UNIVERSITETET I OSLO

REFERAT

fra drøftingsmøte 10. desember 2009

Til stede:

Fra tjenestemannsorganisasjonene
Sten Morten henningsmoen (NTL), Siri Høgseth (NTL), Ellen dalen (NTL), Eivind Balsvik (FF), kristian Mollestad (FF), Tanja P. Nymo (FF), Bjarne Skov (Parat), Finn K. Hansen (Akademikerne)

Fra UiO
Ragnhild H. Henum, Johannes Falk Paulsen, Marit Fosseli Olsen, Wenche Hanneborg

Organisasjons- og personalavdelingen
SEKRETARIATET FOR HOVEDAVTALEVERKET

Postboks 1071 Blindern
0316 Oslo

Administrasjonsbygningen, 5. et.

Telefon: 22 85 47 06
Telefaks: 22 85 62 50

Dato: 11. desember 2008

Arbeidstidsregulering for vitenskapelig personale

Arbeidsgiver åpnet med å referere til rapport avgitt 10. november 2009 av et utvalg sammensatt av representanter fra UiO, UiB, NTNU, UiS og UiT. Rapporten skisserer alternativer for oppfølging av KDs krav om dokumentasjon av arbeidstid som grunnlag for kompensasjon av overtid. Kravet til system omfatter altså både alminnelig arbeidstid og overtid.

UiOs ledelse har vurdert alternativene angitt i rapporten, og foreløpig konkludert med at det vitenskapelige personalet som hovedregel vil omfattes av unntaket i AML § 10-12, annet ledd for "*særlig uavhengig*" stilling. Det tas forbehold om at individuell vurdering må foretas ut fra typiske kjennetegn ved den aktuelle stillingskategori. Det individuelle elementet vil da knytte seg til variasjoner i faktisk situasjon for den enkelte arbeidstaker, sett opp mot hva som er typisk for stillingskategorien.

De fleste vitenskapelige har funksjoner som etter arbeidsgivers syn faller inn under kjerneområdet av begrepet "*særlig uavhengig*". 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 og av egen interesse. Tidsbruken i arbeidsprosessen kan vanskelig kontrolleres av overordnede. Å føre denne gruppen inn under arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, med blant annet krav til registrering av arbeidstiden, jf. AML § 10-7 er unaturlig sett i lys av stillingenes art. Unntak fra arbeidstidskapittelet vil ikke løse alle utfordringer knyttet til tverrfaglig aktivitet, men gir en del muligheter for overtidsgodtgjøring. Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling kan med hjemmel i HTA § 13 nr 4 utbetales kompensasjon for inntil 300 overtidstimer pr år. Forutsetninger er at overtiden er pålagt og kontrollerbar, og at arbeidstaker registrerer tidspunkt for start og slutt på overtiden.

Arbeidsgiver viste for øvrig til at også særavtale kunne vært mulig løsning, men fremstår som urealistisk, hvertfall på kort sikt. KD har klart signalisert at premisser lagt fra arbeidstakersiden gjør det uaktuelt å innlede forhandlinger om en slik avtale.

Tjenestemannsorganisasjonene kunne ikke uten videre slutte seg til UiOs foreløpige konklusjoner, og spesielt Forskerforbundet hadde motforestillinger mot å definere vitenskapelig personale som "*særlig uavhengige*". Det ble hevdet at andre alternativer kunne være mer aktuelle. Som eksempler ble nevnt særavtale knyttet til effektiviseringstiltak/produktivitetsavtale (HTA pkt 2.3.4 nr 1b jf pkt 2.3.5), dokumentasjon via arbeidsplaner eller løsning med avviksrapportering.

Arbeidsgiver anså ikke avtale hjemlet i HTA pkt 2.3.4 nr 1b jf pkt 2.3.5 som relevant, siden slik avtale er ment som virkemiddel i omstilling, alternativ organisering av arbeidsprosesser og lignende. Det er bekreftet i rapport utgitt av FAD og hovedsammenslutningene i 2004, som bl.a. angir krav til indikatorer som grunnlag

for å måle effekten av forbedringstiltak, systematisk oppfølging av resultatdata og produktivitet. Til forslaget fra Forskerforbundet om avviksregisterering påpekte arbeidsgiver at det ville forutsette fast arbeidstidorganisering, dvs at det er forutsigbart når arbeidstaker til enhver tid er på jobb. For majoriteten av det vitenskapelige personalet vil realiteten være at tidspunkt for daglig arbeidstid varierer, og dermed vil AMLs krav til oversikt over faktisk arbeidstid forutsette detaljert tidregistrering. Under høringsrunden ved lovrevisjonen i 2005 forutsatte Arbeidstilsynet at slik oversikt bør "*vise arbeidet tid per dag, per uke og per kalenderår*" (Ot prp nr 49 s. 185). Arbeidsplaner, innrapportering av produksjon og lignende vil dermed neppe tilfredstille kravet, hvertfall ikke for forskningsandelen i stillingene.

NTL var bekymret for den store arbeidsbelastningen på det vitenskapelige personalet, som særlig gjenspeiles i overskudd på undervisningsregnskapet. Forskerforbundet delte den bekymringen, og fremhevet at deres primære fokus var å beskytte medlemmenes forskningstid. Arbeidsgiver viste forståelse for dette, og bekreftet at disse spørsmålene er gjenstand for kontinuerlig diskusjon og oppfølging med dekanene. Samtidig ble det imidlertid pekt på at slike problemstillinger faller utenfor KDs bestilling av dokumentasjonssystemer, og dermed er på siden av det tema som nå er gjenstand for drøfting mellom partene.

På spørsmål fra organisasjonene om hvem som har kompetanse til å definere arbeidstakere inn under AMLs unntaksordning viste arbeidsgiver til at unntak følger som automatisk konsekvens dersom gjeldende vilkår er til stede. Hvis realiteten i vitenskapelig personales arbeidsorganisering er åpenbar uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres, så forutsetter AML § 10-12 nr 2 at bestemmelsene i kap 10 "*kommer ikke til anvendelse*". Det er dermed ikke snakk om valgfrihet. Arbeidsgiver tok imidlertid til etterretning at organisasjonene er skeptiske til at det vitenskapelige personalet er å betrakte som særlig uavhengige. Tjenestemannsorganisasjonene ble derfor invitert til å komme med konkrete handlingsalternativ, men det ble presisert at forslagene da må være reellt tilpasset både rettslige rammevilkår og faktiske realiteter ved den vitenskaplige virksomheten.

Avslutningsvis ble partene enige om å fortsette drøftingene mandag 14. desember 2009 kl. 08.30-10.00.

Wenche Hanneborg

UNIVERSITETET I OSLO

REFERAT

fra drøftingsmøte 14. desember 2009

Organisasjons- og personalavdelingen
SEKRETARIATET FOR HOVEDAVTALEVERKET

Postboks 1071 Blindern
0316 Oslo

Administrasjonsbygningen, 5. et.

Telefon: 22 85 47 06
Telefaks: 22 85 62 50

Til stede:

Fra tjenestemannsorganisasjonene
Sten Morten Henningsmoen (NTL), Siri Høgseth (NTL),
Kristian Mollestad (FF), Tanya P. Nymo (FF), Ole Martin Nodenes (Parat),
Christer Wiik Aram (Akademikerne)

Fra UiO
Ragnhild H. Henum, Johannes Falk Paulsen, Marit Fosseli Olsen, Wenche Hanneborg

Dato: 14. desember 2008

Arbeidstidsregulering for vitenskapelig personale

Arbeidsgiver innledet med å vise til notat av 10. desember 2009 med foreløpige konklusjoner fra rektor og universitetsdirektør, og inviterte deretter til kommentarer fra organisasjonene.

Forskerforbundet og NTL bekreftet forståelse for at begrepet "*særlig uavhengig*" i AML § 10-12, annet ledd er en rettslig standard, og at det dermed ikke er valgfrihet i forhold til anvendelse. Organisasjonene ønsker likevel ikke å ta stilling til om vitenskapelige stillinger faller inn under denne unntaksbestemmelsen. Som alternativ oppfordret de UiO til å legge press på KD om initiering av ny særavtale. Kravet til dokumentasjon av overtid kan etter organisasjonenes mening løses gjennom ordning med avviksregistrering, samtidig som alminnelig arbeidstid kan dokumenteres gjennom undervisningsregnskap og registreringer i FRIDA.

Arbeidsgiver ser at særavtale kunne vært mulig alternativ, men mener at det er lite realistisk at en slik avtale vil komme på plass på i nær fremtid. Arbeidsgivers syn er for øvrig at de fleste vitenskapelige har åpenbar uavhengighet i arbeidsorganisering, dvs det eksisterer allerede en rettstilstand som tilsier unntak forankret i AMLs § 10-12, annet ledd. Det må imidlertid foretas individuelle vurderinger, med utgangspunkt i førende prinsipper for hva som er typisk for den aktuelle stillingskategori. Ansvar for å følge opp med slike individuelle vurderinger inngår i linjeleders personalansvar.

Arbeidsgiver bekreftet for øvrig forståelse for at organisasjonenes rolle gjør det vanskelig for dem å akseptere unntak fra arbeidstidskapittelet. Det ble likevel presisert at UiO som ansvarlig arbeidsgiver må forholde seg til de faktiske forhold, både når det gjelder rettslige rammevilkår og realiteter rundt vitenskapelig aktivitet. Avslutningsvis ble det dermed konstatert at partene har ulikt syn på hvordan saken skal håndteres videre.

Spørsmålet skal drøftes i møte mellom rektorene ved de ulike institusjonene 16. og 17. desember 2009.

Wenche Hanneborg

UNIVERSITETET I OSLO

REFERAT

fra drøftingsmøte 4. februar 2010

Organisasjons- og personalavdelingen
SEKRETARIATET FOR HOVEDAVTALEVERKET

Postboks 1071 Blindern
0316 Oslo

Administrasjonsbygningen, 5. et.

Telefon: 22 85 47 06
Telefaks: 22 85 62 50

Til stede:

Fra tjenestemannsorganisasjonene
Ole Martin Nodenes (Parat), Kristian Mollestad (FF),
Siri Høgseth (NTL), Krister Wiik Aram (Akademikerne)

Fra UiO
Johannes Falk Paulsen, Wenche Hanneborg

Dato: 4. februar 2010

Regulering av arbeidstid for vitenskapelig personale

Arbeidsgiver innledet med en gjennomgang av utkastet til retningslinjer for regulering av arbeidstid for vitenskapelig personale. Det ble samtidig presisert at retningslinjene ikke innebærer innføring av nye rammevilkår, men kun konstaterer hva som er gjeldende rettstilstand.

Tjenestemannsorganisasjonene tok til orientering at arbeidsgiver mener majoriteten av ansatte i vitenskapelige stillinger faller inn under begrepet "*særlig uavhengig stilling*" i lov- og tariffmessig forstand. Forskerforbundet var ikke enig i arbeidsgivers vurdering, og mente også at dagens registrering gjennom undervisningsrenskap, Frida osv er tilstrekkelig for å oppfylle kravene i AML § 10-7.

På spørsmål fra Forskerforbundet om mulighet for fleksitid basert på undervisningsregnskap viste arbeidsgiver til at adgang til fleksibilitet følger av at arbeidstaker i særlig uavhengig stilling selv i stor grad organiserer egen arbeidstid. Arbeidsgiver erkjente likevel at UiO har problemstillinger rundt "timebanker", men det er spørsmål som må løses uavhengig av rettslig regulering.

Organisasjonene hadde ellers enkelte kommentarer til formuleringer i utkastets innhold, som arbeidsgiver bekreftet vil bli tatt hensyn til i utforming av endelig forslag.

Arbeidsgiver fremhevet for øvrig at arbeidstakers status som "*særlig uavhengig*" ikke fritar linjeleder fra ordinær plikt til individuell personaloppfølging, inkludert å sikre forsvarlige arbeidstidsordninger. Det ble samtidig understreket at all overtid, også på tvers av organisastoriske grenser, må kanaliseres gjennom ansvarlig leder. Spørsmål om å benytte arbeidstakere fra andre enheter til ekstraarbeid må altså i første omgang avklares med arbeidstakerens leder, dvs skal ikke avgjøres den aktuelle arbeidstakeren alene.

Organisasjonene satte spørsmålstegn ved om krav om tilstedeværelse kan gjøres gjeldende dersom ansatte defineres som særlig uavhengige. Partene var generelt enige om betydningen av at arbeidstakere i størst mulig grad henlegger sin aktivitet til ordinært arbeidssted ved universitetet, ikke minst sett i et arbeidsmiljøperspektiv.

NTL har i etterkant av møtet kommet med flg skriftlige innspill i saken:

> *"NTL UiO mener de løsninger som presenteres, og de spørsmål vi står ovenfor her, er av så betydningsfull karakter for den vitenskapelige virksomheten (og for mange ansatte) ved UiO at vi stiller oss uforstående til at dette ikke behandles i universitetsstyret før forslaget sendes til departementet.*
> *NTL UiO er av den oppfatning at bruk av "særlig uavhengig stilling" ikke på noen måte er en god løsning. Dette er et unntak som er ment å gjelde i helt spesielle tilfeller – og ble utformet mens det fantes egne egnede unntaksløsninger for vitenskapelig tilsatte i universitets- og høgskolesektoren. Vi vet også at Arbeidstilsynet har kommet med uttalelser om at "særlig uavhengig stilling" blir anvendt for bredt i dag.*
> *NTL UiO har forhørt seg i forbundet og i LO stat, og fått tilbakemelding på at de vurderer forslaget som er presentert i notatet fra arbeidsgiver som både lov- og tariffstridig – dette gjelder bl.a. i forhold til at det settes opp kategorier/grupper av ansatte som normalt skal unntas. Dette skal vurderes i hvert enkelt tilfelle, gjennom forhandlinger mellom partene.*
> *NTL UiO oppfatter det slik at dersom "særlig uavhengig stilling" skal brukes ved UiO i forhold til utbetaling av overtid, må dette fastsettes i lokal særavtale (mellom partene) i hvert individuelle tilfelle.*
> *Vi kan her vise til brev fra FAD – dvs. daværende Moderniseringsdepartementet – av 21. desember 2005 til Hovedsammenslutningene der det gis medhold til Hovedsammenslutningene når det gjelder forståelse av begrepet "særlig uavhengig" i forhold til Hovedtariffavtalens §8 nr. 6. Der skriver Moderniseringsdepartementet: " MOD er enig med hovedsarnmenslutningene i at det ved vurderingen av hvem som har arbeid av ledende art eller særlig selvstendig stilling, rnå foretas en individuell vurdering av hver enkelt arbeidstakers faktiske stilling og den funksjon vedkommende har i virksornheten. Hvilken tittel vedkommende arbeidstaker har eller hvilken lønnsplan vedkommende er tilsatt i, er av underordnet betydning.".*
> *NTL UiO er også kjent med at det er satt i gang en prosess med å forberede innstramninger i forhold til begrepet "særlig uavhengig stilling". Vi vil gjennom forbundet forsøke å klarlegge status på dette arbeidet.*
> *NTL UiO ser løsningen som skissers i slutten av Evjus betenkning (s.14) er den eneste mulige løsningen som ligger innenfor dagens lov- og regelverk, dersom vitenskapelig ansatte skal unngå et tidsregistreringsregime på lik linje med teknisk-administrativt ansatte ved UiO. Sentrale parter kan , med hjemmel i AML §10-12 (4) forhandle fram tariffavtale med unntak fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen (med visse unntak). Vi mener det bør skjeles til hva slags løsninger man har på ligende problemstillinger i andre statlige sektorer – som for eksempel i politiet."*

Forskerforbundet og Akademikerne har senere støttet innspillet fra NTL.

Wenche Hanneborg