

Den tillitsvalde

Rammer og oppgåver – tradisjon og endring

ANDERS FOLKESTAD

UTDANNINGSFORBUNDET BUSKERUD, APRIL 2024

Den tillitsvalde

ATV – grunnmuren i det organiserte arbeidslivet

Kvardagsheltar: Dei arbeidsplass-tv + lokalpolitikarar

- mange og krevjande oppgåver
- ofte i krysspress mellom sprikande forventningar

Fagorganisering – vegen til makt



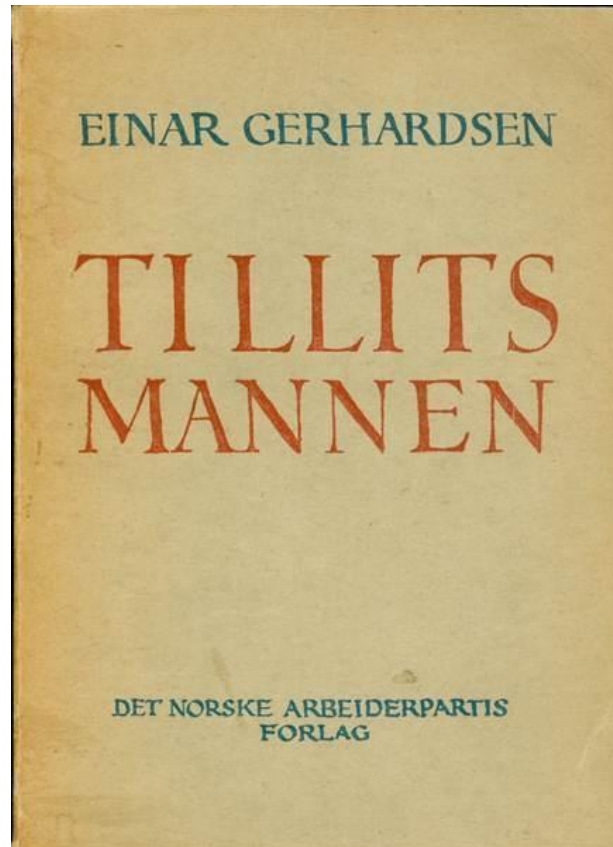
Saman er vi sterke?



Fagorganisering som strategi:

- samfunnsstrategi
 - maktstrategi
 - forhandlingsstrategi
 - fellesskapsstrategi
 - velferdsstrategi
 - profesjonsstrategi
 - forsikringsstrategi
- eit gode for individ og samfunn**

«*MAKTA*» - *gjør din plikt, krev din rett*



Fagrørsla sitt credo: *Solidaritet*

Solidaritet:

- *Opplyst eigeninteresse: det du kan få til saman med andre, men ikkje åleine (**Andreas Hompland, DT**)*



L'état c'est moi
— Louis XIV

Terrenget endrar seg



Endra styringsstruktur(80-90-2000-talet)

- Den nye staten
- Ny kommunelov/nytt inntektssystem
- Deregulering og nedbygging – meir business
- Utflagging/konkurransetsetting/privatisering
- ***Managementstyring – mål og resultat***
- Produktivitet/effektivitet

Målstyring - NPM

Nye styringsformer:

- primus inter pares → managementstyring
- personal → HR
- omdømmestyring

EU: better regulation → forenkle, forbedre

Tradisjonar blir utfordra: endrings- og omstilling som maktmiddel

Frå regelstyring til målstyring

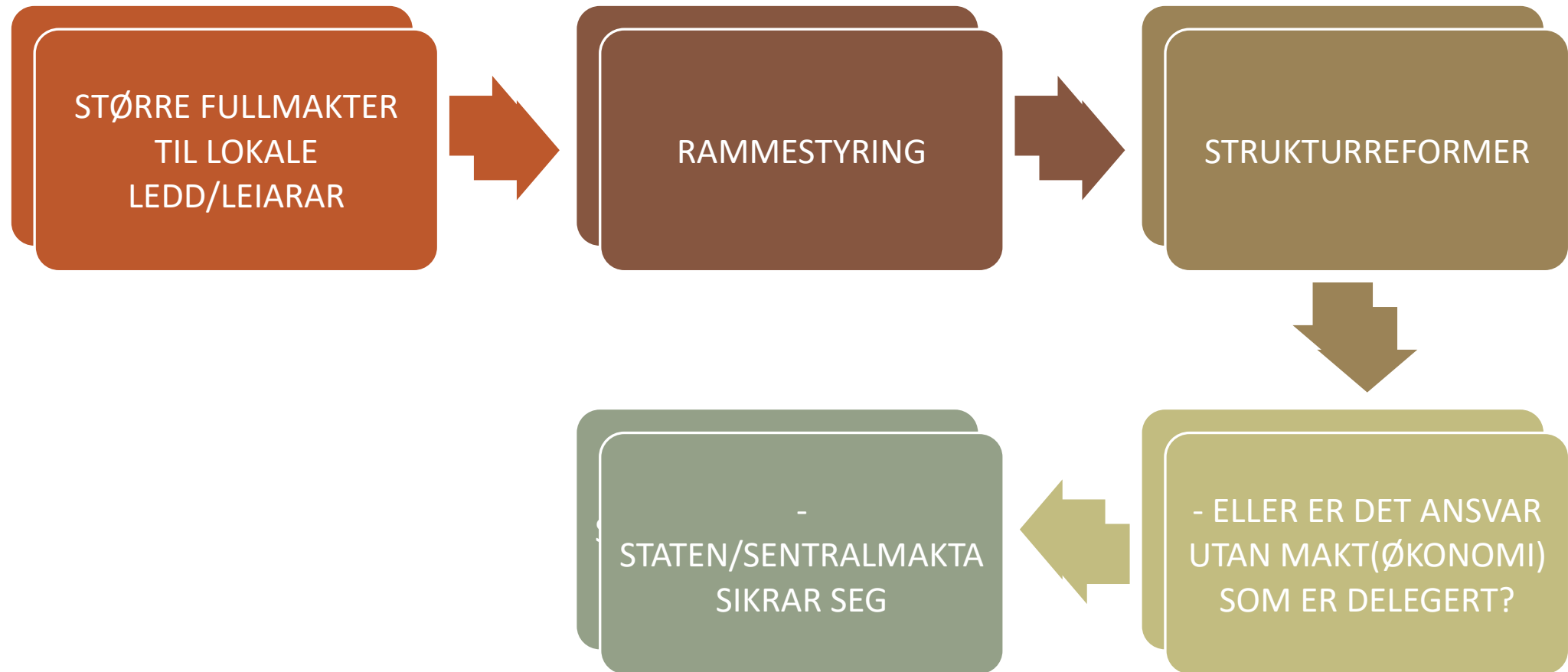
F- 3000

Enklare før?

Nokon som hugsar **F-3000?**

- samling reglar og rundskriv som gav svaret på det meste
- 3-400 særavtalar i utdanningssektoren(90-talet) (ikkje barnehagen)
- produksjon av handbøker for ATV

Makta flyttar seg, eller ...?



Den tillitsvalde – stifinnar i ulendt terreng

Frå «regelryttar» til strateg

Forhandlingar gjennom konfliktpartnarskap

Medlemmene som maktbase

Strategi er kunnskapsbasert

Regelkunnskap

- -Kva for rettar? Kva har vi krav på? Kva for plikter?

Strategi og taktikk

- Kva er dei beste tiltaka/løysingane for oss? Korleis?
- *Motpartar må finne felles løysing (konfliktpartnarskap)*

Avtalt spel

- Trepartssamarbeid
- **Hovudorganisasjonane: 4 vs 4 + Staten**
- Hovudavtalane
- Kollektive tariffavtalar
- Partar og motpartar
- Regulert streikerett + fredsplikt
- Sedvane for samspel

Tariffen er gullet

Det meste kan avtalast,

Men:

Berre fagforeiningar kan inngå tariffavtalar

tariffavtalen – ein identitetsmarkør

Ekstra styrke: tariff + fagleg hegemoni

Maktspel

12:45 man. 8. mai

...

71 %

× Fra Embetsmann til streikevakt_OMSLAG_til trykk.pdf



Anders Folkestad (f. 1949) er utdanna lektor med hovudfag i engelsk frå universitetet i Bergen. Han har arbeidd som lektor ved Odda gymnas og Stranda vidaregåande skule. Folkestad har vore tillitsvald i ei årrekke. Han var leiar i NUFO/ Lærarforbundet gjennom størstedelen av 1990-talet, og leiar i hovudorganisasjonen Unio (2001–2015).



Torbjørn Ryssevik (f. 1949) er utdanna lektor med hovudfag i historie frå universitetet i Bergen. Etter å ha arbeidd som lektor ved Stranda vidaregåande skule, var han tillitsvald i NUFO/ Lærarforbundet på fylkes- og sentralnivået frå 1980-talet og fram til 1999. Deretter arbeidde Ryssevik i sekretariatet i Lærarforbundet og i Utdanningsforbundet fram til 2020.

I denne boka følgjer vi utviklinga i den studieførebuande delen av vidaregåande skule gjennom 150 år. Lektorane og dei universitetsutdanna adjunktane er hovudpersonane, og det er deira perspektiv som dominerer.

Reformer og skuleutvikling står sentralt i boka, men også stridar om faglege rettar, lønn og arbeidstid. Allereie frå 1920-talet «løyste» styresmaktene lektormangelen med å redusere på utdanningskrava. Dette er ein metode som stadig har vore brukt. Boka omtalar også lønnsstriden mellom KS og lærarane.

Lektorane har gradvis kome i mindretal, også i dei allmenne retningane i den nye vidaregåande skulen. Universiteta har vore for lite opptekne av lektorutdanninga og må ta sin del av ansvaret for at mange unge ikkje er godt nok kvalifiserte for lange studium.

Ein framtidsretta vidaregåande skule må ha fagsterke og myndige lektorar, som både vil og vågar å eksperimentere saman med elevane. Det gjeld ikkje minst i møte med den digitale kvardagen.



A. FOLKESTAD, T. RYSEVIK FRÅ EMBETSMANN TIL STREIKEVAKT



ANDERS FOLKESTAD OG TORBJØRN RYSEVIK
**FRÅ
EMBETSMANN
TIL
STREIKEVAKT**
LEKTORANE I REFORMER OG STRID
GJENNOM 150 ÅR

Tynnare i rekkene?

Om lag halvparten av arbeidsstyrken er fagorganisert

- - tendens: svakt fallande, men tariffomfanget står seg
- - stor gruppevariasjon
- - offentlig sektor: 85 pst fagorg. 100 pst tariffdekn
- - privat sektor; 35 fagorg – 45 tariffdekn

Fagorganisering

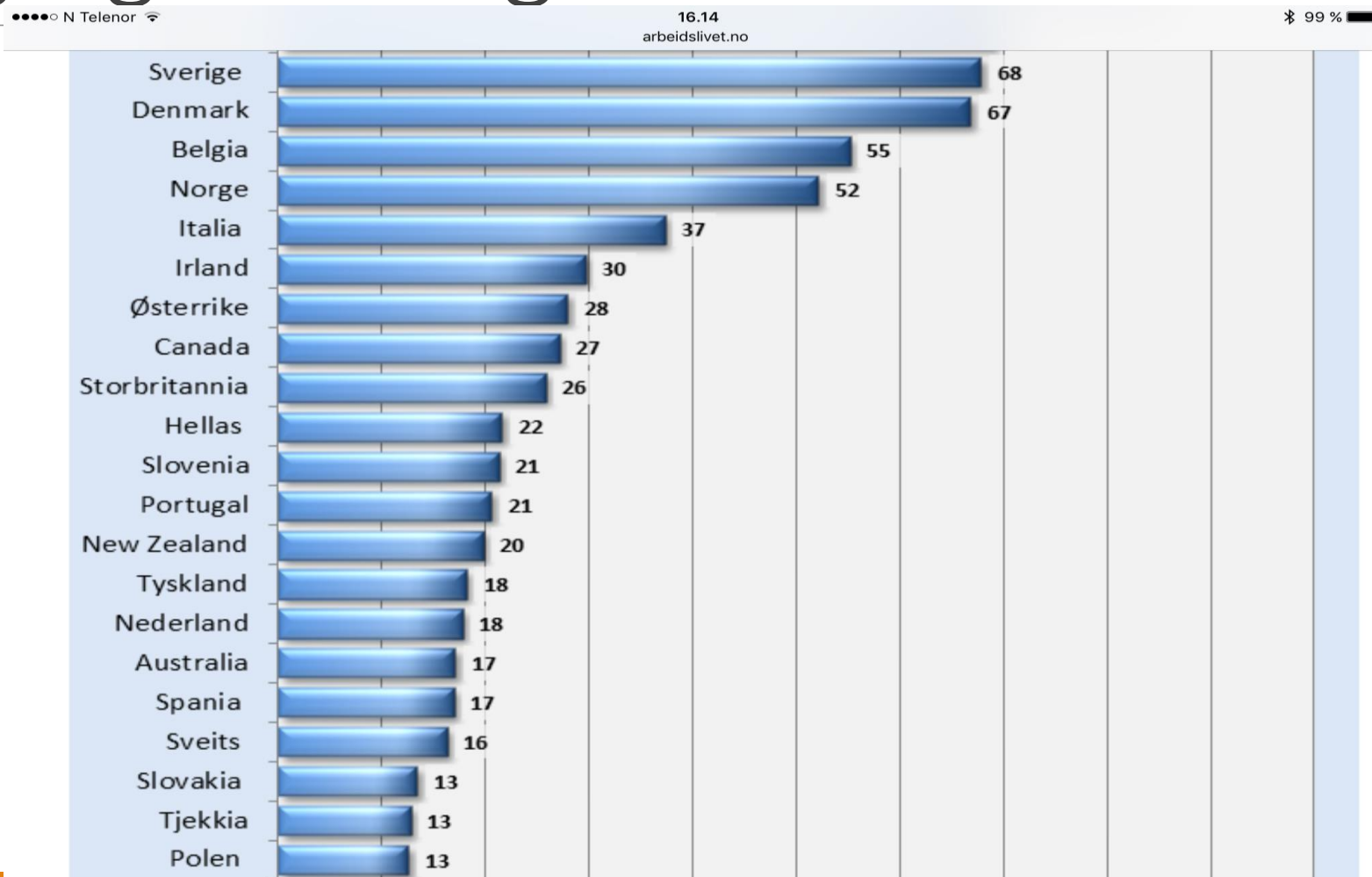
•••• N Telenor

16.17
arbeidslivet.no

99 %

Næring	Organisasjonsgrad
Offentlig administrasjon	84 prosent
Helsetjenester	82 prosent
Undervisning	82 prosent
Sosialtjenester	69 prosent
Finansiering og forsikringsvirksomhet	66 prosent
Transport og lagring	56 prosent
Industri, olje, bergverk	55 prosent
Bygg, anlegg, elektrisitet og kraft	43 prosent
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	40 prosent
Informasjon og kommunikasjon	40 prosent
Kultur og annen tjenesteyting	40 prosent
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	32 prosent
Detaljhandel	24 prosent
Jordbruk, skog og fiske	*
Overnattings- og serveringsvirksomhet	21 prosent
Engroshandel	21 prosent

Fagorganisering



Grunnlova i arbeidslivet

Hovudavtalen er «grunnlova»

- Tillit og gjensidig respekt
- Rolleforståing
- Halde ord
- Debattklima

Rollefordeling

- - Forbund
 - - **Rekruttering, medlemskap, arbeidsplass**
 - Samling i hovudorganisasjonar

Hovudorganisasjonar:

- Trepартssamarbeidet
- Samfunnsaktør
- Forhandlingsaktør
- **Ikkje erstatte, men supplere og forsterke**

Mobilisering: Påverke maktforholda

- **Den kognitive dimensjonen**

- Meininger/argumentasjon: *utdanning må lønne seg*

- Den affektive dimensjonen**

- Kjensler/gruppesolidaritet: *avskilting, ufaglærte*

- Den instrumentelle dimensjonen**

- Konkrete verkemiddel: *krav, streik, aksjonar*

Dei fire s'ane

Samling

Solidaritet

Samarbeid

Strid

-----→ **kamp om nødvendig**

Mobilisering - strid



Klubben - ein hovudarena

Vedtektsfesta organisasjonsledd:

Val av TV + klubbstyre

Hovudoppgåver:

- **ivareta medlemmer** – fellesinteresser – individinteresser
- **rekruttering**
- **organisasjonspolitikk**
- **mobilisering**

Den tillitsvalde

Rekruttering er ei hovudoppgåve

Stein Rokkan: «*stemmer teller – ressurser avgjør*»

Medlemmene er maktbasen

Høgt nok under taket?

- *Du må ikke være egoistisk for å være individualist*

(Astrid Uhrenholdt Jacobsen om Marit Bjørgen)

Den tillitsvalde

- kunnskapsbank: her og no-svar/løysingar
- operatør: ta opp saker, møte, få ting gjort
- saksbehandlar – greie ut, vurdere, tilrå
- meklar
- medlemsvervar
- bodberar på vegne av organisasjonen
- arbeidsmiljøadvokat (saman med verneombod)
- > ***politikar og strateg***

Politiske oppdrag - trepartssamarbeidet

- IA – avtalen; sjukefråvær mm, sjukelønnsordninga
- Seniorpolitikk
- Integrering
- Arbeidsmiljøpolitikk
- Pensjonsreforma – konsekvensar
- Arbeidstid
- Klimapolitikk
- Digitalisering

Krysspresset

- Ver budd på meiningsbryting og motstand
- Medlemsdialogen på arbeidsplassen – eit viktig hjelpemiddel
- Prøv å finne kva medlemmene meiner og forventar
- Marker eige standpunkt
- Kompromiss vs konflikt

Faresignal

- viss partane stadig vekk må ty til paragrafar...
- viss arbeidsgjevar alltid satsar på minimumsløysingar
- viss tv stadig trugar med å ta saka oppover

Når det skjer seg. Kven tar ansvar for å rydde opp?

- Kaffikoppen kan vere ein god alliert

I opphavet var styringsretten – så kom tariffen

Styringsrett vs medråderett

- STYRINGSRETTE STÅR STERKT - MEN IKKJE ALLMEKTIG

Avgrensingar:

hovudavtalen, tariffavtalar, lovverk
politikk, praksis, kunnskap
medansvar og realmakt

DILEMMA

- Konflikt vs harmoni
- Kamp vs samarbeid
- Krig vs kos&klem
- STRID OG SAMSPEL -> UTVIKLING

Erkjenne maktspelet

Arbeidslivet - prega av **maktspel**, ofte regulert (tariff)

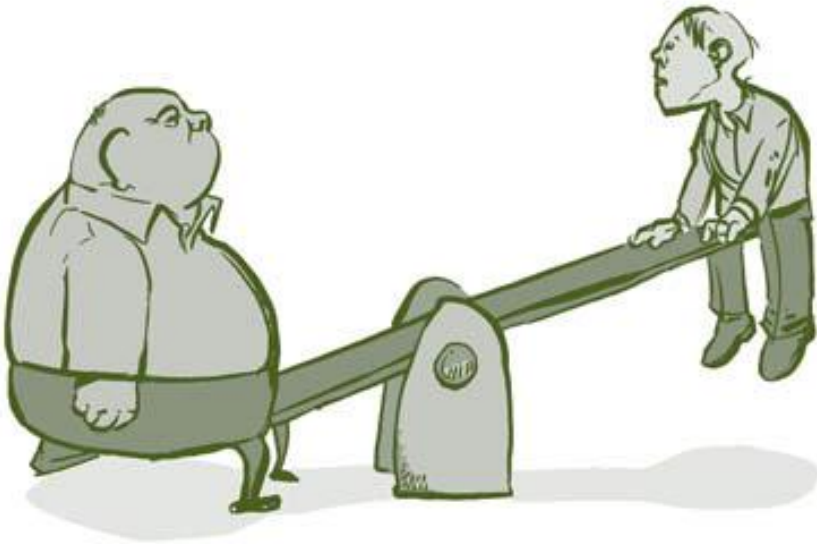
Makt gjennom **JA**

Makt gjennom **NEI**

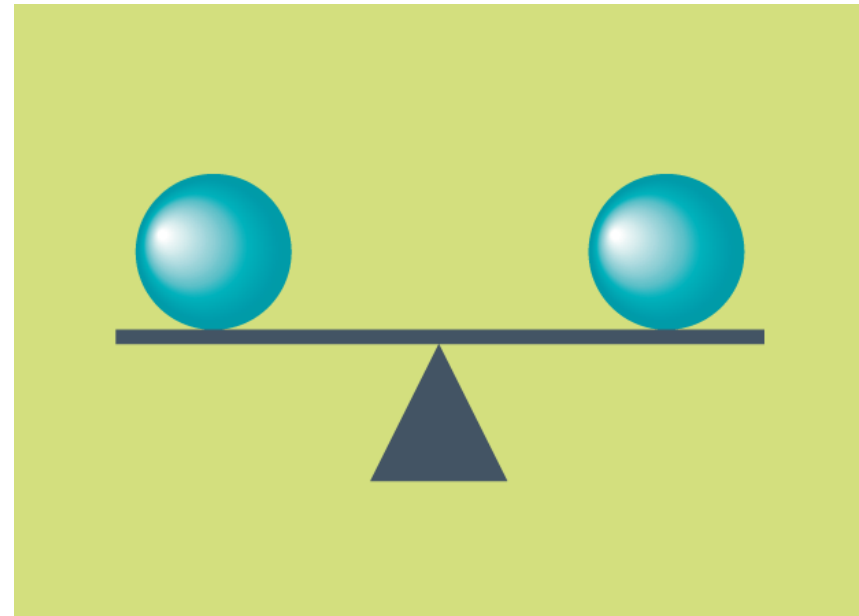
Sjekk - kvar står medlemmene?

Konfliktpartnerskap

Styringsretten?



Maktbalanse



Spørsmålet?

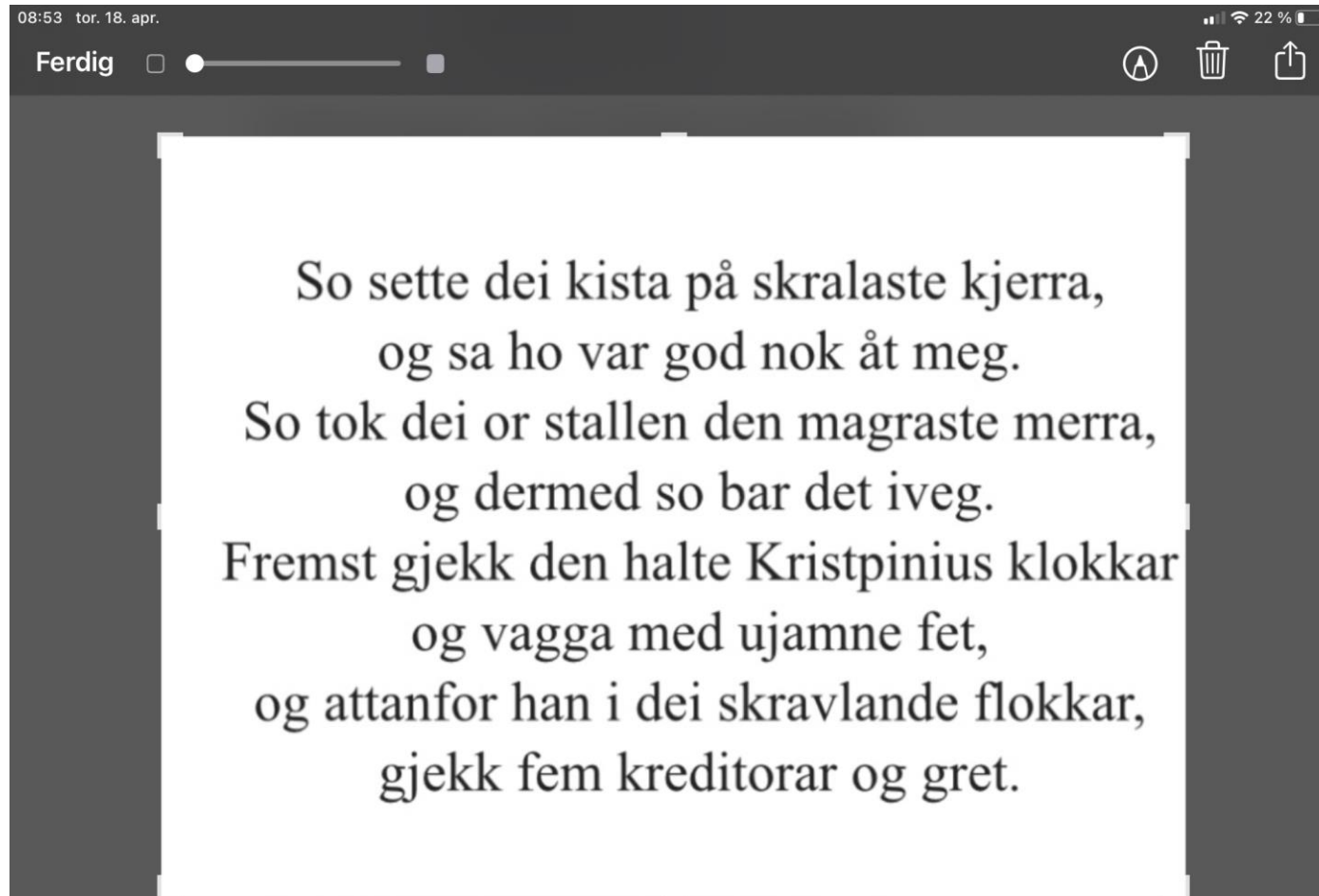
Svaret er: Fagorganisering!



Den tillitsvalde

- mot til å meine, styrke til å skape (Arne Garborg)

Jakob Sande



Jakob Sande

NEKROLOG

Og derom eg no, -det Vårherre må hindre,
gjekk inn til den evige ro,
då vart det på jorda ein syndebukk mindre,
og folk sat attende og lo.
Og so for dei gardane kring med ei liste
der kvar etter evne gav sitt,
tildess dei fekk bord til ei uhøvla kiste,
so bygda vart liket mitt kvitt.

So sette dei kista på skralaste kjerra,
og sa ho var god nok åt meg.
So tok dei or stallen den magraste merra,
og dermed so bar det iveg.
Fremst gjekk den halte Kristpinus klokkar
og vagga med ujamne fet,
og attanfor han i dei skravlande flokkar,
gjekk fem kreditorar og gret.

Fagorganisering

- Noreg/Norden blir påverka av internasjonale trendar
 - opne økonomiar
 - globalisering/teknologi - > nye businessmodellar
 - slår inn også i offentleg sektor
 - Mangagementstyring
 - Konsernorganisering
 - > litt rådville organisasjonar og tilttsvalde?

Ulike avtaleformer

- trepartsavtaler
politiske føringar
 - ia-avtalen, samarbeid mot svart økonomi, sosial dumping
 - grunnlag for lovverk
 - regulerer framgangsmåte
 - ikkje «konfliktrett»
 - Kva med pensjon?
 - Kva med lønnsdanning? Minstelønn, allmenngjering, marknad

Megatrender

- klimapolitikk
- migrasjonspolitikk
- handelspolitikk
- teknologi/digitalisering

Internasjonal fagrørsle – under 10 pst av arbeidsstyrken er fagorganisert

Trender..

- demografiske endringer - generasjonskonflikter
- stigande utdanningskrav i arbeidslivet
- teknologi/digitalisering
- multinasjonale bedrifter – fjernstyring
- outsourcing
- større skilnader (men fleire på midten)
- arbeidsfellesskap → produktivitet, konkurranse

Arbeidsplassen – det er der det skjer..

Arbeidsplassen

Ivareta medlemmer

- Fellesinteresser
- Individuelle interesser

Organisering/rekruttering

Interessekonflikt

Konfliktpartnarskap

Kompromiss

Framtid?

Sosiale
media

Organisasjons-
grad



Tidspress er vår største arbeidslivsutfordring



Bra for helsa å jobbe lenge



Styringsrett - medråderett

Styringsretten står sterkt – men ikkje allmektig

Avgrensingar

- tariffavtalar, lovverk
- praksis- kunnskap, medansvar - realmakt



MEDBESTEMMELSESBAROMETERET

Medbestemmelsesbarometeret 2016

Ervind Falkum

Marl Holm Ingelsrud

Bitten Nordrik

AFI
Arbeidsforskningsinstituttet
HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

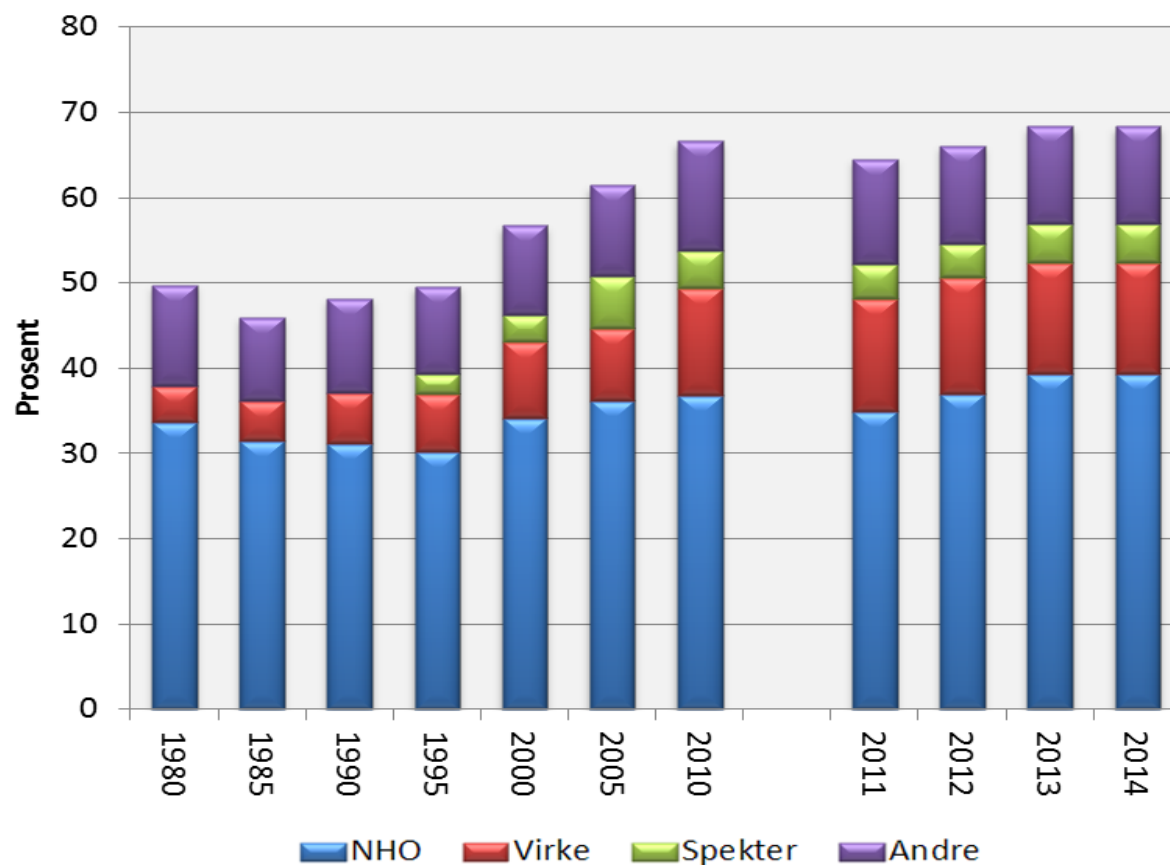
FOU-resultat 2016:08

Makt

- medlemsmakt
- kunnskap og ansvar
- Talet på krav vs evne og vilje til å finne løysingar
- Medråderett vs medverknad/medinnflytelse
- Offentleg vs privat sektor
 - tillitsvalde/verneombod – svekka posisjon?(AFI)

Arbeidsgievar

Organisasjonsgrad blant **arbeidsgivere i privat sektor**,
1980–2014 (fem- og ettårsintervaller)



Større forventningar

Tariff- og regelkunnskap

- kva for rettar/plikter? – kva har vi krav på

Lokal strategi og taktikk

- kva er dei beste løysingane for oss(arbeidsplassen)?

Strid og samspel

Respekt for motparten

Fagorganisering

Plattform:

- Samarbeid
- Solidaritet
- Styrke ligg i fellesskap
- Forvitrar felleskapet?

Internasjonalt

fagorganisasjonane – press/påverknad/lobby overfor sentrale styresmakter/politiske parti

fagorganisering – lokale «forhandlingar»

kampanjestrategien/proteststrategien hyppig brukt

Noreg/Norden

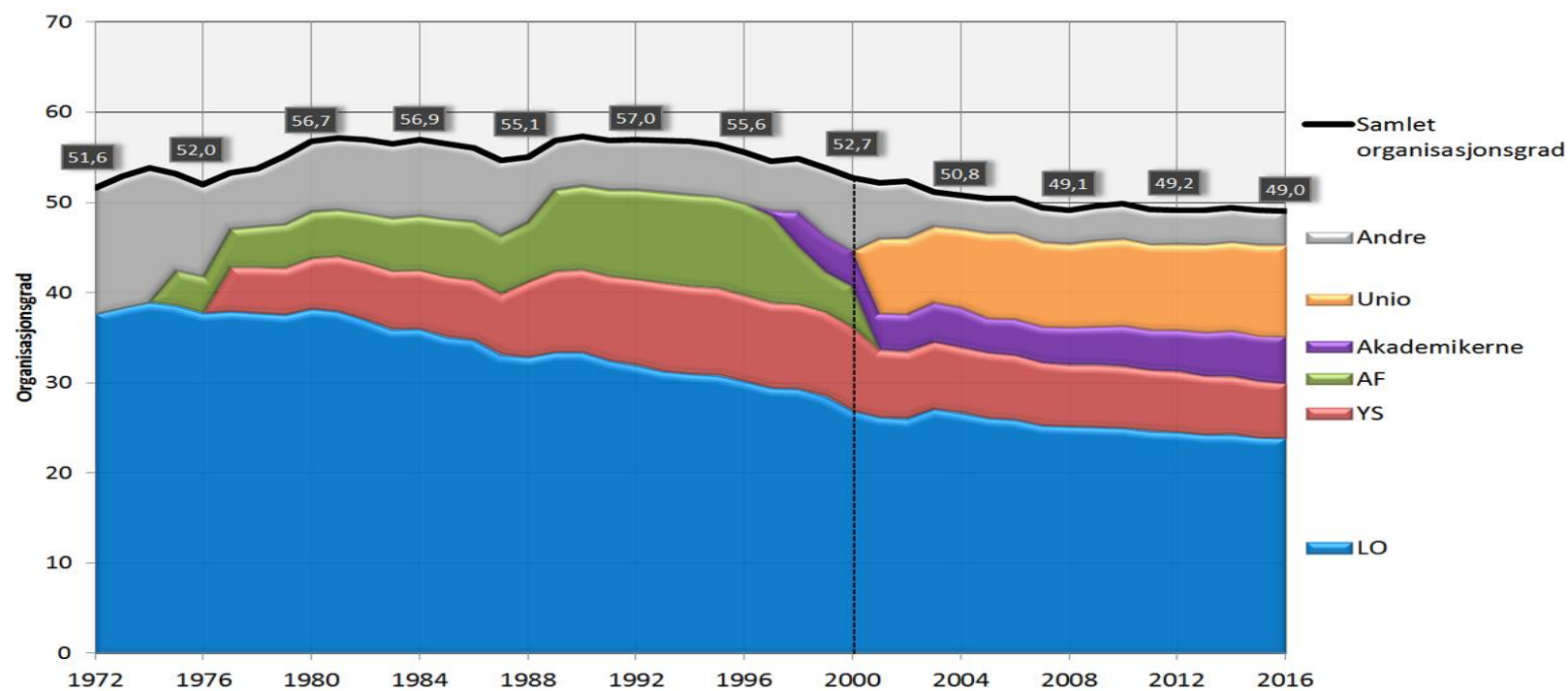
Trepartssamarbeidet:

- Staten – hovudorganisasjonane = 4 x 4
- Forhandlingssystemet:
 - avtale, lov, sedvane
 - sterke reguleringar av streikeretten

Lokale ledd – store skilnader mellom avtaleområda

Fagorganisering

Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1972–2016.



* Tallene for 2000 til 2016 er revidert.
Dette medfører et brudd i tidsserien.

Kilde: K. Nergaard/Fafo



Fagorganisering

16.19 arbeidslivet.no			
Alder	(prosent)	(prosent)	(prosent)
16–24 år	21 %	53 %	27 %
25–29 år	37	71	47
30–34 år	39	78	51
35–39 år	40	86	55
40–49 år	41	84	57
50–64 år	50	87	66
65 år og mer	40	-	-
Kjønn			
Kvinner	37	83	59
Menn	41	77	48
Utdanning			
Grunnskole	30	63	36
VGO nivå 1	41	86	57
VGO nivå 2 (fullført vgo)	39	78	48
Universitet/høgskole, lavere nivå	42	84	63
Universitet/høgskole, høyere nivå	58	87	72