

## Arbeidstid

**Med arbeidstid menes den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.**

Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven og gjennom våre tariffavtaler.

Sentralavtalens regler om arbeidstid finner vi i kapittel 2. Bestemmelsene i denne tariffavtalen gjelder i utgangspunktet for alle medarbeidere som faller inn under omfangsbestemmelse, SA § 1. De som faller utenfor er alle med tittel banksjef eller direktør forutsatt at de har personalansvar, eller andre på tilsvarende nivå som regnes som arbeidsgivers representanter. Hvem dette konkret er skal fastsettes i den enkelte bedriftsavtale.

Ansatte som i utgangspunktet omfattes av Sentralavtalen, men som har ledende eller særlig uavhengig stilling - jfr. aml. § 10-12 (1) og (2) - faller utenfor Sentralavtalens felleserklæring vedrørende arbeidstid og §§ 3, 5 og 11. For øvrig gjelder Sentralavtalen for disse.

I tillegg til Sentralavtalens regler om arbeidstid inneholder den enkelte bedriftsavtale bestemmelser om bedriftens arbeidstidsordning. Etter Hovedavtalens § 7 nr. 4 skal partene lokalt fremforhandle bedriftens arbeidstidssystem. Det man forhandler frem lokalt skal avspeile felleserklæringen som står i Sentralavtalens innledning til kapittel 2. Den går i korthet ut på at man skal balansere bedriftens og arbeidstakers interesser når arbeidstiden fastsettes.

**Den ordinære ukentlige arbeidstiden** skal ikke overstige 37 ½ time netto pr. uke. Netto arbeidstid innebærer at spisepausen holdes utenfor. En vanlig spisepause utgjør ½ time pr. dag. Det innebærer at tilstedeværelsestiden vanligvis er 40 timer i uka.

Når spisepausen holdes utenfor arbeidstiden betyr det at spisepausen er å betrakte som fritid; altså at man i denne tiden ikke står til arbeidsgivers disposisjon og at man, f.eks. fritt kan forlate arbeidsplassen. Dersom det av bemanningsmessige eller andre forhold likevel er slik at arbeidstakeren må stå til arbeidsgivers disposisjon skal spisetiden regnes inne i den daglige arbeidstid. Dette er typisk situasjonen på små filialer med lav bemanning. I slike tilfeller blir arbeidstid og tilstedeværelsestid identisk og den skal da være 37 ½ time i uka.

Ledelsen og de tillitsvalgte kan avtale og gjennomsnittsberegne den ukentlige arbeidstiden. Det innebærer at man kan jobbe lenger i en periode for å jobbe kortere i påfølgende periode. Nærmere regler om dette finner vi aml § 10-5.

**Arbeidstid og ansatte med særskilt behov.** Både Sentralavtalen og arbeidsmiljøloven har arbeidstidsbestemmelser for arbeidstakere med særskilt behov. Som et seniortiltak gir SA § 3 nr. 2 heltidsansatte over 64 år rett til 1 time kortere daglig arbeidstid med full lønnskompensasjon, ½ time i perioden med sommertid. Etter aml. § 10-2 har arbeidstakere rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Arbeidstakere som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det har rett til å få redusert arbeidstiden dersom dette kan gjøres uten vesentlig ulempe for virksomheten. 62-års regelen korresponderer med uttak av AFP og endringene i folketrygdloven. Og hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevnen skal arbeidsgiver, på visse vilkår, iverksette nødvendige tiltak for at

arbeidstakeren skal kunne fortsette i sitt vanlige arbeid, herunder tilrettelegging av arbeidstiden. Merk at det ikke er lønnskompensasjon ved redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

### **Kampen om normalarbeidsdagen.**

«Åtte-til-fire-samfunnet er borte for lengst. Folk jobber til alle døgnets tider.»

(Konsernsjef i DNB, Rune Bjerke til Aftenposten ved åpningen av døgnåpen bank)

Det er nok slik at stadig flere jobber «til alle døgnets tider», men åtte-til-fire-samfunnet er ikke borte for det. Selv om stadig flere virksomheter - særlig innenfor servicenæringen - utvider åpningstiden og er tilgjengelige i langt flere av døgnets timer enn de timene vi teller mellom åtte og fire er det likevel slik at de fleste av samfunnsfunksjonene har en tidsrytme som er lik den vi kjenner fra tiden før internett - for å si det slik.

Det er bare å sette seg i bilen klokken fire en hvilken som helst dag mandag til fredag og prøve å komme seg ut av sentrum hvor hen i landet en måtte befinne deg, vel; så skjønner man at åtte-til-fire-samfunnet fortsatt lever i beste velgående. Til irritasjon for de som kjører bil - uten bekymring for de som kjører kollektivt.

Hovedregelen - det mest vanlige - er nok fortsatt at de fleste arbeidstakere er «klokkestyrte» og således arbeider innenfor normalarbeidsdagens rammer. Det betyr at det er antall timer på jobb som styrer arbeidstiden. I motsetning til de som er «oppgavestyrte». I de tilfellene er det ferdigstilling av arbeidsoppgaver som avgjør hvor lenge du jobber og ikke et på forhånd definert timetall. Og dersom vi legger oppgavestyring til grunn for arbeidstiden - både lengde og plassering i døgnet - har nok Rune Bjerke noe rett i sin uttalelse. For det synes som om - i hvert fall i finanssektoren - at stadig flere medarbeidere blir oppgavestyrte frem for tidsstyrt.

Arbeidstidssystemet i bedriftene hvor vi har tariffavtaler er imidlertid fortsatt, og i det alt vesentlige, tidsstyrt. Det fleste virksomheter kjennetegnes av at man registrer seg inn når man kommer og ut når man går. I det fleste virksomheter er det innført avtale om bruk av fleksitid - med en kjernetid hvor alle forventes å være tilgjengelige og «stå til arbeidsgivers disposisjon» - hva enten de sitter på hjemmekontor eller på en clean desk i Bjørvika. Retten til fleksibel arbeidstid er nedfelt i aml. § 10-2 (3)

Vi som er tidsstyrt samler opp plusstid som vi avspaserer. Og plusstid får vi uansett om vi har produsert i henhold til vårt arbeid- og ansvarsområde. Om vi underpresterer over tid kan det selvfølgelig få konsekvenser for ansettelsesforholdet, men det er et annet tema. Har jeg åtte plusstimer kan jeg avspasere fredag og dra på hytta. I motsetning til min kollega - som er oppgavestyrte - og ikke kan dra på hytta før oppgaven er levert.

På den annen side kan den oppgavestyrt kollegaen dra på hytta alt torsdag etter lunsj hvis oppgaven det var satt av fem dager på ble ferdigstilt etter 3 ½ dag. Det kan ikke jeg som bare har nok plusstid til en dags avspasering.

Men hvis du jobber så raskt, tror du ikke da at sjefen vil øke oppgavemengden slik at du neste gang ikke makter å ferdigstille på 3 ½ dag, men trenger 5 gode dager? Jeg er redd for det. Jeg som er tidsstyrt kan fortsatt dra på fredag, men du må sitte igjen for å ferdigstille.

Dette er selvfølgelig satt på spissen, men vi har erfaring for at oppgavemengde øker i oppgavestyrt miljøer.

Men dette skjer også i økende grad i de tidsstyrte miljøene. Det du ikke rekker innenfor normalarbeidsdagen sitter du ut over kvelden og gjør likevel. Og ikke alle registrerer denne tiden, hverken som plusstid eller overtid. De tidsstyrte folk jobber «skjult».

Finansforbundet gjorde en stor undersøkelse i 2013 for å kartlegge omfanget av skjult arbeid. Resultatet var nedslående. I gjennomsnitt arbeidet den enkelte om lag 15 dager i året uten at dette blir registrert og da sannsynligvis heller ikke kompenseres. Når arbeidet organiseres på en måte som tvinger frem et slikt arbeidsmønster representerer det en økonomisk ressurs for virksomheten. Det er derimot vanskelig å se hvilken fordel dette er for arbeidstakeren - annet enn at man får klapp på skulderen når man likevel får levert til tross for at arbeidsmengden ligger på et nivå som går ut over det som normalt skal leveres innenfor rammen av det tidsstyrte arbeidslivet. Men det er kanskje dette som gjør at arbeidsgiver i større og større grad ønsker å få oss over på oppgavestyring. Da vil fenomenet «skjult arbeid» ikke lenger eksistere.

### **Perspektiv på normalarbeidsdagen**

I «Sentralregler om kompensasjon», SA § 5, finner vi definisjonen av normalarbeidsdagen. Som det står i 1 avsnitt er det normalarbeidsdagen som er utgangspunktet for beregning av kompensasjon. Er arbeidstiden lagt opp slik at du må jobbe utenfor perioden 0800 og 1600 skal du ha lønnskompensasjon; timelønnen skal øke med henholdsvis 25, 30, 60, 100 og 120% avhengig av når på døgnet du arbeider og hvilke dager. Disse satsene kan fravikes ved bedriftsavtale.

Systemet er da slik: Bedriftens arbeidstid er nedfelt i bedriftsavtalen og utgjør således en del av bedriftens lokale tariffavtale. Den er inngått mellom ledelsen og bedriftens tillitsvalgte og kan bare endres ved enighet mellom disse. Det betyr at ledelsen ikke kan forskyve arbeidstiden til andre tider på døgnet enn det som alt er avtalt og heller ikke endre lengden gjennom ordningen med gjennomsnittsberegning med mindre de tillitsvalgte samtykker.

Dersom tillitsvalgte skal samtykke i dette bør man tenke gjennom noen vesentlige forhold.

For det første bør man unngå nattarbeid, dvs. arbeid etter kl.21.00, (eller etter kl.24.00 dersom det er etablert en toskiftsordning mellom 0600 og 00.00.)

Forskjøvet arbeidstid bør legges opp som en frivillig ordning, med mulighet for retur til arbeid som utføres innenfor normalarbeidsdagens grenser.

Man bør søke å få økt satsene ut over normalkompensasjonen i SA § 5 som er å betrakte som minimumssatser.

Dersom det etableres avtale om nattarbeid bør det legges opp slik at det alltid er minst to på jobb og at de ansatte gis tilbud om særskilt helseoppfølging. Det er dokumentert at nattarbeid representerer helsemessige utfordringer.

Avtalen bør etableres som en særavtale etter Hovedavtalens § 8. Da kan den sies opp uten tariffrettslig ettervirkning - det vil si at den bortfaller uavhengig av enighet mellom partene. Endring av innholdet i en bedriftsavtale derimot, det forutsetter enighet mellom partene. Oppnås ikke enighet fortsetter avtale å gjelde uforandret.

**Konklusjon så langt:** som en følge av at bedriftens arbeidstidsordning er en del av bedriftens tariffavtale kan det ikke foretas endringer uten at de tillitsvalgte gir sitt samtykke til det.

Medlemmene i Finansforbundet legitimerer de tillitsvalgtes posisjon og det gir oss en enorme styrke på et område som er svært viktig for de ansatte; regulering av arbeidstiden.

**Nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid er regulert i SA § 4.** Etter denne bestemmelsen er det - for alle praktiske formål - forbundsstyret som avgjør om det skal gis tillatelse til natt- søn- og helgedagsarbeid. Dette er en bestemmelse som samsvarer med den tidligere ordlyden i aml. § 10-12 (4). Denne ble imidlertid endret med lovendringen som trådte i kraft 1. juli 2015 ved at partene lokalt ble gitt myndigheten til å inngå slik avtale, en myndighet som var forbeholdt partene sentralt. Men i og med at vi har tariffregulert dette, og gjennom SA § 4 har lagt beslutningsmyndigheten til partene sentralt, vil lovendringen likevel ikke gi de lokale partene myndighet til fastsette slik arbeidstid. Her ser vi et eksempel på at Finansforbundets tariffavtale opprettholder vår sentrale innflytelse til tross for at Stortinget har ønsket å endre på dette ansvarsforholdet. Sentral kontroll på arbeidstiden er viktig fordi en lokal endring i en bedrift lett vil kunne gi ringvirkninger. Det er ikke rimelig at tillitsvalgte i en bedrift blir enig med sin ledelse om å tillate natt- søn- og helgedagsarbeid dersom det medfører at andre må endre tilsvarende av konkurransemessig hensyn. Myndighet til å fatte beslutninger som berører en hel finansnæring bør tilligge de sentrale partene – og det gjør det altså til tross for lovendringen.

Slik § 4, 3. avsnitt er utformet skal det mye til for at Forbundsstyret går imot et anbefalt forslag til åpning for natt- søn- og helgedagsarbeid. Men muligheten er der og det representerer et signal til de lokale partene om at forslag om innføring av slik arbeidstid må fremmes etter en grundig utredning hvor så vel kundens som ansattes ønsker og behov er ivarettatt.

#### **Litt om fleksibel arbeidstid og overtid.**

Svært mange av bedriftene i finansnæringen praktiserer fleksibel arbeidstid som en kollektiv ordning. (Se i denne sammenheng tidligere omtalte aml. § 10-2 (3) som regulerer adgangen til fleksibel arbeidstid på individnivå).

Regler angående fleksibel arbeidstid er en del av bedriftens arbeidstidssystem, og skal reguleres i bedriftsavtalen, alternativt gjennom særavtale.

Når man innfører fleksibel arbeidstid gir man arbeidstakeren, ut fra eget behov, anledning til å jobbe utenfor rammen av bedriftens ordinære arbeidstid. Opparbeidet plusstid avspaseres senere i henhold til særskilte regler for avspasering. I utgangspunktet velger man selv når man skal avspasere. Forutsetningen er bare at dette ikke medfører vesentlig ulempe for bedriften. Nærmeste leder har normalt myndighet til å avgjøre dette.

I bedrifter med fleksibel arbeidstid opereres det med kjernetid; den tidene på dagen hvor man må være til stede (med mindre man avspaserer plusstid etter godkjenning fra nærmeste leder), f.eks. fra 0900 til 1500.

Så dersom du kommer kl. 0700 og går kl. 1500 er arbeidsdagens lengde oppfylt, men du har selv ut fra eget behov forskjøvet arbeidstiden.

**Det kan oppstå to utfordringer.** Det er nemlig gjerne slik at man ikke kan ta ut mere enn et visst antall plusstimer pr tidsenhet; f.eks. 10 timer i løpet av en mnd. etterfulgt av en bestemmelse om at

de timer man ikke får avspasert slettes. En slik ordning er grei nok under den forutsetningen at det faktisk er mulighet for avspasering og at opptjeningen av plusstid er styrt av arbeidstakeren selv. Slik er det ikke alltid.

Hvor mange er ikke i den situasjonen at mengden arbeidsoppgaver gjør at man blir sittende ut over arbeidshagens lengde. Plusstiden hoper seg opp, arbeidspresset gjør at det ikke er lett å få avspasert dette, måneden er over, du sitter igjen med 7 plusstimer du ikke rakk å få avspasert - og så blir de strøket som følge av at tidregistreringssystemet er programmert slik. Hvis dette er situasjonen, og den er gjentakende, da er arbeidet organisert og tilrettelagt på en utilfredsstillende måte. I dette eksempelet har du arbeidet 7 timer gratis. Det er det ikke meningen at ordningen med fleksibel arbeidstid skal legge opp til.

Det bringer oss over i utfordring nr. 2; forholdet mellom plusstid og overtid. Arbeider man ut over arbeidshagens lengde er det enten frivillig (fleksitid) eller så skyldes det et pålegg fra arbeidsgiver (overtid). Pålagt er det også nå man er nødt til å ferdigstille et arbeid til en tid satt av arbeidsgiver eller dersom mertiden følger direkte av den jobben man er satt til å gjøre.

Dersom lederen din kommer til deg kl. 14.00 og ber deg gjøre ferdig en salgsoversikt til møte i morgen kl. 08.30 og en slik oppgave tar fire timer har du krav på to timer overtid (hvis normalarbeidstiden er mellom 0800 og 1600, og du kom på jobb kl.0800). Tilsvarende er det dersom du får en kundeforvendelse kl. 15.30 og du blir sittende med vedkommende frem til kl. 17.00. Da logger du en time overtid. Dersom det forventes av deg at du følger opp kundeforvendelsene er det ikke nødvendig at lederen pålegger deg å arbeide overtid. Det følger implisitt av stillingsinstruksen at du følger opp i et slikt tilfelle. Da er vilkårene i aml § 10-6 oppfylt. Du kan ikke velge om du vil følge opp kunden, du kan heller ikke velge om du skal ferdigstille salgsoversikten; og da registrer du ikke merarbeidet som fleksitid, men som overtid. Sånn er det bare.

Og husk at overtidstimer kan avspaseres, men ikke strykes. Dette i motsetning til fleksitiden. Og det er derfor det er greit å ha litt orden på hva som registreres som hva.

### **Avsluttende kommentarer**

Arbeidstid er et viktig og sentralt tema. Det er under stadig press, både i forhold til når på døgnet det skal arbeides, og hva slags betaling man skal ha for å arbeide på andre tider av døgnet enn det som er normalarbeidstiden.

Vi ser en tendens til at arbeidstiden i større grad blir oppgavestyrt og ikke tidsstyrt. Det er viktig for Finansforbundet, både lokalt og sentralt, og følge opp denne utviklingen slik at vi kan påvirke de endringer som kommer i en retning hvor arbeidstakernes interesser blir ivaretatt. Det kan vi gjøre fordi vi har tilstrekkelig oppslutning til å være en relevant aktør som blir lyttet til og som får innflytelse gjennom tariffavtalene på dette viktige området av arbeidslivet.