

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:
28.10.2022

Sak:

Avvikling av ordningen med felles lønnsbudsjett

Innstilling til vedtak:

1. *Ordningen med felles lønnsbudsjett for faglige stillinger avvikles fra og med budsjettåret 2023*
2. *Fakultetsstyret ber dekanen fremme forslag til inndekning for de tre strategiske stillingene som i dag dekkes over felles lønnsbudsjett i forbindelse med sak om budsjettfordeling*
3. *Fakultetsstyret ber dekanen fremme forslag til tiltak for å regulere avsetningsnivået ved enhetene/fakultetet til sak om årsregnskap for 2022*

Bakgrunn

HSL-fakultetet innførte i 2016 ei ordning med felles lønnsbudsjett for faglige stillinger for de syv minste enhetene ved fakultetet (FS-23/2015). Felles lønnsbudsjett innebærer at budsjettansvaret for lønnskostnadene ligger hos fakultetet. På denne måten får vi samlet avsetningene som følger av ledighet i stillinger og sykefravær på fakultetet. Hovedargumentasjonen knyttet til å innføre ordningen var at fakultetet hadde mange små budsjettenheter som hver for seg ikke fant midler innenfor egen ramme til å lyse ut ønskede stillinger, mens det samlet sett var rom for flere nye stillinger på tvers av instituttene/sentrene. Mindreforbruk på lønnsbudsjettet var også en av årsakene til at HSL-fakultetet over flere år hadde akkumulert betydelige positive avsetninger uten noe særskilt formål (frie avsetninger). Etter en positiv start på ordningen i 2016 kom ytterligere en enhet med fra 2017 (ISV). Gjennom arbeidet med ny økonomimodell for fakultetet i 2018 ble det vedtatt i fakultetsstyret (FS-36/2018) at en skulle vurdere om alle enhetene ved fakultetet skulle innlemmes i ordningen. Holdningen til dette var positiv, og den ble gjort gjeldende for alle enhetene fra og med budsjettåret 2020.

Innføringen av felles lønnsbudsjett ga rom for å lyse ut flere nye strategiske stillinger. I 2016 vedtok fakultetsstyret (FS-3/2016) å opprette 3 faste stillinger knyttet til de 5 minste

enhetene¹ som skulle finansieres ved ledige midler over felles lønnsbudsjett. Det ble også opprettet 4 stillinger tilknyttet de største enhetene med startfinansiering for fire år². Etter fireårsperioden måtte enhetene innarbeide lønnsutgiftene i sine ordinære budsjetter.

Ordningen har bidratt til et større strategisk handlingsrom for fakultetet, og gitt flere faglige stillinger enn tilfellet ville ha vært uten denne ordningen. Det har også bidratt til at alle enhetene har langsiktige bemanningsplaner. I tillegg fik fakultetet redusert de høye positive avsetningene vi hadde bygd opp over tid. De største ulempene med ordningen er etter dekanens mening at den kan gi inntrykk av ikke å være i tråd med prinsippet om rammestyring, samt at den er innrettet på en måte som gir uforholdsmessig mye administrativ oppfølging gjennom hele året.

Nåsituasjon

Mye har endret seg siden felles lønnsbudsjett ble innført i 2016. Den økonomiske situasjonen til fakultetet og UiT er en helt annen i dag enn den var da. Fakultetet har gått fra å ha høye frie avsetninger og god økonomi i 2016 til en situasjon der flertallet av fakultetets enheter har negative avsetninger og årlige merforbruk. Når enhetene står overfor en strammere økonomi og det akkumuleres merforbruk, vil handlingsrommet innskrenkes. Og når lønnsbudsjettet ligger på fakultetet og driftskostnadene er det enhetene rår over og kan gjøre noe med, blir det utfordrende når omtrent 75-85 % av rammen går til lønn. Enhetene med merforbruk har selv ytret ønske om å spare midler for å gå i balanse ved å holde stillinger vakant over kortere eller lengre perioder. Denne muligheten har de ikke fullt ut per i dag. Med en generell stram økonomi kan det også bli vanskelig å hente inn tilstrekkelig med midler til å dekke de forpliktelsene som følger med de tre ekstra stillingene som skal finansieres over felles lønnsbudsjett. Det samme gjelder tilføying av friske midler til finansiering av eventuelle nye strategiske tiltak.

Et annet moment med felles lønnsbudsjett er at selve forvaltningen av ordningen ikke har fungert helt slik vi ønsket. Ordningen var enklere å håndtere da den kun bestod av de minste enhetene og færre ansatte. En av forutsetningene for å innlemme de større enhetene i ordningen var at det skulle være dynamisk, enkelt og oversiktlig. Men handteringen av å samle alle faste faglige stillinger i et felles lønnsbudsjett har krevd mye administrasjon og oppfølging. Ordningen krever gode oppdaterte bemanningsplaner, oversikt over ledige ressurser gjennom året og eventuelle vikarer. Dette er ikke enkelt på enheter med mange ansatte. Vi har heller ikke klart å være á jour på dette gjennom året. Det er gjort flere justeringer i måten vi følger opp felles lønnsbudsjett på, for å forsøke å forenkle oppfølgingen. Men fortsatt har ikke ordningen fungert optimalt og ikke etter forutsetningen.

Et tredje moment med innføring av felles lønnsbudsjett var at budsjettoppfølgingen ved enhetene skulle bli forenklet, som følge av at lønnskostnadene ble trukket ut og enhetene kunne konsentrere seg om driftsbudsjettet. Tilbakemeldinger har antydnet at det ikke har hatt den effekten, men heller det motsatte, at enhetene føler at de har mistet oversikten når dette håndteres av fakultetet. For flere har det vært vanskelig å forstå ordningen. Dette har

¹ En stilling delt mellom den Sesam, CPS og SKK, en stilling delt mellom den gang IHR og IAS og en stilling delt mellom den gang IHR og CPS

² En stilling til hhv ISK, ILP, ISV og AHR

vi erfart spesielt vanskelig i forhold til vikarer, hva slags type vikarer dekkes av felles lønnsbudsjett og hva må dekkes av enheten. Dette har gjort det vanskelig både å administrere og for å få en total oversikt over bemanningen – og få en god oversikt over totaløkonomien ved enhetene.

Ut fra dagens økonomiske situasjon og med den erfaringa vi har gjort oss så langt, vurderer dekanen at ulempene med å videreføre ordningen med felles lønnsbudsjett er større enn nytteverdien. Dekanen anbefaler derfor at felles lønnsbudsjett avvikles fra og med budsjettåret 2023. Denne anbefalingen ble lagt frem for instituttlederne, og tilbakemeldingene fra de var at en avvikling støttes. Det vil fortsatt være behov for å finne en løsning for inndekning av de tre strategiske stillingene som er finansiert av felles lønnsbudsjett. Dette vil dekanen komme tilbake til i budsjettfordelingssaken som skal opp i desembermøtet.

Felles lønnsbudsjett ble som nevnt innledningsvis også tatt i bruk for å redusere avsetningene ved fakultetet. Det vil derfor være behov for å se på alternative måter å regulere avsetningsnivået på enhetene fremover.

Anne Britt Flemmen
dekan

—

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

—

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur