

# Fagforeningsbevisthet– ungseminar november 2024



# Martin Niemuller



# Den norske arbeidslivsmodellen

1840-1914: Norge blir gradvis et industriland

Norsk arbeidsliv organiseres, flere selger sin arbeidskraft

Få rettigheter som arbeidstaker

Flere store arbeidskonflikter

Harde virkemidler fra arbeidsgiver og stat

Økende fokus på arbeidernes rettigheter

Mange uorganiserte som gikk på personlige kontrakter

## 8 –timers arbeidsdag – Viktig seier for arbeiderbevegelsen !! Når ?



# Menstadslaget



Da bataljen var på sitt verste ved 16. 30-tiden i går. Folket går til attack på enden av demonstrasjonen. Brandslan-  
gene er i full virksomhet. Tilhøret store kasterne demonstranter. Dette bildet blev sammen med de øvrige flertal  
Gule i går av «Aftenposten» flyvemaskin.



# Den norske arbeidslivsmodellen

## HOVEDAVTALE

mellem N. A. F. og A. F. L. gjeldende på arbeidsgiversiden N. A. F., samt-  
lige N. A. F. tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og  
enkeltbedrifter og på arbeidssiden A. F. L. og samtlige de A. F. L.  
tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger).

### Organisationsretten.

#### § 1.

Norsk arbeidstverrforening og Arbeidssiden, tidligere landssammenslutning, har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### Tillitnemnem.

##### § 2.

Arbeidssiden tillitnemnem ved bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 3.

Ved bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

Ved bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 4.

Bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

Bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

Bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

Bedriften har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 5.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 6.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 7.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 8.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 9.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 10.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 11.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 12.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

##### § 13.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

### Førhandlingsrett

#### § 14.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 15.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 16.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 17.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 18.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 19.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 20.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 21.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

#### § 22.

Arbeidssiden har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

De enkelte avdelinger har rett til å velge ut en eller flere medlemmer til en eller flere avdelinger i de enkelte bedrifter.

## LOV OM ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSTID OG STILLINGSVERN MV. (arbeidsmiljøloven)

### 11. UTGAVE

Med kommentarer av  
Børre Pettersen og Atle Sønsteli Johansen



GYLDENDAL

# Den norske arbeidslivsmodellen

Maktforholdet må balanseres

Medbestemmelse i arbeidslivet

Vi må stå sammen!

Felles spilleregler; hovedavtalen,  
tariffavtaler og Arbeidsmiljøloven

Trepartssamarbeid

Ulike virkemidler ved konflikt

## Den norske arbeidslivsmodellen

Små inntektsforskjeller

- Lav arbeidsledighet
- Tillit til politiske styresmakter
- Høy produktivitet og kvalitet
- Regulert arbeidsliv med lavt konfliktnivå
- Store sammenslutninger
- Høyt skattenivå
- Sterk velferdsstat



## Den norske arbeidslivsmodellen

50 % av norskelønnstakere **er organisert** (2022)

- 24 % av arbeidstakerne **er med i et LO-forbund** (2019/2020)

- 80 % av lønnstakerne **i offentlig sektor** er organisert (2017)

- 38 % av lønnstakerne **i privat sektor** er organisert (2017)

- Organisasjonsgraden er lavest innen overnatting og servering og omsetning og drift av fast eiendom (18 %), høyest innen offentlig administrasjon og forsvar (83 %)

- Om lag 69 % av lønnstakerne i arbeidsmarkedet er **omfattet av en tariffavtale (2017)**. Dette fordeler seg mellom 100 % i offentlig og 52 % i privat sektor.

Hvem er dette  
?....



GERHARDSSENS

# TILLITS- MANNEN

EN HÅNDBOK FOR TILLITSVALGTE



REVIDERT AV TRULF GERHARDSEN

2. UTTAGVE

# Motkrefter



# Eksempel lønn

## Lov

- Ingen lovbestemmelser om minstelønn
- lønnsfastsetting er overlatt til partene i arbeidslivet ved tariffavtaler

## Tariffavtale

- Minstelønnsatser
- Ansiennitetsregler
- Ulike tillegg knyttet til eks. stilling
- Forhandlingsbestemmelser





# Ferie

## Ferieloven

-Ferie 4 uker + 1 dag ferie  
10,2 % feriepenger

## Tariffavtalen

5 ukers ferie  
-12 % feriepenger



## Eksempel arbeidstid

### Arbeidsmiljøloven

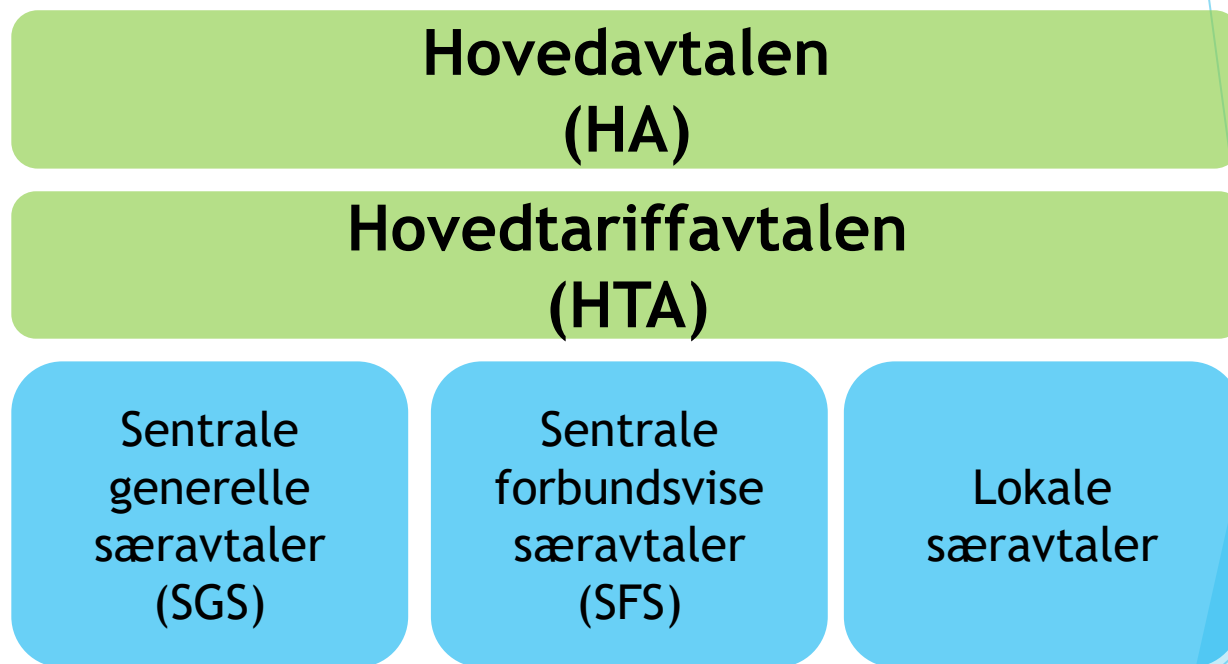
- 40 t arbeidsuke
- 40% overtidstillegg

### Tariffavtalen

- 37,5 t arbeidsuke
- 50 –100% overtidstillegg
- Ubunden arbeidstid
- Planleggingstid



# Avtalestrukturen

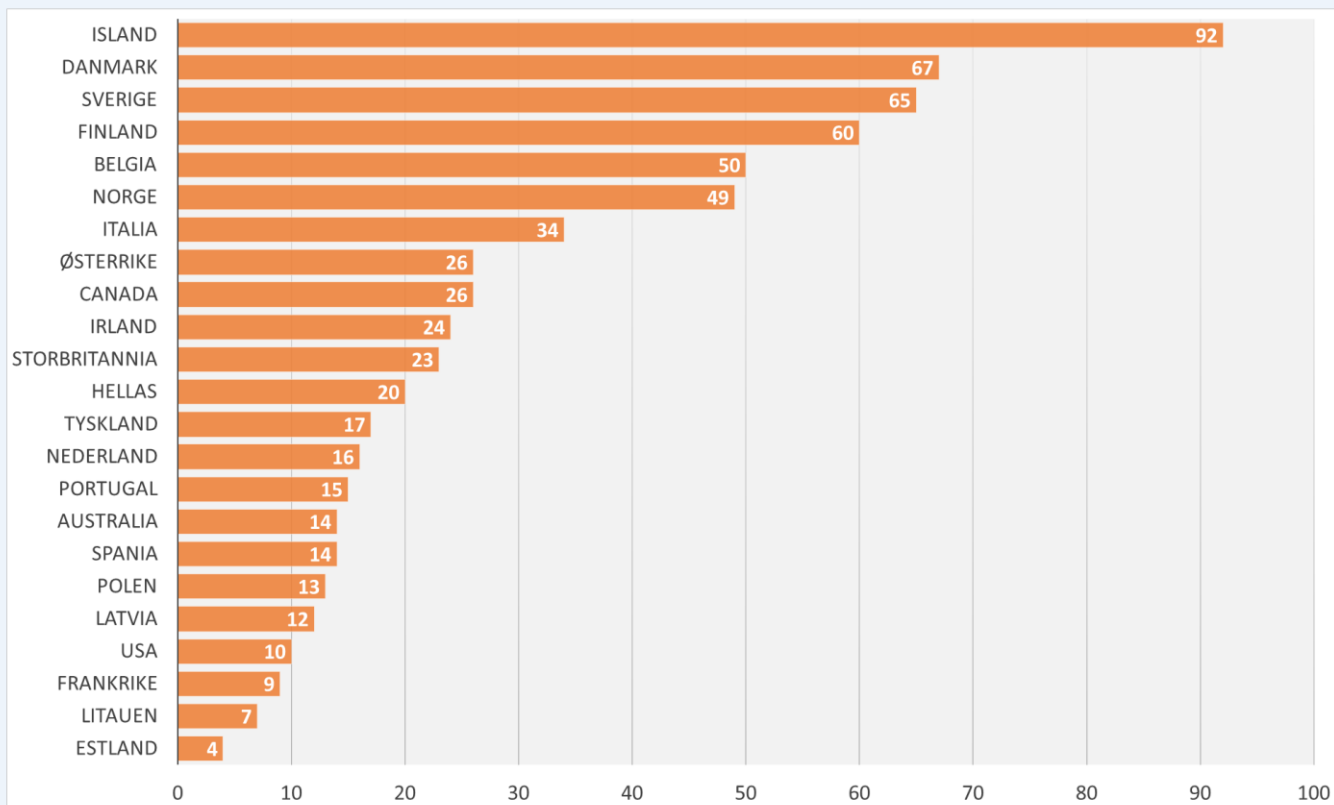


# Rekandes på ei fjøl eller.....



# Arbeidstakersidens organisasjonsgrad

Arbeidstakersidens organisasjonsgrad. 2018  
(Polen, Portugal og Hellas 2016).





## Motsetninger til den norske arbeidslivsmodellen

Synkende organisasjonsgrad i hele Europa

- I Norge har det vært stabilt de siste 10 årene
- I 1995 var organisasjonsgraden på 57 %
- I 2022 er organisasjonsgraden på 50 %
- 80 % av alle organiserte i Norge tilhører offentlig sektor
- Færrest blant de yngste



## Motsetninger til den norske arbeidslivsmodellen

Aktiv politisk fagforeningsknusing  
10 % av arbeidstakerne er organisert  
Få reguleringer i arbeidslivet  
Konkurransепreget  
Høy andel ufaglært arbeidskraft  
Enorme lønnsforskjeller  
Få store sammenslutninger









# Motsetninger til den norske arbeidslivsmodellen

9 % av arbeidstakerne er organisert  
Høyt antall fagforeninger  
Få sammenslutninger  
Streiker ofte i forkant av forhandlinger  
Politisk polarisering  
Lav tillit til politikere og staten





# Refleksjonsspørsmål

Er jeg fagorganisert eller fagforeningsbevisst?

Står vi sammen når vi ikke streiker?

Er vi gode nok til å bruke vi avtaleverket vi allerede har?

Lærere dynges ned i oppgaver

**– Vi er blitt både lærere,  
psykologer og sosialarbeidere**

[VG Live](#) [VGTV](#) [VG+](#) [Sport](#) [TV-guide](#) [Tips oss](#)



LÆRER-LEDEREN: Geir Røsvoll (55) er ranaværing som bor i Trondheim og jobber i Oslo. For bildets skyld: I skolegården på Vahl skole.  
Foto: Frank Ertesvåg

## Varsko etter nye lærer-tall: – Står i veien for god læring

Geir Røsvoll (55) er Skole-Norges nye lærer-general – og skryter av et fantastisk yrke. Men ferske tall bekymrer ham.

- 72 prosent av lærerne svarer at de opplever at muligheten til å følge opp elevene har blitt dårligere de siste årene.
- Like mange (72 prosent) svarer at de har mer ansvar nå enn for tre år siden.
- Enda flere (81 prosent) sier de utfører oppgaver som ligger utenfor deres ansvarsområde.

De gjør oppgaver som vaktmestere, rådgivere, helsesykepleiere og renholdere, viser undersøkelsen som Respons har utført for Utdanningsforbundet.

- Vi må tørre å snakke om hva lærere ikke skal drive med**



# Sett grenser!

Ingen kommer til å sette grenser for oss

Med stor autonomi følger det også definisjonsmakt

Vi må selv ta ansvar for å sette grenser for lærerrollen



Ill.foto: Wikimedia Commons / Tarre10 Lisens: CC-BY-SA 4.0

[Vis mer](#)

– Slutt med det!

## Slutt med..

### Å bryte opplæringsloven

Ikke godta at elever som har krav på individuelt tilrettelagt opplæring/spesialundervisning ikke får det på grunn av ressursmangel, vikarmangel eller manglende kompetanse ved skolen.

Elever som har vedtak om individuelt tilrettelagt opplæring /spesialundervisning, har rett på dette i henhold til Opplæringsloven § 11-6. Vi anbefaler derfor at det **meldes inn avvik** når individuelt tilrettelagt opplæring/spesialundervisning ikke blir gjennomført som planlagt

## Slutt med..

### Å medisinerer barn og elever

**Slutt med å gi barn/elever medisiner dersom du ikke føler deg trygg på det.**

Dette er en oppgave som krever opplæring og i noen tilfeller helsefaglig utdanning. Arbeidsgiver kan ikke pålegge deg en slik oppgave om du ikke ønsker det. Dette slås fast i punkt 6.3 i rundskriv fra Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet

## Slutt med...

### Å godta slag, spark og ufin språkbruk

Slag, spark og ufin språkbruk er ikke en del av lærerjobben. Det spiller ingen rolle om den som utøver volden er 9 eller 16 år. **Arbeidsmiljøloven er klokkeklar:** “Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden og skal så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre”. Om du utsettes for noe slikt, så skal det **meldes avvik**.



## Slutt med..

### Å være renholder og driftsoperatør

Slutt med å vaske toalett, gulv, pulter, stoler eller annet på skolen. Dette er en oppgave som krever renholdsfaglig utdanning. Slutt med å reparere inventar på skolen. Dette er en oppgave som krever fagutdanning og som skal gjøres av ansatte på drift. Dette bekreftes av **SFS 2213 pkt.5 som sier: «Skolens og undervisningspersonalets kjerneoppgave er å gi god undervisning**

## Slutt med..

### **Å ta på deg ekstraundervisning uten betaling**

Slutt å ta på deg ubetalt ekstraundervisning i hulltimene dine for å legge til rette for at elevene skal få vurderingsgrunnlag. Stadig flere lærere strekker seg for langt for at elevene skal fullføre og bestå.

Når du tar på deg ekstra oppgaver, som undervisning, skal dette kompenseres i tråd med § 5.2 i SFS2213

## Slutt med..

### Å reise med elever uten godtgjøring

Når du reiser med elevene gjør du det på oppdrag for skolen. Når reisen går utover din vanlige arbeidstid, skal du godtgjøres for dette. Dette er **regulert i tariffavtaler** som både Utdanningsforbundet og arbeidsgiver har skrevet under på. Du skal alltid bruke **SGS 1010** for å sikre at du får betalt for jobben du gjør

## Slutt med..

### Å betale for arbeidsverktøy av egen lomme

I følge arbeidsmiljøloven § 4.4 er det arbeidsgiver som skal stille med arbeidsverktøy du bruker i jobbsammenheng. Dette gjelder også bruk av telefon i arbeidstiden. Om du bruker privat telefon og kjøper inn læremidler for dine egne penger, så er **du med på å skjule hva det faktisk koster å drive en god skole**

- Lærere i skolen må gjøre seg kjent med lærernes arbeidstidsavtale. Vit hva som skal gjøres når, vit forskjellen på planfestet tid og ikke-planfestet tid (bunden og ubunden tid). Ha en plan for start- og sluttidspunkt.
- Barnehagelærere bør en plan for å ta ut plantid, og en plan for å ta den igjen om den faller bort.
- Be om overtid for møter og pålagt arbeid utenfor arbeidstid (HTA § 6).
- Sørg for å få delt dagsverk og kveldstillegg for planlagte foreldremøter i skolen.
- Husk å få kompensasjon for forskjøvet arbeidstid om man får endret vakt i barnehagen (HTA § 6.8).
- Ikke dra på overnatting med elever uten å få betalt eller uten korrekte vaktplaner.
- Ikke kjør med bil/kollektiv i arbeidstiden til møter og lignende uten å føre reiseregning for det.
- Ikke godta pålagt avspasering i stedet for utbetalt overtid. Overtid skal betales ut om den ansatte ikke ønsker avtale om avspasering (AML § 10-6).