

## **Sak 4.1 Ny særavtale for å kompensere for bruk av privat telefon i jobbsammenheng.**

### **Sammendrag:**

Saken er basert på innsendt sak fra Utdanningsforbundet Alta, Utdanningsforbundet Nordkapp, Utdanningsforbundet Båtsfjord, Utdanningsforbundet Måsøy, Utdanningsforbundet Loppa, Utdanningsforbundet Hammerfest og Utdanningsforbundet Tana.

Den teknologiske utviklingen har ført til at ansatte i barnehage og skole i stadig større grad må ta i bruk egne telefoner i jobbsammenheng. I tillegg stiller arbeidsgiver krav til at ansatte skal være tilgjengelige (på den samme telefonen), og ønsker økt styring av innhold på privat mobiltelefon. På bakgrunn av dette ber årsmøtet i Utdanningsforbundet Finnmark at sak om sentral avtale for kompensasjon for bruk av privat mobiltelefon i arbeidstid tas opp på Landsmøtet i Utdanningsforbundet.

### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Finnmark sender inn sak til Landsmøtet i Utdanningsforbundet med tittel: Sentral særavtale for bruk av mobiltelefon i tjeneste. Utdanningsforbundet bør fremforhandle en ny sentral særavtale for lærere i barnehage og skole som sikrer alle de som pålegges å bruke privat telefon i jobbsammenheng et fast kompensasjonstillegg.

### **Saksutredning:**

Den teknologiske utviklingen i oppvekstsektoren har ført til at ansatte i stadig større grad blir pålagt å bruke egen mobiltelefon i jobb. Pålogginger, autentisering, system-apper, avviksmelding, Teams, Visma og nødvendige verktøy i det daglige arbeidet er etter hvert kun tilgjengelige ved å ta i bruk egen telefon.

Arbeidsgiver får og gir oppgaver som pålegger ansatte å ha egen mobil tilgjengelig. Man kan ikke la være! Beredskapsplaner pålegger f.eks. ansatte å ha med egen telefon for å kunne ringe nødhjelp eller leder hvis noe skulle skje. Utflukter og turer krever at ansatte har telefon med seg, for sikkerheten til barn, elever og andre ansattes. Mange andre pålagte aktiviteter krever også bruk av mobiltelefon.

De som i dag nekter å bruke sin private telefon på jobb av prinsipp, straffer først og fremst seg selv. De må da bruke mer tid, gå mer og gjøre ekstra vendinger for å manøvrere seg gjennom arbeidsdagens vekslinger og pålogginger.

I første omgang bør saken løftes opp til Utdanningsforbundets øverste organ. I den organisasjonsinterne prosessen bør ulike modeller for kompensasjon utredes. Kanskje er ikke en sentral avtale for alle lærere like riktig for alle? Hva skal godtgjøres og hva skal forpliktes? Hvilke prinsipper må ligge til grunn?

### **Prinsipper og rammer for forslaget**

Utdanningsforbundet bør kreve at arbeidsgiver gir en kompensasjon for bruk av privat telefon i jobbsammenheng. Dette handler om tilganger, apper og pålogginger, de personlige nøkler som hver lærer benytter for å identifisere seg selv i jobbsammenheng, IKT-systemer med tottrinns pålogging og autentisering. Det er helt urimelig at lærere skal bruke privat utstyr i

42 jobben uten å få dette kompensert, og at arbeidsgivere til og med skal regulere bruken av dette  
43 utstyret.

44 En slik ordning må ikke forveksles med en fullt finansiert arbeidstelefon 24/7, som ledere som  
45 regel får av arbeidsgiver. Dette er en telefon som er eid av arbeidsgiver, da er det også rimelig at  
46 arbeidsgiver setter noen rammer for bruken av slik telefon.

47 En sentral avtale bør også inneholde rammer for bruk av privat telefon i jobbsammenheng som  
48 sikrer et klart skille mellom privatliv og jobb, samt personvern. Skal arbeidsgiver kunne forby  
49 enkelte apper på en privat telefon når den samme telefonen har installert jobb-apper?

50 I tillegg må en sentral avtale si noe om arbeidsgivers erstatningsplikt hvis noe i jobbsituasjonen  
51 fører til skade på en privat telefon.

52 Godtgjøringen bør også ta opp i seg hvordan f.eks. økt bruk i form av ekstra SMS-utgifter til  
53 bekreftelseskoder, økt størrelse på abonnement og økt risiko forbundet med å ha privat telefon  
54 umiddelbart tilgjengelig i jobbhverdagen skal kompenseres.

55 Dersom arbeidsgiver velger å gi lærere telefon, bør dette også omfattes av en sentral ordning, og  
56 beskrive hver av partenes ansvar. I dette bør det også fremgå at klimaperspektivet skal være en  
57 del av vurderingene.