

kunnskap gir vekst

Arbeidstid

Jon Iddeng

Vitenskapelig ansatte – mye merarbeid

- Arbeidsoppgavene lar seg ikke løse innenfor normalarbeidsdagen
 - Det er særlig undervisning, veiledning og administrasjon som tar mer tid enn normert i UH-sektor
 - Underbudsjetterte prosjekter i instituttsektor
 - Kvinner oppgir å jobbe mer enn sine mannlige kolleger, og ønsker det selv i mindre grad.
- Merarbeidet utgjør 6 millioner arbeidstimer i UH– i liten grad kompensert
 - «gratisarbeid» tilsvarende 2,1 mrd kr, (eller 3,17 mrd med 50 % overtidstillegg)
- *Alle særlig uavhengig stilling i UH?*
 - 3 % har arbeidstidsregistrering
 - 37 % detaljerte arbeidsplaner/timeregnskap som dekker arbeidstiden
 - 60 % ingen spesiell form for registrering

Arbeidsplaner og timeregnskap

- Arbeidsplanene er basert på faktorer som i lite grad gjenspeiler faktisk tidsbruk (særlig til undervisning)
- Faktorene kan endres ensidig av arbeidsgiver
- Faktorene dekker som regel ikke en rekke aktiviteter de ansatte gjør som en naturlig del av jobben – formidling, fagfelleevaluering, redaksjonelt arbeid osv.
- FoU blir restkategori
- «Overskudd» på arbeidsplanene blir sjelden kompensert, men kan stedvis overføres til neste termin og gi grunnlag for mer FoU-tid



Om særlig uavhengig stilling

Mange steder defineres VA *en-bloc* som ansatt i særlig uavhengig stilling. Dette utgjør i dag et viktig hinder for å få kompensert for merarbeidet

Arbeidstilsynet:

- *Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Dette dreier seg om arbeidstaker som selv prioriterer sine oppgaver, de bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres.*

Departementets merknad til bestemmelsene om overtid i HTA i staten (3.13.4):

- *Når det skal avgjøres om en stilling er lederstilling eller særlig uavhengig stilling, må en se på stillingens reelle arbeidsinnhold. Det er ikke nok å se på stillingens lønns plassering – selv om den ofte kan være retningsgivende for stillingens innhold.*

Todelt problem

1. Merbelastning og brudd på arbeidsmiljøbestemmelser
2. Merarbeid som ikke blir kompensert

Mål

- Mindre arbeidspress
- Merarbeid blir kompensert
- Nasjonal løsning

Virkemidler

- Mer og bedre dokumentasjon
- Kampanje; info- og lobbyarbeid – legge press på institusjonene og politiske myndigheter
- Kreve tilsyn og revisjon fra Arbeidstilsynet og Riksrevisjonen
- **Kreve tidsregistrering**
- **Aksjoner – lokalt/sectorvis**
- **Kreve forhandling på arbeidsplanene og arbeidstidsregnskap (med dertil hørende tvisteløsningsmuligheter)**
- **Forsøke å etablere særavtaler**

Tidsregistrering

Utfordringer

- Motstand blant mange ansatte
 - Liker å være særlig uavhengige
 - Byråkrati og kompliserte løsninger
 - Frykt for kontroll/overvåking
- Motstand blant arbeidsgivere
 - «Ny» oppgave som krever ressurser
 - Dokumentert merarbeid må håndteres
- Tettere kontroll på arbeidet
 - Tilstedeværelsesplikt?
 - Begrensninger på arbeidstid?
- Tidsregistrering ≠ overtidsbetaling

Fordeler

- Mange ønsker det velkommen
 - Lett å gjennomføre nå
 - Gir struktur og kontroll med arbeidstiden
 - Ta fri med god samvittighet
- Synliggjør merarbeidet
 - Arbeidsgiver ansvarliggjøres
- Tidsregistrering en forutsetning for overtidsbetaling

Oppsummert:

Registrering av arbeidstida er et kontroversielt virkemiddel som vi uansett ikke kan kreve/anbefale for alle medlemmer.

Mulig løsning:

- *for enkelte stillingsgrupper*
- *en frivillig ordning*



Aksjonering?

Muligheter

- Symbolhandlinger
- Reell reduksjon i arbeidet
- Punktmarkeringer
- Streike på arbeidstid?



Utfordring

- Får vi med medlemmene – og hvordan?
- Når er arbeidsplikten (1750 timer i året) utført?
- Rammer vi FoU-tida?
- Ulovlig aksjonering?
- Vil/kan lokallagene drive dette?



Forhandling om arbeidstid

- Hovedtariffavtalene – mer å hente i kapitlene om arbeidstid?
- Forhandlingsrett på arbeidsplaner?
- Særavtaler
 - Sentrale
 - Lokale (herunder kompensasjonstillegg for særlig uavhengige stillinger)