

## Saksframlegg

Utval	Utvalsaksnr.	Møtedato
Høgskulestyret 2019/2023	53/21	09.09.2021

**KOMPENSASJON I HØVE COVID-19****Framlegg til vedtak**

- 1) Høgskulestyret løyver ein eingongskompensasjon på 7.000 kr til alle tilsette for ekstraordinær innsats under pandemien, og gir høgskuledirektør fullmakt til å ferdigstille ordninga med dei rammene som går fram av saksgrunnlaget.
- 2) Høgskulestyret takkar dei tilsette for den ekstraordinære innsatsen dei har lagt ned over lang tid under pandemien.

## Vedlegg

Koronakompensasjon – innspel frå Forskarforbundet

**Bakgrunn**

Sidan starten av pandemien i mars 2020 har det vore ein krevjande arbeidssituasjon for mange tilsette ved Høgskulen. Forskarforbundet har sendt eit brev til arbeidsgjevar der dei ber om at HVO gjev ein generell kompensasjon på 8.000 kr som ei eingongsutbetaling til dei tilsette. Dette som kompensasjon for meirutgifter ved heimekontor og meirarbeid som følgje av pandemien, sjå vedlegg.

Styret hadde ei liknande sak på bordet i desember 2020, [styresak 106/20](#), der styret etter innstilling frå direktør ikkje sette av ekstra midlar til koronakompensasjon til dei tilsette.

Sidan dette har pandemien vart ved og fleire andre institusjonar i sektoren har vald å gje ein koronakompensasjon til tilsette. Direktør ønskjer derfor å leggje saka fram på nytt for styret.

**Situasjonen under pandemien**

Det er klart at pandemien har vore utfordrande for mange av våre tilsette. Ein har måtta leggje om undervisninga, først til digitalt, deretter tilbake til fysisk eller hybride løysingar. Ein har måtte undervise på kveldstid fordi det ikkje har vore nok kapasitet på

undervisningsromma med 1-meters avstand. Ein har måtte handtere svært mange spørsmål frå studentar som har vore usikre og engstelege. Ein har brukt mykje tid på å utstyre og drifte eksterne lokale til undervisning, og ein har brukt mykje tid på opplæring og utbygging av digitale verktøy. Dette er berre nokre av utfordringane dei tilsette har stått i.

Høgskulen i Volda har i løpet av pandemien sett i verk ulike tiltak for å bøte på nokre av utfordringane:

- Det har vore avtalt eit ulempetillegg for fagleg tilsette for forskyvd arbeidstid når undervisning blir lagt utanom ordinær arbeidstid grunna pandemien.
- Det har vore avtalt at administrativt tilsette kan føre overtid dersom dei blir pålagd å jobbe utanom ordinær arbeidstid for å gi støtte i samband med undervisning.
- HVO har dekt meirkostnadar av forbruksmateriell ved heimekontor etter utgiftsrefusjon.
- IT-utstyr har som hovudregel blitt flytta frå Høgskulen til heimekontor, med det har vore mogleg å kontakte IT for å bestille naudsynt ekstraustyr til heimekontor ved særskilde behov.
- Dei tilsette har hatt moglegheit for å føre heil dag, sjølv om ein ikkje har arbeidd full dag som følgje av ansvar for born når barnehage og skule var stengt.
- HVO har følgd opp regjeringa sitt vedtak om å utvide kvotene for omsorgsdagar i 2020 og 2021.
- Stipendiatar med ansvar for små barn har i tillegg til omsorgsdagar hatt moglegheit for å søkje om velferdspermisjon slik at stipendiatperioden blir forlenga.
- Stipendiatane har også moglegheit for å søkje om forlenging dersom ein har blitt forseinka som følgje av andre årsaker relatert til pandemien.
- Dei tilsette har hatt tilbod om samtaler med bedriftshelsetenesta (BHT), både når det gjeld ergonomi og psykisk helse.

Sjølv om det har vore ordningar, har dei ikkje blitt brukt i stort omfang. Hausten 2020 vart det utbetalt ca. 32.000 kr til om lag 14 fagtilsette ved HVO for forskyvd arbeidstid, medan det ikkje er meldt inn behov for våren 2021. Overtid for administrativt tilsette har ikkje blitt nytta med pandemien som årsak. Meirkostnadar for forbruksmateriell har vi ikkje statistikk på, men inntrykket er at det har vore lite brukt. Det har vore få samtaler med BHT.

### **Vurdering**

Då saka var oppe i desember 2020 argumenterte direktør på prinsipielt grunnlag at ein bør følgje dei sentrale rammene for lønnsoppgjeret som er satt ut frå samfunnsituasjonen og resultatet for frontfaget. Statstilsette har gjennom pandemien hatt jobbtryggleik og oppretthalde løna, medan svært mange andre i landet har opplevd det motsette. Innstillinga var då at vi som statleg arbeidsgivar ikkje bør vere pådrivar for å gå ut over rammene for lønnsoppgjeret.

Dette argumentet står framleis sterkt, men vi ser likevel at mange andre institusjonar i sektoren har vurdert saka annleis og tildelt dei tilsette ein koronakompensasjon:

- OsloMet: 10.000 kr i eingongsutbetaling for ekstraordinær innsats
- Høgskulen på Vestlandet: 4.000 kr i varig lønnstillegg for ekstraordinær innsats
- Kunsthøgskolen i Oslo: 5.000 kr i eingongsutbetaling for ekstraordinær innsats

- Universitet i Oslo: 7.000 kr i eingongskompensasjon for utgifter i samband med heimekontor
- Universitetet i Sør-Øst Norge: 7.000 kr i eingongskompensasjon for utgifter i samband med heimekontor.
- Høgskulen i Østfold: 7.000 kr i eingongskompensasjon for utgifter i samband med heimekontor.
- Nord Universitet: 14.700 kr i eingongskompensasjon for utgifter i samband med heimekontor

UiB, UiT og NTNU er mellom institusjonane som ikkje har gitt koronakompensasjon, men både NTNU og UiT har løyvd ekstra midlar til lokale forhandlingar i årets lønnsoppgjer.

Høgskulen har moglegheit for å setje av ekstra midlar til lønnsoppgjeret så lenge ein har dekning innafor budsjett. Sidan dette er ein ekstraordinær situasjon i ei tidsavgrensa periode, meiner direktør at ein ikkje bør tilstå ei varig lønnsauke ved å auke potten til dei lokale lønnsforhandlingane.

Som ein ser har mange andre institusjonar argumentert med at kompensasjon blir gitt for å dekke utgifter i samband med heimekontor. Høgskulen i Volda har vore heldig og har i lange periodar kunne gjennomført fysisk undervisning og møtt på kontoret. Høgskulen har hatt pålegg om heimekontor for alle tilsette i perioden 12.03.20-11.05.20 og 25.03.21-15.04.21. Utover dette har det i periodar vore ein anbefaling, men ikkje eit pålegg, at tilsette tek heimekontor. Omvendt har ein i periodar blitt oppfordra til å kome tilbake til kontoret, utan å bli pålagd dette. I skrivet frå Forskarforbundet blir det peika på at tilsette har hatt utgifter ved å sitje på heimekontor. Samstundes har mange spart reiseutgifter og ikkje minst eiga tid på å ikkje skulle dra til kontoret. Ein har også hatt dei nemnde ordningane for utgiftsrefusjon. Direktør ser ikkje at dei tilsette har vore pålagd heimekontor i så stor grad at det er ei belastning som bør kompenseras. Under normale omstende blir heimekontor framheva som eit gode, og det er ikkje tvil om at mange tilsette har sett pris på å sitje på heimekontor i pandemien.

Spørsmålet blir då om ein bør gi dei tilsette ein eingongskompensasjon for ekstraordinær innsats, og korleis dette eventuelt bør gjerast. Saka har vore oppe til diskusjon i dekanmøtet, og dekanane er tydelege på at dei opplever at svært mange tilsette, både faglege og administrative, har vore tungt belasta med ekstra arbeid som følgje av skifte i undervisning. Også i Fellesadministrasjonen har mange lagt ned ein stor innsats for å leggje til rette for undervisninga. Særleg har det vore krevjande at belastninga har vore høg over så lang tid.

Direktør ser framleis prinsipielle utfordringar ved å nytte løyvinga til å gi ein ekstra kompensasjon. Vi har eit ansvar for å forvalte den tildelte løyvinga i tråd med vårt samfunnsoppdrag. Mange i offentleg sektor som har hatt utfordrande arbeidssituasjon får ikkje same moglegheit, til dømes helsearbeidarar og tilsette i skuleverket. Samstundes skal ein ikkje underkjenne den innsatsen dei tilsette har lagt ned, og vi må vurdere vår situasjon. Det er rom for at den enkelte institusjon kan setje av ekstra midlar til løn utover det sentrale lønnsoppgjeret.

Det faktum at det har vore høg reell belastning over så lang tid, at mange andre i sektoren har gitt koronakompensasjon og at ein samla dekanngruppe rår til å gi kompensasjon, gjer at direktør innstiller på at styret vedtar ein eingongskompensasjon til dei tilsette for ekstraordinær innsats. Direktør meiner at kompensasjonen bør gå til alle tilsette på likt grunnlag, då det vil vere umogleg å få til ei rettferdig individuell vurdering av koronainnsatsen til alle tilsette.

Direktør rår til at det blir gitt ein eingongskompensasjon på 7.000 kr til alle tilsette innafor følgjande rammor:

- Gjeld faste og mellombels tilsette med meir enn 20% stilling (bistillingar og timelønne tel ikkje med)
- Må vere i eit aktivt tilsetjingsforhold ved utbetaling, og minst ha vore tilsett sidan 1.1.2021.
- Kompensasjonen blir justert for stillingsprosent.
- Tilsette i rettighetsbaserte permisjonar og sjukefråvær tel med.
- Eventuelle tvilstilfelle skal drøftast med dei tilsettes organisasjonar.

Desse rammene har vore drøfta med dei tilsettes organisasjonar, som ga si tilslutning.

### **Finansiering**

Samla kostnader er førebels berekna til om lag 2,9 mill. kr inkludert arbeidsgivaravgift. Kostnader til lønnsoppgjjer og lønnsgliding blir ført på den sentrale bufferen. Det er ikkje rom for ein kompensasjon i sentral buffer 2021. Direktør foreslår at kompensasjonen blir finansiert gjennom ei forskottering av sentral buffer for 2022, og at ramma for sentral buffer 2022 blir auka tilsvarende. Sentral buffer blir budsjettert før neddeling av ramma til fellesnivået og avdelingane, slik at dei reelle kostnadane blir fordelt.