



FFF 10.05.2023

Hvordan håndtere belastningen på politisk sekretariat under og etter valg?



Hvordan håndtere belastningen på politisk sekretariat under og etter valg?

Spørsmålet - sitert fra programmet - fastslår at det er en belastning.

Svaret - igjen sitert fra programmet - skal vi finne ved

- foredrag og diskusjon
- erfaringer fra ulike kommuner



Dette er en innledning til erfaringsdeling.

Hvordan gjør vi dette i praksis?

Det er ikke et foredrag med en fasit.

Fasiten finnes ikke, men kanskje finnes det gode tips vi kan gi hverandre?



Vi starter likevel med noe formelt:

Arbeidsmiljøloven setter grenser for

- alminnelig arbeidstid
 - normalarbeidsdag
 - normalarbeidsuke
- overtid



Hensikten med denne diskusjonen er **praktiske** løsninger, og ikke et juridisk dypdykk i arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Likevel tar vi med noen **eksempler** på hva loven omtaler:



“Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager”

“Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer.”

“Arbeidstaker skal ha en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer i løpet av sju dager.”



Overtid:

“Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.”

“Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker.”



Hovedtariffavtalen om overtid:

“Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.”

Dette er arbeidsgiverne (v/KS) og arbeidstakerne (v/hovedorganisasjonene LO Kommune, Unio, YS-K og Akademikerne) enige om.



Unntak er mulig.

Unntak krever avtaler.

Unntak har også begrensninger.

Vi går ikke inn på detaljene her, det er ikke hensikten med denne diskusjonen.



Så langt arbeidsmiljøloven.

Men hva med valgloven? Sier den noe?

Nei, men det gjorde valglovutvalget.

Utdrag av valglovutvalgets mandat:

“Utvalget skal også se på (...) behov for særskilte arbeidstidsbestemmelser for valgmedarbeidere i kommunene.”



Valglovutvalget kommenterer dette i NOU-en. De viser blant annet til en henvendelse fra Bergen og Trondheim i 2014.

Kortversjonen av konklusjonen:

NOU-en viser til noe som heter "*Forskriftshjemmel for arbeid av særegen art*". Dette kan brukes der arbeidet vanskelig lar seg tilpasse med bestemmelsene, som det heter.

Utvalget mener på denne bakgrunn at kommunens ansvar for gjennomføring av valget er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse arbeidstidsreglene i loven. Adgangen til å fastsette forskrift ansees dermed for oppfylt.



Men dette handler om en forskrift etter arbeidsmiljøloven

Lovproposisjonen omhandler endringer i valgloven.

Varsler proposisjonen noen vesentlige endringer arbeidet vårt?
I svært liten grad.

Ingen oppfølging av valglovutvalgets uttalelse om forskrift for arbeid av særegen art.



Litt på siden, men det sier noe om hvor viktig oppgave vi har:

Valg ble i forbindelse med valget i 2021 regnet med blant såkalte “kritiske samfunnsfunksjoner”.

Bakgrunnen var at valget ble gjennomført under pandemien. Valgmedarbeidere ble regnet blant de som kunne få unntak fra ulike restriksjoner og nedstengninger.

Så da har vi det svart på hvitt både her og der at vi har et arbeid som er noe utenom det vanlige.



Kom vi egentlig noe lengre med denne formelle gjennomgangen? Nei, vi gjorde vel ikke det ...

Men vi kan fastslå:

Det er vanskelig å overholde arbeidstidsbestemmelsene arbeidsmiljøloven i et valgår - og ikke minst i et kommunevalgår:

- selve valget, med forberedelser og gjennomføring
- konstituere nye folkevalgte organer
- planlegge og gjennomføre folkevalgtopplæring

De to siste punktene skal vi komme nærmere innpå i løpet av disse to dagene.



Så da går vi tilbake til temaet **erfaringsdeling**.

Hvordan er det på din arbeidsplass med hensyn til

- alminnelig arbeidstid
- overtid
- formelle regler
- holdninger
- praksis



Erfaringer fra Trondheim:

Offisiell politikk: Vi skal ikke arbeide mer enn 100 prosent.

Men dette er ikke så enkelt - minst to forhold kompliserer:

- Vi arbeider ikke bare med valg.
- Vi arbeider med valg først og fremst i valgår.

Og bemanningen er i stor grad dimensjonert for mellomvalgår.



Men selv om vi ikke skal arbeide mer enn 100 prosent, kan man diskutere “avregningsperioden”.

Litt om det formelle:

Arbeidsmiljøloven § 10-5 “*Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid*”.

Kortversjon av hva det betyr: Normalarbeidsdagen gjelder som gjennomsnittlig daglig arbeidstid i løpet av en lengre periode.



Mer om det formelle:

Arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) gir mulighet for å inngå tariffavtale som fraviker arbeidstidsbestemmelsene i loven.

I Trondheim har vi hatt slik avvikende tariffavtale for valgarbeid siden 2013.



Hovedpunkter i avvikende tariffavtale:

Vi fører alt arbeid som vanlig arbeid.

Vi avspaserer alle “plusstimer” time for time.

Dette skal gjøres slik at gjennomsnittlig arbeidstid blir normal innenfor en periode på to år.

Vi får et fast lønnstillegg - ikke overtidsbetaling.



Erfaringene kort oppsummert:

Vi gjennomfører valget uten å bryte arbeidsmiljøloven.

Det har vært lange dager og lite hvile, men i forholdsvis korte perioder.

Det største problemet er å få tid til avspasering.
Vi har fulle dager også i mellomvalgår.

