

Utdrag ur

Protokoll fört vid förbunds församlingens sammanträde 2008-11-11 på Lunds universitet

§ 9 Samordning av arbetstidsavtal (dnr 07/110)

Jan-Erik Ögren föredrog arbetet i den arbetsgrupp som arbetat inför de avtal som måste träffas på lärosätena inom ramen för det nya centrala avtalet från 2007. Gruppen har bland annat tagit fram Råd och rekommendationer inför de kommande lokala förhandlingarna vid universitet och högskolor om arbetstidsavtal för lärare m fl. Jan-Erik Ögren lyfte särskilt att utgångspunkten är att planeringen av lärarnas arbetstid skall utgå från lärosätenas uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Det lokala arbetstidsavtalet bör heller inte innehålla omräkningsfaktorer, procenttal eller andra schabloner för beräkning av arbetstid.

Förbunds församlingen diskuterade ärendet. Bland annat lyftes frågan om hur de konstnärligt meriterande lärarnas forskningstid skall hanteras i de lokala arbetstidsavtalen, särskilt i relation till det konstnärliga utvecklingsarbetet.

Förbunds församlingen beslutade att:

- anta rapporten om Råd och rekommendationer inför förhandlingarna om lokala arbetstidsavtal för lärare m fl
- uppmana medlemmarna att tillse att de förhandlingsansvariga – vid behov också ledningarna - inom sektorn håller en fortlöpande kontakt under de kommande lokala förhandlingarna
- uppdra åt Jan-Erik Ögren att stå till de lokala arbetsgivarparternas förfogande för samråd och överläggningar samt på begäran av enskilda lärosäten bistå med information och råd i samband med att de nya avtalen implementeras. Samråd skall ske med SUHF:s arbetsgivargrupp och UHF-delegationen.
- Förbunds församlingen beslutar att verka för att begränsa rätten till tid för konstnärligt utvecklingsarbete att gälla de konstnärligt kompetenta lärarna på samma sätt som kommer att gälla till tid för forskning för de vetenskapligt kompetenta lärarna.

Lokala arbetstidsavtal för lärare – råd och rekommendationer

Sammanfattning

För avtalsperioden 2007 – 2010 har Arbetsgivarverket träffat ett nytt avtal med OFR/S, P, O, Saco-S och SEKO om lärarnas arbetstid. Det nya avtalet, som börjar gälla den 1 oktober 2009, skapar goda förutsättningar för att gå från ett individperspektiv till ett verksamhetsperspektiv vid planering av lärarnas arbetstid. Det är verksamhetens krav som ska utgöra grunden. Det centrala avtalet ska kompletteras med ett lokalt avtal vid varje lärosäte om fördelningen av arbetstiden med mera. Det centrala avtalet möjliggör omförhandling och uppsägning av lokala avtal. Den viktigaste komponenten i det nya avtalet är:

- Det är lärosätets uppdrag, verksamhetens krav och dess ekonomiska förutsättningar som ska vara utgångspunkten för arbetstidsplanering.

Andra betydelsefulla förändringar är:

- Det är till skillnad från tidigare enbart de vetenskapligt kompetenta lärarna som har rätt att få tid för forskning. Även denna rätt är beroende av lärosätets ekonomiska förutsättningar. Alla lärare ska ges utrymme för kompetensutveckling som i avtalet exemplifieras med att följa forskningen.
- Vad gäller undervisningsdelens storlek är hänvisningen till tidigare generell reglering för den enskilda lärarens befattning borttagen. I det nya avtalet gäller en sådan hänvisning endast de som i huvudsak har undervisningsuppgifter.

Det nya avtalet ger högskolor och universitet en unik möjlighet att få till stånd ändamålsenliga lokala avtal om arbetstiden. En förutsättning för att lyckas med det är att arbetet samordnas. SUHF beslutade därför i våras att utse en arbetsgrupp, LA-gruppen, vars uppdrag är att lämna förslag till en sådan samordning. Två företrädare för Arbetsgivarverket har varit adjungerade till gruppen.

Bakgrund

Som ett resultat av de centrala förhandlingar som fördes inför avtalsperioden 1998-2001 träffades ett nytt arbetstidsavtal för lärare. Detta avtal innebar, i förhållande till det som gällde tidigare, ett steg i rätt riktning ur verksamhetssynpunkt. Bland annat betonas att planeringen av årsarbetstiden ska ske utifrån verksamhetens krav. Men avtalet innehöll också formuleringar som skapat svårigheter i planeringen av verksamheten vid universitet och högskolor. Framför allt gäller det planeringen av grundutbildningen. Det tydligaste exemplet på det är den hänvisning som finns i detta avtal till den generella reglering som tidigare gällt för den enskilda lärarens befattning. Denna formulering gjorde det möjligt att hävda att de schabloner och omräkningsfaktorer som gällt för olika kategorier av lärare även fortsättningsvis skulle gälla.

Detta centrala avtal följdes upp av lokala arbetstidsavtal. När dessa avtal var slutna visade det sig att variationerna mellan lärosätena var rätt stor. Några lärosäten valde att i avtalet ta in de omräk-

ningsfaktorer som fanns i tidigare central reglering, ett fåtal valde att vara helt utan omräkningsfaktorer.

I det avtal som träffades under perioden 2001 – 2007 skedde endast smärre förändringar vad gäller arbetstidsfrågan.

Inför de centrala förhandlingarna om ett nytt ramavtal för perioden 2007-2010 var därför frågan om en förändring av arbetstidsavtalet för lärare inom högskolan en utomordentligt viktig fråga. Arbetsgivarverkets rådgivande organ för sektorn för universitet, högskolor och forskning, UHF-delegationen, formulerade med stöd av SUHF önskemål om villkor som borde uppfyllas i ett nytt avtal. Det var bland annat dessa önskemål som låg till grund för Arbetsgivarverkets yrkanden i avtalsrörelsen 2007. Den viktigaste utgångspunkten var att planeringen av lärarnas arbetstid måste utgå från det uppdrag som respektive högskola har och de resurser som står till förfogande för uppdraget snarare än från individens önskemål.

Under förhandlingarnas gång visade det sig att denna fråga blev den stora stöttestenen i försöken att nå fram till ett nytt ramavtal med Saco-S. Det ledde till att förhandlingarna strandade på denna punkt och att två medlare tillkallades. Medlingen var framgångsrik och parterna kunde enas om ändringar i Allmänt löne- och förmånsavtal, ALFA, som en del av överenskommelsen RALS 2007-2010.

Överenskommelsen innebär att det nu gällande arbetstidsavtalet fortsätter att gälla fram till och med 30 september 2009. Fram till den tidpunkten har parterna möjlighet att begära centrala förhandlingar. Om ingen av parterna gör en sådan framställan, eller nya centrala förhandlingar inte leder till enighet om förändringar, kommer det nya arbetstidsavtalet att träda i kraft den 1 oktober 2009. En partssammansatt, central beredningsgrupp har tillsatts, som bland annat har till uppgift att underlätta för de lokala parterna att finna lokala lösningar.

De nya bestämmelser som gäller från och med den 1 oktober 2009 finns i förhandlingsprotokoll till RALS 2007–2010, underbilaga 5:3. Övergångsbestämmelser för tiden fram till detta datum finns både i nämnda bilaga och i bilaga 5 till ALFA.

Enligt de nya bestämmelserna är lokala kollektivavtal om fördelning av årsarbetstiden, till skillnad från tidigare bestämmelser, uppsägningsbara. Det innebär att det lokala avtalet formellt kan sägas upp från och med den 1 oktober 2009 och upphör då tidigast att gälla den 31 december 2009. Sådan uppsägning kan göras om man inte kan enas om ett nytt avtal. Det ger oss en möjlighet att träffa överenskommelse om nya lokala avtal, som i likhet med det nya arbetstidsavtalet tar sin utgångspunkt i verksamhetens krav och förutsättningar. Det är mycket viktigt att de lokala avtalen blir verksamhetsanpassade. SUHF har därför utsett en nationell grupp, LA-gruppen, som ska arbeta fram förslag till råd och rekommendationer inför arbetet med de lokala avtalen. Det behöver inte innebära att alla lokala avtal blir likalydande. Det faktum att en utgångspunkt ska vara verksamhetens krav leder naturligt till att avtalen kommer att se olika ut beroende på skillnader i verksamhet mellan lärosäten. Två företrädare för Arbetsgivarverket har varit adjungerade i arbetsgruppen. Det betyder att det förslag som nu läggs fram är resultatet av ett gemensamt arbete. Eftersom Arbetsgivarverket träffat det centrala avtalet är det också verket som ansvarar för tolkningen av detta.

Gruppens sammansättning har varit:

Jan-Erik Ögren, ordförande, Eva Borgström, Kungl. Konsthögskolan, Marie Eriksson, Mälardalens högskola, Ingegerd Olofsson, Luleå tekniska universitet, Ann-Louise Sommarström, Uppsala universitet och Eva Öqvist, Södertörns högskola. Till gruppen har Mats Engelbrektson och Inga-Britt Valfridsson från Arbetsgivarverket varit adjungerade. Förhållandet att två företrädare för Arbetsgivarverket deltagit i LA-gruppens arbete innebär att föreliggande råd och rekommendationer är resultatet av ett för SUHF och Arbetsgivarverket gemensamt arbete.

Om parterna vid ett lärosäte inte kan komma överens om ett lokalt avtal, hänskjuts frågan till en lokal skiljenämnd. Nämndens beslut är bindande och gäller som nytt kollektivavtal. Oenighet lokalt blir därmed inte en fråga för central nivå. Den lokala skiljenämnden består av tre personer, en opartisk ordförande, en företrädare för arbetsgivarsidan och en företrädare för arbetstagsidan. I praktiken blir det därmed den opartiska ordföranden som avgör, om parterna inte kan komma överens. Denna omständighet är ett viktigt skäl för att de lokala avtalen, så långt det är möjligt mot bakgrund av den åsyftade verksamhetsanpassningen, blir samstämmiga i sina formuleringar. Man får nämligen utgå från att en opartisk ordförande kommer att ta intryck av innehållet i träffade avtal vid andra lärosäten.

Det materiella innehållet i de nya bestämmelserna

4 § Arbetstidens fördelning

Beskrivningen av vad som förutom undervisning ska ingå i lärarens arbetsuppgifter har ändrats. I det nu gällande avtalet ska alla lärare ges utrymme för forskning. I det nya avtalet ska alla ges utrymme för kompetensutveckling, exemplifierat med att följa forskningen. Utrymme för forskning ska normalt enbart ges till vetenskapligt kompetenta lärare, det vill säga de som avlagt doktors-examen eller på annat sätt bedömts ha denna behörighet. För lärare inom konstnärlig verksamhet ska normalt utrymme ges för konstnärligt utvecklingsarbete. Vad gäller övriga arbetsuppgifter finns nu inte bara ansvar som huvudhandledare med, utan även ansvar som biträdande handledare. Motivet för detta är att det kan vara minst lika tidskrävande att vara biträdande handledare som att vara huvudhandledare.

5 § Samråd med den enskilde läraren

I inledningen av denna paragraf beskrivs vilka grundläggande förutsättningar som ska gälla för planering av årsarbetstiden. Det nya avtalet har en betydligt starkare skrivning med inte enbart verksamhetens krav utan även lärosätets uppdrag och dess ekonomiska förutsättningar. Meningen lyder i sin helhet:

”Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation.”

Detta är en grundbult i det nya arbetstidsavtalet. Det i och för sig självklara – att lärosätets uppdrag och ekonomiska förutsättningar är utgångspunkten för planeringen av verksamheten – finns nu tydligt uttryckt i avtalet. Samtidigt är det viktigt att som det uttrycks ha en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Arbetstidsplanering för den enskilde läraren måste tillgodoses kraven på en god arbetsmiljö.

I paragrafen är den mening som beskriver en lärares arbetsuppgifter omformulerad i ett viktigt avseende. I nuvarande reglering står att planeringen ska ge utrymme för egen forskning. I det nya avtalet görs istället en uppräkningslista av de arbetsuppgifter som kan ingå: ”undervisning, handledning, forskning och konstnärligt utvecklingsarbete, kompetensutveckling och övrigt arbete, såsom ledning av viss verksamhet eller samverkan med det omgivande samhället”.

I samma paragraf i det nya avtalet finns en mening som hänvisar till tidigare reglering av arbetstiden. Den säger att lärare som i huvudsak undervisar inte ska åläggas mer sådana uppgifter än vad som gällt i tidigare generell reglering. Det är emellertid viktigt att se skillnaden mellan denna formulering och den som finns i det nu gällande avtalet. Nu gäller den alla lärare, oavsett hur stor andelen undervisning är. I det nya avtalet avses enbart de lärare som i huvudsak undervisar. I praktiken gäller det alltså i första hand adjunkter men också lektorer som i stort sett enbart undervisar. Tanken är också att samma volym undervisning ska vara vägledande för professorer som i huvudsak undervisar.

6 § Beslut om tjänstgöringsplan

Den sjätte paragrafen har samma lydelse som tidigare. Där står bland annat att innan arbetsgivaren meddelar beslut om tjänstgöringsplan ska berörd lokal arbetstagarorganisation underrättas. Det är viktigt att den bestämmelsen följs av alla de som fattar beslut om tjänstgöringsplaner. De fackliga organisationerna har annars grund för att påpeka att avtalet inte följs och kan till exempel begära skadestånd. Paragrafen innehåller också en skrivning om att de lokala parterna får träffa avtal om en annan ordning.

Rekommendationer till lokalt kollektivavtal

Utgångspunkten för det lokala avtalet är naturligtvis den nya centrala överenskommelse som är träffad och som gäller från och med den 1 oktober 2009. Det finns ingen anledning att upprepa det som står i denna i ett lokalt kollektivavtal om årsarbetstidens fördelning. Det kan emellertid finnas skäl att göra kompletteringar eller förtydliganden. Det kan gälla lärosäten med en specifik verksamhet, till exempel de konstnärliga, eller en viss typ av undervisning som distansundervisning eller undervisning på annan ort än stationeringsorten. I det följande kommenteras ett antal förhållanden som man bör tänka på när ett lokalt avtal ska förhandlas fram.

Tillämpningsområde

En underrubrik i bilaga 5 (Specialbestämmelser för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor) till ALFA lyder: Arbetstid för lärare, doktorander m.fl. Det finns emellertid ingen definition som gör klart vilka befattningar som avses. I de lokala avtalen bör därför de grupper som omfattas av avtalen definieras.

Den akademiska friheten

Grundläggande vid planering av verksamheten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Ett viktigt element i universitetens och högskolornas forskning är den rätt en forskare enligt högskolelagen har att fritt välja forskningsproblem, att fritt utveckla forskningsmetoder samt att fritt publicera forskningsresultat. Denna forskningens frihet benämns ofta akademisk frihet. Den akademiska friheten används emellertid också som argument för att det är lärarens önskemål som bör vara styrande när tjänstgöringsplanen tas fram. Det nya avtalet visar tydligt att så inte är fallet. Det är istället lärosätets uppdrag, verksamhetens krav och de ekonomiska förutsättningarna som ska vara styrande. Den akademiska friheten har därför ingenting att göra med planeringen av lärares årsarbetstid.

Till den akademiska friheten förs också ibland felaktigt rätten att bestämma i vilken utsträckning arbetet ska utföras på arbetsplatsen. Läraren kan inte själv bestämma detta. Även här gäller att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. I den ingår att besluta om var arbetet ska utföras. Det kan till exempel gälla krav på att medarbetare ska vara med på möten på arbetsplatsen. Men närvaro på arbetsplatsen är också nödvändig för att få en rimlig fördelning av arbetsuppgifter lärare emellan. Många arbetsuppgifter är oplanerade som till exempel studenter som behöver hjälp och handledning. Frågan om närvaro bör behandlas i samband med arbetet med det lokala arbetstidsavtalet.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är grundläggande. Självklart är det viktigt att fördelningen av arbetet och beslutet föregås av en bra dialog med läraren, i vilken hänsyn tas till lärarens intressen och förutsättningar inom ramen för verksamhetens krav och förutsättningar.

Planeringsordning

Det lokala avtalet bör innehålla bestämmelser om en planeringsordning. Det gör att alla inblandade i planeringsprocessen känner till hur planeringen går till, vilka moment den består av och hur beslut fattas. I en sådan planeringsordning är det också viktigt att tydliggöra de obligatoriska inslag som föreskrivs i 5 § i det nya avtalet. Planeringsordningen bör också innehålla bestämmelser om hur en tjänstgöringsplan kan omplaneras under ett verksamhetsår beroende på ändrade förutsättningar som semestrar, studentunderlag, ledigheter med mera.

I planeringsordningen bör också beskrivas hur hänsyn ska tas till arbetsuppgiftens karaktär och lärarens erfarenhet när tiden för en viss arbetsuppgift ska beräknas.

Kompetensutveckling

I årsarbetstiden ska utrymme ges för kompetensutveckling. Innehållet i denna måste utgå från verksamhetens behov. Kompetensutveckling har olika innehåll för olika individer och varierar över tid och mellan olika år. Det är viktigt att arbetsgivaren följer upp resultatet av kompetensutvecklingen. De resurser som sätts av för denna måste användas på ett sätt som stämmer överens med den plan som beslutats och få de positiva konsekvenser för verksamhet och individ som är avsedda.

Årsarbetstid

Den totala årsarbetstiden är reglerad i centralt avtal och är densamma för alla anställda. Begreppet undervisningsskyldighet har funnits tidigare och varit olika för olika typer av lärarbefattningar. I de lokala arbetstidsavtalen för lärare bör inte begreppet undervisningsskyldighet åter regleras, utan planeringen bör utgå från det arbetstidsmätt som ges av årsarbetstiden.

Fördelning av undervisningstid.

Undervisningsdelen i en lärares tjänstgöringsplan bör basera sig på en bedömning av den undervisningsuppgift läraren ska utföra och på hur erfaren läraren är. De lokala avtal som nu gäller innehåller vid många lärosäten olika omräkningsfaktorer och schabloner som används vid planeringen. Ett exempel på en sådan är att en undervisningstimme för en lektor anses motsvara fyra årsarbetstimmar. Några sådana schabloner finns inte i det centrala avtalet och bör inte heller finnas i de lokala. Till exempel behöver en erfaren lärare som undervisar på en viss kurs flera gånger mindre tid än en oerfaren lärare som undervisar på kursen för första gången. Planeringen ska ske i samråd med berörd lärare. I den dialogen bör chef och lärare tillsammans komma fram till vad som är rimlig resurs i tid för en viss undervisningsuppgift. Den tid som avsätts för olika arbetsuppgifter bör anges i timmar som tillsammans uppgår till den aktuella årsarbetstiden. Procentsatser bör alltså inte användas för att beskriva olika uppgifters omfång.

I en ordning där tjänstgöringen planeras med omräkningsfaktorer och schabloner uppstår ofta problem när nya uppgifter måste läggas till. Då beräknas övertid eller mertid på ett sätt som inte står i överensstämmelse med den faktiskt arbetade tiden.

I det lokala arbetstidsavtalet bör de bestämmelser som gäller för övertid och mertid klargöras.

Ordning vid oenighet

Oenighet om avtal om arbetstidens fördelning ska lösas genom lokal skiljenämnd. Skiljenämndens beslut blir gällande kollektivavtal. Förhandlingar enligt 11 § och information enligt 19 § MBL blir alltså inte aktuella och bestämmelser om sådana förhandlingar bör därför inte föras in i de lokala avtalen. Detsamma gäller vid beslut om de individuella tjänstgöringsplanerna. I 6 § finns en informations- och förhandlingsskyldighet inskriven som ersätter arbetsgivarens skyldighet enligt MBL.

Förslag till struktur för ett lokalt avtal

§

Avtalet sluts med stöd av 1 kap. 4 § ALFA samt bilaga 5 till ALFA.

§

Detta avtal gäller (ange vilka arbetstagare som omfattas t.ex. lärare enligt 4 kap 1 § HF, doktorander, assistenter och amanuenser).

§ Arbetstidens fördelning

Följande utgångspunkter utgör grunden för en dialog mellan chef och lärare om fastställande av årsarbetstidens fördelning och planering.

Här anges grunden för arbetstidens fördelning. Till exempel att avvägningar bör göras utifrån lärosätets och institutionens (motsvarande) uppdrag och ekonomiska förutsättningar och en helhetsyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation.

Vidare anges lärosätets ordning för arbetstidens fördelning. Till exempel i vilket tidsperspektiv arbetstiden fördelas, att omfattningen av olika arbetsuppgifter kan variera från en planeringsperiod till en annan samt att arbetsuppgifter och arbetstid kan omfördelas på grund av ändrade förutsättningar.

Till arbetstidens fördelning hör också att beskriva vad som påverkar omfattningen av olika arbetsuppgifter. En övergripande utgångspunkt bör vara att hänsyn ska tas till arbetsuppgifternas karaktär, arbetets uppläggning, svårighetsgrad och nivå samt lärarens egna förutsättningar. När det gäller undervisning bör hänsyn till exempel tas till kursens eller momentets nivå och svårighetsgrad, undervisningens och ämnets karaktär, undervisningens och examinationens uppläggning och metod, antal studerande samt för- och efterarbete.

§ Samråd med den enskilde läraren

Här anges formerna för samråd och dokumentation i form av till exempel en tjänstgöringsplan kring omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter, hur avstämning och uppföljning ska ske och vad som gäller när omplanering måste ske på grund av ändrade förutsättningar. Lärare bör åläggas att redovisa genomförd kompetensutveckling.

Om arbetsuppgifter definieras i tid, bör dessa anges i klocktimmar.

Här anges också vad som ska gälla om lärare åläggs att arbeta utöver fastställd plan. Utgångspunkten bör vara att en lärares arbetsuppgifter ska planeras på ett sådant sätt att samtliga arbetsuppgifter ryms inom årsarbetstiden. Övertid utöver den totala årsarbetstiden ska normalt inte förekomma. Om särskilda behov av att utföra vissa inte planerade arbetsuppgifter uppkommer, bör i första hand en omfördelning av arbetsuppgifter göras. Arbete utöver årsarbetstiden ska vara beordrad eller godkänd i efterhand och resultera i en reviderad tjänstgöringsplan.

Avtalet bör innehålla regler om mer- och övertidsersättning. Den grundläggande regleringen för mer- och övertidsersättning anges i ALFA 4 kap. Merparten av lärosätena utger idag ersättning för mertid och enkel övertid.

§ Ordning för beslut om tjänstgöringsplan

Det finns möjlighet att träffa överenskommelse om annat sätt att besluta om detta än den som anges i ALFA, Bilaga 5, 6 §.

§

Avtalet gäller från och med 2009-xx-yy.

§

Avtalet gäller tills vidare under ALFA:s giltighetstid med x månaders uppsägningstid.

Y universitet/högskola

NN

OFR/S, P och O

NN

Saco-S

NN

SEKO

NN