rimelig grad være forutsigbar og kjent for den enkelte. Derfor er det viktig at kriteriene er kjent og kommunisert og at de er stabile over tid, selv om vektleggingen vil variere.

2.2 Behandling og prosedyrer

Lønnspolitikken henger sammen med en god personalpolitikk og et åpent og tillitsfullt forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ledere i den enkelte driftsenhet må gi klar informasjon om strategiske mål, virksomhetsplaner, satsingsområder, prosedyrer og forventninger til de ansatte. Den enkelte må få klar og regelmessig rettleiding om hva som forventes av han/henne og mulighetene for karriereutvikling. Av HTA § 3.5 fremgår det at arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Leder skal informere alle ansatte om denne muligheten, minst en gang i året. Samtalen kommer i stand etter arbeidstakerens initiativ. Leder plikter å imøtekomme et slikt ønske.

En hoveddel av forarbeidet i lønnsaker foregår i de enkelte driftsenheter. Ved en slik desentralisert prosedyre er det viktig at partene er seg klart bevisst sitt ansvar for å vise varsomhet og ivareta taushetsplikten i prosessene. Det forutsettes at dette ansvaret opplyses klart for den enkelte part og at det gis opplæring i henhold til avtaleverk.

Når universitetets ansatte fremsetter lønnskrav, skal de kunne forvente en objektiv og god saksbehandling både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det forutsettes lik behandling på grunnlag av objektive og stabile kriterier, med en stor grad av forutsigbarhet. God saksbehandling forutsetter at de enkelte lønnskrav blir skikkelig dokumentert - også ved at nødvendig tilleggsinformasjon innhentes og vurderes.

2.3 Strategiske mål og virksomhetsplaner

Universitetets lønnspolitikk er utformet med utgangspunkt i universitetets oppgaver, personalsituasjon og budsjett og skal støtte opp om mål og strategier, slik de er nedfelt i strategiplanen.

I Strategisk plan for Universitetet i Agder 2010 - 2015 (vedtatt 14.10.2009), er de strategiske målene listet opp i 5 punkt som UiA innen 2015 skal utvikle og bli kjent for:

- *fag- og studiemiljøer som er blant de beste i landet*
- *flere forskningsmiljøer som er ledende i landet*
- *sin nære tilknytning og samhandling med regionen*
- *sin sterke internasjonale tilknytning*
- *sin innovative bruk av teknologi og kommunikasjonsmedier*

Videre heter det under *Verdigrunnlag og organisasjonskultur*:

”Menneskets likeverd skal prege den etiske grunnholdningen hos studenter og tilsatte ved universitetet i Agder.” og videre ”Likeverd skal også prege universitetets arbeid for likestilling mellom kjønnene. Ved Universitetet i Agder skal det arbeides målbevisst for jevnere fordeling og bedre lønnsmessig likhet mellom kjønnene i alle stillingskategorier...”

2.4 Personalpolitiske mål

Lønnspolitikken er en del av personalpolitikken og henger sammen med de andre hovedelementene der, ikke minst arbeidsforhold og rekruttering.

Lønnspolitikk er et sentralt personalpolitisk virkemiddel og redskap, men ikke det eneste. Lønn binder allerede opp størstedelen av ressursene våre. Økt bruk av lønn som rekrutteringsmetode er derfor ikke uproblematisk, og man kan komme i en situasjon der man må redusere antall ansatte eller ta av midler til utstyr og drift. Det er derfor en viktig utfordring å kunne se lønnspolitikken i sammenheng med andre arbeidsvilkår, som f. eks relativt stor selvstendighet i arbeidet, tid til forskning, utstyr, reisemidler, kompetansehevingstilbud, tilrettelegging av arbeidssituasjonen og ulike velferdstilbud.

I gjeldende *Personalpolitikk for Universitetet i Agder for perioden 2007 – 2011* finner vi følgende målformulering:

*Personalpolitikken skal være et redskap som fremmer best mulig forvaltning av den menneskelige ressurs Universitetet i Agder (UiA) rår over.
I tråd med Strategisk plan skal UiA være en organisasjon preget av kompetanse, åpenhet, lojalitet, samarbeid, stolthet, raus toleranse, respekt og redelighet.*

2.5 Overordnet mål og retningslinjer for den lokale lønnspolitikken

I Personalpolitiske retningslinjer, pkt 5. Lønnspolitikk, heter det:

Universitetet i Agder skal ha en lokal lønnspolitikk som gjenspeiler universitetets personalpolitiske grunnsyn: alle medarbeidere er viktige for å oppnå våre strategiske mål. Alle medarbeidere skal oppleve at de verdsettes.

Lønnspolitiske retningslinjer

- Universitetet skal ha en enhetlig lønnspolitikk.
- Universitetets ansatte skal ved fremsetting av lønnskrav kunne forvente en objektiv og god saksbehandling fra begge forhandlingsparter.
- Det skal være åpenhet rundt lønnsfastsettelsen ved nytilsetninger.
- De ansatte skal orienteres om lokale forhandlinger, og om andre muligheter til å forhandle lønn.
- Lønn kan brukes for å rekruttere og beholde særlig kompetent personale blant annet
 - på særlig strategisk viktige områder
 - for å få gode kandidater til verv og lederfunksjoner
 - for å få opp andel førstestillinger
- Institusjonsbyggere på ulike nivåer skal belønnes.
- A-lønnstabellen er og skal være hovedlønn. B- tillegg skal brukes med varsomhet og kun i spesielle tilfeller, og er tidsbegrenset. B-tillegg skal ikke konverteres til A-lønnstabellen ved bortfall.
- Lønn er et verktøy for å fremme og belønne god innsatsvilje, resultatoppnåelse og kvalitet.
- Utdanning og realkompetanse skal verdsettes.

- Innsats og resultater innen forskning og undervisning er likestilt med hensyn til lønnsuttelling.

2.6 Oppfølging av den lokale lønnspolitikken

For å følge opp lønnspolitikken har vi følgende selvstendige underdokumenter:

Stillingsvurderingssystem for teknisk-/administrative stillinger

Lønnsendring ved opprykk i vitenskaplige stillinger

Produktivitetsavtalen

Rutiner for lokale forhandlinger

Retningslinjer for avlønning av timelønnede

Lederlønn