

*Lønnspolitikken ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold*  
*2014-2015*

*Et kunnskapsgrunnlag for lønnspolitikken i Høgskolen i Sør-Øst Norge 2016*

*Berit Bratholm og Jonn Syse*

**Høgskolen i Buskerud og Vestfold**

**FORSKER  
FORBUNDET**

## **FORORD**

Forskerforbundet er den desidert største fagforeningen ved HBV med 320 medlemmer per november 2015, og vi har hatt god rekruttering også etter fusjonen. Prosjektet er et samarbeid der fire av lokallagsstyrets medlemmer, Berit Bratholm, Monica Husby, Eirik Ovrum og Jonn Syse, har bidratt med ulike deler til rapporten. Bratholm initierte og har ledet prosjektet. Bratholm og Syse har hatt hovedansvaret for å skrive og redigere rapporten. Ett medlem fra Forskerforbundet ved HiT har deltatt i deler av arbeidet. Vi har hatt et godt samarbeid med Forskerforbundet sentralt.

Forskerforbundet sentralt bevilget kr 100 000 til prosjektet med å utrede praksis i lønnsdannelsen ved den fusjonerte høgskolen HBV.

Bakkenteigen 17.12 2015

Berit Bratholm og Jonn Syse

## Innhold

1. Introduksjon .....	1
1.1 Bakgrunn .....	1
1.2 Rapportens kildegrunnlag .....	2
1.3 Rapportens tema og problemstillinger .....	2
1.4 Rapportens disposisjon .....	3
2. Dokumentgrunnlag.....	4
2.1 Introduksjon .....	4
2.2 Rollen som tillitsvalgt .....	4
2.3 Forskerforbundets lønnspolitiske strategi .....	7
2.4 Hovedtariffavtalen.....	7
2.4.1 Lederlønninger .....	8
2.4.2 Særlige grunnlag for lokale forhandlinger (2.3.4-forhandlinger) .....	8
2.4.3 Andre lønnspolitiske virkemidler lokalt.....	9
2.4.4 Organisasjonsutvikling.....	10
2.5 Fusjonsdokumenter.....	11
2.6 Lønnspolitikk ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold.....	11
2.6.1 Innledning .....	11
2.6.2 Mål og prinsipper .....	12
2.6.3 Lønnsfastsettelse.....	12
2.6.4 Lønns plassering ved kunngjøring og ved tilsetting .....	13
2.6.5 Lønns plassering ved opprykk til førstestillinger/dosent og professor .....	13
3. Statistiske lønnsdata nasjonalt og lokalt .....	15
3.1 Introduksjon .....	15
3.2 Gjennomsnittslønn for høgskoler og universiteter .....	16
3.3 Forskjeller i lønnstrinn ved HBV og HiT .....	17
3.3.1 Faglige stillinger.....	18
3.3.2 Ledere i faglige stillinger.....	23

3.3.3 Ledere i administrative stillinger .....	25
3.3.4 Administrative ansatte og ansatte ved bibliotekene .....	25
4. Lønnspolitiske utfordringer for Høgskolen i Sørøst-Norge .....	31
4.1 Introduksjon .....	31
4.2 Læringsbaner .....	31
4.3 Resultater fra analysen av de faglige og administrative stillingskategoriene .....	32
4.4 Prinsipper og utfordringer for fremtidig lønnspolitikk ved HSN .....	34
5. Referanser .....	36
6. Forfatterpresentasjon .....	37
7. Vedlegg .....	38

# 1. Introduksjon

## 1.1 Bakgrunn

1.1.2014 fusjonerte de to høgskolene i Buskerud og Vestfold til én organisasjon: Høgskolen i Buskerud og Vestfold (HBV) fordelt på fire campuser; Drammen, Kongsberg, Ringerike og Vestfold. I rollen som tillitsvalgte erfarte vi store utfordringer i forberedelsene og i gjennomføringen av lønnsforhandlingene 2014. Det lokale lønnspolitiske dokumentet for HBV var ikke ferdigstilt, og vi ønsket bedre og mere definerte lønnsstatistikker for stillingskategoriene ved HBV.

Denne rapporten er motivert av våre erfaringer med den lokale lønnspolitikken og de lokale lønnsforhandlingene i rollen som tillitsvalgte ved hovedtariffoppgjøret høsten 2014. Lønnsforhandlingene høsten 2014 ble gjennomført ca. 8 måneder etter at vi var fusjonert til HBV. I de lokale forhandlingene ved hovedtariffoppgjøret i 2014 arbeidet Forskerforbundets tillitsvalgte ved HBV med å forhandle lønn på vegne av 300 medlemmer. Tilsvarende mandat hadde de øvrige fagforeningene ved HBV.

Formålet med rapporten er å belyse og drøfte lokale utfordringer med lønnspolitikken ved den fusjonerte høgskolen HBV. Vi mener rapporten også vil ha interesse og relevans for tillitsvalgte ved andre høyskoler og universiteter.

Lønnsdannelsen for ansatte i virksomheten forhandles og fastsettes på ulike tidspunkter og møtepunkter. Tidspunktet for forhandlinger og fastsettelse av lønn for alle ansatte i staten kan være det sentrale hovedtariffoppgjøret hvert annet år. Når en ansatt skal skifte jobb eller stillingskategori, er dette også en anledning til å forhandle om lønn med arbeidsgiver. Som et resultat av den samlede lønnsdannelsen for de ulike stillingskategoriene kan vi kartlegge stillingskategoriernes lønnsutvikling. Lønnsutviklingen angir den prosentvise årlige vekst i lønn for de ulike stillingskategoriene.

Rapporten gir et kunnskapsgrunnlag for lønnsutjevning ved fusjonen med Høgskolen i Telemark (HiT) fra 1.1.2016. Rapporten vil ventelig ha betydning for Forskerforbundets forberedelser med utmeislingen av den nye lokale lønnspolitikken til hovedtariffoppgjøret

2016. Den vil også legge grunnlaget for vårt lokallag sine innspill til en ny lønnspolitikk ved hovedtariffoppgjøret for 2016 ved Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN).

## 1.2 Rapportens kildegrunnlag

Vårt arbeid som tillitsvalgte er regulert av Hovedavtalen i staten og Hovedtariffavtalen i staten<sup>1</sup>. I begge disse dokumentene er målet og innholdet nedfelt for samarbeidsformene mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i staten. Lokalt er det ved HBV utarbeidet personalpolitiske retningslinjer inkludert et lønnspolitisk dokument (HBV 2014).

Hovedtariffavtalen omtaler den funksjonen det lokale lønnspolitiske dokumentet skal ha i virksomheten: «I den lokale lønnspolitikken skal partene søke å komme fram til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål» (s.12). I de lokale lønnsforhandlingene kan det tas i bruk flere virkemidler nedfelt i 2.3.3-6. De nevnte virkemidlene utdypes i rapportens del 2.

I denne rapporten sammenlikner vi utvalgte deler fra HBVs lønnspolitikk med Hovedtariffavtalens prinsipper for den lokale lønnspolitikken. Vi belyser videre i hvilken grad HBV realiserer Hovedtariffavtalens målsetting om likelønn mellom kvinner og menn. Vi kartlegger videre lønnsnivået for de ulike stillingskategoriene ved HBV og HiT. Gjennom denne kartleggingen viser vi lønnspolitiske utfordringer for HSN.

I tillegg til de skriftlige kildene nevnt ovenfor er statistisk materiale hentet fra:

1. Statens sentrale tjenestemannsregister (SST)
2. Oversikt over lønsplasseringer for alle ansatte ved HBV og HiT
3. Forskerforbundets lønnsoversikt

## 1.3 Rapportens tema og problemstillinger

Statlige virksomheter er i omstilling, og av denne grunn er rapportens problemstillinger og drøftinger vesentlige både for arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Vi mener våre erfaringer

---

<sup>1</sup> Stort sett vil vi kun heretter kun bruke benevnelsen Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen

kan være aktuelle og relevante for tillitsvalgte i andre virksomheter i det statlige tariffområdet.

Følgende spørsmål belyses og drøftes i rapporten:

- *I hvilken grad praktiseres Hovedtariffavtalens målsetting om at det lønnspolitiske dokument utgjør en felles plattform for lønnsdannelsen ved HBV?*
- *I hvilken grad anvendes ulike lønnspolitiske virkemidler ved HBV i lys av Hovedtariffavtalens målsettinger?*
- *I hvilken grad settes likelydende kompetansekrav til stillingskategoriene innenfor administrative stillinger?*
- *På hvilken måte og i hvilket omfang praktiseres likelønn mellom kvinner og menn?*
- *Hva er lønnsnivået, likheter og forskjeller for de viktigste stillingskategoriene ved HBV og HiT?*
- *Hvilke prinsipper gjøres gjeldende i lønnspolitiske dokument for ved HBV?*

## 1.4 Rapportens disposisjon

Første del av rapporten inneholder rapportens introduksjon.

I del to omtales og drøftes begrepet læringsbaner, dokumentgrunnlaget og aktuelle utdrag fra Forskerforbundets arbeidsprogram om lønn, Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, dokumentet Personalpolitiske retningslinjer ved HBV samt relevante fusjonsdokumenter ved HBV og HiT.

I del tre legges fram utvalg av statistiske data nasjonalt og lokalt for utvalgte stillingskategorier i høyere utdanning.

I del fire konkluderes hva vi som tillitsvalgte mener er viktig for det lønnspolitiske arbeidet, herunder hvilke utfordringer tillitsvalgte og arbeidsgivere står overfor i den nye fusjonerte høghskolen HSN i årene fremover.

Etter rapportens konklusjon ligger et vedlegg med anbefalinger til den enkelte ansatte som ønsker å forhandle lønn. Vedlagt er også et utfyllende tallmateriale om de ulike stillingskategorienes lønns plassering.

## 2. Dokumentgrunnlag

### 2.1 Introduksjon

I denne delen kommer vi først inn på rollen som tillitsvalgt og hvilke utfordringer tillitsvalgte kan støte på i utøvelsen av rollen. Dernest redegjør vi for de viktigste nasjonale og lokale styringsdokumentene for lønnsdannelsen i statlig sektor.

Vi avgrenser fremstillingen først og fremst til å gjelde følgende dokumenter:

- Nasjonale styringsdokumenter: Styringsdokumentene utgjør i dette prosjektet Forskerforbundets lønnspolitiske strategi og Hovedtariffavtalen.
- Lokale styringsdokumenter: Fusjonsdokumenter med fokus på lønn for ansatte i HSN, Lønnspolitiske dokumenter for HBV og øvrige dokumenter som angår lønnsvilkårene for ansatte i tiden som kommer.

Omstillingsavtalen og omstillingshåndboken for HBV og HiT er ikke drøftet her.

### 2.2 Rollen som tillitsvalgt

Ved omstilling og fusjon opplever mange ansatte, spesielt ledere og administrativt ansatte, store endringer i sin organisasjon. De kan oppleve utrygghet rundt sin jobb i omstillingsfasen, og det skapes usikkerhet om fordelingen av ansvaret for og endringen av arbeidsoppgaver samt beslutningsmyndighet hos ledere og ansatte. Som tillitsvalgte erfarer vi disse endringene i organisasjonen. Omstillinger og fusjoner påvirker også våre oppgaver som tillitsvalgte, noe som krever at vi tar til oss ny lærdom om alle mulige forhold rundt omstilling.

I rollen som tillitsvalgte deltar vi i arbeidsprosessen med å utforme innholdet i personalreglementet og omstillingsavtalen. Omstillingsavtalens funksjon, innhold og struktur for den nye fusjonerte Høgskolen i Sør-Øst Norge (HSN) er forhold som vi må reflektere over i denne prosessen. En videreutvikling av omstillingsavtalen blir konkretisert i en omstillingshåndbok. Denne blir også utformet i samarbeidet mellom representanter fra arbeidsgiver (gjerne personaldirektør) og oss tillitsvalgte. Omstillingshåndboken utdyper omstillingsavtalen og regulerer rettigheter og plikter ansatte og arbeidsgiver har under virksomhetens omstilling.



Som tillitsvalgte lærer vi stadig noe nytt. Det gjelder for eksempel hvordan vi hovedtillitsvalgte samarbeider en felles uttalelse til høgskolens budsjett. Da vi fusjonerte for to år siden, ble det ikke avsatt på budsjett midler til å harmonisere lønnen til de forskjellige stillingskategoriene. I to år har det vært forhandlet om lønn for ulike stillingskategorier, slik at det ikke eksisterer uforholdsmessige lønnsforskjeller forårsaket av omstilling og fusjon. Vi har erfart at det er svært viktig med en slik avsetning til å utjevne lønnsforskjellene i egen budsjettpost for HSN 2016. Denne lærdommen springer ut fra våre erfaringer, og ved ny fusjon handler vi derfor på en annen måte enn ved den forrige. Våre kunnskaper og erfaringer i Forskerforbundet deler vi med de øvrige hovedtillitsvalgte ved HIT og HBV.

Refleksjoner over egen praksis, samtaler med andre tillitsvalgte og forsøk på å skape felles forståelse av krevende situasjoner, er alle viktige forhold som bidrar til at vi utvikler oss som tillitsvalgte. Ulike personalkonflikter er erfaringsmessig de meste krevende sakene vi står ovenfor som tillitsvalgte. I slike saker er det viktig at man som tillitsvalgt får god støtte og hjelp fra andre tillitsvalgte eller fra fagforeningen på sentralt hold. Dersom det er mulig, oppleves det ofte som en lettelse på arbeidsbyrden, å få brakt inn juridisk kompetanse i slike saker. Å representere et medlem i en lønnsforhandling, kan også være krevende. Dersom en som tillitsvalgt ikke får gjennomslag for kravet, og det ble skapt en forventning om gjennomslag, kan en tilbakemelding til medlemmet falle uheldig ut.

Etter at en sak er avsluttet, har vi som tillitsvalgte erfart at det er nyttig å reflektere over gode og dårlige erfaringer i arbeidet med sakene. Hva kunne vi gjort annerledes, hva gjorde vi bra er spørsmål som er aktuelle å stille. Det er betydningsfullt å utvikle og etablere en samarbeidskultur der refleksjoner over praksis og erfaringer vi får som tillitsvalgte inngår som en naturlig del av arbeidet sammen med lokallagsstyrets medlemmer. Derfor har denne rapporten verdi for andre enn tillitsvalgte.

Begrepet *læringsbaner* hos Line Wittek og Berit Bratholm (2014), belyser nettopp hvordan vi kan forstå en type profesjonell utvikling og læreprosessen hos den enkelte tillitsvalgte. Læringsbanebegrepet fungerer som en analytisk begrep videre i rapporten for å tydeliggjøre ulike posisjoner den tillitsvalgte må innta i arbeidet med lønnspolitiske dokument, lønnsdannelsen og lønnsutviklingen ved HBV. For oss som tillitsvalgte vil vi prioritere å ivareta våre medlemmers interesser når det gjelder deres lønns- og arbeidsvilkår ved HBV. Vi

opptrer ofte i rollen som «vaktbikkje» og «forsvarsadvokater» i å påse ledelsens prioriteringer og avsetninger i budsjettene. Slik legger de tillitsvalgte til rette for at høgskolens ansatte kan utføre sine kjerneoppgaver som forskning og undervisning ut fra gode, økonomiske rammevilkår.

Det oppsto mange og ulike arenaer for samhandling for oss i rollen som tillitsvalgte under vårt arbeid med lønnsdannelsen ved HBV. Det viste seg særlig viktig å være involvert i utformingen av utlysningstekster, å uttale seg om lønns plassering i utlysningsteksten og å delta i intervjupanel. En annen viktig arena var møtepunkter for fastsettelse og forhandling av lønn der vi representerer våre medlemmer. Forut for slike lønnsforhandlinger måtte vi etablere en arena for veiledning av våre medlemmer i å utarbeide notater om kvalifikasjoner og lønnskrav. Notatet kunne i neste instans danne et grunnlag for å fremme et lønnskrav overfor ledere. Dette skal vi utdype mere i rapporten del 2.

Rollen som tillitsvalgte i arbeidet med lønnsdannelsen for ansatte ved HBV kan oppsummeres slik:

1. Tillitsvalgte erverver kunnskaper styringsdokumentene for lønn og tariff nedfelt i lov- og avtaleverk.
2. Vi bidrar til at tillitsvalgte fra ulike fagforeninger og representanter fra arbeidsgiversiden utvikler en felles forståelse av begrepene lønnsutvikling, lønnsdannelse og lønnspolitikk.
3. Sammen med andre tillitsvalgte reflekterer vi over hvordan lovverket kan forstås, tolkes og anvendes i forhandlinger om fastsettelsen av lønn på universiteter og høgskoler generelt, og spesifikt for HBV, HiT og for HSN.
4. Som tillitsvalgte samarbeider vi med andre aktører i lønnsdannelsen; med tillitsvalgte fra andre lokallag i Forskerforbundet, hovedtillitsvalgte fra andre fagforeninger, representanter fra arbeidsgiversiden og med Forskerforbundet sentralt.
5. Alle samarbeidsrelasjonene nevnt over representerer systemer og posisjoner med særinteresser. Kunnskaper om lønnspolitiske virkemidler og anvendelsen av dem er avgjørende for den tillitsvalgte i drøftingene av prinsippene for så vel lønnsdannelsen som lønnsutviklingen ved HBV (HSN).

### 2.3 Forskerforbundets lønnspolitiske strategi

I Hovedstyrets beretning for perioden 2013-2015 fremlagt på Forskerforbundets Representantskapsmøte 20.-21.10.2015 i Oslo, fremgår to hovedmål for den lønnspolitiske strategien i perioden 2013-2016 (Forskerforbundet 2015b):

- a) å lukke lønnsgapet til sammenliknbare stillinger i offentlig sektor og
- b) å redusere lønnsgapet til privat sektor (Forskerforbundet 2015b:7).

Forskerforbundets lønnspolitiske strategi skal omfatte hele medlemsmassen og alle tariffområdene. Ifølge Hovedstyrets vurderinger er det mest positive med prinsippene i dokumentet at strategien har ført til et økt engasjement om lønn og lønnsarbeid.

Under utkastet til Arbeidsprogrammet for perioden 2016-2018 lagt frem på Representantskapsmøte 20.-21.10, er flere forhold rundt konkurransedyktig lønn omtalt (Forskerforbundet 2015c). Det fremgår i Arbeidsprogrammet at arbeidsgiver i statlig sektor ønsker at større deler av lønnsdannelsen skal skje lokalt i den enkelte virksomhet. Lokalt vil dette bety at partene, arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, videreutvikler den lokale lønnspolitikken basert på omforente konkrete kriterier. Forskerforbundet vil arbeide målrettet for at medlemmene oppnår god lønnsutvikling, på gruppe- og individnivå, uavhengig av hvilke modeller for lønnsdannelse som anvendes i perioden. Kjennskap til Forskerforbundets lønnspolitiske strategi utgjør et bakteppe for denne rapportens innhold og analyser.

### 2.4 Hovedtariffavtalen

Det er nedfelt flere viktige prinsipper i Hovedtariffavtalen. De er førende for målsettingen og implementeringen av den lokale lønnspolitikken (Hovedtariffavtalen i staten, 1.5.2014-30.4.2016). Det står følgende i Hovedtariffavtalens 2.3.1: «Den lokale lønnspolitikken utformes slik at likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidige ansatte og tilsatte i permisjon ivaretas.» I rapporten velger vi å avgrense fremstillingen til å gjelde de to første momentene i dette sitatet, altså likelønn og kompetanse og ansvar. I henhold til avtalen skal partene, dvs. arbeidsgivere og tillitsvalgte, søke å komme fram til en felles plattform om hvordan følgende to prinsipper i den lokale lønnspolitikken skal realiseres:

- hvordan lønnsystemet skal brukes kollektivt og individuelt
- hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Videre fremgår i Hovedtariffavtalen at arbeidsgiver skal utarbeide nødvendige oversikter og sammenstillinger over lønn på alle stillingskategorier, fordelt på kvinner og menn, og å klarlegge eventuelle forskjeller.

Forskerforbundets lokallagsstyre ved HBV mener det er et ytterligere behov for å kartlegge og analysere lønnsutviklingen ved HBV. Vi er ikke tilfreds med det foreliggende tallmateriale og de analyser som er utarbeidet av arbeidsgiver for ansattes lønnsutvikling ved HBV. Mer viten vil gi oss kunnskapsgrunnlag for å analysere lønnsutviklingen for ansatte i de ulike stillingskategoriene ved HBV. I rapportens punkt 5.2 redegjøres det for en lønnsguide. Den består av konkrete punkter som viser i hvilke situasjoner en arbeidstaker som er Forskerforbundsmedlem, kan forhandle om sin lønn.

#### *2.4.1 Lederlønninger*

Hovedtariffavtalen har særskilte bestemmelser for forhandlinger av lønn for ledere i virksomheten. På et generelt grunnlag mener vi som tillitsvalgte at vi i denne typen forhandlinger har en mindre vesentlig rolle å spille. «Ved forhandlingssteder (for eksempel HBV, vår anmerkning) der øverste leder (rektor, vår anmerkning) er tatt ut av hovedtariffavtalen, kan øverste leder etter avtale med de tillitsvalgte fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå, som er omfattet av hovedtariffavtalen.» (Hovedtariffavtalen, s. 12) Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett ut over sentralt fastsatt pott.

Forskerforbundets tillitsvalgte ved HBV ønsker å delta aktivt i drøftingene av lønnsdannelsen også for lønnsutviklingen for lederlønningene ved HBV. Fastsettelsen av lederlønner må drøftes og ses i forhold til den øvrige lønnsutviklingen for ansatte ved HBV. Dessuten vil antallet ledere ved HBV ha betydning for HBVs budsjett i sin alminnelighet.

#### *2.4.2 Særlige grunnlag for lokale forhandlinger (2.3.4-forhandlinger)*

De individuelle forhandlingene, med hjemmel i Hovedtariffavtalens 2.3.4, får betydning for den enkeltes individuelle lønnsutvikling. Av erfaring ser vi at positiv individuell lønnsutvikling påvirker det kollektive lønssystemet. Ansatte som gjennom lokale forhandlinger blir lønnsledende, bidrar til å øke lønnen til øvrige ansatte på kort og lang sikt. Et annet lønnspolitisk virkemiddel er å forhandle frem kollektive avtaler, slik som minstelønn

innenfor en bestemt stillingskategori. Ved lønnsforhandlingene i 2014 fikk vi erfaring med å løfte frem stipendiatgruppen.

Vi vil nå belyse Hovedtariffavtalens bestemmelser om vilkårene for særskilte lokale forhandlinger. For det første kan partene, her tillitsvalgte, den enkelte ansatte og arbeidsgiver, føre forhandlinger dersom «det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.» For det andre kan partene føre lokale forhandlinger dersom det «er gjennomført omorganiseringer/ organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.» Det er verdt å bemerke at disse forhandlingene skal tas så snart som mulig etter at endringen har funnet sted.

Det tredje grunnlaget, som omtales i Hovedtariffavtalen omfatter «tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.» Et fjerde grunnlag er dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn, særlig grunnlag for lokale forhandlinger. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

#### *2.4.3 Andre lønnspolitiske virkemidler lokalt*

For tillitsvalgte er det viktig å kjenne godt til de ulike virkemidlene Hovedtariffavtalen åpner opp for å kunne bruke under lønnsforhandlingene. Dessuten kan medlemmene også i en del situasjoner forhandle sin lønn på egne vegne, men gjerne med bistand og råd fra tillitsvalgte. Prinsippene for slike forhandlinger omtales i Hovedtariffavtalens punkt 2.3.6. Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme og lønnsspenn<sup>2</sup>, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer og stillingskodens lønnsspenn. Andre virkemidler som kan

---

<sup>2</sup> I det statlige lønssystemet er mange stillinger plassert i **lønnsramme** (LR) – bl.a. førsteamanuensis, høgskolelektor, stipendiat, førstekonsulent. Lønnsrammen angir den laveste og høyeste lønna det er mulig å oppnå for stillingen. Innenfor hver lønnsramme finnes det flere, alternative ansiennitetsstiger. Stillinger på lønnsramme har automatiske opprykk til høyere lønnstrinn med stigende **ansiennitet**, mens stillinger på **lønnsspenn** ikke har det. **Lønnsspenn** brukes i staten for såkalte direkte innplasserte stillinger – bl.a. professor, postdoktor og rådgiver. For disse fastsetter lønssystemet bare en minstelønn og en topplønn, og det er ingen ansiennitetsstige. Stillingene plasseres direkte inn i det aktuelle lønnspennet, og lønnsopprykk gis i form av individuelle, lokale tillegg eller i [justeringsoppgjør](#).

anvendes er å omgjøre stillinger til annen stillingskode<sup>3</sup> og avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested og lignende. Videre kan særavtaler<sup>4</sup> opprettes og endres som partene, arbeidsgiver og de tillitsvalgte, ønsker å tilgodese. Det kan også tilstås fast eller tidsavgrenset tillegg etter den såkalte B-tabellen.

Virkemidlene omtalt ovenfor kan også benyttes for hele grupper av arbeidstakere i virksomheten. Når det gjelder ledige stillinger i virksomheten, omtaler Hovedtariffavtalen hvilken rolle og funksjon tillitsvalgte skal ha i denne sammenheng. Som tidligere nevnt skal tillitsvalgte ha medbestemmelse og medvirkning i virksomhetens implementering av lønnspolitikken. Videre skal tillitsvalgte orienteres om den lønn den ledige stillingen vil bli utlyst med. Videre kan tillitsvalgte kreve å drøfte lønns plasseringen for stillingen, og innen tre dager også kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet.

#### *2.4.4 Organisasjonsutvikling*

Hovedtariffavtalen omtaler organisasjonsutvikling og opplæring av arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Vi er særlig opptatt av å fremheve viktigheten av opplæring i lys av erfaringen med lønnsutviklingen for ansatte ved HBV. Lokallagets styremedlemmer i Forskerforbundet ved HBV har deltatt i nasjonale kurs og seminarer om den lønnspolitiske strategien. Som aktiv fagforening ved HBV har vi initiert en betydelig andel av organisasjonsutviklings- og opplæringsarbeidet ved virksomheten. Forskerforbundet ved HBV har lokalt siden 2008 arrangert et ti-talls seminarer og 5 fagmøter for ansatte, tillitsvalgte, ledere og studenter. Arrangementene var eksternt finansiert med sentrale OU-midler til en ramme på til sammen over 2 millioner kroner. Flere av seminarerne innenfor organisasjons- og ledelsesutvikling har fokusert på utformingen av lokal personal- og lønnspolitikk.

---

<sup>3</sup> I noen av tariffavtalene, bl.a. i staten, er stillinger benevnt med tittel og en firesifret **stillingskode**. Dette gjøres av rapporteringshensyn og for å kunne skille mellom stillinger der flere stillinger har samme tittel.

<sup>4</sup> En **særavtale** er en avtale som er inngått sentralt og gjelder enten for en særskilt gruppe eller et spesielt tema (sentral særavtale), eller en avtale inngått lokalt på en virksomhet (lokal særavtale). En særavtale inneholder bestemmelser som ikke er regulert i lov- og avtaleverket forøvrig, eller den gir bedre vilkår enn det som er gitt i lov eller sentrale avtaler.  
<https://www.forskerforbundet.no/verktoykasse/ordliste/>

## 2.5 Fusjonsdokumenter

Våren 2015 ble det undertegnet en «Avtale mellom Høgskolen i Telemark og Høgskolen i Buskerud og Vestfold – forutsetninger for gjennomføring av fusjonen 2015 – 2017» (avtalen er ikke datert). I avtalen er det nedfelt prinsipper for ansattes lønns- og arbeidsvilkår i fusjonsprosessen mellom HBV og HiT. For det første stadfestes at ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av fusjonen. Med referanse til Hovedtariffavtalen (10.1) stadfester fusjonsavtalen at individuelle, midlertidige avtaler vedrørende funksjonstillegg/lederlønn/B-tillegg/kronetillegg skal videreføres og slutføres som avtalt. For det andre skal institusjonenes lokalt fremforhandlede lønns- og personalpolitiske regelverk og retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver/tildeling av FoU-tid revideres og samordnes med virkning fra fusjonstidspunktet (dvs. 1.1.2016). For det tredje skal ingen ansatte sies opp eller måtte bytte arbeidssted i forbindelse med fusjonen. Det forutsettes fleksibilitet fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i fordeling av arbeidsoppgaver i den nye organisasjonen og ansatte må påregne endring i arbeidsoppgaver.

Det legges til at ansatte som vil benytte seg av sin rett til å beholde arbeidssted kan komme til å måtte akseptere endringer i stillingens innhold, ansvar eller myndighet som vanligvis går utover arbeidsgivers styringsrett. I de tilfellene dette blir aktuelt, vil vedkommende ha rett til annen likeverdig eller passende stilling jfr. Tjenestemannsloven §12.

## 2.6 Lønnspolitikk ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold

### 2.6.1 Innledning

Statens lønssystem og Hovedtariffavtalen forutsetter at lokale parter har en egen lønnspolitikk. Det fremheves at lønnspolitikken skal være et virkemiddel i personalpolitikken og bidra til at virksomheten løser sine oppgaver og når sine mål. Det lønnspolitiske dokumentet ved HBV (HBV 2014) har som intensjon å gi retningslinjer for det lønnspolitiske arbeidet ved høgskolen.

I dette avsnittet (2.6) avgrensers vi fremstillingen til utvalgte avsnitt fra HBVs lønnspolitiske dokument som vi mener har spesiell relevans. Vi innser at det også kunne vært av stor interesse å sammenliknet HiTs og HBVs lønnspolitiske dokumenter. Dette kan med fordel tas opp ved en senere anledning.

### 2.6.2 Mål og prinsipper

Lønnspolitikken ved HBV har som mål at ansatte ved HBV opplever den som tydelig og rettferdig. Lønnspolitikken skal sikre sammenheng mellom lønn, kompetanse, karriereutvikling og forventet arbeidsinnsats. Politikken skal i tillegg være et styrings- og utviklingsverktøy for lederne. Noen av de vesentligste punktene i målsettingen av lønnspolitikken ved HBV er følgende (HBV 2014):

- sikre en helhetlig lønnspolitikk over tid, en organisasjonskultur preget av likeverd og som motvirker strukturelle forskjeller
- sikre lik lønn og like lønnsutviklingsmuligheter uavhengig av kjønn
- sikre sammenheng mellom lønn og forventet innsats, kompetanse, arbeidssituasjon og forventede resultater

Høgskolens lønnspolitikk bygger på en vurdering av det faktiske arbeids- og ansvarsområdet til de enkelte stillingene. Formålet er å sikre rettferdig lønn for likt arbeid og å stimulere til kompetanseutvikling.

*Utdrag fra hovedprinsipper i lønnspolitikken for HBV:*

- Stillingskode, formal- og realkompetanse og erfaring/ansiennitet legges til grunn for lønnsfastsettelse.
- Virksomheten skal ha konkurransedyktige lønnsbetingelser og være i stand til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse. Lønnsfastsettelse kan på dette grunnlag differensieres mellom fagmiljøene.
- Virksomheten ønsker å fremme en samarbeids- og delekultur. Eventuelle incentiver/belønninger bør derfor som hovedregel være kollektive.

### 2.6.3 Lønnsfastsettelse

Lønnsutviklingen for ansatte påvirkes av flere faktorer. For det første er de lokale lønnsforhandlingene viktige for å realisere den lokale lønnspolitikken. Fastsettelsen av rammene for lønnsforhandlinger i staten og de økonomiske rammebetingelser i det norske samfunnet generelt er viktige for oss lokalt i hovedtariffoppgjørene annet hvert år.



Tidspunkter og møtepunkter for lønnsfastsettelse ved HBV (2014):

- ved kunngjøring og tilsetting (rekruttering) ut i fra sentrale rammer og retningslinjer og lokal lønnspolitikk
- vurdering etter inntil 12 måneders tilsetting (Hovedtariffavtalen 2.3.8, pkt. 3)
- kompetanseopprykk for ansatte i undervisning- og forskerstillinger
- kompetanseheving for ansatte i administrative stillinger
- gjennom sentrale tariffavtaler
- gjennom lokale lønnsforhandlinger (Hovedtariffavtalen 2.3.3 og 2.3.4)
- ved B-tillegg og evt. kronetillegg

De viktigste faktorene gjennomgås i de følgende avsnittene.

#### *2.6.4 Lønns plassering ved kunngjøring og ved tilsetting*

Før en stilling lyses ut, foretas stillingsvurdering basert på en stillingsbeskrivelse av stillingens oppgaver, ansvarsområde og krav til kvalifikasjoner. Ved tilsetting vurderer arbeidsgiver lønns plassering av stillingen ut fra de nevnte prinsippene omtalt ovenfor i forrige avsnitt.

Som tillitsvalgte har vi registrert at vår rolle og funksjon under tilsettinger ved HBV ikke omtales i det lokale lønnspolitiske dokumentet. Hovedtariffavtalen omtaler at lokale tillitsvalgte skal ha en sentral posisjon og funksjon ved tilsettingen av nye stillinger virksomheten. Dette momentet vil vi arbeide for innarbeides i det lønnspolitiske dokumentet ved HSN.

#### *2.6.5 Lønns plassering ved opprykk til førstestillinger/dosent og professor*

I det lønnspolitiske dokumentet er nedfelt definerte retningslinjer ved opprykk. Ved opprykk til førstestilling, professor og dosent innplasseres i laveste lønnstrinn for stillingen, men minimum 2 lønnstrinn over lønns plassering i tidligere stilling. Forskerforbundets tillitsvalgte er ikke tilfreds med å anvende minimumsgrensen med to trinn ved opprykk. Vi mener ikke at økt lønn anvendes aktivt til å motivere til kompetanseheving.

Hovedprinsippet i HBVs lønnspolitikk, er at lik stillingskode, formalkompetanse og erfaring/ansiennitet skal lønnes likt.

#### *Høgskolens lederlønnspolitikk*

En leder i HBV er å regne som arbeidsgivers representant og har både personal- og økonomiansvar for sin enhet.

Følgende momenter utgjør noen av hensynene som skal avveies i bestemmelsen av lederlønn (HBV 2014):

- Lederlønn skal vurderes individuelt og på gruppenivå
- Lederlønn skal ta hensyn til stillingens ansvarsområde og arbeidsoppgaver
- Lederlønn skal være eksternt konkurransedyktig og samtidig internt rettferdig, men ikke lønnsledende
- Lederlønsregimet må avveie enkelhet og nyanser
- Lederlønn bør vurderes på grunnlag av dokumentert resultatoppnåelse

#### *Lederstillinger*

Ved HBV forstås følgende stillinger som ledende stillinger: Rektor, prorektor, administrerende direktør (høgskoledirektør), assisterende høgskoledirektør, dekan, avdelingsdirektør, fakultetsdirektør, instituttleder og seksjonssjef (HBV 2014, s. 6).

HBVs personalhåndbok omtaler retningslinjer/avtaler for godtgjøring i ulike funksjoner og verv ved HBV.

## 3. Statistiske lønnsdata nasjonalt og lokalt

### 3.1 Introduksjon

I denne delen presenterer vi først en nasjonal kartlegging av lønnsnivået for alle ansatte i universitets- og høyskolesektoren. Den nasjonale kartleggingen gir oss en bakgrunn og et sammenlikningsgrunnlag for å undersøke nærmere lønnsnivået ved HBV og HiT. Data er hentet fra Statens sentrale tjenestemannsregister per 1.10.2014 (SST).

Mest plass er viet til en kartlegging av lønnen for utvalgte stillingskategorier blant faglige og administrative stillinger ved HBV og HiT. Kilden her er lønnsoversikt for alle ansatte fra personalavdelingene ved HBV og HiT. Disse er oppdatert per juni (HBV) og august (HiT) 2015. Siden det eksisterer over 50 stillingskategorier ved de to institusjonene, har vi gjort et utvalg i denne rapporten som vi mener har størst interesse og relevans for våre medlemmer, og hvor det er grunnlag for å gi statistiske data. Der det er få ansatte eller få av ett kjønn har vi unnlatt å vise data, med unntak av lederlønninger. Vi vil med andre ord ikke redegjøre fullstendig for lønnsnivået ved HBV.

Bruk av stillingskoder synes å være usystematisk, og i hvert fall en utfordring når det skal utarbeides statistiske data. Flere stillingskoder synes å reflektere tilfeldigheter og personlige/«historiske» forhold. Eksempler på dette er stillingskoder som én eller svært få har<sup>5</sup>. Vi hadde også et ønske om å analysere lønnsforskjeller mellom ulike organisasjonsenheter. Dette har vist seg svært vanskelig fordi HBV og HiT opererer med ulike benevnelser og fordi det synes å være lite systematisk bruk for en rekke enheter. Eksempler på dette er når det kun er én eller få ansatte i en organisasjonsenhet.

Formålet med redegjørelsen er primært å gi en oversikt over lønnsnivå og lønnsforskjeller i de ulike stillingskategoriene for å ha et godt grunnlag for å kreve utjevning ved fusjon og for de lokale lønnsforhandlingene i 2016. Vi mener analysene også kan brukes til å tydeliggjøre

---

<sup>5</sup> 1010 amanuensis (2), 1012 høgskoledosent (2), 1057 informasjonssjef (1), 1061 ass direktør (1), 1078 betjent (1), 1079 førstebetjent (1), 1120 mester (1), 1127 husholdsleder (1), 1216 driftsoperatør (2), 1410 bibliotekar (1), 1411 avdelingsingeniør (1), 1515 Bibliotekar (1), 1538 fagdirektør (1)

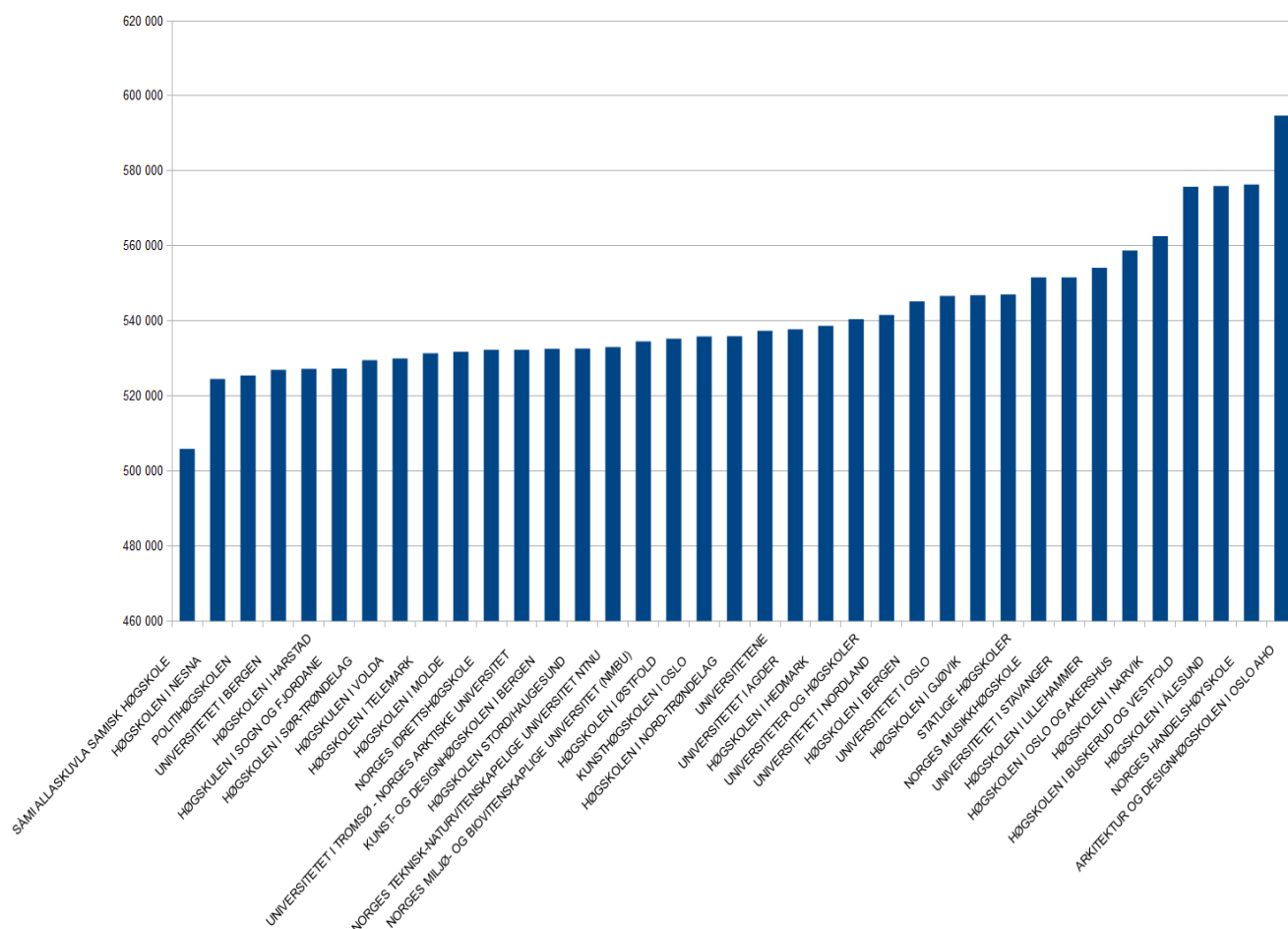
utfordringer i lønnsdannelsen og lønnsutviklingen innad ved HBV og HiT, og for HSN fra 1.1.2016.

I analysene viser vi lønnsnivået i stillingskategoriene etter institusjon. Men vi har også sett på kjønnsforskjeller, og spesielt for administrative stillinger også bruk av stillingskoder, herunder bruk av lønnsstigen innad i stillingskoden.

### 3.2 Gjennomsnittslønn for høgskoler og universiteter

Fra SST har vi hentet data for gjennomsnittslønn for ansatte ved samtlige høgskoler og universiteter i Norge.

**Figur 1 Gjennomsnittlig brutto årslønn til samtlige høgskoler og universiteter i Norge (Kilde: SST 2014).**



Figur 1 viser at det er høyere gjennomsnittslønn på de statlige høgskolene enn på universitetene. Gjennomsnittslønn på landets universiteter er 537 348, mens på de statlige høgskoler er den 547 092. Vi ser også at HBV har den fjerde høyeste gjennomsnittslønna

(575 784), mens HiT har den niende laveste (531 372), av totalt 34 høyskoler og universiteter. HBV har 6,5% høyere gjennomsnittslønn enn gjennomsnittet for alle universiteter og høyskoler, og 5,2% høyere enn gjennomsnittet for høyskolene. For HiT er gjennomsnittslønnen 1,7% lavere enn gjennomsnittet for alle høyskoler og universiteter, mens det er 2,9% lavere enn gjennomsnittet for høyskolene.

Basert på tall fra SST er altså forskjellen i gjennomsnittslønn mellom HiT og HBV 44 412 kroner i året. Den relative forskjellen er at ansatte ved HBV i gjennomsnitt har 8,4% høyere lønn enn ansatte ved HiT. Ved HBV er det 951 ansatte (858 årsverk<sup>6</sup>), mens det ved HiT er 691 ansatte (614 årsverk). Det innebærer at dersom gjennomsnittslønnen ved HiT skal opp på samme nivå som HBV blir det 27,3 millioner kroner ( $44\,412 * 614$ )<sup>7</sup>.

### 3.3 Forskjeller i lønnsstrinn ved HBV og HiT

I dette avsnittet belyser vi hvordan lønnsnivået er for utvalgte stillingskategorier, faglige stillinger og administrative stillinger, ved HBV og HiT. Mer detaljert statistikk for de ulike stillingskategoriene er vist i vedlegg 2. I tillegg presenteres lønnsnivået for ansatte i ulike faglige og administrative lederstillinger.

Vi sammenlikner lønnen for de ulike stillingskategoriene ved den enkelte høyskole og mellom høyskolene. Videre dokumenterer vi de gjennomsnittlige lønnsstrinn i hver kategori. Detaljene for de enkelte stillingskategorier er vedlagt i rapporten. I dette arbeidet har vi også gjort noen avgrensninger.

I fremstillingen har vi valgt å vise medianlønn, fordi vi mener dette gir best og mest informasjon til våre medlemmer når det gjelder å orientere seg i lønnsdannelsen og lønnsutviklingen ved HBV. Median er et uttrykk for det lønnsstrinnet som halvparten har likt eller mindre enn og den andre halvparten likt eller mer enn. Fordelen med å bruke mediantallet er at det ikke påvirkes av fordelingen av lønnsstrinnene og spesielt da ikke blir

---

<sup>6</sup> Antall ansatte multiplisert med gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

<sup>7</sup> Personaldatabasen gir litt andre tall: Gjennomsnittlig lønn på HiT er 483 164 og på HBV 521 510, altså en differanse på 38 346 i året som gir samlet ca. 23,5 mill. Vi har ikke hatt kapasitet til å sjekke hva disse forskjellene skyldes

påvirket av at noen eventuelt har svært lave eller høye lønnstrinn. De ulike gruppernes medianlønn konkretiseres i gjennomgangen i de grafiske fremstillingene.

I rapportens vedlegg viser vi også gjennomsnittlig lønnstrinn for de ulike stillingskategoriene. I teksten under gjengir vi minimum og maksimum lønn samt variasjonsbredden, dvs. differansen mellom høyeste og laveste lønnstrinn.

Før gjennomgangen av lønnstrinn og stillingskategorier viser vi en samlet oversikt over fordelingen av hovedtyper av stillinger ved HBV og HiT. Det er viktig å ha oversikt over og å følge utviklingen av fordelingen på ulike stillingstyper før og etter fusjonen og den videre utviklingen av HSN. Målet må være å holde andelen av faglig ansatte på et høyest mulig nivå.

**Tabell 1 Oversikt over antall ansatte i fire stillingstyper ved HBV og HiT**

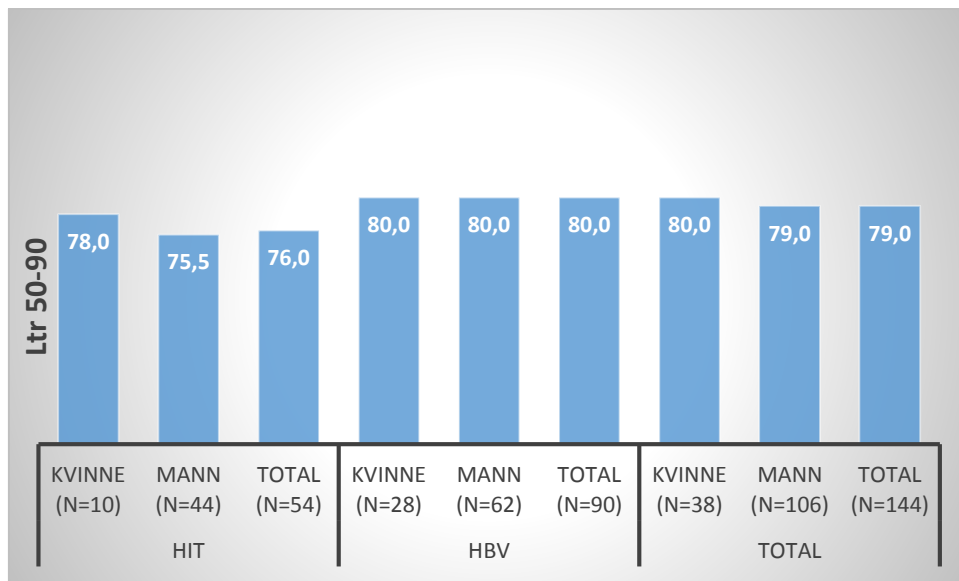
	HBV		HiT	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Adm.ansatte	233	24,4 %	152	22,0 %
Teknisk	53	5,6 %	42	6,1 %
Ledere	60	6,3 %	29	4,2 %
Faglig	608	63,7 %	468	67,7 %
SUM	954	100 %	691	100 %

Tabell 1 viser at det andelen av faglig ansatte er noe høyere på HiT enn på HBV; ca. 2 av 3 stillinger er faglig ansatte. Det er noe større andel av både ledere og administrativt ansatte på HBV. Vi tar forbehold om at det kan være noe ulik praksis i bruk av stillingsbenevnelse som igjen fører til at noen havner i faglig stilling ett sted og lederstilling et annet sted. En oversikt over kategoriseringen av stillingstyper er vist i vedlegg 4.

### *3.3.1 Faglige stillinger.*

I dette avsnittet presenterer vi lønn for de faglige stillingskategoriene ved HBV sammenliknet med tilsvarende stillingskategorier ved HiT.

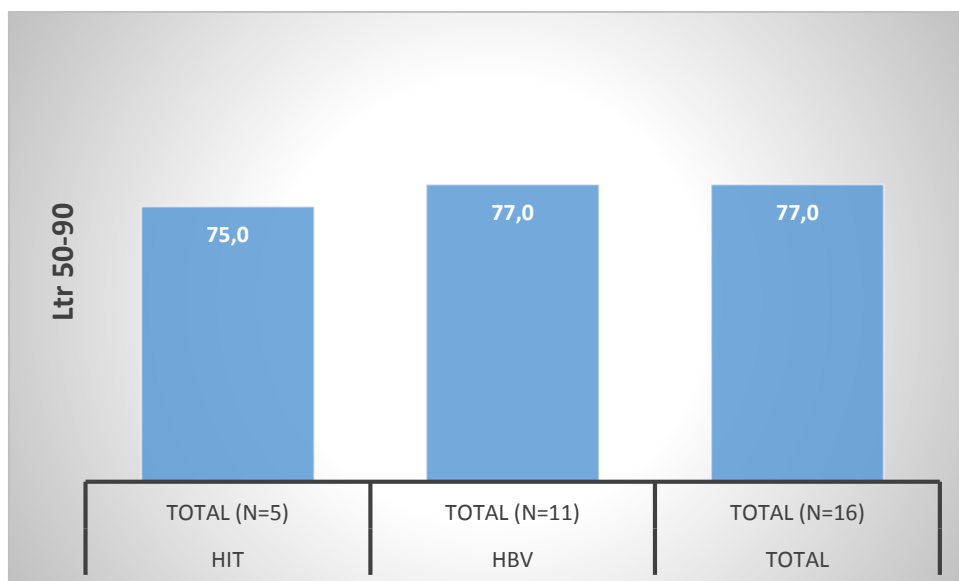
Figur 2 Medianlønn 1013 Professor



Figur 2 viser at det er vesentlig høyere medianlønn ved HBV enn ved HiT (4 lønnstrinn) for ansatte i professorstillinger. Medianlønn er 2,5 lønnstrinn høyere hos kvinner enn hos menn på HiT.

Det er stor forskjell i avlønning mellom ansatte med professorstilling. Variasjonsbredden ved HiT er 11 lønnstrinn (72 – 83) og på HBV 21 (69 – 90).

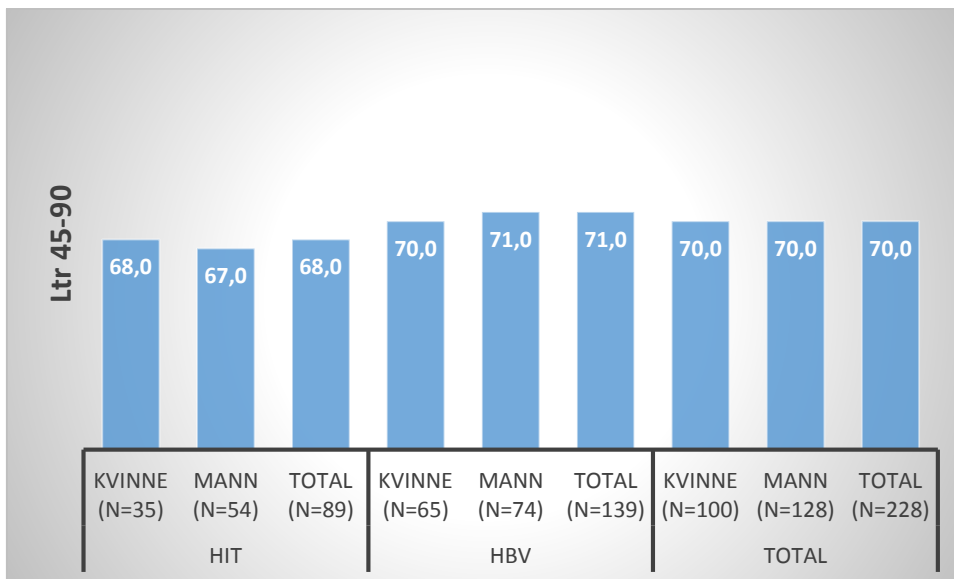
Figur 3 Medianlønn 1532 Dosent



Det er relativt få dosenter, og derfor skal forskjeller tolkes med varsomhet. Som vi ser av figur 2, er det høyere medianlønn ved HBV, 2 lønnstrinn høyere, enn ved HiT. Dosentene har

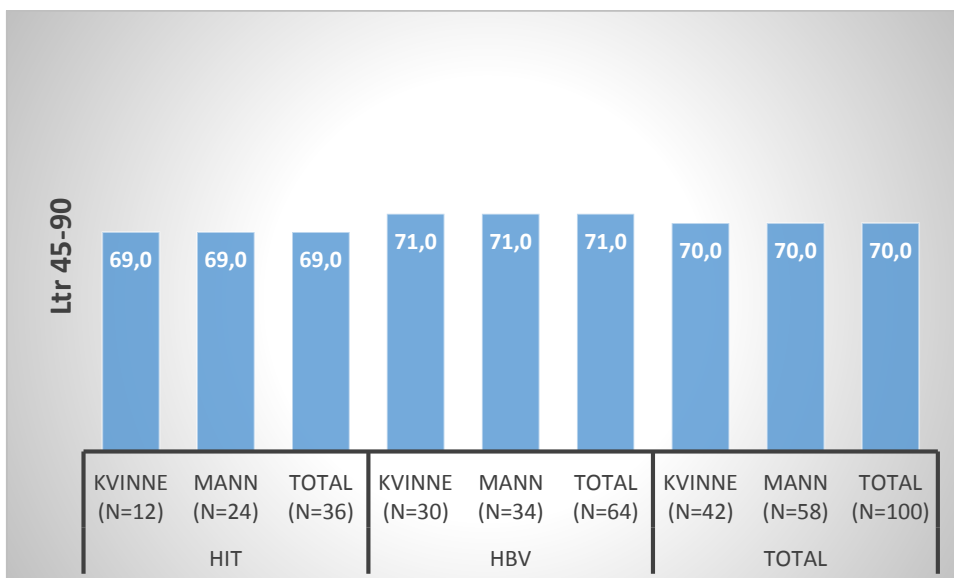
2 lønstrinn lavere enn professorene. Dosenten har vesentlig mindre variasjonsbredde enn professorene, 7 lønstrinn (73 – 80).

**Figur 4 Medianlønn 1011 Førsteamanuensis**



Også når det gjelder førsteamanuensene er medianlønn høyere ved HBV enn ved HiT (3 lønstrinn). Det er ett lønstrinn forskjell i medianlønn ved både HiT og HBV. Mens det er kvinnene som har høyest medianlønn på HiT er det motsatt ved HBV. Variasjonsbredden er 15 lønstrinn både ved HiT (60-75) og ved HBV (64-79).

**Figur 5 Medianlønn 1198 Førstelektor**

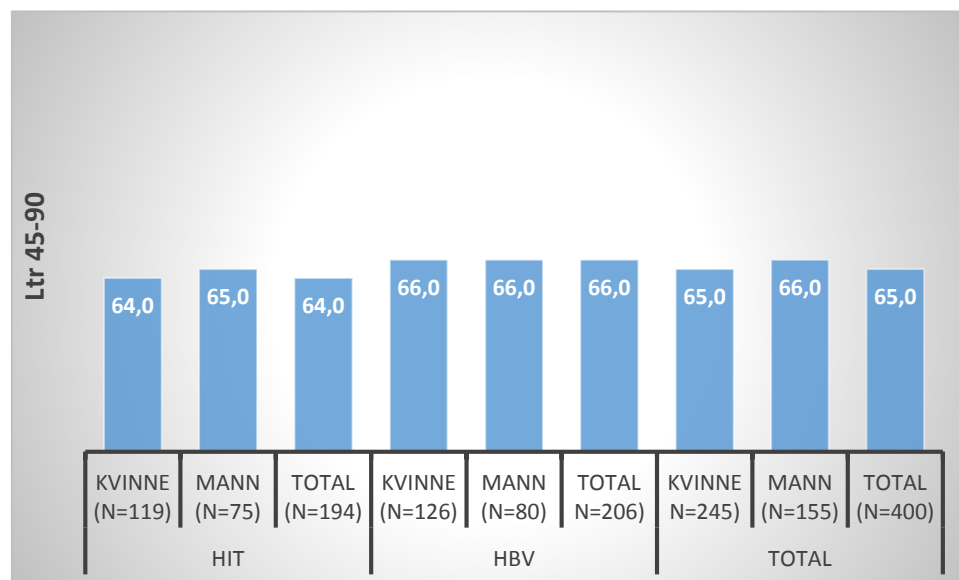


Førstelektorene har ganske identisk medianlønn som førsteamanuensene, og forskjellen mellom HBV og HiT er også den samme (3 lønstrinn). Det er ingen forskjell mellom



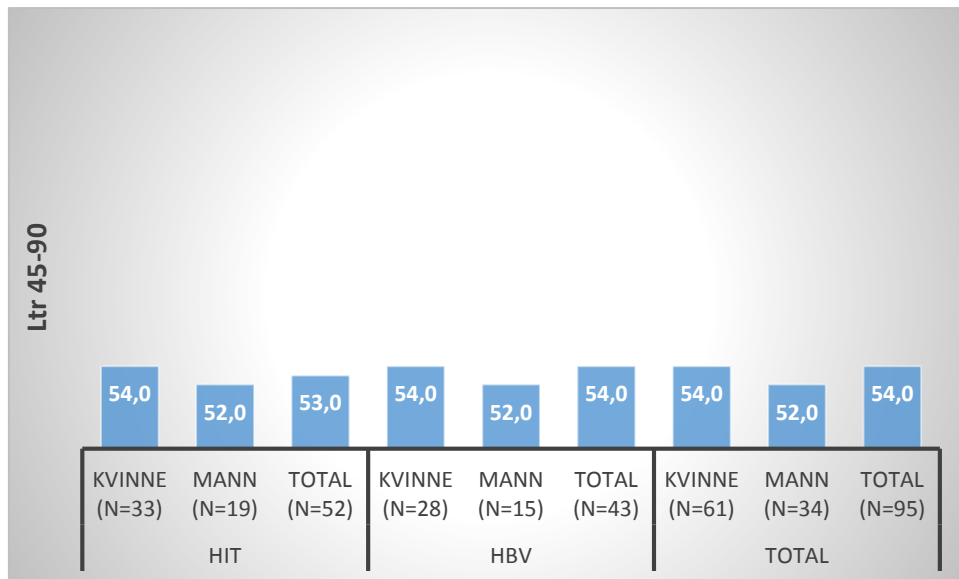
kjønnene verken ved HiT eller HBV. Variasjonsbredden er 12 lønnsstrinn ved HiT (62-74) og 15 ved HBV (65-80).

Figur 6 Medianlønn 1008 Høgskolelektor



Høgskolelektorene utgjør den største gruppen av faglig ansatte (totalt 400 ansatte, altså nær 1 av 4 ansatte totalt på HSN). Også her ligger lønnen ved HBV noe høyere enn ved HiT. Det er ingen kjønnsforskjell på medianlønn ved HBV, mens mennene har 1 lønnsstrinn høyere medianlønn ved HiT. Variasjonsbredden er svært stor for høgskolelektorgruppen; ved HiT er det 23 lønnsstrinn (48-71) og ved HBV 30 (51-81)

Figur 7 Medianlønn 1017 og 1378 Stipendiat



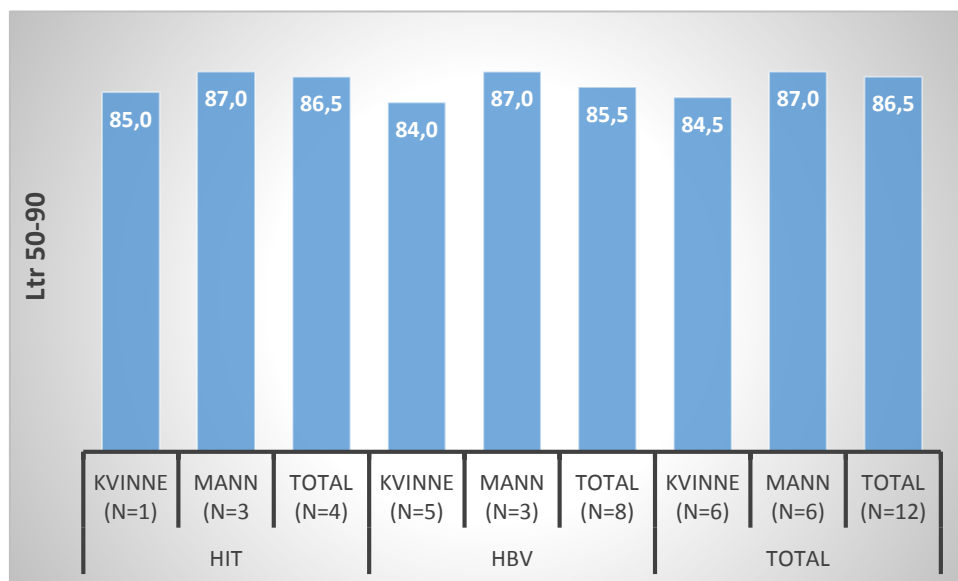
De to stipendiatgruppene, stillingskodene 1017 og 1378, er her slått sammen. 1017 utgjør den største gruppen på 84 av totalt 95 stipendiat. Lønnsnivået er relativt likt på HBV og HiT. Kvinner har 2 lønnstrinn høyere medianlønn enn menn. Variasjonsbredden ved HiT er 21 lønnstrinn (50 – 71) og på HBV 14 (50 – 64).

Oppsummerende kan vi si at sammenlikningen av lønn i faglige stillinger ved HBV og HiT viser at det gjennomgående er vesentlig høyere lønn i alle stillingskategorier ved HBV. Størst forskjell er det i professorkategorien med 4 lønnstrinn høyere medianlønn ved HBV. Et annet gjennomgående trekk er at variasjonsbredden er større ved HBV. Minimumslønnen (og da rent logisk også maksimumslønnen gitt større variasjonsbredde) er høyere ved HBV. Det er kun ett unntak og det gjelder stipendiatene hvor medianlønn, variasjonsbredde og maksimumslønn er høyere ved HiT.

Kjønnsforskjellene for de faglige stillingene går begge veier og er i hovedsak små. Både i kategorien professor og stipendiat har kvinnene høyere medianlønn, mens de mannlige høgskolelektorene har noe høyere medianlønn enn de kvinnelige. I førstestillingene er det nesten ingen forskjell mellom kjønnene.

### 3.3.2 Ledere i faglige stillinger

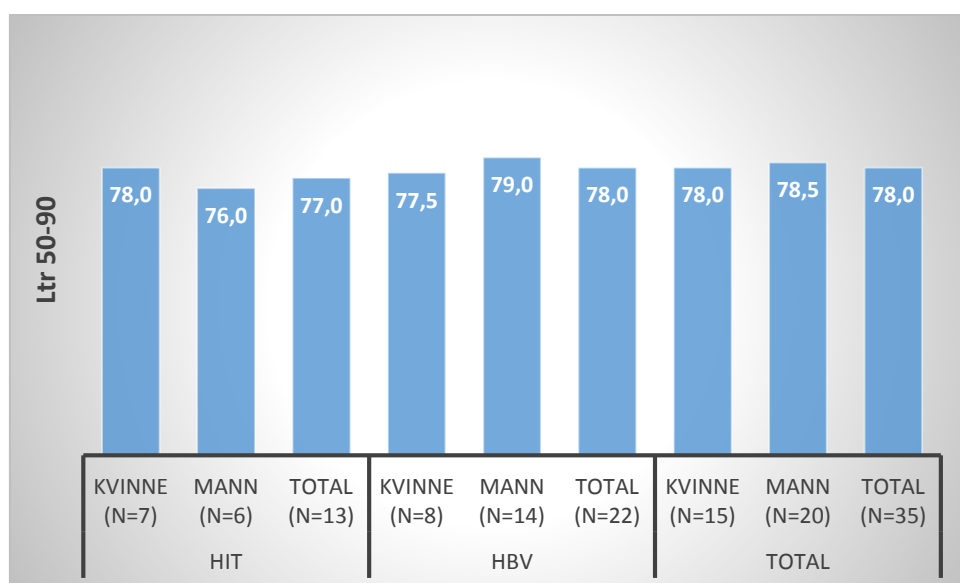
Figur 8 Medianlønn 1474 Dekan



Stillingskoden dekan er benyttet også for prodekaner ved HBV. Kvinnelige dekaner er noe lavere lønnet enn mannlige. Dekanene på HiT har noe høyere lønn enn dekanene på HBV, men det kan skyldes at prodekanene også inngår i beregningsgrunnlaget ved HBV.

Variasjonsbredden for mannlige dekaner er 12 lønnstrinn (77-89) og for kvinner 8 lønnstrinn (80-88).

Figur 9 Medianlønn 1475 Instituttleder

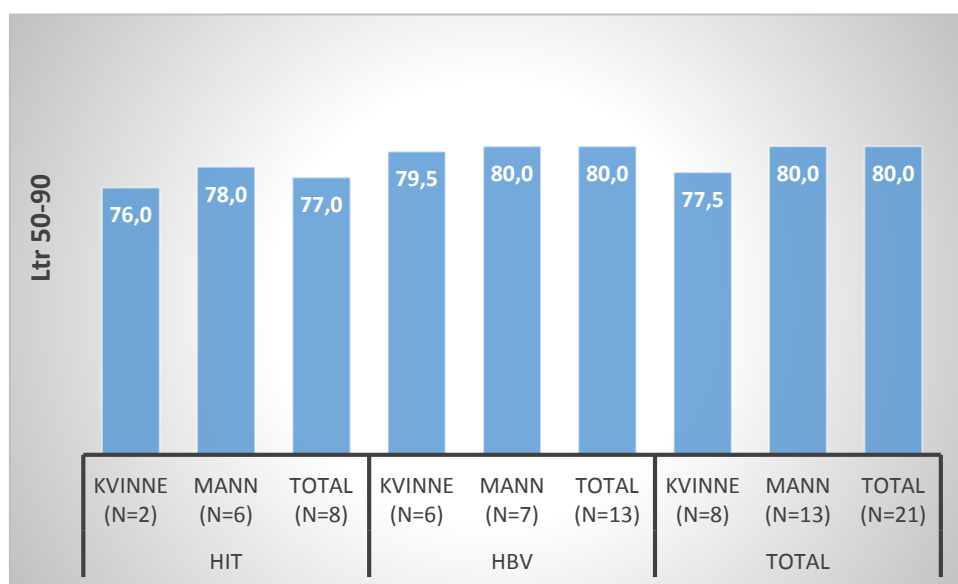


Kvinnelige instituttledere er noe høyere lønnet enn mannlige ved HiT, mens det er motsatt ved HBV. Instituttlederne på HBV har noe høyere lønn enn instituttlederne på HiT.

Variasjonsbredden for mannlige instituttledere er 12 lønnstrinn (74-86) og for kvinner 9 lønnstrinn (75-84).

### 3.3.3 Ledere i administrative stillinger

Figur 10 Medianlønn 1058 Administrasjonssjef, 1059 Underdirektør og 1060 Avdelingsdirektør



Ansatte i administrative lederstillinger har høyere medianlønn ved HBV enn ved HiT (3 lønnstrinn). Kvinnelige administrative ledere har lavere lønn enn mannlige. Det er også noe større variasjonsbredde hos menn enn kvinner, henholdsvis 18 (67-85) og 15 (69-84).

### 3.3.4 Administrative ansatte og ansatte ved bibliotekene

På landsbasis er om lag en fjerdedel av medlemmene i Forskerforbundet ansatt i det som kalles teknisk-administrative stillinger fordelt på 17 % i administrative stillinger, 5 % i administrative lederstillinger og 3 % i ingeniørstillinger (Forskerforbundet 2015). I og med at ansatte i stillingsbenevnelsen «administrative stillinger» utgjør den største gruppen blant Forskerforbundets medlemmer i gruppen teknisk-administrative, retter vi fokus mot denne gruppen i denne rapporten.

Under presenteres resultatene fra analysen av administrative stillingskategorier (herunder bibliotekansatte) ved HBV og HiT. Resultatene viser gjennomsnittlig lønnstrinn til de fem største stillingskategoriene for administrative stillinger og bibliotekarene (slått sammen til én gruppe).

De administrative stillingskategoriene ved HBV og HiT som har flest ansatte er:

- 1065 Konsulent (42 ansatte hvorav 3 menn)
- 1408 Førstekonsulent (91 ansatte, hvorav 9 menn)
- 1363 Seniorkonsulent (58 ansatte, hvorav 11 menn)
- 1434 Rådgiver (101 ansatte, hvorav 37 menn)
- 1364 Seniorrådgiver (35 ansatte, hvorav 12 menn)

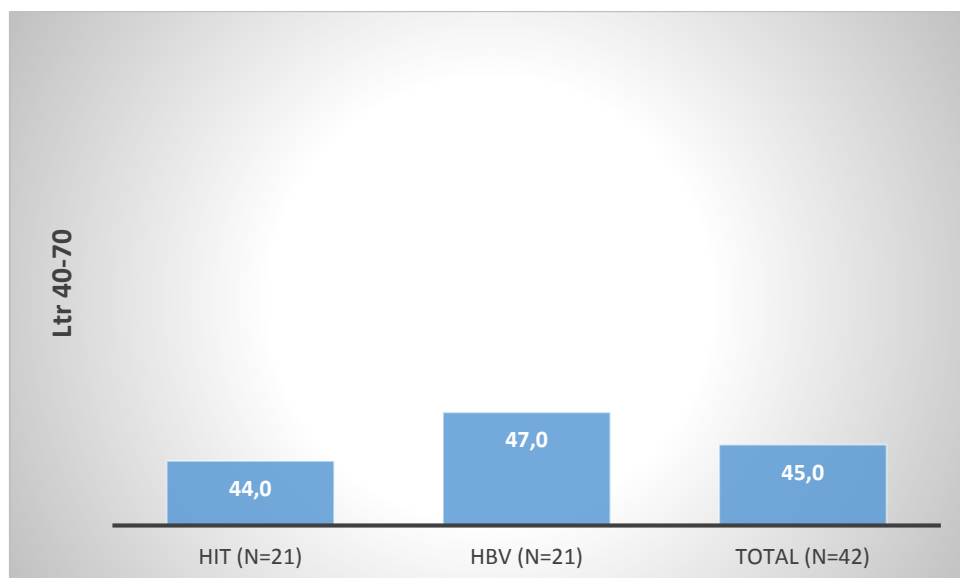
Stillingskodene ved bibliotek er:

- 1077 Hovedbibliotekar (9 ansatte, hvorav 1 mann)
- 1199 Univ.bibliotekar (6 ansatte, hvorav 1 mann)
- 1515 Spesialbibliotekar (22 ansatte, hvorav 5 menn)

I analysene har vi slått sammen de tre stillingskodene for bibliotekansatte.

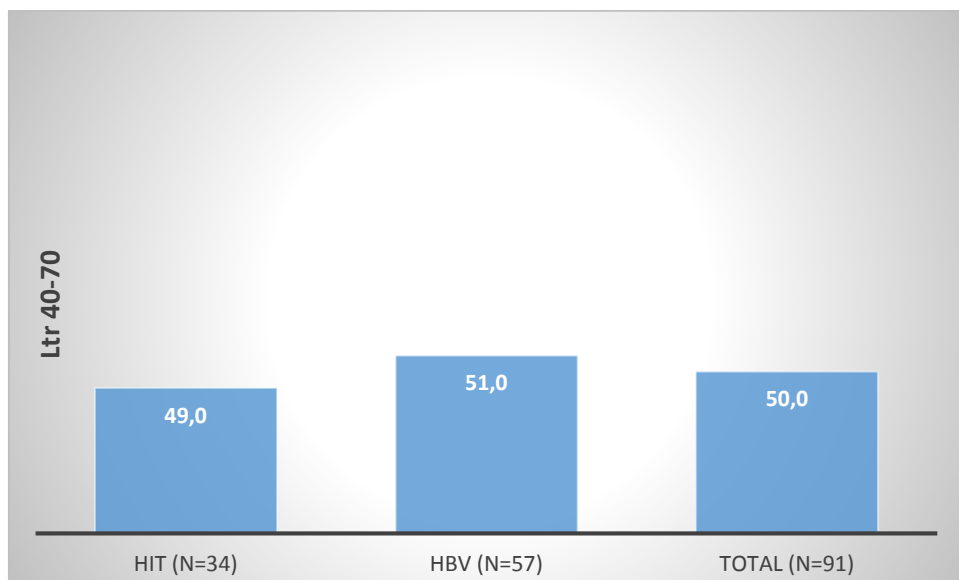
I samtlige stillingskoder for administrativt ansatte og bibliotekansatte ved HBV og HiT er andelen av kvinner høyere enn menn. I stillingskodene konsulent, førstekonsulent, seniorkonsulent, seniorrådgiver og bibliotekansatte er antallet menn så lav at vi ikke har funnet det hensiktsmessig å utarbeide grafiske fremstillinger for lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

**Figur 11 Medianlønn 1065 Konsulent**



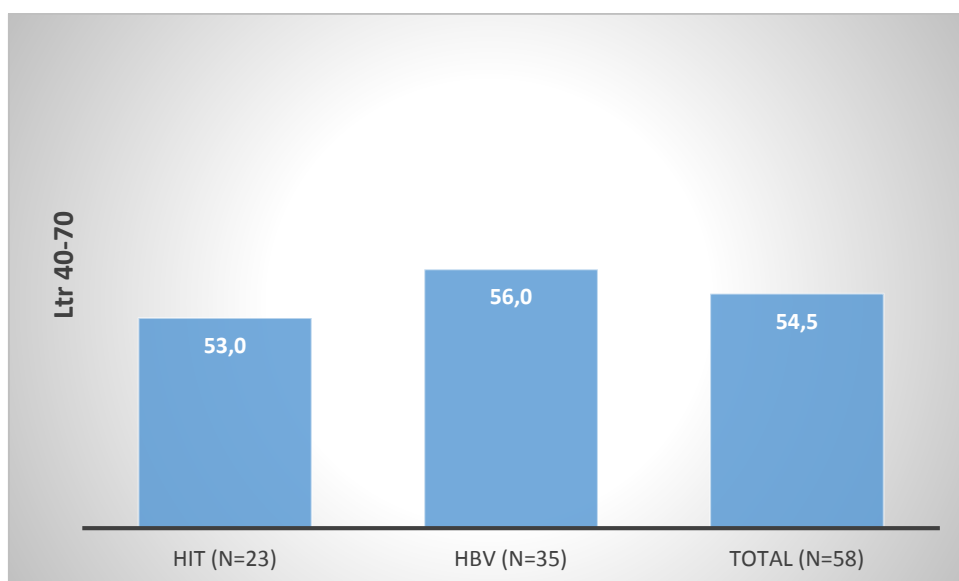
Figur 9 viser at samlet har konsulentene ved HBV 3 lønnstrinn høyere medianlønn enn konsulentene ved HiT. Variasjonsbredden er på 18 lønnstrinn ved HBV (36-54) og 17 lønnstrinn ved HiT (32-49).

**Figur 12 Medianlønn 1408 Førstekonsulent**



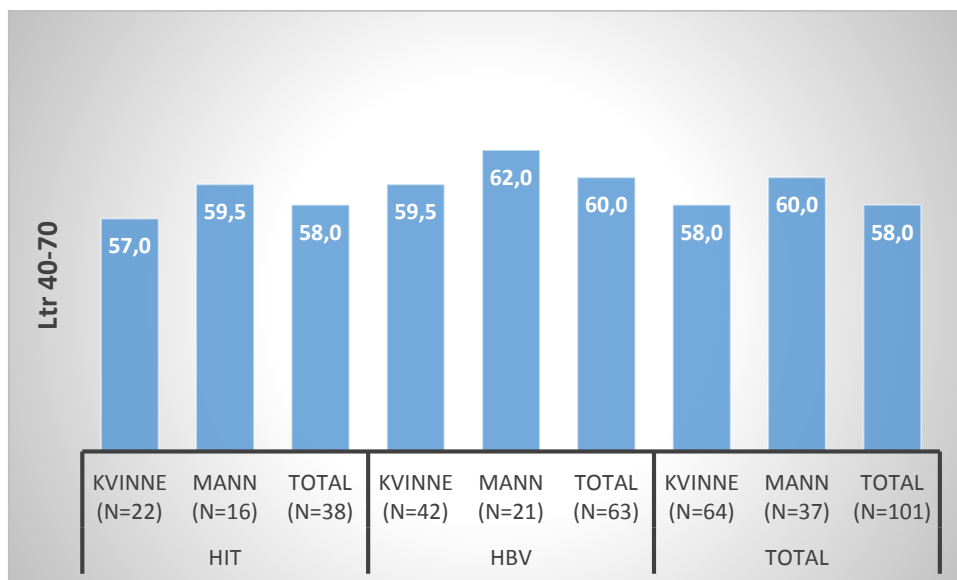
Samlet har førstekonsulentene ved HBV 2 lønnstrinn høyere medianlønn enn førstekonsulentene ved HiT. Variasjonsbredden er på 14 lønnstrinn ved HBV (46-60) og 8 lønnstrinn ved HiT (46-54).

**Figur 13 Medianlønn 1363 Seniorskonsulent**



Figur 11 viser at samlet har seniorkonsulentene ved HBV 3 lønstrinn høyere medianlønn enn seniorkonsulentene ved HiT. Variasjonsbredden er på 12 lønstrinn ved HBV (51-63) og 5 lønstrinn ved HiT (52-57).

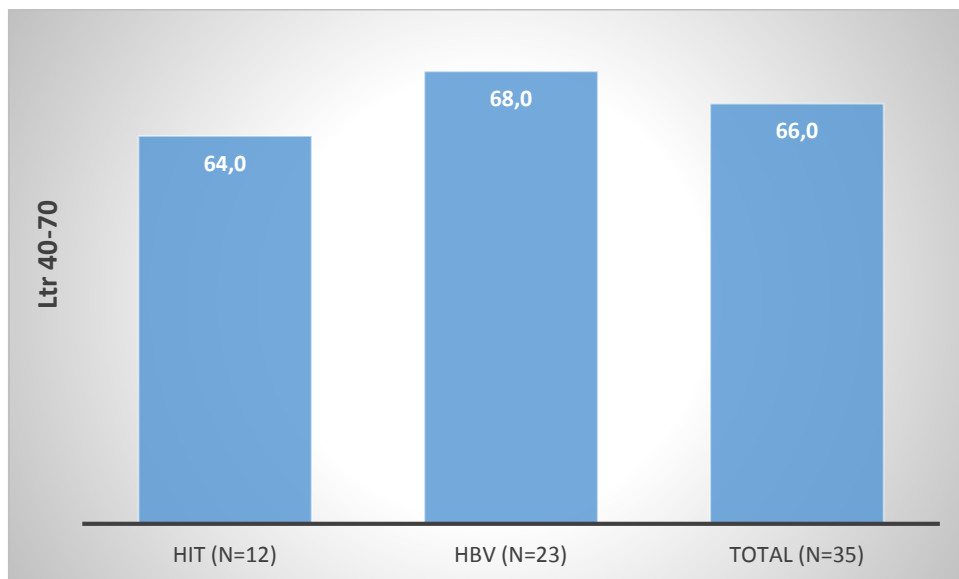
**Figur 14 Medianlønn 1434 Rådgiver**



I stillingskoden rådgiver er medianlønn ved HBV 2 lønstrinn høyere enn ved HiT. Det er 37 menn og 64 kvinner som har rådgiverkoden. Her er det stor variasjonsbredde mellom HiT og HBV. HiT har kun 11 lønstrinn (53-64), mens HBV har 22 lønstrinn (48-70). Kvinnelige rådgivere har 2 lønstrinn lavere medianlønn enn mannlige rådgivere.



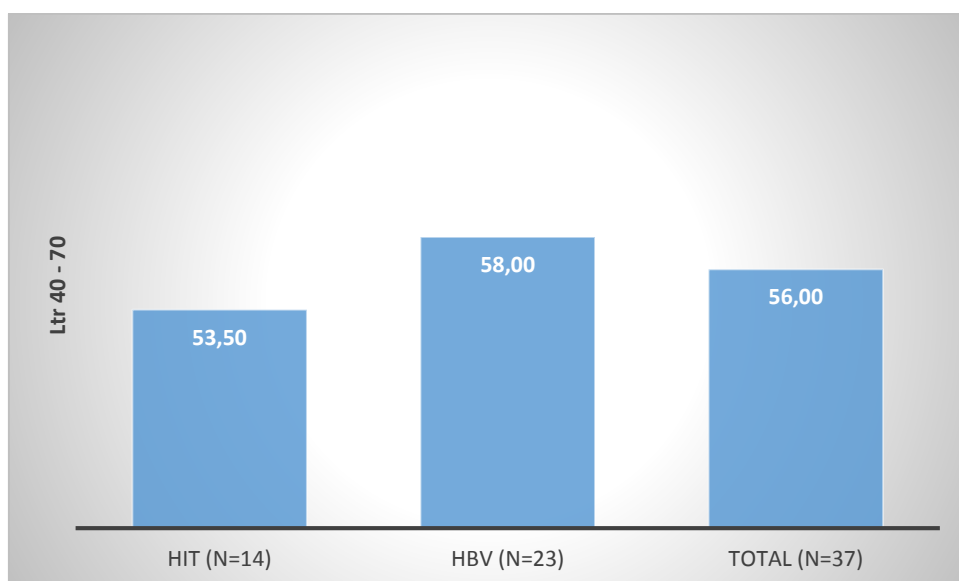
Figur 15 Medianlønn 1364 Seniorrådgiver



Samlet sett har seniorrådgiverne ved HBV 3 lønnstrinn høyere medianlønn enn seniorrådgiverne ved HiT. Variasjonsbredden er på 12 lønnstrinn ved HBV (51-63) og 5 lønnstrinn ved HiT (52-57).

Blant seniorrådgiverne er det totalt 12 menn. De er fordelt 3 på HiT og 9 på HBV. Vi har derfor ikke sett det hensiktsmessig å skille på kjønn i den grafiske framstillingen. Samlet ved HiT og HBV har mannlige seniorrådgivere 2 lønnstrinn høyere medianlønn enn kvinnene.

Figur 16 Median lønn samlet for 1077 Hovedbibliotekar, 1199 Univ.bibliotekar og 1515 Bibliotekar



Samlet har bibliotekansatte ved HBV 4,5 lønnstrinn høyere medianlønn enn bibliotekansatte ved HiT. Variasjonsbredden er på 21 lønnstrinn ved HBV (52-73) og 11 lønnstrinn ved HiT (51-62).

Blant de tre stillingskodene som vi har slått sammen av bibliotekansatte, er det 3 menn på HiT og 4 på HBV. Mannlige bibliotekansatte har 1 lønnstrinn lavere medianlønn enn kvinnene.

En oppsummering viser at ansatte i administrative stillinger ved HBV har 2-3 lønnstrinn høyere medianlønn enn ved HiT innenfor de utvalgte stillingskodene. Det er også en vesentlig større variasjonsbredde i lønnsfastsettelsen i de ulike administrative stillingskodene ved HBV sammenliknet med HiT. Størst er forskjellen i variasjonsbredden for rådgiverkoden med 22 lønnstrinn ved HBV mot 11 ved HiT.

Der vi har funnet grunnlag for å utarbeide statistikk har menn 2 lønnstrinn høyere medianlønn enn kvinnene. Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i administrative stillinger er også større ved HBV enn HiT.

## 4. Lønnspolitiske utfordringer for Høgskolen i Sørøst-Norge

### 4.1 Introduksjon

Begrepet læringsbaner, som vi brukte i del 2, er et analysebegrep for hvordan vi som tillitsvalgte kan ta lærdom av de ulike situasjoner vi inngår i. I denne delen ønsker vi først å oppsummere de viktigste momentene for tillitsvalgte og arbeidsgivere om læringsbaner når det gjelder lønnspolitikk.

Dernest vil vi i denne delen kommentere og drøfte lønnsutviklingen for de forskjellige stillingskategoriene ved HBV. Etter dette sammenliknes HBVs lønnsutvikling med lønnsutviklingen for tilsvarende stillingskategorier ved HiT. I dette siste avsnittet er vi mest opptatt av å vise en vei for hvordan våre kunnskaper kan bidra aktivt inn i lønnsdannelsen av stillingskategoriene ved den fusjonerte høgskolen HSN.

### 4.2 Læringsbaner

Begrepet læringsbaner kan anvendes til å beskrive de læreprosesser vi som tillitsvalgte gjennomgår i alle aktuelle spørsmål, og kaste lys over de problemstillingene som oppstår rundt lønnspolitikk, lønnsdannelsen og lønnsutviklingen for våre medlemmer i Forskerforbundet (Wittek & Bratholm 2014). Læringsbaner, eller de veiene vi går for å lære mere om lønnspolitikk som tillitsvalgte, er personlige og skapes i erfaringene vi gjør som tillitsvalgte i sosiale sammenhenger. I arbeidet med denne rapporten har vi lært følgende:

1. Vi har kartlagt tillitsvalgtes posisjon i HBVs lønnspolitiske dokument. Vi har lært at vår posisjon bør omtales tydelig og styrkes i samsvar med Hovedtariffavtalens bestemmelser i HSNs fremtidig lønnspolitiske dokumenter.
2. Vi har tydeliggjort prinsippene for lønnspolitikken ved HBV og definert begrepene lønnsdannelse og lønnsutvikling. Vi vil fremheve betydningen av også å etablere felles forståelse av de nevnte begrepene som redskaper for partene i lønnsforhandlingene ved HSN.
3. Vi har redegjort for Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og HBVs lokalpolitiske føringer og reguleringer av lønnsutviklingen og lønnsdannelsen ved HSN. Det er viktig at det også ved HSN er overensstemmelse mellom sentrale og lokale føringer.

4. Tallmateriale fra nasjonale data om lønnsdannelsen viser variasjonen ved universitet og høyskoler. Vi dokumenterer også den lokale variasjonen i lønnsdannelsen for ansatte ved HBV og HiT. Det fordrer et samarbeid og interaksjon mellom tillitsvalgte og med arbeidsgiver for å utarbeide HSNs lønnspolitiske dokument.
5. Representanter fra de ulike systemer - arbeidsgiversiden, fagforeningenes arbeidsprogrammer, tillitsvalgte for medlemmer i stillingskategorier - inngår alle i samarbeidsrelasjoner i implementeringen av lønnspolitikken ved HSN fra 1.1.2016. Vi representerer ulike posisjoner med divergerende interesser. I posisjonen som tillitsvalgte er det viktig for oss å ha kjennskap til Hovedtariffavtalens virkemidler i lønnsdannelsen, til prinsippene nedfelt i HSNs lønnspolitikk, og kjennskap til lønnsutviklingen og lønnsfastsettelsen for de ulike stillingskategoriene ved HSN generelt og våre medlemmer i Forskerforbundet spesielt.

Alle de fem punktene ovenfor dokumenterer summen av det viktigste kunnskapsgrunnlaget og de læreprosessene tillitsvalgte erverver seg knyttet til lønnsutvikling, lønnsdannelse og lønnspolitikk. Begrepet læringsbaner inkluderer alle læreprosessene for tillitsvalgte i dette spørsmålet, og reflekterer den tillitsvalgtes utvikling.

Som vi tidligere nevnte i punkt 2.3.4, omtaler Hovedtariffavtalen betydningen av organisasjonsutvikling og opplæring av arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i staten. I denne sammenheng har vi dokumentert behov for ytterligere kunnskapsutvikling i dette feltet. Forskerforbundets lokallags ved HBV har tatt initiativ til å arrangere OU-seminarer i virksomheten. Ved fusjon og omstilling er det mye som tyder på at dette behovet ikke blir mindre etter fusjon. Det konkluderes dermed at det er viktig at disse møtearenaene opprettholdes.

#### 4.3 Resultater fra analysen av de faglige og administrative stillingskategoriene

Vi har i del 3 dokumentert til dels store lønnsforskjeller mellom faglig ansatte på HBV og HiT. Hva årsakene til dette kan være, har vi ikke klare formening om. Men det er også påvist og dokumentert at det er større lønnsforskjeller i de samme stillingskategoriene ved HBV enn ved HiT. I denne rapporten har vi ikke kartlagt lønnsnivået til de ulike stillingskategoriene forut for fusjon med HiVe og HiBu i 2014. At HBV er en nylig fusjonert høyskole, og derfor fremdeles er i en prosess med harmonisering av lønnsdannelse, kan være

en mulig forklaring på den store variasjonsbredden hva angår lønnsnivået ved HBV. Et annet viktig funn er at vi bare identifiserer små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i enkelte stillingskategorier.

Som Forskerforbundets tillitsvalgte er det vår jobb å påpeke skjevheter i lønnsutviklingen innenfor stillingskategoriene, slik vi har dokumentert i del 3. Videre vil vi foreslå tiltak som retter opp skjevhetene.

Når det gjelder gruppen administrativt ansatte, kan vi vise til en undersøkelse foretatt av Forskerforbundet som har relevans for disse stillingskategoriene. Forskerforbundet gjennomførte en undersøkelse blant alle sine medlemmer i teknisk-administrative stillinger om lønns- og karrieremuligheter (Forskerforbundet: Skriftserien 1/2014). En av hovedutfordringene som ble indentifisert for teknisk-administrativt ansatte er blitt omtalt slik i et notat vedtatt av Hovedstyret:

*«Virksomhetenes lønnspolitikk oppfattes for en stor del som diffus, ikke praktisert i tråd med intensjonen og i noen grad urettferdig. Det er derfor uklart for mange TA-ansatte hva som skal til for å få høyere lønn.» (Forskerforbundet 2015a).*

Vi kan bekrefte Forskerforbundets undersøkelse og vi har i tillegg dokumentert at HBVs bruk av lønnstrinn og stillingskoder for de administrativt ansatte er uoversiktlige og lite konsekvente. Lønnsnivå og stillingskode avspeiler ikke hvilke funksjoner og/eller arbeidsoppgaver den ansatte har. Vi etterspør en klar og tydelig lønnspolitikk blant de teknisk-administrative, hvor den ansatte får anerkjennelse for sin kompetanse og arbeidsinnsats. Videre er det viktig at det ryddes i bruk av stillingskoder og lønnstrinn og at ufordelaktig lønns-gap utjevnes.

Vi vil hevde, basert på vår dokumentasjon i del 3, at det er et stykke igjen, før vi kan hevde oss fornøyde med å ha oppnådd Hovedtariffavtalens målsetting om at det lønnspolitiske dokument utgjør en felles plattform for lønnsdannelsen ved HBV. I hvilken grad de ulike lønnspolitiske virkemidler ved HBV anvendes i lys av Hovedtariffavtalens målsettinger, slik de er redegjort for i del 2, kan mye tyde på at HSN vil støte på en del utfordringer i tiden som kommer med å harmonisere stillingskategoriernes lønnplassering.

Om det er likelydende kompetansekrav til stillingskategoriene innenfor administrative stillinger har ikke denne rapporten besvart i del 2 eller 3. Når det gjelder praktisering av likelønn, kan vi, så langt som vi har kunnet dokumentere, stadfeste at det er likelønn mellom kvinner og menn ved HiT og HBV.

Hva angår lederlønninger for de ulike stillingskategoriene faglige ledere, er variasjonsbredden for mannlige dekaner større enn for kvinnelige dekaner. Medianlønn for instituttledere på HiT er 77 og på HBV 78. Administrativt ansatte ledere ved HBV har 3 trinn høyere medianlønn enn tilsvarende ved HiT. Hva årsakene til disse forskjellene kan være, kjenner vi ikke til.

Så langt kan vi i dette avsnittet oppsummere med at det er systematiske lønnsforskjeller mellom identiske stillingskategorier ved HiT og HBV. Vi har ikke begitt oss ut på å forklare forskjellene.

#### 4.4 Prinsipper og utfordringer for fremtidig lønnspolitikk ved HSN

Den lokale lønnspolitiske strategien krever en strategisk avsetning av midler på HSNs budsjett i flere år fremover. Dette er helt nødvendig for å harmonisere lønnsnivået for identiske stillingskategorier ved HiT og HBV. Vi oppfordrer til en prinsipiell drøfting av disse spørsmålene samt til at det i 2016 utarbeides en milepælsplan på kort og lang sikt hva angår disse spørsmålene.

I henhold til Hovedtariffavtalen skal partene, dvs. arbeidsgivere og tillitsvalgte, søke å komme fram til en felles plattform om følgende to momenter i den lokale lønnspolitikken:

- hvordan lønnsystemet skal brukes kollektivt og individuelt
- hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

Som tillitsvalgte har vi registrert at tillitsvalgtes rolle og funksjon under tilsettinger ved HBV ikke omtales i det lokale lønnspolitiske dokumentet. Hovedtariffavtalen omtaler at lokale tillitsvalgte skal ha en sentral posisjon og funksjon ved tilsettingen av nye stillinger virksomheten.

Vi det bør innarbeides og tydeliggjøres i det lønnspolitiske dokumentet ved HSN hvilken funksjon den tillitsvalgte skal ha i tilsettingsprosesser. For at tillitsvalgte skal kunne ivareta sin rolle og oppgaver - og dermed realisere det lønnspolitiske verdigrunnlaget i lønnspolitisk dokument - må det avsettes betydelige ressurser for tillitsvalgte i HSN.

Som vi har påpekt i del 3, er det en relativt uoversiktlig bruk av stillingskoder og organisasjonsenheter i HiT og HBV. Dette mener vi arbeidsgiver bør søke å rydde opp i. Det er også påpekt forskjeller mellom de tall som genereres av opplysninger i personaldatabasen og SST. Så vidt vi har brakt i erfaring, får man også andre tall ved å bruke statistikk fra Database for høgre utdanning (DBH). Hva dette skyldes bør også avklares.

Før de lokale lønnsforhandlingene tar til i høsten 2016, bør HSNs lønnspolitiske dokument være ferdig forhandlet mellom partene. I dette bør tydeliggjøres hvilke lokale prioriteringer og føringer for HSNs lønnspolitikk som skal gjøres gjeldende for ansatte i forskjellige stillingskategorier ved HSN.

## 5. Referanser

Forskerforbundet (2015a) *Forskerforbundets politikk for teknisk-administrativt personale.*

Notat vedtatt av Hovedstyret 12.06.14. Skriftserien nr. 4/2015

Forskerforbundet (2015b) *Hovedstyrets beretning for perioden 2013-2015*

Forskerforbundet (2015c) *Arbeidsprogrammet for perioden 2016-2018*

Forskerforbundet (2014) *Lønns- og karriereutvikling for teknisk og administrativt personale.*

Skriftserien nr. 1/2014. (hentet 1.12.2015)

[https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2014-1\\_Lonn\\_karriere\\_TA-personale.pdf](https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2014-1_Lonn_karriere_TA-personale.pdf)

Forskerforbundet (2013) *Guide til lønnsheving.* (hentet 16.11.2015)

<https://www.forskerforbundet.no/lonn/stat/guide-til-lonnsheving/>

HBV (2014) Lønnspolitikk ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. (hentet 16.11.2015)

<https://min.hbv.no/getfile.php/min.hbv.no/Filer/Organisasjon/Personalavdeling/Personalepolitiske%20retningslinjer/L%C3%B8nnspolitikk%20ved%20HBV.pdf>

HBV og HiT (2015) Avtale mellom Høgskolen i Telemark og Høgskolen i Buskerud og Vestfold – forutsetninger for gjennomføring av fusjonen 2015-2017 (hentet 16.11.2015)

<http://HiT.hbv.no/getfile.php/Fusjonsweb/Filer/Fusjonsdokumenter%20felles/Avtale%20mellom%20HiT%20og%20HBV%20om%20gjennomf%C3%B8ring%20av%20fusjon.pdf>

Hovedavtalen i staten. (hentet 16.11.2015)

[https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Stat\\_HA.pdf](https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Stat_HA.pdf)

Hovedtariffavtalen i staten. (hentet 16.11.2015)

[https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Stat\\_HTA.pdf](https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Stat_HTA.pdf)

Wittek, L. og B. Bratholm. 2014. Læringsbaner. Cappelen akademisk.



## 6. Forfatterpresentasjon

**Berit Bratholm** er førstelektor i pedagogikk, leder og hovedtillitsvalgt i Forskerforbundet ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold siden 2010. I tillegg til å være tillitsvalgt, underviser hun i pedagogikk i lærerutdanningen og i masterutdanningen, samt utfører kommisjonsarbeid og fagfellevurderinger. For tiden arbeider hun med et prosjekt «om den moderne tillitsvalgtrollen».

**Monica Husby** har master i ledelse og jobber som rådgiver og er teamleder for studieveilederne ved fakultet for Teknologi og maritime fag. Hun har vært styremedlem i Forskerforbundet ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold siden 2009. Hun er nå tillitsvalgt for de administrative i fellesadministrasjonen.

**Eirik Ovrum** er førsteamanuensis i fysikk ved Institutt for realfag ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Han har vært styremedlem siden våren 2015. Etter doktorgraden i teoretisk fysikk, jobbet han sju år i industrien med simuleringer av batterier og brenselceller til skip før han kom tilbake til academia. Han jobber nå med kvantedatamaskiner og kvanteinformasjonsteori.

**Jonn Syse** er høgskolelektor og sosiolog og har vært sekretær og fakultetstillitsvalgt i Forskerforbundet ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold siden 2012. I tillegg til å være tillitsvalgt, underviser og forsker han ved Institutt for helsefremmende arbeid.

## 7. Vedlegg

**Vedlegg 1 Hvordan bruke dette dokumentet til å vurdere egen lønn?**

**Vedlegg 2 Lønnsstatistikk for faglige stillinger**

**Vedlegg 3 Lønnsstatistikk for administrative stillinger**

**Vedlegg 4 Fordeling av stillingsbenevnelser på stillingstyper**

**Vedlegg 5 Brutto årslønn for staten for 2015 etter lønnstrinn**

## Vedlegg 1 Hvordan bruke dette dokumentet til å vurdere egen lønn?

I denne vedlegget vil vi gi deg argumenter for og noen råd som er viktige for deg å være oppmerksom på når du får fastsatt din lønn. Som tillitsvalgte kjenner vi til spillereglene ved lønnsfastsettelsen. En del av spillereglene er fastsatt i Hovedtariffavtalen, og en del forhandlingsregler er normer som har satt seg i organisasjonen over tid. Vi råder deg til å kontakte din tillitsvalgte for å avklare hva du kan gjøre selv, og hva vi kan bistå med.

Det er også viktig for oss å understreke at i rollen som tillitsvalgt får vi ofte konfidensielle opplysninger. Vi er underlagt taushetsplikt, og fra tid til annen kan vi ikke opplyse om all informasjon vi eier som kan få konsekvenser for din lønnsfastsettelse.

Du har som arbeidstaker rett på forhandlinger om egen lønn, men når skal du kreve mer lønn? Hvordan skal man vite om man har for lav eller for høy lønn? Et av målene i arbeidet med dette dokumentet er at medlemmer i Forskerforbundet skal kunne bruke det både til vurdering av egen lønn og til forhandlinger med ledelsen om lønn.

I tabellen nedenfor har vi listet opp gjennomsnittslønn for flere stillingskategorier ved HBV. Finner du ikke din kategori og ønsker å vite din stillingskategories gjennomsnittslønn, så kan du ta kontakt med Forskerforbundet ved HBV.

Kategori	Snittlønn
HØYSKOLELEKTOR	558 312
FØRSTEAMANUENSIS	616 116
RÅDGIVER	515 628
DOSENT	691 080
PROFESSOR	769 920
DEKAN	878 172
SENIORKONSULENT	478 152
INSTITUTTLEDER	745 296
HØGSKOLELÆRER/ØVINGS	515 940
FØRSTELEKTOR	612 240
SENIORRÅDGIVER	595 356

### Guide til lønnsheving

I Forskerforbundets guide (Forskerforbundet, 2013) henvises til bestemmelser fra Statens personalhåndbok og Hovedtariffavtalen. Vi har for enkelthets skyld droppet disse henvisningene i den løpende teksten nedenfor, men vi som tillitsvalgte kjenner til de fleste bestemmelsene. Råd og vurderinger nedenfor kommer fra Forskerforbundets guide.

### **Lønn ved tilsetning – en forhandlingsmulighet**

Søker og arbeidsgiver kan forhandle lønn innenfor de alternativer som står i utlysningen. Dersom du har en tillitsvalgt på campus, rådspør deg med denne om hva som kan være rimelig lønn å stille krav om. Dersom det er vansker med å finne kvalifisert arbeidskraft, kan arbeidsgiver, etter avtale med tillitsvalgte, gi lønn ut over det som står i utlysningsteksten. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder.

### **Fornyelse av kontrakt – lønn kan forhandles**

Dersom du er midlertidig ansatt på kontrakter, må du huske på at du kan forhandle lønn når kontrakten skal fornyes.

### **Arbeidsgiver kan justere lønnen opp det første året**

Arbeidsgiver har anledning til å justere opp lønna til en nyansatt inntil 12 måneder etter ansettelsen. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe som ensidig er opp til arbeidsgiver å vurdere. Du kan da få høyere lønn. En omgjøring av stillingskode vil derimot måtte tas i ordinære lønnsforhandlinger. Vi anbefaler at du innen utgangen av ditt første år som ansatt ber om en lønnsamtale (se nedenfor), og at du i denne samtalen oppfordrer arbeidsgiver til å vurdere å anvende denne bestemmelsen.

### **Overgang fra midlertidig til fast – lønn kan justeres**

Arbeidsgiver har anledning til å justere opp lønna ved overgang til fast ansettelse. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe som ensidig er opp til arbeidsgiver å vurdere. Du kan da få høyere lønn, men en omgjøring av stillingskode vil måtte tas i ordinære lønnsforhandlinger.

### **Når du har fått nye arbeidsoppgaver og/eller større ansvar**

Hvis de nye oppgavene medfører at arbeidet ditt er vesentlig endret, har du krav på lønnsforhandlinger på særlig grunnlag. Med «vesentlig endring» menes at de nye oppgavene skal være mer krevende enn det du gjorde tidligere. Oppgavene må ligge på et høyere nivå,

eller de må medføre større ansvar. Kontakt din tillitsvalgt eller nærmeste leder. Kravet om forhandling fremmes enten av arbeidsgiver eller organisasjonene. Partene kan da forhandle fram ny lønn og/eller endring av stillingskode.

### **Når du har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats**

Dersom du har gjort en ekstraordinær innsats kan arbeidsgiver gi lønnstillegg. Lønnstillegget kan gis i en forhandling mellom arbeidsgiver og organisasjonene. Men dette er ikke en type lønnsforhandling der partene må bli enige, her er det arbeidsgivers siste tilbud som gjelder. Lønnstillegget kan være midlertidig eller varig.

### **Dersom du har et annet jobbtilbud på hånden**

Dersom du har fått tilbud om en stilling i en annen virksomhet, kan arbeidsgiver tilby høyere lønn for å beholde deg. Ta kontakt med din nærmeste leder. Arbeidsgiver kan tilby deg høyere lønn etter avtale med tillitsvalgte.

### **Årlige lokale lønnsforhandlinger**

Forhandling om fordeling av fastsatt pott til enkeltpersoner eller grupper, ut fra kriterier som partene er enige om, kalles lokale forhandlinger og skjer annet hvert år (neste gang i 2016).

### **Når det er gjennomført en omorganisering eller fusjonering**

Dersom det som et resultat av omorganisering/fusjonering har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller, kan partene gjennomføre en egen lønnsforhandling for å rette opp skjevhetene. Initiativ til en slik forhandling kan tas av både arbeidsgiver og organisasjoner, men det er arbeidsgiver som avgjør om denne forhandlingen skal gjennomføres. Forhandlingen forutsetter at virksomheten har økonomi til dette.

### **Overtidsarbeid**

Dersom din leder ber deg om å arbeide ut over ordinær arbeidsdag, har du krav på overtidsbetaling. Dersom det i perioder er høyt arbeidspress, kan du også ta en samtale med

leder for å be om å få utbetalt overtid når du arbeider ut over ordinærarbeidsdag.

Overtidsarbeidet må være pålagt og kontrollerbart.

Egne regler gjelder dersom du har en ledende stilling, eller dersom stillingen din kan defineres som en særlig uavhengig stilling.

### **Dersom lønnsforskjell har sammenheng med kjønn**

Dersom lønnsforskjell ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver rette opp lønna, i samråd med tillitsvalgt. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe arbeidsgiver er pålagt å gjøre ut fra Likestillingsloven.

### **Lønssamtale**

Alle arbeidstakere i staten har rett på en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

### **Sentrale justeringsforhandlinger**

Under de sentrale lønnsforhandlingene på våren kan partene bli enige om at enkelte stillingskoder og lønnsrammer skal få et særskilt løft. F.eks. kan minsteinnplasseringen i en lønnsramme heves, eller at alle som er ansatt i en bestemt stillingskode får ett lønnstrinn.

### **Uttelling for ansiennitet**

Dersom du er ansatt i en stilling som er innplassert i en lønnsramme, vil du automatisk få høyere lønnstrinn i en opprykkstakt avhengig av hvor lenge du har vært ansatt. Generelt kan man si at stillinger i lønnsramme er å regne som startstillinger i karriereløpet. Eksempel på en stilling i ramme er førstekonsulent.

For stillinger som ikke er plassert i en lønnsramme, men i såkalt lønnsspenn, gis det ikke automatiske opprykk pga. ansiennitet. Eksempel på en stilling i lønnsspenn er professor.

## Vedlegg 2 Lønnsstatistikk for faglige stillinger

### 1008 Høgskolelektor

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne (N=119)	64,0	119	62,4	4,1	48	71	23
	Mann (N=75)	65,0	75	64,4	3,9	52	71	19
	Total (N=194)	64,0	194	63,2	4,1	48	71	23
HBV	Kvinne (N=126)	66,0	126	65,6	3,5	53	80	27
	Mann (N=80)	66,0	80	66,7	4,1	51	81	30
	Total N=206)	66,0	206	66,0	3,8	51	81	30
Total	Kvinne N=245)	65,0	245	64,0	4,2	48	80	32
	Mann (N=155)	66,0	155	65,6	4,2	51	81	30
	Total (N=400)	65,0	400	64,6	4,2	48	81	33

### 1011 Førsteamanuensis

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne (N=35)	68,0	35	67,8	2,345	61	72	11
	Mann (N=54)	67,0	54	67,6	3,100	60	75	15
	Total (N=89)	68,0	89	67,7	2,815	60	75	15
HBV	Kvinne (N=65)	70,0	65	71,0	2,549	67	79	12
	Mann (N=74)	71,0	74	71,7	2,998	64	79	15
	Total (N=139)	71,0	139	71,4	2,814	64	79	15
Total	Kvinne (N=100)	70,0	100	69,9	2,891	61	79	18
	Mann (N=128)	70,0	128	70,0	3,667	60	79	19
	Total (N=228)	70,0	228	69,9	3,342	60	79	19

### 1013 Professor

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne (N=10)	78,0	10	77,5	3,171	73	82	9
	Mann (N=44)	75,5	44	76,5	3,136	72	83	11
	Total (N=54)	76,0	54	76,7	3,137	72	83	11
HBV	Kvinne (N=28)	80,0	28	79,8	2,611	71	83	12
	Mann (N=62)	80,0	62	79,9	3,489	69	90	21
	Total (N=90)	80,0	90	79,9	3,227	69	90	21
Total	Kvinne (N=38)	80,0	38	79,2	2,915	71	83	12
	Mann (N=106)	79,0	106	78,5	3,737	69	90	21
	Total (N=144)	79,0	144	78,7	3,543	69	90	21

### 1198 Førstelektor

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne (N=12)	69,0	12	68,7	1,557	66	71	5
	Mann (N=24)	69,0	24	68,6	3,189	62	74	12
	Total (N=36)	69,0	36	68,6	2,728	62	74	12
HBV	Kvinne (N=30)	71,0	30	70,9	2,886	65	80	15
	Mann (N=34)	71,0	34	70,8	2,629	65	79	14
	Total (N=64)	71,0	64	70,8	2,731	65	80	15
Total	Kvinne (N=42)	70,0	42	70,2	2,748	65	80	15
	Mann (N=58)	70,0	58	69,9	3,046	62	79	17
	Total (N=100)	70,0	100	70,0	2,916	62	80	18

### 1532 Dosent

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Total (N=5)	75,0	5	75,4	2,074	73	78	5
HBV	Total (N=11)	77,0	11	77,3	1,421	75	80	5
Total	Total (N=16)	77,0	16	76,7	1,815	73	80	7



## Vedlegg 3 Fordeling av stillingsbenevnelser på stillingstyper

### 1065 Konsulent

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne (N=20)	44,0	20	43,5	4,0	32	49	17
	Mann	42,0	1	42,0		42	42	0
	Total (N=21)	44,0	21	43,4	3,9	32	49	17
HBV	Kvinne	47,0	19	46,5	3,9	39	54	15
	Mann	41,0	2	41,0	7,1	36	46	10
	Total (N=21)	47,0	21	46,0	4,3	36	54	18
Total	Kvinne	45,0	39	44,9	4,2	32	54	22
	Mann	42,0	3	41,3	5,0	36	46	10
	Total (N42)	45,0	42	44,7	4,3	32	54	22

### 1363 Seniorekspert

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne	53,0	19	53,3	1,2	52	55	3
	Mann	54,0	4	54,3	2,6	52	57	5
	Total	53,0	23	53,5	1,5	52	57	5
HBV	Kvinne	56,0	28	55,4	2,7	51	63	12
	Mann	57,0	7	57,7	3,4	54	63	9
	Total	56,0	35	55,9	2,9	51	63	12
Total	Kvinne	54,0	47	54,6	2,4	51	63	12
	Mann	56,0	11	56,5	3,5	52	63	11
	Total	54,5	58	54,9	2,7	51	63	12

### 1364 Seniorrådgiver

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
	HiT (N=12)	64,0	12	64,2	1,5	61	67	6
	HBV (N=23)	68,0	23	69,1	6,0	60	88	28
	Total (N=35)	66,0	35	67,4	5,5	60	88	28

### 1408 Førstekonsulent

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne	49,0	31	49,6	2,0	46	54	8
	Mann	47,0	3	48,3	2,3	47	51	4
	Total	49,0	34	49,5	2,1	46	54	8
HBV	Kvinne	51,0	51	50,9	2,4	46	55	9
	Mann	54,0	6	54,5	3,0	51	60	9
	Total	51,0	57	51,3	2,6	46	60	14
Total	Kvinne	50,0	82	50,4	2,3	46	55	9
	Mann	53,0	9	52,4	4,1	47	60	13
	Total	50,0	91	50,6	2,6	46	60	14

### 1434 Rådgiver

Høgskole		Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT	Kvinne (N=22)	57,0	22	57,0	2,6	54	64	10
	Mann (N=16)	59,5	16	58,9	2,9	53	64	11
	Total (N=38)	58,0	38	57,8	2,8	53	64	11
HBV	Kvinne (N=42)	59,5	42	59,5	5,2	48	70	22
	Mann (N=21)	62,0	21	61,3	4,9	53	70	17
	Total (N=63)	60,0	63	60,1	5,2	48	70	22
Total	Kvinne (N=64)	58,0	64	58,7	4,6	48	70	22
	Mann (N=37)	60,0	37	60,3	4,3	53	70	17
	Total (N=101)	58,0	101	59,3	4,6	48	70	22

### Bibliotekansatte

Høgskole	Median	N	Gj.snitt	Std.avvik	Minimum	Maximum	Variasjonsbredde
HiT (N=14)	53,50	14	55,64	4,031	51	62	11
HBV (N=23)	58,00	23	58,48	5,290	52	73	21
Total (N=37)	56,00	37	57,41	4,991	51	73	22

## Vedlegg 4 Fordeling av stillingsbenevnelser på stillingstyper

Adm. Ansatt	Teknisk ansatt	Leder	Faglig ansatt
1063 Førstesekretær*	1078 Betjent*	1004 Rektor	1007 Høgskole-/øvingslærer
1065 Konsulent	1079 Førstebetjent*	1057 Informasjonssjef**	1008 Høgskolelektor
1072 Arkivleder	1085 Avdelingsingeniør***	1058 Administrasjonssjef	1011 Førsteamanuensis
1077 Hovedbibliotekar	1087 Overingeniør***	1059 Underdirektør*	1012 Høgskoledosent**
1113 Prosjektleder	1088 Sjefingeniør***	1060 Avdelingsdirektør	1013 Professor
1199 Univ.bibliotekar	1120 Mester*	1061 Ass.direktør*	1017 Stipendiat
1363 Seniorkonsulent	1127 Husholdsleder*	1062 Direktør	1020 Vit.assistent
1364 Seniorrådgiver	1130 Renholder	1211 Seksjonssjef	1085 Avdelingsingeniør***
1408 Førstekonsulent	1132 Renholdsleder	1474 Dekan	1087 Overingeniør***
1410 Bibliotekar**	1136 Driftstekniker	1475 Instituttleder	1088 Sjefingeniør***
1434 Rådgiver	1181 Senioringeniør***	1538 Fagdirektør*	1109 Forsker
1515 Spesialbibliotekar	1203 Fagarb. m/ fagbrev		1181 Senioringeniør***
	1216 Driftsoperatør**		1198 Førstelektor
	1411 Avdelingsingeniør*		1352 Postdoktor
			1378 Stipendiat
			1473 Studieleder**
			1532 Dosent
12	14	11	17

\* Kun HBV \*\* Kun HiT \*\*\* Fordelt 50% på teknisk og faglig ansatt

## Vedlegg 5 Brutto årslønn for staten for 2015 etter lønnstrinn.

Kilde: Kommunal- og moderniseringsdepartement. Hovedlønnstabell for arbeidstakere i staten gjeldende fra 1.mai 2015

Lønnstrinn	Brutto årslønn	Lønnstrinn	Brutto årslønn
20	290 400	61	519 800
21	294 000	62	529 800
22	297 600	63	540 200
23	301 300	64	550 400
24	305 200	65	560 700
25	309 200	66	570 800
26	313 300	67	581 400
27	317 100	68	591 400
28	320 900	69	602 800
29	324 600	70	614 700
30	328 400	71	629 400
31	332 000	72	640 700
32	335 900	73	652 000
33	339 700	74	664 000
34	343 700	75	676 800
35	347 700	76	694 500
36	351 900	77	711 800
37	356 400	78	734 700
38	361 000	79	757 900
39	365 600	80	781 100
40	370 500	81	803 900
41	375 400	82	826 000
42	381 000	83	847 900
43	386 400	84	870 000
44	392 300	85	897 600
45	398 100	86	925 000
46	404 100	87	952 700
47	410 500	88	974 500
48	417 000	89	996 600
49	423 800	90	1 018 600
50	430 500	91	1 040 800
51	437 400	92	1 062 700
52	444 700	93	1 084 700
53	452 400	94	1 106 700
54	459 700	95	1 128 800
55	467 700	96	1 150 400
56	475 400	97	1 171 900
57	483 700	98	1 193 600
58	492 300	99	1 214 200
59	501 300	100	1 234 800
60	510 100	101	1 255 500