FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGSNOTAT
Møtesaksnr.:
Møtedato:
Notatdato.:
Arkivsaksnr:
Saksbehandler:

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelige stillinger

Som det fremgår av vedlagte brev av 16. februar 2009 fra Kunnskapsdepartementet er institusjonene pålagt å finne løsninger for tidregistrering for vitenskapelig personale. Flere av universitetene nedsatte i fjor høst en felles arbeidsgruppe, som fikk i oppdrag å utrede løsninger som tilfredsstiller krav i gjeldende regelverk. Arbeidsgruppens rapport ble lagt til grunn i universitetsledelsens videre arbeid, og Rektor har nå etablert retningslinjer for regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelig stilling ved UiO.

Retningslinjene innebærer ikke innføring av nye ordninger for arbeidstidsregulering, men konstaterer hva som er gjeldende rettstilstand. Dokumentets formål er altså å klargjøre hvordan UiO fortolker arbeidsmiljølovens og hovedtariffavtalens bestemmelser om arbeidstid i forhold til vitenskapelig personale. Professor Stein Evju ved Det juridiske fakultet har bistått i kvalitetssikring av juridiske elementer.

I retningslinjene er det lagt til grunn at majoriteten av vårt vitenskapelige personale faller inn under begrepet "*særlig uavhengig stilling*" i lov- og tariffmessig forstand. Forskning innebærer stor faglig selvstendighet, i form av frihet til å velge problemstillinger, metoder, publisering av forskningsresultater og lignende. Likeledes styrer arbeidstakeren selv faglig forberedelse av undervisningen. En stor del av arbeidet er skapende egenaktivitet som skjer på personlig initiativ, samtidig som tidsbruken i arbeidsprosesser vanskelig kan kontrolleres av overordnede. Dette er realiteter som ikke lar seg forene med en rigid arbeidstidsordning.

Lovgiver har erkjent at særlig uavhengige stillinger har behov for fleksibel arbeidstidsorganisering, ved å unnta disse fra arbeidsmiljølovens kap 10 om arbeidstid. Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling vil altså som automatisk virkning falle utenfor ordinært arbeidstidsregime. Lovens skranker for omfang og plassering av arbeidstid vil ikke gjelde for disse arbeidstakerne. De omfattes heller ikke av lovfestede krav til at det skal foreligge oversikt over arbeidet tid, og det er dermed ingen lovfestet plikt til å registrere alminnelig arbeidstid for ansatte som defineres som "*særlig uavhengig*".

Som hovedregel vil kombinerte undervisnings- og forskningstillinger samt utdanningsstillinger falle inn under begrepet "*særlig uavhengig stilling*". I prinsippet skal det foretas en individuell vurdering, men det at disse stillingene i stor grad har lik oppgavekarakter muliggjør generell tilnærming, dvs at konkret vurdering begrenses til evt unntakstilfeller. For rene undervisningsstillinger og enkelte andre stillinger kan oppgaveart og arbeidsorganisering derimot variere. Dermed må det foretas en konkret vurdering av om en arbeidstaker i slik stilling faller inn under det rettslige begrepet "*særlig uavhengig*". Dersom konklusjonen blir at individuell arbeidsorganisering i hovedsak er styrt av arbeidsgiver, så vil arbeidstakeren omfattes av alminnelig arbeidstidsregulering.

Kjennetegn på hva som tilsier "*særlig uavhengig stilling*" er konkretisert i retningslinjenes pkt 1.3.

Overtidsvilkår er omtalt i retningslinjenes del 2. Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling er som hovedregel unntatt fra overtidskompensasjon, men hovedtariffavtalen åpner for kompensasjon for inntil 300 overtidstimer pr år, såfremt leder pålegger og kontrollerer overtidsarbeidet. Før øvrige arbeidstakere gjelder ordinære overtidsrammer nedfelt i arbeidsmiljølovens § 10-6, supplert av hovedtariffavtalens bestemmelser.

Innhold i retningslinjene har vært grundig diskutert både på arbeidsgiversiden og med tjenestemannsorganisasjonene. Saken har stått på dagsorden i ordinære dekan- og fakultetsdirektørmøter. Den 29. januar ble det i tillegg arrangert et fellesmøte med alle fakulteter og museene, hvor enhetenes ledelse var invitert til å kommentere innholdet, etter først å ha drøftet med lederne ved sine grunnenheter. I etterkant av møtet ble utkastet justert i tråd med innspillene som kom fra enhetene. Siste utkast ble sendt ut til deltakerne med merknadsfrist, men det kom ingen ytterligere endringsforslag.

Det har vært tre møter med tjenestemannsorganisasjonene om saken. Organisasjonene tok i siste møte 4. februar til orientering at arbeidsgiver definerer vitenskapelig personale som "*særlig uavhengig*", men vil ikke selv bekrefte samme standpunkt. Det er ikke overraskende at organisasjonene inntar en slik holdning, fordi det kan være prinsippielt vanskelig for en fagforening å åpent støtte at medlemmer unntas fra lovfestede verneregler. Samtidig vet organisasjonene at det ville bli problematisk å presse vitenskapelig aktivitet inn i rigid arbeidstidsregulering. Referat fra drøftingsmøtene følger som vedlegg.

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Anita Sandberg
HR-direktør