

Prøveordning med ny fleksitidsavtale i staten

Partene i staten har inngått ny fleksitidsavtale. Avtalen er en prøveordning som varer fra 1. januar 2018 til 30. juni 2019. Endringene i avtalen innebærer at den ytre arbeidstiden er flyttet fram til kl 06-09 (tidligere 07-09) og kl 1430-21 (tidligere fram til kl. 20), mandag til fredag. Det er ikke tillatt å opparbeide seg fleksitid utenfor den ytre arbeidstiden. Det er viktig å huske på at det fortsatt ikke skal arbeides mer enn 12 timer per dag eller 48 timer per uke.

Bestemmelsene om hviletid i arbeidsmiljøloven og hovedtariffavtalen gjelder fullt ut også der det er inngått avtale om fleksibel arbeidstid. Det vil si at det skal være en sammenhengende arbeidsfri periode på elleve timer hvert døgn, plassert mellom to arbeidsperioder og en sammenhengende arbeidsfri periode på 36 timer i løpet av en uke.

Det er ingen endring i kjernetiden, den er fortsatt fra kl 9 til kl 1430 hele året. Jf Hovedtariffavtalen i staten § 7 skal arbeidstiden i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

Fleksitiden avregnes en eller to ganger i året. Det er tillatt å overføre 50 timer (tidligere 45) fra en periode til neste. Har du mer enn 10 minustimer ved slutten av en avregningsperiode vil disse bli trukket fra lønna di.

Dersom du har fleksitid som ikke kan overføres (timer ut over 50) skal du og arbeidsgiver avtale hvordan disse timene skal avspaseres. Det skal skje senest fire måneder før fleksitiden avregnes.

Hele avtalen finner dere her:

http://www.lostat.no/getfile.php/1313956/Filer/S%C3%A6ravtaler/fleksitid_i_staten.pdf

Ofte stilte spørsmål om fleksitid

Hva er fleksitidsavtalen?

Fleksitidsavtalen er en særavtale som er inngått mellom Staten og LO Stat, Unio, YS Stat og Akademikerne. Den gjelder i staten. Flexibel arbeidstid er i utgangspunktet en gjennomsnittsberegnet arbeidstidsordning over en bestemt tidsperiode som ved periodens slutt skal vise et tilnærmet nullregnskap. Det er ikke krav om arbeidsplaner som viser når man eventuelt har kortere eller lengre arbeidstid grunnet fleksitidsordningen.

Hva er forskjellen på fleksitid og overtid?

I henhold til arbeidsmiljøloven skal det ikke gjennomføres arbeid ut over avtalt arbeidstid uten at det er et særlig og tidsbegrenset behov for det. Alt arbeidsgiverinitiert arbeid ut over avtalt arbeidstid skal kompenseres ved at det utbetales tillegg jf hovedtariffavtalen § 13. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler at noe av overtiden skal avspaseres er det viktig at disse timene ikke blandes med opparbeidede fleksitimer.

Fleksitid vil si at man har mulighet til å variere den ukentlige og daglige arbeidstiden innenfor rammen av Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven. Det er altså ikke en avtale for å kunne jobbe mer enn det avtalte timetallet, men en ordning som skal gjøre det mulig å variere arbeidstiden fra dag til dag og uke til uke.

Hvordan kan jeg opparbeide fleksitid?

Fleksitid opparbeides når man begynner arbeidet tidligere om morgenen eller avslutter seinere om ettermiddagen, altså mellom kl 06-09 og 14.30-21.

Hva skal fleksitiden ikke brukes til?

Fleksitid skal ikke benyttes dersom du har nødvendig korttidsfravær fra jobben slik som lege- eller tannlegebesøk. Dersom du har behov for mange slike besøk kan du avtale med arbeidsgiver hvordan dette skal registreres, for eksempel ved bruk av velferdspemisjon. Avspasering av fleksitid skal heller ikke brukes når du deltar på NTL-kurs, eller til reisetid for å komme seg til og fra kurs.

Avspasering av fleksitid, det er ikke bare enkelt å få til..

Meningen med avtalen er ikke at man skal «spare opp» mange fleksitimer, men at man kan tilpasse arbeidstiden noe for å få hverdagen til å gå opp, eller fordi man f.eks. vil «spare opp» tid til en lang reise.. Husk at det er den enkelte ansatte som har risikoen dersom man ikke får tatt ut opparbeidet fleksitid for eksempel p.g.a. sykdom. Husk at senest fire måneder før avregningsperiodens utløp skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvordan opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperioden, jf. avtalens pkt. 4.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker har et ansvar for at fleksitiden avspaseres, men det er viktig at også de tillitsvalgte er oppmerksomme på dette. Be om at oversikt over bruk av fleksitid legges fram i medbestemmelsesmøter, inkludert hvor mange timer som strykes i slutten av en avregningsperiode. Husk at fleksitimer som strykes er gratisarbeid. Dersom det arbeides timer i virksomheten som de ansatte ikke kompenseres for er det på tide å se på ressursituasjonen i virksomheten.

LO Stat og NTL er opptatt av at ordningen med fleksitid skal evalueres, hvorfor det?

Våre tillitsvalgte og medlemmer forteller at avtalen brukes på ulikt vis i virksomhetene og vi vet også at avtalen misbrukes ved at ansatte opparbeider fleksitid i stedet for å få utbetalt overtid. Dette bryter med avtalens intensjon og vi er opptatt av å dokumentere bruken slik at avtalen eventuelt kan endres for å unngå misbruk.

Dersom du mener avtalen misbrukes, hva kan du gjøre?

Avtalen om fleksibel arbeidstid har klare begrensninger opp mot arbeidstidsbestemmelsene i lov og avtaleverk. Dersom disse overskrides vil det være et brudd på avtalen og misbruk av ordningen. Derfor er det viktig at det etableres rutiner for å overvåke bruken av avtalen og tiltak ved misbruk. Dette er spørsmål som må løftes i medbestemmelsen i de aktuelle virksomhetene. Det er naturlig at de tillitsvalgte er pågående i å etterspørre slike rutiner dersom arbeidsgiver ikke på eget initiativ lanserer tilfredsstillende systemer.