



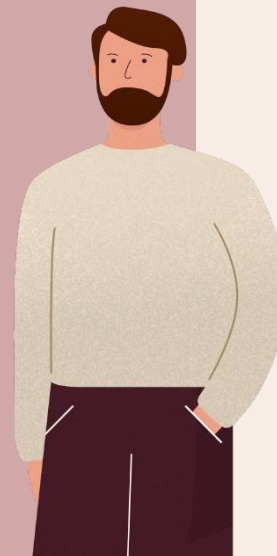
# Arbeidstid

OsloMet

1. November 2023

Anders Hellestveit

- **Arbeidstid:**
  - Overtid
  - Fleksitid
  - UH-sektoren – unntak for akademisk ansatte



**Still gjerne spørsmål!**



## Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Kapittel 1. Innledende bestemmelser (§§ 1-1 - 1-9)

Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter (§§ 2-1 - 2-5)

Kapittel 2 A. Varsling (§§ 2 A-1 - 2 A-8)

Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet (§§ 3-1 - 3-6)

Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet (§§ 4-1 - 4-6)

Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv. (§§ 5-1 - 5-5)

Kapittel 6. Verneombud (§§ 6-1 - 6-5)

Kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg (§§ 7-1 - 7-4)

Kapittel 8. Informasjon og drøfting (§§ 8-1 - 8-4)

Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten (§§ 9-1 - 9-6)

Kapittel 10. Arbeidstid (§§ 10-1 - 10-13)

Kapittel 11. Arbeid av barn og ungdom (§§ 11-1 - 11-5)

Kapittel 12. Rett til permisjon (§§ 12-1 - 12-16)

Kapittel 13. Vern mot diskriminering (§§ 13-1 - 13-10)

Kapittel 14. Ansettelse mv. (§§ 14-1 - 14-20)

Kapittel 14 A. Konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold (§§ 14 A-1 - 14 A-6)

Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold (§§ 15-1 - 15-17)

Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse (§§ 16-1 - 16-7)

Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold (§§ 17-1 - 17-7)

Kapittel 18. Tilsynet med loven (§§ 18-1 - 18-11)

Kapittel 19. Straff (§§ 19-1 - 19-7)



# Arbeidsmiljøloven: grunnlaget for mye

- Mye i AML er vernetjenesten og AMU sine ansvarsområder
- Mye i AML er også regulert og forsterket gjennom lov og avtaleverk (HA og HTA) som er spesifikt for staten
- Arbeidsmiljøloven gir mange rettigheter og beskyttelser



# Arbeidsmiljøloven setter høye krav

- § 1-1.Lovens formål er:
  - a. å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
  - b. å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet,
  - c. å legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten,
  - d. å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
  - e. å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
  - f. å bidra til et inkluderende arbeidsliv.



# Former for medbestemmelse – lov og avtale

- **Medbestemmelse**
    - Hovedavtalen i Staten
  - **Lønn**
    - Hovedtariffavtalen i Staten, Tjenestetvistloven
  - **Rekruttering/oppsigelse**
    - Lov om statens ansatte
  - **Arbeidsmiljø**
    - Arbeidsmiljøloven
- **Arbeidsgivers styringsrett:**
  - «rett til å lede, organisere, fordele og kontrollere arbeidet, og til å inngå og oppheve arbeidsavtaler»?
  - «den restkompetanse som er igjen når lov og avtaleverk har blitt gjort gjeldende»!



# Arbeidstid

# Hvorfor er arbeidstid viktig?

- Helse og sikkerhet
- Samfunn
- En verdi i likningen (arbeidstid = lønn)



# Helse og sikkerhet

- Forskningen viser at nattarbeid er farlig
- Forskningen viser også at lange arbeidsperioder er farlig
- Mulighetene for sosial liv er viktig, men peker ikke alltid i samme retning som «sunn» arbeidstid
- Forskning viser at ansattes påvirkningsmuligheter på egen arbeidshverdag og –tid reduserer opplevd ulempe



# Arbeidstid: Lengde og plassering

- Normalarbeidsdagen (7,5 timer, plassert mellom 07 og 17) er et viktig utgangspunkt
- Normgivende utgangspunkt for den enkeltes arbeidstid
- Normgivende utgangspunkt for kompensasjon for ulempe (lengde og plassering)
- Påvirker utformingen av tjenester (åpningstider osv.)

# Kompensasjon: Tid og penger

- Helsa peker i retning av kompensasjon i form av tid
- Verdsetting (der det bør kompenseres ut over time for time) og situasjoner der de ansatte har problemer med å avvikle tidskompensasjon taler for økonomisk kompensasjon

# Arbeidsmiljøloven

- **Formål om å verne arbeidstakerne (AML § 1-1 a):**
  - (...) sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (...)
- **Kap. 10 (og 11) gjelder arbeidstid**
- **AML § 10-2 a):**
  - Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.
- **Oppbyggingen: Loven setter standarder. Så åpnes det for å avtale avvik. Jo større avvik, jo høyere nivå må avtalene inngås på**

# Definisjon av arbeidstid, aml. § 10-1

- Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.  
Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver.
- Reisetid
- Beredskapsvakt
- Annen definisjon f eks for sjøfolk



# HMS, aml. § 10-2

- Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn
- Verneombudenes bestemmelse
- Gjelder også for særlig uavhengig stilling

# Arbeidsplan, aml. 10-3

- Man skal få vite når man skal jobbe og når man skal ha fri, seinest 14 dager før en arbeidsplan settes i verk
- Arbeidsplanen skal drøftes, men NB! § 10-5 om gjennomsnittsberegning

# Alminnelig arbeidstid aml. § 10-4

- *Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager (§ 10-5 nr. 1)*
- Tariffavtalene har ukentlig arbeidstid som 37,5 (fra 1986)

# Det finnes rom for å avtale avvik fra AML

- Alminnelig arbeidstid: 40 t i AML, 37,5 i HTA
- Turnus: 35,5 t
- «Forskjøvet arbeidstid» gir avtalerett
- Beredskapsvakt: 1/7 i AML, 1/5 i HTA
- Særavtale om fleksibel arbeidstid
- ...





# Overtid, aml. § 10-6

- Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det
- Varer arbeidet ut over lovens grense for alminnelig arbeidstid regnes det overskytende som OT
- Før OT skal AG, hvis mulig, drøfte nødvendigheten med TV
- OT må ikke overstige 10 t/7 d, 25 t/4 u, 200 t/52 u
- AG + TV i tariffbundet virksomhet kan avtale OT inntil 20 t/7 d, men ikke ut over 50 t/4 u. OT må ikke overstige 300 t/52 u
- Atil kan tillate OT inntil 25 t/7 d og 200 t/26 u. Drøftingsreferat skal vedlegges. Fremmer virksomheten søknad om overtid, skal årsaken til at saken ikke er løst ved avtale med TV oppgis. Atil skal legge særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

# Overtid, aml. § 10-6

- OT utover 4. ledd kan bare pålegges AT som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det
- Samlet arbeidstid må ikke overstige 13 t/24 t eller 48 t/7 d. 48 t/7 d kan gjennomsnittsberegnes over 8 u, men samlet arbeidstid må ikke overstige 69 t i noen uke
- AG og TV i tariffbundet virksomhet kan avtale unntak fra 13 t, men samlet tid må ikke overstige 16 t/24 t. AT skal i så fall sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern
- AT har rett til å bli fritatt fra OT når hen av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. AG plikter å fritta AT som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre
- For OT skal det betales et tillegg på minst 40 % av ATs timelønn
- AG og AT kan avtale at OT helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri

# Fleksitid

- **Statens Personalhåndbok 9.15.1 Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten**
- I. Vilkår for innføring av fleksibel arbeidstid
- Innføring av fleksibel arbeidstid i staten er betinget av at følgende vilkår blir oppfylt:
  - 1. Den enkelte virksomhets **tilgjengelighet for brukerne** må fortsatt være like god som før innføringen.
  - 2. Ordningen må gjelde **alle arbeidstakere i virksomheten**, driftsenheten eller deler av driftsenhet. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av **tjenstlige grunner** ikke kan komme inn under ordningen. Etter forutgående **drøftelser med tillitsvalgte** fastsetter arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som av tjenstlige grunner må unntas.
  - 3. En delvis sykmeldt arbeidstaker kan – med arbeidsgivers og legens samtykke – opparbeide fleksitid.
  - 4. En arbeidstaker med delvis uførepensjon omfattes av fleksitidsreglene i samme grad som deltidsansatte.
  - 5. Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt **kontroll med arbeidstiden**. Kontrollordningen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med de tillitsvalgte.



# Særavtalen om skillet mellom OT og fleks

## 5. Overtidsarbeid

Dersom en arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette **overtidsarbeid** etter fellesbestemmelsene § 13.

Arbeidstaker **kan ikke pålegges å arbeide fleksitid** utover ordinær arbeidstid.

Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksitidsregnskapet, skal holdes **adskilt**.

Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, jf. fellesbestemmelsene § 13 nr. 3, i stedet skal overføres til fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

- Merknad: Fleksitid og overtid er **to separate regnskap**. Overtid skal være pålagt, mens fleksitid er det **opp til den enkelte å bestemme** innen de rammer som finnes i avtalen. Derfor er det slik at en som normalt har arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 15.45, men en dag kommer kl. 09.00 og blir pålagt overtid av arbeidsgiver den dagen, skal ha overtidskompensasjon fra kl. 15.45. Timen mellom kl. 08.00 og 09.00 skal gå til fradrag i fleksitidsregnskapet.



# Fleksibelt for hvem?

- **Fleksitidsavtalen er en rettighet, ikke en plikt. Den er til for VÅR fleksibilitet, ikke for arbeidsgiver. Den gir ingen økt arbeidsmengde eller effektivitet om det ikke er fordi det passer oss.**
- **Prioritering av arbeidsoppgaver og forholdsmessighet mellom tid og oppgavemengde er et arbeidsgiveransvar. Som ansatte har vi ansvar for å gi beskjed om hva som lar seg gjøre innen de oppsatte frister.**
- **Når er overtid «pålagt»? Stort sett alle våre oppgaver som arbeidstakere er pålagt oss av arbeidsgiver. Hva kreves av forhåndsgodkjenning? Ønsker arbeidsgiver å bli ringt hver fredag ettermiddag for å ta stilling til om de må innvilge overtid eller utsette fristen?**





Noen ganger må vi bruke det vanskelige ordet:

**NEI**



Om sjefen spør om vi ikke bare kan ta det på fleksitid.

Eller sier at budsjettet for overtid er brukt opp.

Eller på andre måter forsøker å utnytte vår lojalitet til faget, samfunnoppdraget eller kollegaene våre.

# Særskilt for UH-sektoren

- «Arbeidsmiljøloven kap. 10 om arbeidstid gjelder bl.a. ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling innen virksomheten, jf. aml. § 10-12. Arbeidstakere i slike stillinger har dermed som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring».
- Men dette gjelder likevel: «Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn».

- Vitenskapelig ansatte jobber ifølge NIFU i gjennomsnitt ca. 46 timer i uka. Førstestillinger: 48 timer.
- Vitenskapelig ansatte registrerer i svært liten grad reell arbeidstid.
- Forskning
- Undervisning
- Administrasjon
- Veiledning
- Sensur
- Andre oppgaver
  - Formidling
  - Fagfellevurdering
  - Redaksjonelt arbeid
  - ...



# NTL sitt prinsipp og handlingsprogram:

NTL mener arbeidstid for vitenskapelige ansatte også bør omfattes av kollektive arbeidstidsbestemmelser.







# Lønnsforhandlinger



# PRINSIPP- OG HANDLINGSPROGRAM 2023-2026



- Alle skal ha en lønn de kan leve av, og alle skal sikres **lønnsvekst over tid**. NTL mener at utgangspunktet for avlønning først og fremst skal være **arbeidsoppgaver og ansvar**. Ansiennitet skal vektlegges(...).
- Lønnstilleggene må fordeles slik at **forskjellene fra høyest til lavest blir redusert**. NTL vil arbeide for lik lønn for likt og likeverdig arbeid og for utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette sikres best ved at lønnsdannelsen skjer **sentralt med størst mulig generelle kronetillegg**. NTL krever sentrale oppgjør som sikrer reallønnsvekst over tid.
- Tariffsystemene er først og fremst en **fordeling** av verdiskapningen, ikke et **belønningssystem** for enkeltindivider.

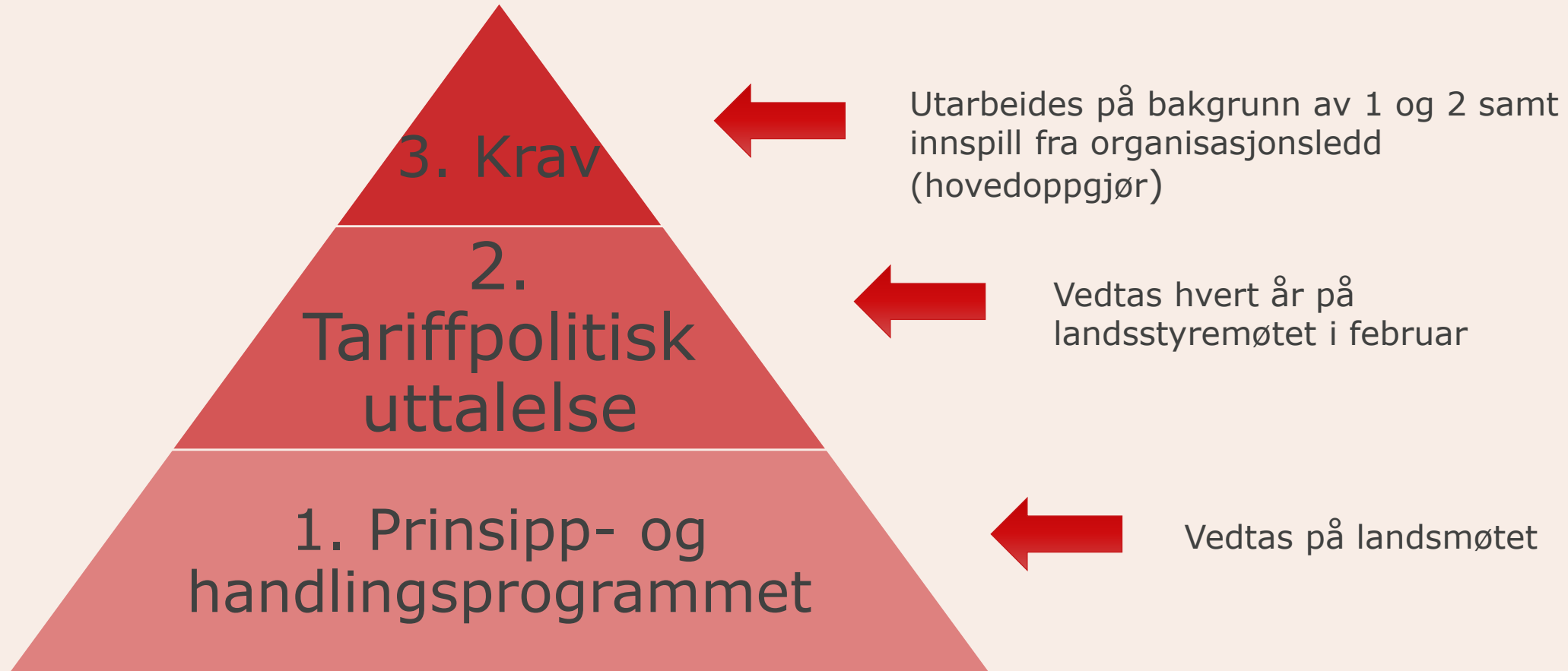
# Hva er de andres lønnspolitikk?

- Akademikerne skal (...) arbeide for en differensiert, desentralisert og markedsrelatert lønnsdannelse, som i størst mulig grad skal være basert på lokale forhandlinger i virksomhetene. Der lønnsdannelsen for en del må skje ved sentrale kollektive forhandlinger, skal Akademikerne arbeide for at lønn differensieres på grunnlag av virksomhetenes behov for å rekruttere og beholde akademisk arbeidskraft

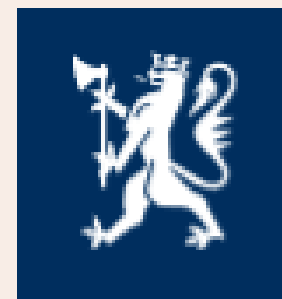
- Unio: Rentehevingene treffer utdanningsgruppene ekstra hardt, ettersom de fleste har studielån. Det er derfor nødvendig at oppgjøret i år sikrer klar kjøpekraftforbedring for utdanningsgruppene (...) Utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere i staten.



# NTL i tariffoppgjøret i staten



# Gangen i tariffoppgjøret i staten for NTL





# Lønnsstiger

Kort

År 1	År 2	År 3	År 4	År 5	År 6	År 7	År 8	År 9	År 10
1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %

Lang

År 1	År 2	År 3	År 4	År 5	År 6	År 7	År 8
1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %	1,1 %
År 9	År 10	År 11	År 12	År 13	År 14	År 15	År 16
1,1 %	1,1 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %

Stipendiat

År 1	År 2	År 3
3,0 %	3,0 %	3,0 %

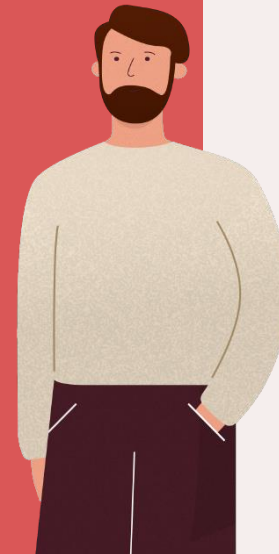


30



# 2024

**Kampen står om lønnsmassen – men også prinsippene for varige kollektive elementer!**



Takk for meg!

