



OPPFØLGENDE UNDERSØKELSE AV ARBEIDSTIDSAVTALE FOR UNDERVISNINGSPERSONALET

Rambøll har i denne oppfølgende undersøkelsen av arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet på oppdrag fra KS vurdert hvordan SFS 2213 fungerer i et arbeidsgiverperspektiv i 2011, samt sett på hvordan funnene i denne undersøkelsen relaterer til funnene i Rambølls evaluering av arbeidstidsavtalen fra 2009¹. Et sentralt element i denne undersøkelsen er inngåelsen av lokale vs. sentrale avtaler. Dette innebærer et fokus på omfanget av inngåtte lokale avvikende avtaler, hvorvidt arbeidsgiver er tilfreds med sine lokale avtaler, hvilke utfordringer og barrierer og drivkrefter og forutsetninger som eksisterer for inngåelse av lokale avvikende avtaler, hvilke faktorer som oppgis å være årsaker til at sentral avtale benyttes, og hvilket handlingsrom SFS 2213 legger til rette for i forhold til arbeidsgivers behov og ønsker.

For å danne et helhetlig bilde av arbeidsgiveres erfaringer med SFS 2213 og deres vurderinger av hvordan den gjeldende arbeidstidsavtalen fungerer har vi i denne undersøkelsen benyttet en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder i forbindelse med datainnsamlingen. Vi har gjennomført en breddeundersøkelse som har blitt besvart av 653 skoleeiere og skoleledere. I tillegg har telefonintervjuer med 10 skoleeiere og skoleledere gitt oss tilgang til dybdeinformasjon om hvordan arbeidstidsavtalen oppfattes blant arbeidsgivere i den norske skolen.

OVERORDNEDE FUNN

Nedenfor skisseres de mest sentrale overordnede funnene fra undersøkelsen.

Drøftinger og forhandlinger vedrørende SFS 2213: Forutsetninger og utfordringer

I likhet med i forrige evaluering fremkommer det også av denne undersøkelsen at det er stor variasjon i arbeidsgivers erfaringer med lokale drøftinger og forhandlinger vedrørende SFS 2213. Noen opplever prosessene som svært gode, og oppgir gode relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, god og konstruktiv skoleledelse, og fleksibilitet og samarbeidsvilje fra begge parter som viktige årsaker til dette. Andre er mindre positive, og opplever rigide tillitsvalgte, motstand fra arbeidstakerorganisasjonene, og tidkrevende prosesser som sentrale barrierer eller utfordringer mot konstruktive drøftinger og forhandlinger lokalt. Det fremgår også at flere arbeidsgivere har valgt å prolongere tidligere avtaler fremfor å inngå nye forhandlinger på grunn av disse barrierene.

¹ Rambøll Management (2009): *Bidrar skolenes arbeidstidsavtale til en bedre skole? Evaluering av lærernes arbeidstidsavtale opp mot avtalens intensjoner.*

Omfang av lokale avvikende avtaler: Fortsatt flertall av sentrale avtaler

Mindretallet av skoleledere oppgir at de har inngått en lokal avvikende avtale ved sin skole. Slik var det også i evalueringen fra 2009, men andelen som oppgir dette har sunket fra 35 til 22 %. Vi har undersøkt om det er en sammenheng både mellom antall skoler i kommunen/fylkeskommunen og inngåelse av lokal avvikende avtale, og hvorvidt det er en sammenheng mellom antall årsverk ved skolen og inngåelse av lokal avvikende avtale. Ingen av disse sammenhengene får støtte i vårt kvantitative datamateriale. Det fremgår imidlertid av det kvalitative datagrunnlaget at velutviklede relasjoner og en god kultur for samarbeid og fleksibilitet kan ha en positiv innvirkning på inngåelse av lokal avtale, hvilket indirekte kan antas å ha en sammenheng med skolestørrelse.

Lokale avtaler: Kjennetegn og avvik

Skoleledere oppgir at det som i størst grad kjennetegner den lokale arbeidstidsavtalen ved sin skole er at avtalen sikrer økt kollegialt samarbeid mellom lærere, at avtalen sikrer rom for felles refleksjon og skoleutvikling, at den har en ytre ramme for arbeidsplanfestet tid og at den har høy grad av lokalt handlingsrom. Det mest utbredte avviket i lokale avtaler vedrører tidsressurs til lokale funksjoner, tidsressurser til lærere med byrdefullt arbeid, og arbeidsplanfestet tid, både hva gjelder utvidelse av arbeidsåret og økning av bundne timer.

Tilfredshet med lokale avtaler

Flertallet av både skoleeiere og skoleledere som har inngått lokal avtale oppgir at den fungerer godt eller meget godt. Arbeidsgivere som har lyktes med å fremforhandle lokale avvikende avtaler er også i stor grad tilfreds med avtalen. Vi har også undersøkt hvorvidt det er en sammenheng mellom skolestørrelse og tilfredshet med lokal avtale, men her fremkommer det ingen klare tendenser. I den grad det er utilfredshet med lokale prosesser er den dermed i stor grad å finne blant arbeidsgivere som ikke har lyktes å inngå lokale avvik.

Prosesen rundt inngåelse av lokale avtaler: Lokale forhold mest vesentlig

Det fremgår også av undersøkelsen at utsiktene til å inngå lokale avtaler i aller størst grad avhenger av lokale forhold og at SFS 2213 i seg selv i liten grad kan legge til rette for gode lokale prosesser. Videre viser undersøkelsen at det i likhet med i forrige undersøkelse i stor grad er krav fra organisasjonene og det at sentral avtale gir nok handlingsrom som utgjør viktige årsaker til at sentrale avtaler inngås. I tillegg oppgis prosessens tidkrevende aspekter og manglende enighet om innholdet i lokale avtaler som markante årsaker til at sentral avtale benyttes.

SFS 2213 og skoleutvikling

Respondentene er avmålte med hensyn til spørsmålet om SFS 2213 har vært et nyttig verktøy i skoleutviklingen. Mange arbeidsgivere er enige i at avtalen er med på å bidra til tydeliggjøring av lærernes arbeidsoppgaver og at viktige temaer knytter til utviklingsarbeid kommer frem i lyset og blir satt fokus på. Samtidig er det flere som tviler på den reelle nytteverdien av dette. De som tilhører denne gruppen vurderer at konkrete resultater og påviselig skoleutvikling krever mer enn gode intensjoner, og at intensjonene ikke oppleves å bli realisert i praksis så lenge man ikke kommer til enighet om de arbeidstidsbestemmelsene arbeidsgiver ønsker.

Inngåelse av lokal avvikende avtale – utvikling siden forrige evaluering

Undersøkelsen ser også nærmere på hvordan prosessen med inngåelse av lokale avvikende avtaler har utviklet seg siden forrige evaluering, og hvorvidt den oppfattes å ha blitt mer formålstjenlig. Det er flere respondenter som oppgir at prosessen med utarbeiding av lokal avvikende arbeidstidsavtale *ikke har* blitt mer formålstjenlig de to siste årene enn det er respondenter som at den *har* blitt det. Blant skolelederne er det en nokså jevn fordeling mellom positive og negative vurderinger på dette, mens skoleeierne i stor grad er uenige i at prosessen har forbedret seg. De som oppgir at prosessen har blitt mer formålstjenlig oppgir i stor grad relasjonelle aspekter, en åpen debatt, samarbeidsvilje og felles målforståelse som sentrale årsaker til dette. Dette forsterker også funnet om at det er de lokale forholdene som er mest vesentlige for å skape formålstjenlige prosesser rundt drøfting og forhandling av arbeidstidsavtalen.

Perspektiver på fremtidig sentral avtale: Etterspørsel etter økt handlingsrom

Respondentenes samlede holdninger til nåværende avtale inkluderer en oppfatning av at det er for lett å falle tilbake på den sentrale arbeidstidsavtalen dersom det er uenighet i lokale forhandlinger og at den sentrale avtalen må åpnes for mer fleksibel tidsdisponering. Skoleeierne sier seg også uenige i påstanden om at det ikke er nødvendig å utvikle lokale avtaler fordi den sentrale avtalen gir stort nok handlingsrom. Skolelederne er i stor grad enig med skoleeierne, men en vesentlig andel mener også at det er fullt mulig å utvikle lokale avtaler under gjeldende sentral arbeidstidsavtale. Det er dermed, slik det fremgår av breddeundersøkelsen og de kvalitative intervjuene, delte meninger blant arbeidsgivere om hvorvidt SFS 2213 legger til rette for inngåelse av lokale avtaler og i hvilken grad nåværende avtale gir tilstrekkelig handlingsrom.

Arbeidsgivere etterspør i stor grad rom for felles refleksjon og skoleutvikling, rom for kollegialt samarbeid mellom lærere, en rammepreget avtale med høy grad av lokalt handlingsrom, og fokus på fordeling av oppgaver fremfor tid i en fremtidig sentral avtale. Helt konkret etterspørres i aller størst grad en utvidelse av arbeidsåret utover 195 dager/39 uker, utvidet arbeidsplanfestet tid utover 1300/1225/1150 timer, samt en endring av kravet til undervisningstid. Dette fremgår av både det kvantitative og det kvalitative datagrunnlaget. Særlig i det kvalitative datamaterialet kommer det tydelig frem at flere arbeidsgivere ikke ser det som en realistisk mulighet å komme til enighet om disse bestemmelsene lokalt, og etterspør derfor sentrale endringer i arbeidstidsavtalen slik at de kan oppnå det handlingsrommet de etterspør.