

Referat fra møte i Sentralt
hovedavtaleutvalg 23.09.2013

Dato: 23.09.2013
Tid: 13:30
Sted: AR T-401

Fra tjenestemannsorganisasjonene:

Åge Hultgren (Forskerforbundet)
Lise K. Meling (bisitter Forskerforbundet)
Astri B. Engelsgjerd (Parat)
Hege Rosså (Samfunnsviterne)
Morten Tengesdal (TEKNA)
Per Jotun (NITO)
Åge Pedersen (NTL)
Evy M. Gundersen (NSF)
Kitty Garborg (Utdanningsforbundet)

Fra arbeidsgiver:

Universitetsdirektør John B. Møst
HR-direktør Halfdan Hagen
Juridisk rådgiver Gunnar Baustad
Senior HR-rådgiver May Merete Tjessem Opdal
HR-rådgiver Andreas W. Bjørnsen (referent)

Saker etter hovedavtalen

SHA 24/13 Godkjenning av referat fra møte 02.09.2013

Referatet ble godkjent uten merknader.

SHA 25/13 Informasjon fra ledelsen

Universitetsdirektøren viste til egne saker på dagsorden.

SHA 26/13 Regnskapsrapport 2. tertial 2013

Universitetsdirektøren ga en kort orientering. Han opplyste at det går bra med økonomien. Vi er likevel ikke flinke nok til å skaffe eksterne inntekter, og lønnsglidningen er en utfordring. Forskerforbundet tok opp at man ønsker avsatt en pott til 2.3.3-forhandlinger til neste år. På spørsmål fra NITO svarte universitetsdirektøren at anslått underforbruk er knyttet til aktiviteter som vi ikke rekker å gjennomføre i år.

SHA 27/13 Satsinger utenfor rammen

Universitetsdirektøren opplyste at saken dreier seg om en oversikt til departementet over våre prioriteringer dersom UiS skulle få tildelt mer penger. På listen står bl.a. kiropraktorutdanning, flere studenter på prioriterte studier, nytt bygg ved AM og nytt teknologibygget for oljerelaterte fag. I tillegg ønsker vi flere stipendiater. Forskerforbundet stilte spørsmålstegn ved behovet for å opprettholde universitetsfondet. NTL var i likhet med Forskerforbundet bekymret for redusert tildeling fra departementet fordi UiS har «penger på bok». Universitetsdirektøren delte ikke denne bekymringen.

SHA 28/13 Evaluering av styrer på fakultets- og instituttnivå

Universitetsdirektøren ga en kort orientering med utgangspunkt i utsendt styresak. Fakultets- og instituttstyrene har virket i kort tid, og ordningen har dermed ikke fått satt seg. Styresaken munner ut i et forslag om at dagens styringsordning fortsetter inntil videre med ny evaluering innen fem år. Rapportens anbefalinger for å bedre styrenes funksjonalitet følges opp.

Tekna var ikke fornøyd med prosessen ettersom tjenestemannsorganisasjonene hadde mottatt styresaken samme dag. HR-direktøren mente at kritikken ikke var berettiget og viste til at tjenestemannsorganisasjonene hadde fått tilgang til rapporten i god tid. Organisasjonene har dermed hatt mulighet til å gjøre seg opp en mening om saken, og han ville gjerne høre tjenestemannsorganisasjonenes synspunkt.

Tekna støttet forslaget fra universitetsdirektøren, men ville gjerne se data som viser den administrative oppbyggingen knyttet til styringsordningen. Man var ellers opptatt av at instituttstyrene bør gis frihet til selv å avgjøre møtehyppighet mv. Videre foreslo man å lage årshjul til instituttstyrene. Forskerforbundet var glad for at man hadde valgt ekstern evaluering og støttet

forslaget fra universitetsdirektøren. Man ønsket at rektorat og direktør motiverer for videre demokratisering.

På spørsmål fra Tekna framholdt universitetsdirektøren at styrene i for liten grad utnytter det strategiske handlingsrommet, for eksempel til å ta initiativ til saker knyttet til studieportefølje mv. Han opplyste at han vil be fakultetsdirektørene lage et tydeligere årshjul.

SHA 29/13 Oppnevning av likestillingsrepresentanter i ansettelsessaker

HR-direktøren viste til utsendt sak og orienterte kort om ordningen med likestillingsrepresentanter i ansettelsessaker. Han opplyste at det har kommet inn forslag til representant for de sentrale enhetene, men at det mangler fire, hhv for fakultetene og Arkeologisk museum.

Forskerforbundet trakk fram at dette er et verv som krever mange arbeidstimer, og man ønsket at det settes av en fast ressurs som følger med vervet og som innarbeides i arbeidsplanen. Man opplyste at det finnes personer som er interessert, men at ingen ønsker at vervet skal gå på bekostning av egen forskning mv. HR-direktøren viste til at alle oppgaver skal inngå i arbeidsplanleggingen. NSF minnet om at mange har en presset arbeidssituasjon, og at man ikke har noen garanti for at det tas hensyn til vervet i arbeidsplanen. Aktuelle personer bør få vite om dette før de takker ja.

HR-direktøren tolket innspillene slik at tjenestemannsorganisasjonene ikke ønsker å ta bort ordningen med likestillingsrepresentanter. Han opplyste at det ikke vil bli lagt sentrale føringer mht ressurser, men at man vil følge opp overfor enhetene at det skal tas hensyn til alle oppgaver ved arbeidsplanleggingen. Senior HR-rådgiver opplyste at det planlegges en samling for likestillingsrepresentantene, og hun ba om at tjenestemannsorganisasjonene ikke venter for lenge med oppnevningene.

SHA 30/13 Forslag om å oppheve ordning med at fast ansatte opprettholder lønnplassering ved overgang til stipendiatstilling

HR-direktøren orienterte om saken med utgangspunkt i utsendte sakspapirer. Arbeidsgiver ønsker å gå vekk fra ordningen med at fast ansatte automatisk opprettholder lønn ved overgang til stipendiatstilling. Behovet for en slik ordning er mindre ettersom hovedtariffavtalen nå gir mulighet for høyere avlønning av stipendiater. Senior HR-rådgiver trakk fram at rekrutteringsstillinger først og fremst skal brukes for å bedre rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger. Fast ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som ikke har førstekompetanse, bør om mulig gis rom på sin arbeidsplan til å ta en doktorgrad framfor å ansettes i stipendiatstilling.

Både NSF og Tekna var i mot å fjerne en god ordning som stimulerer til økt andel ansatte med førstekompetanse. Tekna var videre skeptisk til å innarbeide doktorgradsarbeid i arbeidsplanen. Man mente at det blir mer ordnede forhold ved ansettelse som stipendiat. Både NSF og Forskerforbundet etterlyste tallgrunnlag som viser hvor mye ordningen faktisk har vært brukt. Forskerforbundet ga uttrykk for at man ønsker likhet og kollektive løsningen, og man ville derfor ikke anbefale at forslaget gjennomføres. Også Samfunnsvitene var skeptisk og ba arbeidsgiver tenke seg om.

HR-direktøren noterte seg synspunktene fra tjenestemannsorganisasjonene og ville vurdere disse før beslutning fattes.

SHA 31/13 Revisjon av tilpasningsavtalen til Hovedavtalen – arbeidstakerpart

HR-direktøren viste til behandling i tidligere møter. Han opplyste at det er viktig å få avklart arbeidstakerpart før videre forhandling om ny tilpasningsavtale. Hovedregelen etter Hovedavtalen innebærer at én organisasjon fra hver av de fire hovedsammenslutningene vil ha partsrettighet.

NSF opplyste at tjenestemannsorganisasjonene er enige om at alle organisasjonene bør delta i Sentralt hovedavtaleutvalg, også de som ikke deltar i dag. HR-direktøren opplyste at han tidligere har signalisert at han er åpen for andre løsninger enn hovedregelen, men fant likevel forslaget fra tjenestemannsorganisasjonene problematisk. Han viste til at en slik løsning vil gi en organisasjon med noen få medlemmer samme stemme som en med over 300 medlemmer. Han foreslo i stedet at fire organisasjoner gis partsrettighet, men at man finner en ordning med bisittere fra hovedsammenslutninger med mer enn 10 %.

NSF mente at det er viktig at alle deltar; både av hensyn til informasjonsutveksling, likestilling og representasjon fra flest mulig faggrupper. HR-direktøren var opptatt av å rydde på plass de formelle partsrettighetene. Han opplyste at dersom det ikke oppnås enighet, er det hovedregelen i Hovedavtalen som gjelder. Universitetsdirektøren framholdt at det i diskusjonen må skilles mellom

forhandlingsrett og møterett. Juridisk rådgiver påpekte at det etter hovedregelen formelt sett kun er to organisasjoner som har partsrettigheter ut fra medlemsmassen (FF og NTL). De to øvrige hovedsammenslutningene må hver for seg bli enige internt hvilken organisasjon som skal ha partsrettighet. Han foreslo at møteinnkalling og saksdokumenter sendes alle organisasjoner slik at det blir lettere for tjenestemannsorganisasjonene å samarbeide om hvem som bør stille som bisittere.

HR-direktøren konkluderte med at det er behov for å ta saken opp på ny i neste møte. Han ba tjenestemannsorganisasjonene diskutere videre.

SHA 32/13 Ressurser til arbeid etter Hovedavtalen

HR-direktøren viste til sak fremmet av Forskerforbundet. Han ga en kort orientering om dagens ordning som innebærer at det er satt av 1,2 årsverk som er fordelt til de største tjenestemannsorganisasjonene. I tillegg er 1 årsverk fordelt mellom fakultetene. Forskerforbundet viste til at dette er en 10 år gammel ordning, og at det nå er flere saker som må behandles av de tillitsvalgte. Det er ikke lenger samsvar mellom de timene som er satt av og det arbeidet som må utføres.

HR-direktøren hadde forståelse for at saken tas opp. Hele organisasjonsstrukturen er endret, og det er dermed på sin plass med en ny gjennomgang. Han ønsket imidlertid å la saken ligge til spørsmålet om partsrettigheter er avklart.

Eventuelt Ingen saker

Stavanger, 25.09.2013

Andreas W. Bjørnsen
HR-rådgiver