



UNIVERSITETS- OG HØGSKOLERÅDET

The Norwegian Association of Higher Education Institutions

**Konsekvenser for UH-sektoren i forbindelse med bortfall
av særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings-
og forskerstillinger**

**Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av UHRs (Universitets og
Høgskolerådet)
administrasjonsutvalg**

Levert 19. juni 2007

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	2
1.1 Bakgrunn for arbeidsgruppens arbeid.....	2
1.2 Mandat.....	2
1.3 Organisering og arbeidsmetode	2
2. Historikk og status vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger	3
2.1 Historikk.....	3
2.2 Lover og regler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger etter særavtalens bortfall 1. august 2007	4
2.3 Begrepsavklaringer	5
3 Kartlegging.....	5
3.1 Om kartleggingen.....	5
3.2 Hva viser kartleggingen	6
3.3 Oppsummering.....	11
4 Mulige forslag til løsninger på hovedutfordringer knyttet til bortfall av særavtalen	14
4.1 Hovedutfordring: Bortfall av mulighet til ekstratimer til flat sats.....	14
4.2 Hovedutfordring: Tidsregistrering.....	14
4.3 Hovedutfordring: Overtid.....	15
4.4 Hovedutfordring: Drøfting av begrepet særlig uavhengig stilling	16
4.5 Hovedutfordring: Etter- og videreutdanningsvirksomheten	17
5 Konklusjoner	18
Vedlegg.....	20

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for arbeidsgruppens arbeid

Forskerforbundet og en rekke andre organisasjoner sa opp særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger (særavtalen) til bortfall med virkning fra 1. august 2006 og Kunnskapsdepartementet (KD) sa deretter opp særavtalen til bortfall til de organisasjonene som ikke sa den opp selv, med virkning fra 1. august 2007. Departementet har lagt til grunn at statens ordinære regelverk vil gjelde fullt ut også i universitets- og høgskolesektoren fra 1. august 2007. Det har imidlertid vært noe usikkerhet i sektoren i forhold til hvordan institusjonene bør forholde seg etter august 2007, og UHRs administrasjonsutvalg oppnevnte derfor i mars 2007 en arbeidsgruppe som skulle se nærmere på konsekvensene av at særavtalen er sagt opp til bortfall. Jf. punkt 2.1 under.

1.2 Mandat

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

Arbeidsgruppen skal kartlegge problemstillingene i UH-institusjonene og identifisere hva som er felles problemstillinger for sektoren og også få fram ulikheter. Arbeidsgruppen bør også kunne skissere mulige løsninger og best practice der det er hensiktsmessig.

1.3 Organisering og arbeidsmetode

Arbeidsgruppen har vært ledet av høgskoledirektør Birgitta Rødstøl Næss (Høgskolen i Østfold), og rapporterer til UHRs administrasjonsutvalg. Gruppen skal levere sin innstilling 15. juni 2007.

Arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning:

Fra universitetene:

Magnhild Nesheim, rådgiver, Universitetet i Oslo

Ivar Hanssen, personalsjef, Universitetet i Tromsø

Fra de vitenskapelige høgskolene:

Knut Børve, adm. direktør, Norges veterinærhøgskole

Ingebjørg Tyssedal, personalsjef Norges handelshøgskole

Fra de statlige høgskolene:

Birgitta Rødstøl Næss, høgskoledirektør Høgskolen i Østfold (leder)

Anne Bergit Jørgensen, personaldirektør, Høgskolen i Agder

KD har møtt som observatør med seniorrådgiver Bodil Marie Olsen.

Magnhild Nesheim har vært sekretær for arbeidsgruppen. Fra UHRs sekretariat har seniorrådgiver Sigrid Tollefsen deltatt i arbeidet.

Arbeidsgruppen har hatt tre møter i tillegg til kontakt på e-post. For å få fram de sentrale problemstillingene ved særavtalens bortfall valgte arbeidsgruppen å utarbeide et spørreskjema, som ble sendt til alle institusjonene i sektoren. Kartleggingen gjelder praktisering av særavtalen og behov ved særavtalens bortfall.

2. Historikk og status vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger

2.1 Historikk

Særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene trådte i kraft i 1993¹ og ble revidert i august 1999². Særavtalen regulerer forhold som ikke er omfattet av Hovedtariffavtalen i staten.

Forskerforbundet sa som nevnt opp særavtalen til bortfall med virkning fra 1. august 2006. Kunnskapsdepartementet sendte i juli 2006 et brev til institusjonene med informasjon om konsekvenser av at særavtalen er sagt opp, se vedlegg. KD sa deretter opp særavtalen til bortfall til de organisasjonene som ikke sa den opp selv, med virkning fra 1. august 2007. I møte 30. oktober 2006 ble KD enig med organisasjonene om en protokoll som sikrer likebehandling av det vitenskapelige personalet ved universiteter og høyskoler med hensyn til lønns- og arbeidsvilkår, uavhengig av organisasjonstilknytning i perioden fram til 1. august 2007³. I møter mellom organisasjonene og KD 6. og 14. november 2006 var det enighet om å videreføre ordningen med avtalte ekstratimer (grensen for avtalt merarbeid pr. år er 117,5 timer som følge av revisjon av arbeidsmiljøloven fra januar 2006⁴).

Departementet har lagt til grunn at statens ordinære regelverk vil gjelde fullt ut også i universitets- og høyskolesektoren fra 1. august 2007. Som følge av usikkerheten i sektoren med tanke på situasjonen etter denne datoen, inviterte KD derfor institusjonene (gjennom UHRs administrasjonsutvalg) til et møte 6. februar 2007 der saken ble diskutert. Møtet konkluderte med at UHR skulle foreslå for administrasjonsutvalget at det etablerte en arbeidsgruppe som kunne gå nærmere inn på konsekvensene av at særavtalen er sagt opp til bortfall.

Siste utvikling i spørsmålet er per dato (juni 2007) at Forskerforbundet, NTL, Utdanningsforbundet, Tekna, Norges juristforbund, Fellesorganisasjonen (FO) og Musikernes fellesorganisasjon (MFO) 31. mai besluttet å kreve opptatt forhandlinger med KD om ny sentral særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universiteter og høyskoler.

KD har gitt organisasjonene en muntlig tilbakemelding på kravet. Departementet viser til at Universitets- og høyskolerådet har nedsatt en arbeidsgruppe som kartlegger konsekvenser ved bortfall av særavtalen. Departementet trenger noe tid til å studere rapporten, og har ennå ikke tatt stilling til om det er ønskelig å inngå ny særavtale. Under enhver omstendighet vil det ikke bli tatt initiativ til forhandlinger før etter sommerferien.

¹ Rundskriv F-93/92: Særavtalen gjeldende fra 1. januar 1993, med referat fra møter 17. august og 18. september 1992 samt protokoll fra møte 5. oktober 1992 (se vedlegg)

³ Protokoll fra møte 30. oktober 2006 (se vedlegg)

⁴ Referat fra møter 6. og 14. november 2006 (se vedlegg)

2.2 Lover og regler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger etter særavtalens bortfall 1. august 2007

Fra 1. august 2007 gjelder følgende bestemmelser fullt ut (det meste av regelverket gjaldt også tidligere):

- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17. juni 2005 nr. 62, kapittel 10
- Lov om ferie 29. mai 1988 nr. 21⁵
- Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2006-30. april 2008

I tillegg har KD sendt ut følgende informasjon ved brev av 11. juli 2006:

- Informasjon om konsekvenser av at Særavtale om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene er sagt opp til bortfall.

Følgende bestemmelser hjemlet i særavtalen faller dermed bort:

Avtalte ekstratimer utover oppsatt arbeidsplan til undervisning/kurs/oppdrag, herunder for- og etterarbeid som ikke avspaseres, godtgjøres pr. klokke time med ordinær timelønn.

Det samlede antall timer som kan godtgjøres begrenses til 300 klokke timer pr. arbeidsår.⁶

Dersom det ikke er mulig å dekke nødvendig undervisning med eget personale eller ved å engasjere timebetalt personale, kan spørsmål om å godtgjøre ekstratimer for undervisning utover 300 klokke timer pr år tas opp med den myndighet departementet bestemmer, for inntil ett semester.

Alle arbeidstakere som har plikt til å utføre overtidarbeid mot særskilt godtgjørelse, skal være undergitt kontroll ved hjelp av kontrollur eller på annen måte.

Følgende bestemmelser faller også bort:

Hovedarbeidsgiver kan gi tjenestemann adgang til å påta seg ekstraarbeid og inneha bistilling/bierverv innenfor ordinær arbeidstid----- Det er en forutsetning at arbeidet i ordinær stilling tas igjen til andre tider.

Samlet tidsbruk til slikt arbeid kan ikke overskride 20 % av hel stilling med arbeidstid 37.5 timer pr. uke.

Arbeid som tilkalt sensor ved annen virksomhet kan utføres i arbeidstiden mot at arbeidet i hovedstillingen tas igjen til andre tider. Hovedarbeidsgiver må varsles.

⁵ Ferieloven og Hovedtariffavtalen gjaldt også tidligere fullt ut

⁶ Timeantallet ble redusert til 117,5 timer fra 1.01.06.

Her har imidlertid KD i brevet av 11. juli 2006 sagt at disse bestemmelsene kan videreføres med hjemmel i hovedtariffavtalen og dermed praktiseres som tidligere. Dette betyr at ordningen med professor II-stillinger kan fortsette som før.

2.3 Begrepsavklaringer

Kartleggingen viser at det kan være viktig å presisere begrepsbruk i forbindelse med særavtalen og arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen.

- **Ekstratimer/mertimer** vil si timer utover det ordinære årsverket. (Det gjelder altså hele året og ikke isolert for ett semester.)
- **Forskjøvet arbeidstid** vil si at arbeidstiden forskyves utover normalarbeidstid kl. 07.00 – 17.00 i henhold til Hovedtariffavtalens § 7 nr. 2.
- **Gjennomsnittsberegning av arbeidstid** er definert i arbeidsmiljøloven § 10-5 (1). Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4 (alminnelig arbeidstid), men slik at arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Bestemmelsen innebærer at både grensen på 9 timer og på 48 timer må overholdes. Det kan avtales større omfang ut fra § 10-5 (2).
- **Timebetaling** vil si godtgjøring pr: klokke time med ordinær timelønn.
- **Bistilling** vil si arbeid ved andre høyskoler, universiteter og forskningsinstitusjoner eller andre samarbeidspartnere (dvs. annen arbeidsgiver enn hovedarbeidsgiver).

3 Kartlegging

3.1 Om kartleggingen

For å få fram de sentrale problemstillingene ved særavtalens bortfall valgte arbeidsgruppen å utarbeide et spørreskjema, som ble sendt til alle institusjonene i sektoren. Kartleggingen gjelder praktisering av særavtalen og behov ved særavtalens bortfall.

Svarprosenten er høy. Av totalt 41 institusjoner har 34 svart: alle 6 universiteter, 4 av 6 vitenskapelige høyskoler, ingen av 2 kunsthøyskoler, 20 av 27 akkrediterte høyskoler.

3.2 Hva viser kartleggingen

1. Hvordan praktiseres særavtalen i dag, for eksempel

a) Hvordan praktiserer man mertimer (som ikke er overtid)?

Bare én institusjon opplyser at mertimer ikke benyttes. De fleste viser til at det utbetales for mertimer innenfor rammene for særavtalen (117,5 timer), noen at mertimer benyttes mer eller mindre uten å vise spesifikt til særavtalens grense.

Noen påpeker at de i enkelte tilfeller har måttet gå utover rammen for ekstratimer. I et par tilfeller vises det til utbetaling med grense på 300 timer som på daværende tidspunkt ikke gjaldt lenger i særavtalesammenheng, og utover denne grensen opp mot 400 timer. Svarene gir inntrykk av et uklart forhold til særavtalens status.

Godtgjøring skjer etter vanlig timelønn. I et par tilfeller vises det til overtidsbetaling.

Utbetaling baseres på individuelle avtaler når arbeidsplikten inkludert forskning er oppfylt, videre nevnes undervisningsplaner, planer over forskningsaktiviteter og annet dokumentasjonsgrunnlag uten nærmere presisering. I ett tilfelle dokumentasjon ifølge fleksitidsskjema.

I enkelte tilfeller framkommer det en praksis med å sette opp mertimer på arbeidsplanen.

Mertimer tas også ut i form av avspasering, godskrivning i form av mindre undervisningstimetall og større andel FoU, overføring til neste semester/studieår, og ekstrainsats i form av FoU-ressurser.

Tilfeller som nevnes hvor det benyttes mertimer er eksternt finansiert virksomhet, ledighet i stillinger, manglende lærerressurser, sykdom og oppdrag utover den enkeltes ordinære arbeidsoppgaver, som forelesninger på andre avdelinger eller fagmiljøer.

b) Hvordan har man eventuelt praktisert overtid, og hvordan har dette vært dokumentert?

Ved én høyskole opplyses at man i mange tilfeller har måttet akseptere bruk av overtid med grunnlag i definisjonene, og det har vært satt inn tiltak for å redusere bruken. Jevnt over praktiseres overtid i mindre grad. Åtte institusjoner oppgir at overtid ikke er praktisert, enkelte at det praktiseres i noen tilfeller eller i liten grad. Noen viser til regelverket om overtid uten at det går fram om overtid praktiseres på institusjonen.

Ved én institusjon gir en lokal særavtale mulighet til bruk av overtid for etter- og videreutdanningsvirksomhet (EVU), uten at det er innført noen generell overtidsordning for vitenskapelig personale.

Som grunnlag for overtid nevnes pålagt undervisningsarbeid utover arbeidsplan, godtgjøring utover hundre prosent stilling, pålagt eksternt finansiert virksomhet lagt inn i prosjektbudsjettet, pålagt egenrapportering på timeliste, iht. lønnsregulativets bestemmelser

og krav om tidsregistrering, timelister utover hel stilling, manuelt førte fleksitidsskjema, utbetaling mot dokumentasjon.

c) Hvordan har man kompensert merarbeid i perioder – er det innført noen form for gjennomsnittsberegning – for å ta høyde for ”topper” i arbeidstid?

De fleste viser til kompensasjonsformer for merarbeid gjennom justering i påfølgende periode. Noen påpeker at en prøver å utjevne topper. Det vises til arbeidsplaner og undervisningsregnskap med hel/halvårlig virkning. Når undervisningsregnskapet viser at undervisningstid overstiger forskningstid i løpet av en periode, justeres dette i påfølgende periode. Avspasering praktiseres også.

Fra en høyskole påpekes det at for enkelte fagtilsatte med arbeid for eksempel knyttet til samlingsbasert undervisning på ettermiddag/kveldstid er merarbeid inkludert i oppsettet av arbeidsplanen og tatt med i beregningen av normalarbeidsårets ramme.

d) Har institusjonene særlige ordninger i forhold til eksternt finansiert virksomhet? – knyttet til for eksempel EVU-virksomhet eller EU-prosjekter?

De fleste opplyser at det ikke er særlige ordninger i forhold til eksternt finansiert virksomhet, men det nevnes tilfeller med utbetaling og B-tillegg til eksternt finansierte EVU-tiltak o.a. Det vises imidlertid til krav om at timer på eksternt finansiert virksomhet skal registreres av bidragsyterne på prosjektene, men at praksis varierer. Jf. e)

Ved fire institusjoner (NTNU, NHH, HiL, HiST) er det inngått lokal avtale mellom institusjonen og arbeidstakerorganisasjonene om honorering/lønnstillegg for ekstraarbeid innenfor nærmere bestemte rammer, særlig knyttet til EVU/eksternt finansierte oppdrag. HiST nevner uredninger/FoU, og avtalen gir adgang til ”rundsum-godtgjøring” for merbelastning.

UiT viser til at Universitetets etter- og videreutdanningsenhet (U-vett) er sterkt bekymret for konsekvensene av bortfallet av særavtalen. De påpeker at videreutdanningsstudier og desentraliserte aktiviteter utenfor campus i verste fall kan bli kraftig redusert. Tilsvarende enhet ved UiO (Univett) etterlyser incentiver og påpeker at universitetets honorarsatser ikke samsvarer med markedets. Det er ønskelig med ryddige ordninger på dette området. Også ved UMB kommer det krav om å få betalt for EVU-virksomhet. Styret har nå vedtatt at det skal igangsettes et prosjekt for å se på incentiver for tilsatte som utfører EVU-arbeid for både å øke motivasjon og EVU-aktivitet.

e) Har noen institusjoner fått et krav om å innføre registrering av arbeidstid allerede nå, og i så tilfelle fra hvem?

De fleste institusjonene opplyser at de ikke har fått krav fra noen om å innføre registrering av arbeidstid, og de øvrige svarene kan tolkes i samme retning. I ett av svarene vises det til en omforent ordning med registrering av fravær som grunnlag for overtidsbetaling. Jf. f). EU-prosjekter krever tidsregistrering.

f) I hvilken grad registreres arbeidstid?

De fleste opplyser at arbeidstid ikke registreres utover planlegging og kontroll av tid til undervisning, veiledning mv., fraværregistrering, for å ivareta tilstedeværelsesplikt, og planlegging innenfor individuell årsplan. Det meldes fra om ulike typer og grader av registrering. Ved én institusjon er det bare de som har fått innvilget søknad om bistilling som registrerer arbeidstid. Ved UMB er det bare på prosjekt i Agresso timer blir registrert.

To institusjoner viser til bruk av fleksitidsskjema, én av disse at de praktiserer fleksibel arbeidstid og at anslagsvis 70 prosent av det vitenskapelige personalet benytter systemet for kontroll med egen arbeidstid. Ved den andre institusjonen bruker over 90 prosent av fagpersonalet skjemaet. Også noen andre svar kan tolkes slik at det er en form for generell tidsregistrering, men at registreringsgraden varierer. Ved én institusjon opplyses at enkelte grupper på individuell frivillig basis bruker tidsregistrering som egenkontroll på tilstedeværelse/arbeidstid.

- Er noe av dette knyttet til "særlig uavhengig stilling?"

NHH vurderer normalt fast tilsatt professor og førsteamanuensis for å ha særlig uavhengig stilling iht. definisjonen i arbeidsmiljølovens § 10-12 (2). HiT anser tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger som iht. godkjent arbeidsplan har det vesentlige av sin samlede arbeidstid til FoU-arbeid for å ha særlig uavhengig stilling. Organisasjonene ved HiT er ikke enig i dette og mener at Arbeidstilsynet må avgjøre. Videre har HiBO ut fra forståelsen av KDs brev av 11. juli 2007 foreslått for hovedtillitsvalgte ved institusjonen at fagtilsatte med 40 prosent eller mer til FoU har særlig uavhengige stillinger.

2 Hvordan har institusjonen tenkt å praktisere disse forholdene etter 1. august 2007? Hvordan har dere kommet fram til dette og hvordan er ordningene eventuelt hjemlet, jf. underpunktene i spørsmål 1.

Flere institusjoner viser til pågående diskusjoner internt om praktiseringen etter særavtalens bortfall. Det gis også uttrykk for at det er behov for en ny sentral avtale eller retningslinjer som gir mulighet til utbetaling av mertimer til flat betaling. Noen få opplyser at det ikke er tatt stilling til spørsmålet om praktiseringen eller at det ikke har vært diskutert. Det opplyses i ett svar at en tenker å fortsette som før!

I mange svar vises det til at man, hvis det ikke kommer en ny særavtale, kun må forholde seg til at arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen gjelder fullt, inkludert en form for tidsregistrering, som egenregistrering. Én institusjon opplyser at det er aktuelt å innføre en fleksitidsavtale. Flere institusjoner viser til at bruk av overtid ikke er ønskelig ut fra en bekymring for kostnadene det vil medføre (med økning av antallet fast tilsatte eller eventuelt timelærere), derimot ønskes muligheten til mertimer slik man har ifølge særavtalen. Vurdering av unntak med hjemmel i arbeidsmiljøloven nevnes, i tillegg til gjennomsnittsberegning av arbeidstid og forskjøvet arbeidstid. I ett svar framholdes at det i dag er svært uoversiktlig på undervisnings/fagsiden og at det er behov for mer vekt på arbeidsmiljølovens bestemmelser og oppfølging av den.

Bruk av arbeidsplanene som grunnlag for fordeling av arbeidstid nevnes, og én institusjon opplyser at de arbeider mot å bruke tid som parameter og ser på arbeidsplanene som kun fordeling av ressurser.

NHH poengterer at det er behov for rammevilkår som kan erstatte eller videreføre institusjonens ordning med egen særavtale for undervisnings- og formidlingsoppdrag som gjelder EVU og eksternt finansiert virksomhet, basert på frivillighet og fleksibilitet.

Det påpekes behov for en avklaring når det gjelder særlig uavhengig stilling. Som det framgår over har enkelte institusjoner definert stillinger som særlig uavhengige og ønsker primært en slik ordning.

3 Er det noen forhold deres institusjon betrakter som særlige utfordringer og problemstillinger i forhold til situasjonen institusjonene vil befinne seg i etter 1.august 2007, og har institusjonen forslag til løsninger? Og hvilke elementer mener institusjonene eventuelt må løses sentralt?

Gjennomgående påpekes institusjonenes behov for fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, merarbeid, ekstraervert osv., og man ser for seg at hovedtariffavtalens rammer ikke gir så god fleksibilitet som særavtalen. Enkelte framholder at selv dagens grense på 117,5 timer til ekstraarbeid er for lite. Med mindre mulighet til merarbeid for eget personale må det i større grad leies inn eksterne. Det kan bli utfordringer med å opprettholde den faglige kvaliteten ved i større grad å bruke personer utenom miljøene. Negative konsekvenser på sikt for forskningsaktivitetene ved institusjonen påpekes også. Videre vises det til at arbeidstopper i forbindelse med sensur og lignende vanskelig kan gjennomføres innenfor dagens tidsfrister. I praksis må det rekrutteres flere til sensurarbeid, noe som kan være vanskelig i dagens arbeidsmarked. Alternativet kan være å øke sensurfristene. Det påpekes også utfordringer knyttet til utøvelse av en attraktiv lønns- og personalpolitikk som inkluderer gode incentiver for tilsatte ved institusjonene og i rekrutteringssammenheng.

EVU og eksternt finansiert virksomhet vil kunne bli vesentlig dyrere uten bruk av mertimer, med de konsekvenser det får for tilpasning til markedet som tilbyder av studietilbud. Det er en utfordring i forhold til de personer som er etterspurte i markedet. I en uttalelse fra høyskolesektoren poengteres det i forbindelse med deres bidrag til Kunnskapsløftet at det ikke ville være mulig å møte forventningene i markedet uten den fleksibiliteten som ligger i å kunne bruke mertimer.

Det er få institusjoner som ønsker bruk av overtidsbetaling, både fordi det medfører omfattende tidsregistrering og på grunn av økte kostnader til lønn og administrasjon.

Tidsregistrering for vitenskapelig personale er i mindre grad gjennomført innenfor sektoren, og det knytter seg utfordringer både av kulturell og organisatorisk art til det å innfri arbeidsmiljølovens krav, også minimumsløsninger gjennom egenregistrering.

Flere gir uttrykk for at bruk av særlig uavhengig stilling kan være en løsning og det er et sterkt ønske fra sektoren om å få signaler fra KD om tydeligere presiseringer.

NHH fortolker arbeidsmiljølovens § 10-2 (2) med utgangspunkt i Arbeids- og sosialdepartementets vurderinger i Ot.prp. 49 (2004-2005). De mener at regler om arbeidstid i

hovedsak har som formål å gi vern for arbeidstaker. Behovet for unntak blir begrunnet i at arbeidstidsreglene kan føre til begrensninger på arbeid som krever stor fleksibilitet. I Ot.prp. 41 (1975-1976) er dette konkretisert til stillinger hvor arbeidstakeren selv kan bestemme hva de skal gjøre, hva som skal delegeres, når arbeidet skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres.

Flere foreslår en ny sentral særavtale med mulighet for mertid uten å utløse overtidsbestemmelser. Videre påpekes behov for sentrale avklaringer som medfører en mer ensartet praktisering av lov- og regelverk, og viktigheten av hensiktsmessige praktiske løsninger som ivaretar de vitenskapelige ressursene av hensyn til nasjonal og internasjonal konkurranse.

Det framholdes i et svar at en eventuell ny avtale ikke må frata arbeidsgiver styringsrett iht. lov- og avtaleverk når det gjelder regulering av arbeidstid og tilstedeværelse. Dersom det vurderes en ny avtale, er det viktig å gjøre lokale tilpasninger. Det er viktig at man sentralt er tydelig på eventuelle fordeler ved at særavtalen er sagt opp.

Ulike former for registrering av arbeidstid ønskes utredet, og praktisk tilrettelegging av arbeidsplaner.

Det foreslås som en mulighet å innføre lokale særavtaler for EVU og eksternt finansiert virksomhet.

4 Ser institusjonene noen fordeler ved at særavtalen er sagt opp?

Mange svarer at de ikke kan se noen fordeler ved at særavtalen er sagt opp. Det påpekes blant annet at særavtalen ble oppfattet som en vinn-vinn-situasjon både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Den ga nødvendig fleksibilitet til å kunne benytte de tilsattes kompetanse ut over hel stilling og satte en standard på viktige områder. Det framholdes at avtalen har vært avgjørende for at institusjonen har klart å gjennomføre både forskning og undervisning innenfor budsjetttrammene.

På den andre siden påpekes det at særavtalen medførte klare ledelsesutfordringer, særlig i forhold til det å komme fram til gode arbeidsplaner som kunne være dekkende. Det framholdes at det fortsatt vil være mulig å videreføre frihet og fleksibilitet innenfor gjeldende regel- og avtaleverk utenom særavtalen. Tilsatte vil også få en større grad av forutsigbarhet hva angår arbeidstid og arbeidsmengde. Likevel er oppfatningen at en særavtale har hatt sine positive sider som det kan være vanskelig å erstatte alene med gjeldende regel- og avtaleverk.

Videre framholdes at bortfall av avtalen gir arbeidsgiveren større frihet til å regulere den enkeltes arbeidstid og tilstedeværelse samt å følge opp HMS-ansvaret. Det styrker arbeidsgivers/institusjonens styringsrett når det gjelder oppsett av arbeidsplaner med fordeling av arbeidstiden. Dermed blir det enklere å få et strategisk fokus på tidsanvendelsen for fagpersonalet.

Det pekes på som prinsipielt en fordel at det innenfor institusjonen er like arbeidstidsordninger for forsknings- og undervisningspersonalet og teknisk-administrativt personale når det gjelder arbeidstid. På den andre siden stilles det spørsmål om de faglige tilsattes arbeidsoppgaver og sesongmessige topper ikke er så særegent at sektoren er tjent med

en særavtale som unntar dem i større grad fra arbeidsmiljølovens og hovedtariffavtalens bestemmelser.

3.3 Oppsummering

Kartleggingen har vist at institusjonene har følgende praksis:

Mertimer

Det er vanlig å utbetale for mertimer i tråd med særavtalen, og godtgjøring skjer etter vanlig timelønn. Avspasering og godskrivning brukes også. I et par tilfeller går omfanget av mertimer utover særavtalens ramme. Det forekommer en uheldig praksis med å sette opp mertimer på arbeidsplanen. Mertimer brukes ved eksternt finansiert virksomhet, ledighet i stillinger, manglende lærerressurser, sykdom, og oppdrag utover arbeidsplikten, som forelesninger på andre avdelinger eller fagmiljøer.

Overtid

Få institusjoner opplyser om bruk av overtidsbetaling og da i mindre omfang. Én høyskole oppgir at en i mange tilfeller har måttet akseptere bruk av overtid, og at det har vært satt inn tiltak for å redusere bruken. Ved én institusjon gir en lokal særavtale mulighet til bruk av overtid for arbeid med etter- og videreutdanning, uten at det er innført noen generell overtidsordning.

Som grunnlag for overtid nevnes pålagt undervisningsarbeid utover arbeidsplan, arbeid utover hel stilling, pålagt eksternt finansiert virksomhet lagt inn i prosjektbudsjettet, pålagt egenrapportering på timeliste utover hel stilling, manuelt førte fleksitidsskjema, lønnsregulativets bestemmelser og krav om tidsregistrering.

Kompensasjonsformer

Det er vanlig med kompensasjonsformer for merarbeid gjennom justering i påfølgende periode, basert på arbeidsplaner og undervisningsregnskap samt avspasering (i realiteten en form for gjennomsnittsberegning). Det forekommer mer systematisk bruk på arbeidsplanen.

Eksternt finansiert virksomhet, etter- og videreutdannings- og EU-prosjekter

De fleste har ingen særlige ordninger for eksternt finansiert virksomhet, men utbetaling av B-tillegg forekommer til EVU-tiltak o.a. Fire institusjoner har inngått lokal avtale om honorering/lønnstillegg for slikt arbeid innenfor nærmere bestemte rammer.

Ved noen institusjoner er det behov for incentiver i forbindelse med godtgjøring for EVU, og det gis uttrykk for bekymring for konsekvensene ved bortfallet av særavtalen.

Registrering av arbeidstid

Det framkommer ikke krav om registrering, med unntak av en omforent ordning ved en institusjon om registrering av fravær som grunnlag for overtidsbetaling, videre i forbindelse med eksternt finansiert virksomhet i et par tilfeller.

De fleste opplyser at arbeidstid ikke registreres utover planlegging og kontroll av tid til undervisning, veiledning mv. som finner sted, fraværregistrering, for å ivareta tilstedeværelsesplikt, planlegging innenfor individuell årsplan. Det er ulike grader av

registrering. Ved to institusjoner brukes fleksitids skjema, den ene av disse opplyser at det er innført fleksibel arbeidstid.

Særlig uavhengig stilling

Tre institusjoner (NHH, HiT og HiBO) har definert nærmere hvilke stillinger de mener bør kunne anses for å tilhøre kategorien særlig uavhengig stilling.

Praktisering av arbeidstidsordninger etter særavtalens bortfall

Det pågår diskusjoner ved en del institusjoner om spørsmålet. Mange ønsker en ny særavtale med mulighet til mertimer og annen fleksibilitet. Friheten til å planlegge arbeidet uten å tenke strengt på antall timer og normalarbeidsdagen verdsettes, også det å arbeide mye i noen perioder og mindre i andre. Andre tar til etterretning at en uten særavtalen må forholde seg til arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen fullt ut, inkludert registrering av arbeidstid, minimum egenregistrering. Bruk av overtidsbetaling ønsker en å unngå av hensyn til kostnadene, men ved én institusjon er det aktuelt å innføre fleksitidsavtale.

Et par institusjoner nevner at det vurderes unntak fra normalarbeidstid med hjemmel i lov- og avtaleverk i form av gjennomsnittsberegning og forskjøvet arbeidstid.

Lokal særavtale for etter- og videreutdanning og eksternt finansiert virksomhet ønskes videreført.

Behov for avklaring mht. særlig uavhengig stilling påpekes.

Særlige utfordringer og mulige løsninger

Svarene viser at det er behov for fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, både det å ha frihet til å planlegge arbeidet uten å være bundet for sterkt til normalarbeidstiden, og muligheten til mertimer uten overtid og til å påta seg ekstraervert osv. Man er på den ene siden redd for høye kostnader i forbindelse med eksternt finansiert virksomhet, etter- og videreutdanning, arbeidstopper ved sensur osv., og på den andre siden bekymret for bortfall av incentiver mv.. Overtid forventes å medføre en økning i antall fast tilsatte og timelærere.

Det knytter seg videre utfordringer av kulturell og organisatorisk art til registrering av arbeidstid.

Særlig uavhengig stilling ses på som en mulig løsning, en annen er en ny sentral avtale eller retningslinjer med mulighet til fleksibilitet og unntak fra lovverket. Det foreslås frikjøp fra delstilling og høyere lønn i engasjement for etter- og videreutdanning.

Ulike former for registrering av arbeidstid og praktisk tilrettelegging ønskes utredet.

Er det fordeler ved at særavtalen er sagt opp?

Mange ser ingen fordeler ved at særavtalen er sagt opp, fordi den ga nødvendig fleksibilitet både for arbeidstaker og arbeidsgiver når det gjelder arbeidstidsordning og ekstratimer. På den andre siden påpekes ledelsesutfordringer med særavtalen, særlig i forhold til å komme fram til gode arbeidsplaner som kunne være dekkende. Normalisering av personalets arbeidstidsordning i forhold til lov- og avtaleverk gir også større forutsigbarhet hva angår arbeidstid og arbeidsmengde, og det er prinsipielt en fordel med like ordninger for alle typer personale. Videre framholdes at bortfall av avtalen gir arbeidsgiveren større frihet til å regulere den enkeltes arbeidstid og tilstedeværelse og å følge opp HMS-ansvaret. Det stilles

spørsmål ved om de faglige tilsattes særegenhet mht. arbeidsoppgaver og sesongmessige toppe tilsier at sektoren er tjent med at disse har en særavtale med unntak fra hovedtariffavtalen og hovedreglene i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Er det forskjeller innenfor sektoren?

Spørreundersøkelsen viser at det er stor grad av felles problemstillinger i sektoren mht situasjonen etter særavtalens bortfall. Det er ulikheter institusjonene imellom, men det går ikke fram så markant i forhold til type institusjon.

Når det gjelder særavtalen generelt viser svarene at alle universitetene har høy bevissthet omkring den. Det gjelder også de fleste høyskolene, men noen institusjoner i denne gruppen synes å ha lav bevissthet omkring avtalen.

Fleksitids- og overtidssordninger i den grad det blir brukt finnes innenfor høyskolene. Enkelte høyskoler melder om mer omfattende registrering av arbeidstid, mens det ved de øvrige institusjonene er mindre grad eller ingen registrering.

Alle universitetene poengterer behovet for stor grad av fleksibilitet når det gjelder arbeidstidsordninger for forsknings- og undervisningspersonalet. Også fra høyskolene gis det uttrykk for dette, men det er mer variasjon i svarene.

Alle universitetene og de fleste høyskoler synes å ha stort fokus på EVU-virksomheten og behov i den forbindelse. For de øvrige går ikke behovene så klart fram i svarene. Enkelte institusjoner har egne avtaler for EVU/eksternt finansiert virksomhet, og det gjelder både universitet, vitenskapelig høyskole og annen høyskole

Både fra universiteter og høyskoler gis det tilbakemeldinger om at man kan tenke seg å vurdere bruk av særlig uavhengig stilling hvis det gis mulighet.

4 Mulige forslag til løsninger på hovedutfordringer knyttet til bortfall av særavtalen

Kartleggingen viser at det er endringene i arbeidsmiljøloven og registrering av tid som skaper de største utfordringene for sektoren. Institusjonene har problemer knyttet til arbeidstidsregistreringen, og et sentralt spørsmål er om institusjonene kan ivareta fleksibiliteten mht. registrering av arbeidstid på annen måte enn gjennom særavtalen. For mange institusjoner er det viktig med tidsregistrering i forhold til etter- og videreutdanningsvirksomheten. Institusjonene ser også behov for å avklare rammene rundt særlig uavhengig stilling.

Slik arbeidsgruppen ser det, ligger hovedproblemene i følgende:

- bortfall av mulighet til ekstratimer til flat sats
- tidsregistrering
 - iht. arbeidsmiljølovens krav
 - mht. overtid
- definisjon av særlig uavhengig stilling
- organisering og gjennomføring av etter- og videreutdanningsvirksomheten, særlig knyttet til eksternt finansiert virksomhet

4.1 Hovedutfordring: Bortfall av mulighet til ekstratimer til flat sats

Løsningsforslag: Rapportering fra institusjonene indikerer ganske klart at det er ønske om en ny særavtale som kunne gi mulighet for utbetaling av inntil 117,5 ekstratimer/mertimer på samme måte som de tidligere 300 timer. Det ville kunne føre til at vi til en viss grad kunne beholde noe av den fleksibiliteten som den oppsagte særavtalen gav.

4.2 Hovedutfordring: Tidsregistrering

Utfordring i forhold til arbeidsmiljølovens krav: Arbeidsmiljølovens § 10-7 fastslår at ” det skal foreligge en oversikt som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet. Oversikten skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet og arbeidstakernes tillitsvalgte.” Fagtilsatte ved institusjonene, i likhet med andre tilsatte som ikke har fleksitid, har som hovedregel ikke vært pålagt å registrere eller rapportere hvor mye de arbeider. Spørsmålet er hvordan institusjonene kan tilfredsstille arbeidsmiljølovens krav på en smidig måte.

Selv uten innføring av overtidsordning med påfølgende strenge krav til tidsregistrering vil det mange steder være et problem knyttet til arbeidsmiljølovens minimumskrav til tidsregistrering. Det er derfor behov for å finne fleksible og praktiske arbeidstidsordninger innenfor lov- og avtaleverk.

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 186 sier at det er opp til arbeidsgiver å føre oversikt over arbeidstiden. Oversikten må inneholde tilstrekkelig informasjon til å vise om arbeidstidsbestemmelsene er oppfylt. Utgangspunktet er da at arbeidsgiver må ha forholdsvis stor frihet til å fastsette registreringsordninger. KD tolker arbeidsmiljølovens bestemmelse om tidsregistrering slik at minimumsregistrering av arbeidstid i form av egenregistrering er tilstrekkelig så lenge det ikke dreier seg om overtid.

KDs syn går fram av brev av 11. juni 2007": "...må det minimum foretas egenrapportering av hvor mange timer vedkommende har arbeidet." Om arbeidsplaner er godt nok i forhold til arbeidsmiljølovens krav er ifølge departementet likevel *ikke* sikkert.

Løsningsforslag nr 1: Bruk av arbeidsplaner

Arbeidsgruppen håper at arbeidsplaner med undervisningsregnskap, bemanningsregnskap mv. som settes opp for hvert semester og avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at disse følges, normalt bør være tilstrekkelig tidsregistrering som et minimum.

Dersom det blir snakk om å pålegge og honorere overtidstimer, er det derimot vanskelig å se løsninger som kan gjennomføres uten å pålegge den enkelte tilsatte rapporteringsplikt.

Løsningsforslag nr. 2: Kan man bruke særlig uavhengig stilling?

Ved særavtalens bortfall må undervisningsaktiviteter planlegges i henhold til arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen, jf. bestemmelsene i hovedtariffavtalens § 7 om den alminnelige arbeidstiden. For arbeid utover disse rammene kan det inngås avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, forskjøvet arbeidstid o.a.

En annen løsning ville kanskje kunne være å definere at forsknings- og undervisningspersonale har særlig uavhengig stilling iht. arbeidsmiljølovens § 10-12. Personale i særlig uavhengig stilling er unntatt fra arbeidstidskomiteet (med visse unntak) og dermed også kravet om registrering av arbeidstid. Dermed unngår en ulempene med tidsregistrering, som kan by på utfordringer både kulturelt og administrativt. Visse betingelser skal imidlertid være oppfylt for å kunne gå inn på en slik løsning. (Se gjennomgang nedenfor.)

Fra arbeidstakersiden vil det muligens være motforestillinger. Dette må det imidlertid arbeides videre med.

4.3 Hovedutfordring: Overtid

Regler om overtid er regulert i arbeidsmiljølovens § 10-6 og hovedtariffavtalens del 3 § 13. Overtiden skal være pålagt, kontrollerbar og begrenset, og kan ikke nyttes som "fast" ordning. Bruk av overtidsregler forutsetter tidsregistrering og klare retningslinjer for når arbeidstakeren skal pålegges overtid.

Innføring av en ordning med fleksibel arbeidstid innebærer at man må forholde seg til ovennevnte bestemmelser om tidsregistrering.

Det vil ikke være mulig å utbetale godtgjøring for overtid for personer i særlig uavhengig stilling, jf. ovennevnte krav om tidsregistrering.

Arbeidsgruppen antar at bruken av overtid vil øke når særavtalen faller bort. Samtidig kan ikke arbeidsgruppen se at bruk av overtid vil være en god permanent løsning.

Løsningsforslag 1: Fleksitidsavtale med full registrering

Denne ordningen vil være identisk med den fleksitidsordning som det teknisk-administrative personalet benytter i de fleste institusjoner i dag.

Løsningsforslag 2: Tidsavgrenset timeregnskap

Denne ordningen ville innebære at man registrerer arbeidstid innenfor den perioden overtid forekommer. Man må antakelig diskutere hvor lang denne perioden må være. Denne registreringen kommer da i tillegg til arbeidsplanen.

Løsningsforslag 3: Bemanningsregnskap

Bemanningsregnskap dokumenterer arbeidsoppgavene på individnivå, og brukes som grunnlag for planlegging/oppsett av undervisningsplaner mv. Bemanningsregnskapet vil innebære viktig dokumentasjon for tidsregistrering.

Arbeidsgruppen mener at man kan arbeide videre med denne hovedutfordringen.

4.4 Hovedutfordring: Drøfting av begrepet særlig uavhengig stilling

Arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling iht. lovens § 10-12 (2). Denne bestemmelsen gir et visst rom for tolkning.

Arbeidsoppgavene for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger er undervisning (inkl. for- og etterarbeid), veiledning, utviklingsarbeid knyttet til undervisning, forskning og kunstnerisk virksomhet, formidling og administrasjon mv. uten at dette er tatt inn i særskilt instruks. Det bør framgå av arbeidsplan hvor mye tid som er satt av til de forskjellige oppgavene.

Det var tidligere fastsatt sentrale retningslinjer om fordeling av arbeidsoppgavene innenfor årsverket, jf. rundskriv F-93/92. I 2005 ble det delegert til institusjonene selv å fastsette egne retningslinjer om bruk av arbeidstiden. Noen institusjoner har laget interne retningslinjer for fordeling av oppgaver.

Det kunne legges til grunn at forskere som regel kommer inn under begrepet særlig uavhengig stilling dersom de har en fri og uavhengig stilling og selv i stor grad kan styre når arbeidsoppgavene skal utføres og de selv i stor grad kan planlegge framdriften i sine egne prosjekter. (Det vil ofte være prosjekter hvor de selv har formulert problemstillingene, har søkt om midler for å kunne gjennomføre prosjekter, og selv har anslått tidsbruk og selv bestemmer når og hvordan arbeidet skal utføres.)

Forskere, samt tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger (for eksempel professorer og førsteamanuenser) ved universiteter og høyskoler som har en stor andel av arbeidstiden avsatt til FoU arbeid kunne tenkes å komme inn under begrepet særlig uavhengig stilling, forutsatt at forskeren selv har styringsrett over egen forskning, jf. over. Antakelig er det vanskelig å anbefale en viss prosentdel avsatt til forskning som løsning på spørsmålet, ettersom det er råderetten over forskningstiden som er avgjørende.

Institusjonen kan definere enkelte stillinger som særlig uavhengige. En veiledning for institusjonen er at stillingens særpreg gjør det nødvendig med fristilling i forhold til tidsregistrering. Tilsatte som arbeider på slike vilkår vil selv kunne bestemme sin arbeidstid,

de vil i utgangspunktet måtte arbeide når som helst det kreves, men vil ikke ha anledning til overtidsbetaling. Det kan kompenseres for slike arbeidsvilkår ved for eksempel et fast lønnstillegg.

Løsningsforslag:

Arbeidsgruppen vil henstille til KD om å få fram eksempler eller retningslinjer for hvordan institusjonene skal forholde seg til begrepet særlig uavhengig stilling.

4.5 Hovedutfordring: Etter- og videreutdanningsvirksomheten

Det er kommet tydelig fram at ett av de mest problematiske områdene er hvordan institusjonene kan organisere sin etter- og videreutdanningsvirksomhet når særavtalen faller bort.

Løsningsforslag 1: Kan man bruke tilsetning i midlertidig stilling?

Fast tilsetning er hovedregelen. Adgang til tilsetning i midlertidig stilling er regulert både i universitets- og høyskoleloven og tjenestemannsloven. Reglene i universitets- og høyskoleloven gjelder for situasjoner hvor det ikke er sannsynlig at institusjonen vil få kvalifiserte søkere til stillingen. Reglene i tjenestemannsloven er også unntaksregler og gjelder innenfor et begrenset område. Åremålsstillinger (inkludert utdanningsstillinger) og vikariater gir klare hjemler for opprettelse av midlertidig stilling.

Dersom deler av etter- og videreutdanningsvirksomheten kan defineres som prosjekt, vil det være mulig å bruke midlertidighet. Et eksempel på det er Kunnskapsløftet.

Løsningsforslag 2: Tilsetning i prosjektstilling i varierende deler av hel stilling?

Igen minner arbeidsgruppen om at fast tilsetning er hovedregelen. Behov for personale til å ta undervisningsoppdrag knyttet til EVU kan også løses ved at EVU tilbyr prosjektstilling i varierende deler av hel stilling. Dette vil gi fleksibilitet ved tidsfastsettelse og avlønning. I tråd med forskrift til tjenestemannslovens § 2 nr.4 kan det ved tilsetning i eksternt finansierte prosjekter gjøres unntak fra lovens § 2 (Utlysing) § 4 (Innstilling) og § 5 (Tilsetning). I tråd med samme hjemmel sidestilles også bortfall av oppdragsinntekter med bortfall av arbeid. For å bruke en slik ordning må det imidlertid være grunnlag for å kunne karakterisere EVU-tiltaket som et prosjekt.

Det er opp til arbeidsgiver å innvilge permisjon for fast tilsatte medarbeidere som ønsker å gå over i hel eller delvis midlertidig stilling (f.eks. prosjektstilling). Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at en slik løsning fort kan skape nye utfordringer ved at fagmiljøene/instituttene mangler kompetente personer innenfor ordinær undervisning.

For tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger utgjør arbeid i etter- og videreutdanningsvirksomheten et tillegg. Motivasjonen for å engasjere seg i etter- og videreutdanningsprosjekter er selvsagt også økonomiske begrunnet, og for å få til gode løsninger trengs incentiver.

Løsningsforslag 3: Tilsette flere i fast stilling

En løsning for å ivareta etter- og videreutdanningsvirksomheten kan være å tilsette flere i faste stillinger slik at man har nok ressurser i det faste personalet til å ivareta alle institusjonens oppgaver.

En annen muligheten etter universitets- og høyskolelovens § 6-6 er å tilsette i midlertidig inntil 20 prosent av undervisnings- og forskerstilling. Slike stillinger kan knyttes enten direkte til EVU-virksomheten eller til fakulteter/institutter som supplement for stillinger der tilsatte helt eller delvis er engasjert i EVU.

Løsningsforslag 4: Bruk av lønn og B-tillegg

Bruk av lønn og/eller midlertidige B- tillegg med lønnsfastsetting iht. hovedtariffavtalen når en tilsatt engasjeres i ny/annen stilling, ligger til arbeidsgivers styringsrett, og bør til en viss grad kunne brukes som incentiv for å ta undervisningsoppdrag ved EVU. Dette vil da forutsette at undervisningsoppdraget er definert som en egen tidsbegrenset (del)stilling som den tilsatte får tilbud om å gå inn i. Lønn er et virkemiddel til å gjøre slike oppgaver mer attraktive å gå inn i, og B-tillegg kan f.eks. brukes dersom oppdraget omfatter prosjektledelse mv. Siden dette ikke dreier seg om overtidsbruk, behøver det ikke å medføre timeregistrering.

5 Konklusjoner

Arbeidsgruppen konstaterer at svarene på den utsendte spørreundersøkelsen gir inntrykk av et noe uavklart forhold til hvilken status særavtalen har hatt. Dette igjen skaper muligens noen forventninger til en eventuelt ny særavtale som det ikke vil være mulig å oppnå. Dette gjelder spesielt bruken av mertimer/ekstratimer.

Arbeidsmiljøloven setter begrensninger som det ikke er mulig å komme forbi med mindre loven endres. Det anser gruppen for å være umulig på nåværende tidspunkt. Det man eventuelt kan oppnå vil være å ha 117.5 timer til rådighet slik det har vært fram til 1. august dette året.

Dersom KD går i forhandlinger med organisasjonene om en ny avtale anbefaler arbeidsgruppen overfor UHR at man skal prøve å få det til.

Arbeidsgruppen konstaterer videre at det er behov for nærmere avklaringer av Særlig uavhengig stilling. En forskjellig praksis i våre institusjoner vil være uheldig.

Arbeidsgruppen anbefaler at UHR går i dialog med KD om dette.

Det reises også en rekke problemstillinger omkring tidsregistrering. Når det gjelder arbeidsmiljølovens krav i forhold til ordinær arbeidstid mener arbeidsgruppen at dagens praksis med arbeidsplaner og fraværsregistrering må være tilstrekkelig.

Arbeidsgruppen anbefaler at UHR i dialog med KD uttrykker ønske om å fortsette dagens praksis og at dette oppfyller arbeidsmiljølovens krav.

Arbeidsgruppen må konstatere at særavtalens bortfall skaper problemer som den ikke ser enkle løsninger på. Faktum er imidlertid at problemene langt på vei oppsto med ny arbeidsmiljølov og ikke med særavtalens bortfall.

Enkelte av særavtalens bestemmelser som toerstillinger og sensur kan ifølge KD fortsette som tidligere.

Vedlegg

Rundskriv F-93/92: Særavtalen gjeldende fra 1. januar 1993, med referat fra møter 17. august og 18. september 1992 samt protokoll fra møte 5. oktober 1992 (lagt ved rapporten som egen PDF-fil)

Protokoll fra møte 30. oktober 2006 (lagt ved rapporten som egen PDF-fil)

Referat fra møter 6. og 14. november 2006 (lagt ved rapporten som egen PDF-fil)

