

# Arbeidstid og tidsregistrering ved universiteter og høyskoler

En rapport om praksis og Forskerforbundets  
medlemmers holdning til tidsregistrering



## Innhold

<b>1. Innledning og oppsummering .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Kunnskap om tidsbruk og registrering av arbeidstid i sektoren og blant våre medlemmer .....</b>	<b>4</b>
2.1 Ordninger med arbeidsplaner/timeregnskap.....	4
2.2 Ingen ordninger – ingen form for registrering av arbeidstiden.....	5
2.3 Forskerforbundets holdning til tidsregistrering i UH-sektoren.....	5
<b>3. Medlemmenes oppfatninger om arbeidstidsregistrering .....</b>	<b>6</b>
3.1 Er arbeidstidsregistrering teknisk lett å gjennomføre? .....	7
3.2 Gir tidsregistrering struktur og kontroll på arbeidstiden? .....	9
3.3 Gjør tidsregistrering det lettere å ta fri med god samvittighet? .....	11
3.4 Gjør tidsregistrering det mulig å få utbetalt overtid?.....	13
3.5 Gir tidsregistrering følelse av mistillit og å bli kontrollert?.....	15
3.6 Fører tidsregistrering til uønsket innskrenking på når og hvor mye man kan arbeide? .....	17
<b>4. Åpne kommentarer.....</b>	<b>19</b>

## 1. Innledning og oppsummering

Denne rapporten er en oppsummering av noen resultater knyttet til arbeidstid og tidsregistrering fra Forskerforbundets undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien. Andre resultater fra undersøkelsen er publisert som [Forskerforbundets skriftserie 2021:1](#). Her kommer det fram at de vitenskapelig ansatte normalt jobber mye ut over normal arbeidsuke. De oppgir at det skjer primært fordi arbeidsoppgavene ikke lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen. Mange har dessuten måttet arbeide mye ekstra, andre har måttet jobbe forskjøvet arbeidstid på grunn av koronasituasjonen. Merarbeidet er i liten grad kompensert.

Vitenskapelig ansatte registrerer ikke reell arbeidstid. Bare 3 % av de vitenskapelig ansatte i vår undersøkelse oppgir at de har reell arbeidstidsregistrering. Om lag halvparten av de ordinære vitenskapelig ansatte har arbeidsplaner med en form for timeregnskap, men lite kultur for å bruke slike til å få økonomisk kompensasjon. Den andre halvparten av de ordinære vitenskapelig ansatte har ingen spesiell form for registrering eller oversikt over arbeidstida, bortsett fra egne nedtegnelser.

I vår undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien, stilte vi derfor medlemmene også noen spørsmål knyttet til oppfatninger om tidsregistrering. Dersom vi ser alle disse svarene under ett, kommer det ganske klart fram at de som har tidsregistrering i dag i liten grad opplever negative konsekvenser med det, men snarere oppfatter registrering av arbeidstiden som positivt for muligheten til å strukturere arbeidet og ta fri med god samvittighet. Det gjelder både medlemmene i TA-stillinger og de få vitenskapelig ansatte som faktisk registrerer tiden. De av våre medlemmer som ikke i dag registrerer arbeidstiden, er adskillig mer skeptiske, men heller ikke her er det et tydelig flertall som oppfatter det negativt. Grunnen til at de er mer skeptiske enn de som faktisk har tidsregistrering, kan dermed synes å være en ubegrunnet frykt og for liten reell kjennskap til hvordan tidsregistreringen fungerer. Vi kan imidlertid ikke utelukke at mange har kunnskap om prosesser og prosedyrer ved egen institusjon og er i en arbeidssituasjon som er likere det mindretallet som har tidsregistrering og opplever negative konsekvenser av det.

Menn er mer skeptiske til alle sider av tidsregistrering enn kvinner. Når vi samtidig vet at de arbeider mer spredt ut over døgnet og uka, og i mindre grad enn kvinner synes merarbeidet er belastende, er det mulig å se en sammenheng her mellom de som ønsker en mer regulert arbeidssituasjon og en bedre kontroll på egen fritid, og de som ønsker tidsregistrering velkommen.

Våre medlemmer har blandede opplevelser av muligheten tidsregistrering gir for å få utbetalt overtidsgodtgjørelse. Uansett er det en tredjedel av de vitenskapelig ansatte som mener tidsregistrering øker den muligheten.

## 2. Kunnskap om tidsbruk og registrering av arbeidstid i sektoren og blant våre medlemmer

Det finnes gjentatte studier av de vitenskapelig ansattes arbeidstid i UH-sektoren i form av tidsbruksundersøkelser (i hovedsak utført av NIFU, men også av AFI). Den siste av disse tidsbruksundersøkelsene fra 2021 viser at de vitenskapelig ansatte jobber i gjennomsnitt ca. 46 timer i uka (for førstestillinger 48 t.), eller om lag én ekstra arbeidsdag i uka sammenlignet med normal arbeidsuke. Det er en økning på én time fra forrige tidsbruksundersøkelse, noe som kan være knyttet til merarbeid under koronapandemien.

I vår medlemsundersøkelse høsten 2020 i forbindelse med koronapandemien spurte vi medlemmene om hvordan de forholder seg til registrering av arbeidstid og finner at bare drøyt én av fire registrerer arbeidstid, nesten utelukkende blant medlemmer i teknisk-administrative og lederstillinger (*Tabell 1*). Vitenskapelig ansatte registrerer i svært liten grad reell arbeidstid. Majoriteten oppgir å ikke ha noen form for regnskap over, eller plan for medgått arbeidstid annet enn den de eventuelt fører selv.

Tabell 1 Hvordan forholder du deg til arbeidstid?

	Jeg har arbeidstidsregistrering i stillingen (stempler inn/ut)		Jeg har ingen form for registrering av arbeidstiden ut over egne oversikter		Jeg registrerer ikke reell arbeidstid, men har ganske detaljerte arbeidsplaner/timeregnskap som dekker arbeidstiden		Totalt antall
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	
Lederstilling	186	41 %	219	48 %	51	11 %	456
Ordinær vitenskapelig stilling	78	3 %	1 433	55 %	1 115	42 %	2 626
Rekrutteringsstilling	10	2 %	525	86 %	77	13 %	612
Teknisk-administrativ stilling	1 028	88 %	69	6 %	72	6 %	1 169
<b>Totalt</b>	<b>1 302</b>	<b>27 %</b>	<b>2 246</b>	<b>46 %</b>	<b>1 315</b>	<b>27 %</b>	<b>4 863</b>

### 2.1 Ordninger med arbeidsplaner/timeregnskap

Arbeidsretten omtaler arbeidsplaner som nødvendig for arbeidstakere som jobber til ulike tider på døgnet og der arbeidstiden ikke kan fastsettes konkret i arbeidsavtalen. I slike tilfeller skal det ifølge aml § 10-3 «utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide». Arbeidsplanene for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren er imidlertid noe annet og dreier seg om oversikter over arbeidstimer avsatt til ulike aktiviteter, basert på en faktorberegning av tid til undervisning, veiledning, sensur, faglig oppfølgingsansvar, administrative oppgaver og til slutt en slags restdel til FoU-virksomhet. Arbeidsplaner og timeregnskap angir altså den tidsressursen den enkelte ansatte har tilmålt til en aktivitet, normalt bare omtalt som normert tid.

I Forskerforbundets arbeidsprogram (2022–2024) heter det at forbundet skal arbeide for at arbeidsplaner er realistiske, og at planene danner grunnlag for vurdering av og godtgjøring for merarbeid og overtidsarbeid.

Bortimot halvparten av de vitenskapelig ansatte i vår undersøkelse oppgir at de har en ganske detaljert arbeidsplan eller timeregnskap som dekker arbeidstiden. Dette gjelder en liten andel av respondentene i leder- og TA-stilling, men ganske mange i ordinær vitenskapelig stilling. Ved kvantitativt merarbeid (altså i form av å gjøre flere arbeidsoppgaver, som å undervise

flere emner, veilede flere studenter osv.), kan vedkommende vanligvis få plusstid på arbeidstidsregnskapet. Et eventuelt overskudd på arbeidstidsregnskap brukes i liten grad for å utbetale overtidsgodtgjørelse. Plusstid kan man avtale å avspasere, men det vanlige er at det konverteres til mer FoU-tid og mindre undervisningsoppgaver ved et seinere semester, eller strykes.

Ved merarbeid i form av å gjøre noe kvalitativt bedre eller annerledes, får man normalt ingen kompensasjon, om man ikke lykkes med å avtale noe spesifikt med nærmeste leder. Det motsatte kan også sies, om man bruker mindre tid enn normert/avsatt til en arbeidsoppgave, får det ikke noe utslag på arbeidstidsregnskapet. I vår undersøkelse oppgir et stort flertall at de bruker betydelig mer tid til undervisning og administrasjon enn normert, over halvparten bruker også mer tid til veiledning enn normert, mens når det kommer til sensur er det noe bedre avpasset faktisk tidsressurs, hvor flertallet mener de bruker tilnærmet normert tid. I tillegg oppgir mange at de utfører en del arbeidsoppgaver som de ikke får noe uttelling for. Dette kan man lese mer om i vår rapport i Skriftserien 2021:1: [Forskerforbundets undersøkelse av arbeidssituasjonen i UH-sektoren under koronapandemien](#). Oppsummert:

- Arbeidsplanene er basert på faktorer som tidvis ikke 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, fagfellevurdering, redaksjonelt arbeid osv.
- FoU blir restkategori.
- «Overskudd» i regnskapet blir sjelden kompensert, men kan stedvis overføres til neste termin og gi grunnlag for mer FoU-tid.

## 2.2 Ingen ordninger – ingen form for registrering av arbeidstiden

Et flertall (55 %) av våre ordinære vitenskapelig ansatte medlemmer svarer at de ikke har noen form for registrering av arbeidstiden ut over egne oversikter. Dette kan nok inkludere noen som institusjonen fører et arbeidstidsregnskap for, men som selv ikke aktivt forholder seg til det. Det kan være at brorparten av disse respondentene på et eller annet vis er regnet som ansatt i særlig uavhengig stilling, hvor FoU-arbeid utgjør en stor andel av arbeidstiden, og oppgaver knyttet til undervisning, veiledning, administrasjon osv. blir tillagt dem *en bloc* uten en tydelig tidsressurs slik som i arbeidsplaner og timeregnskap. Det kan derfor stilles spørsmål ved om arbeidsgiver i tilstrekkelig grad har oversikt over om arbeidstidsbestemmelsene overholdes. Vi må bare anta at det foreligger en slags avtale om å dekke inn en viss andel undervisning, veiledning og FoU i løpet av arbeidstida.

## 2.3 Forskerforbundets holdning til tidsregistrering i UH-sektoren

Spørsmålet om tidsregistrering har vært diskutert i ulike sammenhenger i Forskerforbundet ved flere anledninger etter bortfallet av særavtalen om lønns- og arbeidsvilkår for undervisnings- og forskerstillinger ved universitetene og høyskolene i 2007. Det kom på dagsorden vinteren 2009, etter et pålegg fra Riksrevisjonen om dokumentasjon av arbeidstiden for å kunne utbetale overtidsgodtgjørelse. Da sendte Kunnskapsdepartementet brev til universiteter og høyskoler med følgende tekst:

«Det vises i tillegg til bestemmelsene i HTA § 13 og SPH pkt. 3.2 jf. 7.3.13.I HTA § 13 nr. 1 fastslås det at 'overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart...' [...]

Kravet om kontrollerbarhet følger for øvrig også av kravene til økonomistyring om at utbetalinger skal være dokumenterbare og bare skje innenfor gitte budsjettammer.

Dette innebærer at arbeidsgiver må ha tilfredsstillende og kontrollerbare systemer for tidsregistrering for å dokumentere utbetaling av overtid»

Forskerforbundets hovedstyre fattet i den forbindelse et vedtak om å gå imot innføringen av alminnelig tidsregistrering, begrunnet med at den omfattende registrering av undervisning gjennom undervisningsregnskap/arbeidsplaner og forskning via rapporteringssystemer for forskningspublisering burde være god nok dokumentasjon på utført arbeid. Holdningen da var at eksisterende registreringssystemer, som undervisningsregnskap/arbeidsplaner, skulle være god nok dokumentasjon til å utløse overtidsbetaling. Det har i liten grad skjedd og manglende tidsregistrering og en utbredt praksis med å definere vitenskapelig ansatte som ansatt i særlig uavhengig stilling har vært til hinder både for å få merarbeidet synliggjort, redusert og kompensert.

Vi vet altså at arbeidspresset er høyt. Ifølge vår medlemsundersøkelse er over 90 % helt eller delvis enige i at «det samlede arbeidspresset er for stort til at det lar seg løse innenfor normal arbeidstid». Og vi vet at merarbeidet i liten grad blir kompensert. Bare 8 % er blitt økonomisk kompensert for sitt merarbeid, ifølge vår undersøkelse. Merarbeidet er sjelden pålagt, i lovens forstand. Det oppfattes som «selvvalgt» og settes i sammenheng med en kultur for dedikasjon og konkurranse. Som vist over, henger dette imidlertid også sammen med urealistiske arbeidsplaner og et utilbørlig arbeidspress.

Vi står derfor i en situasjon hvor våre vitenskapelig ansatte medlemmer enten er definert som særlig uavhengige ut fra stillingsgruppen de er ansatt i, og dermed unntatt de vanlige arbeidstids- og kompensasjonsreglene, eller har arbeidsplaner og timeregnskap, som er tilstrekkelig dokumentasjon på at arbeidsplikten er oppfylt, men som ikke oppfyller kravet om «kontrollerbare systemer for tidsregistrering, for å utbetale overtid. Skal vi komme videre i kampen for å dempe arbeidspresset og at våre medlemmer skal kunne få kompensasjon for merarbeidet, må vi derfor igjen vurdere om noen former for tidsregistreringssystemer er formålstjenlige.

### 3. Medlemmenes oppfatninger om arbeidstidsregistrering

Forskerforbundet ønsket på bakgrunn av dette å kartlegge medlemmenes oppfatning om ulike sider av tidsregistrering. I vår forrige [medlemsundersøkelse fra 2009](#) ba vi de vitenskapelig ansatte ta stilling til påstanden: «Jeg støtter innføringen av tidsregistrering i dagens situasjon for å sikre en ryddigere arbeidstid, mer tid til FoU og eventuelt overtidsbetaling». Bare 40 % var enige. Stillingskategorier med størst undervisningsbyrde (lektor-dosent-stigen) var klart mer positive enn de i kombinert stilling, og kvinner i langt større grad enn menn.

Andelen enige steg da de skulle ta stilling til denne påstanden: «Jeg støtter tidsregistrering som et lønnspolitisk virkemiddel og forhandlingskort for å synliggjøre reell arbeidstid». Her var halvparten enige. Men når det gjaldt påstanden «Jeg er bekymret for registreringsrutinene, men om de er fleksible og tilpasset normalt akademisk virke er det OK», så var et stort flertall (69 %) enige, men et enda større flertall (85 %) var enige i «Jeg frykter at tidsregistrering blir et byråkratisk verktøy og ikke til den ansattes fordel».

I forbindelse med den store koronaundersøkelsen blant medlemmene i UH-sektoren høsten 2020, stilte vi på nytt et lite batteri med spørsmål knyttet til deres oppfatning av tidsregistrering. Det overordnede spørsmålet var: Hva passer best med din oppfatning av tidsregistrering? Både de som har tidsregistrering i arbeidet i dag og de som ikke har det, fikk samme spørsmål. Det framkommer noen veldig interessante forskjeller. De som har tidsregistrering er langt mer positive til det, enn de som ikke har det.

Vi forsøkte å identifisere de viktigste fordelene og ulempene i omtalen av tidsregistrering og lot dermed medlemmene få ta stilling til om de var enige i disse, formulert som påstander. Det er et lite utvalg av de vitenskapelig ansatte som registrerer tid (78 respondenter, mot 2 548 som ikke gjør det), så det er noe usikkert hvor representative og valide tallene fra disse er.

### **3.1 Er arbeidstidsregistrering teknisk lett å gjennomføre?**

En av motforestillingene mot tidsregistrering er at det er komplisert å gjennomføre og at arbeidstid og fritid glir over i hverandre og at det derfor er vanskelig å skille hva som er hva. Det er antagelig den friheten til å disponere tiden selv, det å kunne veksle mellom privat anliggende og arbeidsoppgavene, og ikke måtte tenke over hva som er hva, som framstår som forlokkende for de vitenskapelig ansatte.

Det først vi spurte om var derfor om man oppfattet at det som komplisert eller lett å registrere tiden. Respondentene ble spurt om å ta stilling til påstanden at tidsregistrering er teknisk lett å gjennomføre. De som har tidsregistrering, som altså i all hovedsak ikke er vitenskapelig ansatte, er klare på at de synes det er lett å gjennomføre. To av tre er helt enige og 92 % er helt eller delvis enig. En noe større andel kvinner enn menn finner det lett, og merkelig nok, kanskje, finner de eldre det enda lettere enn de yngre. En noe høyere andel av de i vitenskapelig stilling oppfatter det som mer komplisert, men stadig slik at 80 % er enige i at det er lett. Det er neppe fordi de oppfatter de tekniske løsningene for elektronisk tidsregistrering som mer kompliserte, men er antagelig knyttet til at deres arbeidssituasjon og løpende arbeidsoppgaver tidvis gjør det mer komplisert å fastslå når man er på jobb og ikke.

Av de som ikke har tidsregistrering, og dermed i mindre grad har egenerfart kjennskap til det, er det naturlig nok flere som ikke har noen formening om det, men av de som har gjort seg opp en mening, er det om lag halvparten som ikke oppfatter det som teknisk lett å gjennomføre. Her er det ingen kjønnsforskjeller, lite forskjell på vitenskapelige og andre uten tidsregistrering, men også her er de eldre noe mer tilbøyelig til å mene det er lett.

Vi kan altså ut fra dette fastslå at de som har tidsregistrering i all hovedsak mener det er teknisk lett å gjennomføre, med noen flere gråsoner for de vitenskapelig ansatte, men de som ikke har det, i større grad antar at det er komplisert.

## 1. Teknisk lett å gjennomføre

<i>Alle</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	65 %	26 %	6 %	3 %	1 %	1 257
Har ikke tidsregistrering	18 %	20 %	16 %	18 %	27 %	3 350
<b>Totalsum</b>	<b>31 %</b>	<b>22 %</b>	<b>13 %</b>	<b>13 %</b>	<b>20 %</b>	<b>4 607</b>

<i>Alle (minus de uten formening)</i>	Helt /delvis enig	Helt /delvis uenig
Har tidsregistrering	92 %	8 %
Har ikke tidsregistrering	53 %	47 %
<b>Totalsum</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>

<i>VA (ordinære og rekrutteringsstilling)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	45 %	33 %	13 %	7 %	2 %	87
Har ikke tidsregistrering	17 %	20 %	17 %	19 %	28 %	2 976
<b>Totalsum</b>	<b>17 %</b>	<b>20 %</b>	<b>16 %</b>	<b>18 %</b>	<b>28 %</b>	<b>3 063</b>

<i>VA (minus de uten formening)</i>	Enig	Uenig
Har tidsregistrering	80 %	20 %
Har ikke tidsregistrering	51 %	49 %
<b>Totalsum</b>	<b>52 %</b>	<b>48 %</b>

<i>Alle fordelt på kjønn</i>	Enig	Uenig
<b>Kvinne</b>	<b>69 %</b>	<b>31 %</b>
Har tidsregistrering	93 %	7 %
Har ikke tidsregistrering	53 %	47 %
<b>Mann</b>	<b>63 %</b>	<b>37 %</b>
Har tidsregistrering	89 %	11 %
Har ikke tidsregistrering	54 %	46 %
<b>Totalsum</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>

<i>Alle fordelt på alder</i>	Enig	Uenig
<b>Har tidsregistrering</b>	<b>92 %</b>	<b>8 %</b>
Under 40	87 %	13 %
40-49	89 %	11 %
50-59	96 %	4 %
60+	96 %	4 %
<b>Har ikke tidsregistrering</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>
Under 40	52 %	48 %
40-49	51 %	49 %
50-59	55 %	45 %
60+	56 %	44 %



### **3.2 Gir tidsregistrering struktur og kontroll på arbeidstiden?**

En av fordelene med arbeidstidsregistrering som ofte nevnes, er at det gir struktur og kontroll på arbeidstiden. Vi spurte derfor våre medlemmer om de var enig i en slik oppfatning.

De som har tidsregistrering, er i stor grad (84 %) enig i at den bidrar til struktur og kontroll. Kvinner (87 %) mener dette i betydelig høyere grad enn menn (75 %), mens alder ikke betyr noe. De vitenskapelig ansatte er ikke i like stor grad enige; her er det to av tre som oppfatter det slik. Antagelig er det derfor slik at deres arbeidssituasjon og de løpende arbeidsoppgavene knyttet til undervisning og FoU ikke i like stor grad lar seg strukturere eller kontrollere innenfor rammen av tidsregistrering.

Av de som ikke har tidsregistrering og har gjort seg opp en mening, er det også her en lavere andel som er enige, men stadig slik at et knapt flertall (55 %) er av den oppfatning at tidsregistrering vil gi bedre struktur og kontroll på arbeidstiden. Kvinner og de yngre oppgir å være mer enig enn menn og eldre arbeidstakere, men de vitenskapelig ansatte skiller seg ikke ut.

Vi kan altså ut fra dette fastslå at de som har tidsregistrering i all hovedsak mener det bidrar til kontroll og struktur over arbeidstiden, selv om de vitenskapelig ansatte ikke er like samstemte i dette. Blant de som ikke har tidsregistrering, er det også et flertall som er av den oppfatning at det vil gi kontroll og struktur på arbeidstiden, men en større andel er skeptisk. Kvinner er jevnt over mer enig i dette enn menn.

## 2. Gir struktur og kontroll over arbeidstiden

<i>Alle</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	50 %	31 %	10 %	6 %	4 %	1275
Har ikke tidsregistrering	15 %	31 %	18 %	19 %	16 %	3362
<b>Totalsum</b>	<b>25 %</b>	<b>31 %</b>	<b>16 %</b>	<b>16 %</b>	<b>13 %</b>	<b>4637</b>

<i>Alle (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	84 %	16 %
Har ikke tidsregistrering	55 %	45 %
<b>Totalsum</b>	<b>64 %</b>	<b>36 %</b>

<i>VA (ordinære og rekrutteringsstilling)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	24 %	38 %	21 %	13 %	5 %	85
Har ikke tidsregistrering	14 %	31 %	19 %	20 %	17 %	2975
<b>Totalsum</b>	<b>14 %</b>	<b>31 %</b>	<b>19 %</b>	<b>20 %</b>	<b>16 %</b>	<b>3060</b>

<i>VA (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	64 %	36 %
Har ikke tidsregistrering	53 %	47 %
<b>Totalsum</b>	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>

<i>Alle fordelt på kjønn</i>	Enig	Uenig
<b>Kvinne</b>	<b>69 %</b>	<b>31 %</b>
Har tidsregistrering	87 %	13 %
Har ikke tidsregistrering	59 %	41 %
<b>Mann</b>	<b>56 %</b>	<b>44 %</b>
Har tidsregistrering	75 %	25 %
Har ikke tidsregistrering	50 %	50 %
<b>Totalsum</b>	<b>64 %</b>	<b>36 %</b>

<i>Alle fordelt på alder</i>	Enig	Uenig
<b>Har tidsregistrering</b>	<b>84 %</b>	<b>16 %</b>
Under 40	85 %	15 %
40-49	82 %	18 %
50-59	85 %	15 %
60+	84 %	16 %
<b>Har ikke tidsregistrering</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>
Under 40	61 %	39 %
40-49	54 %	46 %
50-59	52 %	48 %
60+	52 %	48 %

### **3.3 Gjør tidsregistrering det lettere å ta fri med god samvittighet?**

En annen og tilliggende fordel som trekkes fram, er at det å registrere arbeidstiden synliggjør og dokumenterer at man har jobbet så mye man skal (og mer til), og at det derfor gjør det enklere å ta fri med god samvittighet, både overfor seg selv og arbeidsgiver. Vi spurte derfor våre medlemmer om de var enig i at tidsregistrering gjør det enklere å ta fri med god samvittighet.

De som har tidsregistrering, er også her i overveldende stor grad (88 %) enig i det. Blant kvinner og eldre arbeidstakere er andelen enige noe større enn blant menn og yngre arbeidstakere. Også her er de vitenskapelig ansatte i mindre grad enige, selv om tre av fire slutter seg til oppfatningen at tidsregistrering gjør det lettere å ta fri med god samvittighet. De mange forpliktelsene til å innfri høye forventninger til undervisning og FoU gnager antagelig på de ansattes samvittighet uansett.

Blant de som ikke har tidsregistrering, er det også her mer varierte svar og noe usikkerhet, men av de som har en oppfatning, mener godt over halvparten (56 %) at tidsregistrering gjør det lettere å ta fri med god samvittighet. Her skiller ikke de vitenskapelig ansatte seg ut, men kvinner i langt større grad enn menn synes å være av en slik oppfatning. Dessuten er tilbøyeligheten til å være enig langt større jo yngre arbeidstakeren er.

En konklusjon er at tidsregistrering i all hovedsak gjør det lettere å ta fri med god samvittighet, og at også de som ikke tidsregistrerer, særlig unge og kvinner, for en stor del antar det.

### 3. Gjør det lettere å ta fri med god samvittighet

<i>Alle</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	57 %	26 %	6 %	6 %	5 %	1 267
Har ikke tidsregistrering	20 %	26 %	15 %	21 %	17 %	3 356
<b>Totalsum</b>	<b>30 %</b>	<b>26 %</b>	<b>13 %</b>	<b>17 %</b>	<b>14 %</b>	<b>4 623</b>

<i>Alle (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	88 %	12 %
Har ikke tidsregistrering	56 %	44 %
<b>Totalsum</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>

<i>VA (ordinære og rekrutteringsstilling)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	31 %	40 %	13 %	12 %	5 %	85
Har ikke tidsregistrering	19 %	26 %	15 %	22 %	18 %	2 975
<b>Totalsum</b>	<b>19 %</b>	<b>26 %</b>	<b>15 %</b>	<b>22 %</b>	<b>17 %</b>	<b>3 060</b>

<i>VA (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	74 %	26 %
Har ikke tidsregistrering	54 %	46 %
<b>Totalsum</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>

<i>Alle fordelt på kjønn</i>	Enig	Uenig
<b>Kvinne</b>	<b>70 %</b>	<b>30 %</b>
Har tidsregistrering	89 %	11 %
Har ikke tidsregistrering	60 %	40 %
<b>Mann</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>
Har tidsregistrering	84 %	16 %
Har ikke tidsregistrering	51 %	49 %
<b>Totalsum</b>	<b>66 %</b>	<b>34 %</b>

<i>Alle fordelt på alder</i>	Enig	Uenig
<b>Har tidsregistrering</b>	<b>88 %</b>	<b>12 %</b>
Under 40	87 %	13 %
40-49	85 %	15 %
50-59	90 %	10 %
60+	91 %	9 %
<b>Har ikke tidsregistrering</b>	<b>56 %</b>	<b>44 %</b>
Under 40	61 %	39 %
40-49	55 %	45 %
50-59	54 %	46 %
60+	52 %	48 %

### 3.4 Gjør tidsregistrering det mulig å få utbetalt overtid?

Som fagforening er det viktig for oss at merarbeid blir kompensert og at de ansatte kan få utbetalt overtid. For å skulle få utbetalt overtid må, som vi har sett, arbeidet være pålagt og det må være dokumentert at det kommer som tillegg til den ordinære arbeidsplikten. Vi er kjent med at også detaljerte arbeidsplaner og annen form for registrering av arbeidsoppgavene har fungert som grunnlag for utbetaling av overtid ved enkelte tilfelle, men det er vanlig å oppfatte at det kun er gjennom registrering av arbeidstiden at man kan få tilfredsstillende kontrollert at arbeidsplikten er utført og normalarbeidsdagen er avsluttet. Derfor har man sett tidsregistrering som en forutsetning for overtidsbetaling. Vi spurte derfor våre medlemmer om de oppfattet at tidsregistrering gjør det mulig å få utbetalt overtid.

Her er det ganske stor spredning på svarene, men blant de som har tidsregistrering, deler respondentene seg på midten og om lag halvparten er enige og halvparten er uenige i påstanden. Det er imidlertid en stor andel som erklærer seg helt uenig. Det er også hele 23 % som ikke har noen formening om det, formodentlig fordi de enten ikke har noen tradisjon for å benytte pålagt overtid i stillingen, eller fordi de ikke vet om dette er knyttet til tidsregistreringen eller ikke. Her er det ingen kjønns- eller aldersmessige forskjeller, men blant de vitenskapelig ansatte er det bare 39 % som oppfatter at tidsregistrering gjør det lettere å få utbetalt overtid.

Blant de som ikke har tidsregistrering, er det et klart mindretall (38 %) som mener tidsregistrering vil gjøre det lettere å få betalt overtid. Her er det ingen merkbare forskjeller på kjønn, alder eller stillingskategori.

Spørsmålet slik det er formulert avdekker ikke godt sammenhengen mellom overtidsgodtgjørelse og tidsregistrering. Mange er kanskje ikke oppmerksom på om det er en sammenheng eller ikke, og institusjonene kan være så restriktive at de uansett gjør det de kan for å unngå overtidsgodtgjørelse. Bortimot halvparten av de som har tidsregistrering opplever at det gjør det lettere å få utbetalt overtid. Blant de vitenskapelig ansatte er det 25 % som ikke har noen formening, nesten 30 % som er enig, men nesten halvparten har ikke tro på at tidsregistrering gjør det lettere å få utbetalt overtid. Flertallet av de vitenskapelig ansatte er altså av den oppfatning at tidsregistrering ikke vil gjøre det lettere å få overtidsbetalt. Det er naturlig at det vil påvirke deres syn på nytten av å registrere arbeidstiden.

#### 4. Gjør det mulig å få utbetalt overtid

<i>Alle</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	22 %	15 %	11 %	29 %	23 %	1 257
Har ikke tidsregistrering	14 %	15 %	8 %	38 %	25 %	3 350
<b>Totalsum</b>	<b>16 %</b>	<b>15 %</b>	<b>9 %</b>	<b>36 %</b>	<b>24 %</b>	<b>4 607</b>

<i>Alle (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	48 %	52 %
Har ikke tidsregistrering	38 %	62 %
<b>Totalsum</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>

<i>VA (ordinære og rekrutteringsstilling)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	22 %	11 %	14 %	38 %	15 %	87
Har ikke tidsregistrering	13 %	15 %	8 %	39 %	25 %	2 976
<b>Totalsum</b>	<b>14 %</b>	<b>15 %</b>	<b>8 %</b>	<b>39 %</b>	<b>25 %</b>	<b>3 063</b>

<i>VA (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	39 %	61 %
Har ikke tidsregistrering	38 %	62 %
<b>Totalsum</b>	<b>38 %</b>	<b>62 %</b>

<i>Alle fordelt på kjønn</i>	Enig	Uenig
<b>Kvinne</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>
Har tidsregistrering	47 %	53 %
Har ikke tidsregistrering	38 %	62 %
<b>Mann</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>
Har tidsregistrering	50 %	50 %
Har ikke tidsregistrering	38 %	62 %
<b>Totalsum</b>	<b>41 %</b>	<b>59 %</b>

<i>Alle fordelt på alder</i>	Enig	Uenig
<b>Har tidsregistrering</b>	<b>48 %</b>	<b>52 %</b>
Under 40	42 %	58 %
40-49	47 %	53 %
50-59	51 %	49 %
60+	47 %	53 %
<b>Har ikke tidsregistrering</b>	<b>38 %</b>	<b>62 %</b>
Under 40	37 %	63 %
40-49	37 %	63 %
50-59	40 %	60 %
60+	38 %	62 %

### 3.5 Gir tidsregistrering følelse av mistillit og å bli kontrollert?

En av de klare motforestillingene mot tidsregistrering er at det blir et redskap for arbeidsgiver til å føre kontroll. Tankene går til fabrikkarbeideren med stimplingsur i døra og tidsregistrering blir et symbol på standardisering av arbeidet og arbeidsgivers ønske om å kontrollere arbeidet. Vi spurte derfor medlemmene om de oppfattet at tidsregistrering gir en følelse av mistillit og det å bli kontrollert.

Av de som har tidsregistrering er nesten ingen helt enig i den påstanden; tar vi med de som er delvis enige, er det 16 %, mens hele 84 % altså ikke oppfatter det slik. Kvinner og eldre arbeidstakere er mer uenige enn menn og yngre arbeidstakere. Blant de vitenskapelig ansatte er andelen som er enig i påstanden høyere (30 %) enn for alle samlet, men det er altså stadig slik at 70 % av VA som har tidsregistrering ikke mener det gir følelse av mistillit og uønsket kontroll.

De som ikke har tidsregistrering, deler seg i to like store grupper, hvor halvparten er enige, mens den andre halvparten er uenige i at tidsregistrering gir en følelse av mistillit og det å bli kontrollert. Menn er klart mer skeptiske enn kvinner og tilbøyeligheten til å være enig stiger også med alder og dersom man har en vitenskapelig stilling.

Vi kan konkludere med at de som har tidsregistrering i liten grad opplever at det medfører mistillit eller følelsen av å bli kontrollert, men at halvparten av dem som ikke har det, frykter at det vil føles slik.

## 5. Gir følelse av mistillit og å bli kontrollert

<i>Alle</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	3 %	12 %	19 %	61 %	5 %	1 261
Har ikke tidsregistrering	19 %	23 %	16 %	26 %	16 %	3 370
<b>Totalsum</b>	<b>15 %</b>	<b>20 %</b>	<b>17 %</b>	<b>35 %</b>	<b>13 %</b>	<b>4 631</b>

<i>Alle (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	16 %	84 %
Har ikke tidsregistrering	50 %	50 %
<b>Totalsum</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>

<i>VA (ordinære og rekrutteringsstilling)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	4 %	25 %	19 %	47 %	6 %	85
Har ikke tidsregistrering	20 %	24 %	16 %	24 %	16 %	2 983
<b>Totalsum</b>	<b>19 %</b>	<b>24 %</b>	<b>16 %</b>	<b>25 %</b>	<b>16 %</b>	<b>3 068</b>

<i>VA (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	30 %	70 %
Har ikke tidsregistrering	52 %	48 %
<b>Totalsum</b>	<b>51 %</b>	<b>49 %</b>

<i>Alle fordelt på kjønn</i>	Enig	Uenig
<b>Kvinne</b>	<b>35 %</b>	<b>65 %</b>
Har tidsregistrering	15 %	85 %
Har ikke tidsregistrering	46 %	54 %
<b>Mann</b>	<b>48 %</b>	<b>52 %</b>
Har tidsregistrering	20 %	80 %
Har ikke tidsregistrering	56 %	44 %
<b>Totalsum</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>

<i>Alle fordelt på alder</i>	Enig	Uenig
<b>Har tidsregistrering</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>
Under 40	21 %	79 %
40-49	18 %	82 %
50-59	13 %	87 %
60+	11 %	89 %
<b>Har ikke tidsregistrering</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
Under 40	48 %	52 %
40-49	50 %	50 %
50-59	51 %	49 %
60+	53 %	47 %



### 3.6 Fører tidsregistrering til uønsket innskrenking på når og hvor mye man kan arbeide?

En viktig innvending mot tidsregistrering, som sikkert henger litt sammen med det forrige spørsmålet, er at det kan avdekke at arbeidstakerne i perioder jobber mer enn arbeidsmiljølovens maksgrenser og som kan oppfattes i strid med helligdags- og hviletidsbestemmelsene. Dermed frykter mange at tidsregistrering kan føre til at arbeidsgiver kommer med pålegg om begrensninger på arbeidstiden. Vi ba derfor våre medlemmer ta stilling til en påstand om at tidsregistrering fører til «uønsket innskrenking på når og hvor mye jeg kan arbeide».

Av de som har tidsregistrering og dermed i stor grad må antas å ha direkte erfaring med denne problematikken, er nesten ingen som er helt enig i en slik påstand, mens et stort flertall er helt uenige. Samlet er det 83 % av de som har tatt stilling til påstanden, som er helt eller delvis uenig. Kvinner og eldre arbeidstakere er minst enige. Også her er det flere vitenskapelig ansatte (30 %) som opplever en slik innskrenking.

Av de som ikke har tidsregistrering og dermed i liten grad har erfaring med hvordan arbeidsgiver håndterer denne problematikken, er det langt flere som tror tidsregistrering kan føre til uønsket innskrenking på når og hvor mye de kan arbeide. Av de som tar stilling, er det 46 % som sier seg enig i en slik påstand, mens 54 % ikke oppfatter det slik. Kvinner er klart mindre skeptiske enn menn, og vitenskapelig ansatte er mer tilbøyelig enn andre til å frykte innskrenkninger.

De som faktisk har tidsregistrering oppfatter i langt mindre grad at det at de registrerer arbeidstiden fører til negativ innskrenking av når og hvor mye de kan arbeide, enn dem som ikke har det, og som i større grad må basere seg på antagelser og informasjon fra andre. Likevel må vi her legge litt mer vekt på at det for gruppa vitenskapelig ansatte framstår som et større problem enn for andre. Det er også grunn til å tro at de av våre medlemmer som i særlig grad jobber mye og til uvanlige tider på døgnet, nettopp er vitenskapelig ansatte som ikke tidsregistrerer i dag. De vil dermed kanskje med rette anta at arbeidsgiver vil ha en oppfatning om arbeidstiden, dersom de hadde slik en oversikt.

## 6. Fører til uønsket innskrenking på når og hvor mye jeg kan arbeide

<i>Alle</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	3 %	12 %	20 %	58 %	7 %	1 256
Har ikke tidsregistrering	17 %	19 %	14 %	28 %	21 %	3 379
<b>Totalsum</b>	<b>14 %</b>	<b>17 %</b>	<b>16 %</b>	<b>36 %</b>	<b>17 %</b>	<b>4 635</b>

<i>Alle (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	17 %	83 %
Har ikke tidsregistrering	46 %	54 %
<b>Totalsum</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>

<i>VA (ordinære og rekrutteringsstilling)</i>	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ingen formening	N
Har tidsregistrering	8 %	19 %	21 %	43 %	8 %	84
Har ikke tidsregistrering	18 %	19 %	14 %	27 %	21 %	2 995
<b>Totalsum</b>	<b>18 %</b>	<b>19 %</b>	<b>14 %</b>	<b>27 %</b>	<b>21 %</b>	<b>3 079</b>

<i>VA (minus de uten formening)</i>	Helt / delvis enig	Helt / delvis uenig
Har tidsregistrering	30 %	70 %
Har ikke tidsregistrering	48 %	52 %
<b>Totalsum</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>

<i>Alle fordelt på kjønn</i>	Enig	Uenig
<b>Kvinne</b>	<b>33 %</b>	<b>67 %</b>
Har tidsregistrering	15 %	85 %
Har ikke tidsregistrering	42 %	58 %
<b>Mann</b>	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>
Har tidsregistrering	19 %	81 %
Har ikke tidsregistrering	51 %	49 %
<b>Totalsum</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>

<i>Alle fordelt på alder</i>	Enig	Uenig
<b>Har tidsregistrering</b>	<b>17 %</b>	<b>83 %</b>
Under 40	19 %	81 %
40-49	20 %	80 %
50-59	13 %	87 %
60+	13 %	87 %
<b>Har ikke tidsregistrering</b>	<b>46 %</b>	<b>54 %</b>
Under 40	46 %	54 %
40-49	45 %	55 %
50-59	45 %	55 %
60+	51 %	49 %

## 4. Åpne kommentarer

Flere av medlemmene kommer innom problematikken tidsregistrering i sine åpne kommentarer. Et par var innom at det var litt vanskelig å vite hva vi mente med og ville med spørsmålene. Eks. denne kommentaren:

*«Føler at spørsmålet om tidsregistrering ikke var tydelig på om det var en ordning innført av arbeidsgiver eller om spørsmålet tenkte på tidsregistrering som mulig ordning.»*

Vi skal derfor ikke underslå at folk kan ha tenkt på litt ulike ting og systemer når de har svart. Medlemmene er i det hele godt spredd i sin oppfatning av om det å registrere arbeidstiden er et gode. Noen mener det vil kunne ha en positiv effekt:

*«På den annen side ville et ærlig, realistisk og lettbrukt timeregistreringssystem kunne bidra til en sunnere kultur for arbeidstid i forskning.»*

Eller de er ganske kategoriske på at endring må til:

*«FF må gå inn for digital arbeidstidsregistrering i SAP som vanlige arbeidstagere har. Gi ikke de late boomerne mulighet om å rope på overvåkning, de er snart borte fra arbeidslivet»*

Andre er avvisende og skeptiske:

*“Please don’t try to even think about time recording, it will simply give management a tool to control researchers. The freedom to decide my own time schedule is one of the most important things for me as a researcher. For example, I worked more in spring, but I simply compensated after I was done teaching.”*

Så er det noen som har tidsregistrering og deler erfaringen med det. Én positiv:

*«Jeg er både økonomisk kompensert og med avspasering for overtid/merarbeid våren 2020. En oppside med arbeidstidsregistrering også for ledere!»*

Mens andre har opplevd negative konsekvenser og innskrenkninger som følge av å ha gått over til tidsregistrering:

*«Jeg gikk fra en UFF-stilling til teknisk administrativ stilling i løpet av koronaepidemiens oppblomstring, og var i permisjon mellom disse stillingene. Overgangen fra ekstra fri stilling, til å måtte innskrenke hvor mye/når jeg arbeider pga tidsregistrering er svært irriterende. Jeg kan bare jobbe 06-21 i hverdager, og får ikke lov til å jobbe i helgene (når jeg ofte har bedre tid). Dette passer svært dårlig med familiens samliv og belaster oss ekstra i koronatiden.»*

Flere oppfatter at det tidsregistreringssystemet de har eller kjenner, har begrensinger med negative konsekvenser:

*«Jeg har opplevd påtvungen arbeidstidsregistrering ved UiO på grunn av et ERC-prosjekt. Dette var ikke påkrevd fra ERCs side, og ble gjennomført på en særdeles lite effektiv måte. Slikt kan gjøres fornuftig, men jeg har ingen forhåpninger.»*

*«Systemet med tidsregistreringen er unødig begrenset i forhold til de reelle tidspunkt. Burde ikke vært begrensning på at man kan føre timer korrekt.»*

Flere har også oppfatninger om at det vitenskapelig arbeidet ikke er tilpasset tidsregistrering og er negative:

«Tidsregistrerings-spørsmålet er vanskelig å svare til: undervisning er oppgave-basert; forskning er resultat-basert. Det er en konvertering til for å gjøre dem "tidsbasert", men oversettelse er uten hensyn til realiteten. For eks, et kurs som i 2016 var verdt 450 timer på arbeidsplanen nå belønnes 310 timer, uten at kursbeskrivelsen eller antall studiepoeng ble endret.»

«Jeg ønsker ikke å ha tidsregistrering. Jeg er ganske fornøyd med timeregnskapssystemet som vi har for undervisning ved PSI, UiO - dvs at man sjablongmessig får "tildelt" timer til å fylle sin del av pliktarbeidet. Instituttet er stort sett flinke til å kompensere for det meste av ekstraarbeid/administrasjon. Kanskje skulle det vært en liten ekstra koronapott for ekstraarbeid, kurs og lignende som har vært nødvendig i forbindelse med corona. Jeg brukte mer tid på undervisningen pga div tiltak og særlig digitalisering, dette førte til at jeg dels brukte noe mer timer enn jeg får på timeregnskapet, og dels at jeg måtte slurve litt i forberedelsene for å få døgnet til å strekke til. Tidsregistrering for forskning ville vært FULLT OG HELT BORTKASTET og IRRITERENDE for min del - jeg brenner for det jeg holder på med, og bruker all tilgjengelig tid etter at små barn og familie har fått sitt.»

«Da er det ganske meningsløst å fokusere på de formelle aspektene av tidsregistrering. Ja, fra en visst avstand er "alt på plass", men det betyr ikke at arbeidstiden er under kontroll.»

«Jeg er svært positiv til private tidsskjemaer, men ikke til at institusjonen skulle ha "stempling". Jeg opplever at vi og vår tid ikke er godt nok beskyttet. På universitetet blander arbeidstiden og fritiden seg i stor grad. I løpet av koronatiden har disse to blandet seg i enda større grad enn før, og i vårsemesteret hadde jeg nesten ikke noen»

En respondent, som har erfaring med tidsregistrering av forskning i instituttsektoren, mener UH-sektoren kan lære noe derfra:

«Vedr. arbeidstidsføring: Jeg kom fra instituttsektoren der vi hadde veldig gode systemer for arbeidstidsregistrering. Selv om jeg ikke trenger å føre timer i nåværende stilling, mener jeg vi mangler gode (!) systemer for arbeidstidsregistrering, særlig når det gjelder prosjekter. Her hadde UH-sektoren hatt mye å lære av instituttsektoren!»

Til slutt tar vi med noen stemmer som beklager seg over manglende mulighet til å registrere merarbeidet sitt og få en eller annen form for kompensasjon:

«Som faglærer må man bruke altfor mye tid på å lære seg stadig nye digitale løsninger og plattformer, og som en følge av det blir det bare mindre og mindre tid til fag og forberedelser. Eventuelt (som i mitt tilfelle) fører det til at man må sitte kvelder og helger for å henge med, uten mulighet til å synliggjøre overtid da vi ikke har tidsregistrering.»

«Dessverre har universitetet ingen digitaltidsregistreringssystem for de ansatte som jobber i turnus. All min overtid (inkl. feriedager) bare forsvinner / blir ikke kompensert i disse dagene.»

«Ang tidsregistrering; Som vitenskapelig ansatt jobber jeg MYE mer enn det jeg skal, ca 65 timers uke i snitt - universitetet tør ikke la oss skrive timer, da det vil bli for mye overtidsbetaling.»



**Forskerforbundet**  
Postboks 1025 Sentrum  
0104 Oslo  
Telefon 21 02 34 00  
post@forskerforbundet.no  
www.forskerforbundet.no