

SIGNALER

NR 2 2009 17. ÅRGANG. www.uhf.no UTGITT AV UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNEDES FORBUND



REDAKTØRENS HJØRNE



Denne gangen har Signaler satt søkelyset på forventninger og oppfatninger av rollen som tillitsvalgt og medlem. Hva venter medlemmer av fagforeninger i 2009?

Hvordan oppleves rollen som tillitsvalgt? I media hevdes det med jevne mellomrom at fagbevegelsen har utspilt sin rolle og at arbeidslivet blir mer og mer preget av individuelle relasjoner. Hva tjener meg mest er visstnok det spørsmålet de fleste av oss stiller?

Sentrale lover og fremforhandlede rettigheter har sikret norske arbeidstakere et godt vern sammenlignet med internasjonal standard. Men pågående kamp for pensjonsrettigheter viser også et behov for kollektivt vern og sikring av fremtidige rettigheter for ansatte i norsk arbeidsmiljø. Men hvor går veien for fagbevegelsen i åra som kommer?

Dansken Michael Valentin har skrevet bok om fagbevegelsens fremtidige rolle og gir gode råd til engstelige organisasjoner; Han hevder at det er i disse dager fagbevegelsen må avgjøre om de vil være en del av fortiden eller fremtiden. Et fremtidsrettet fagforbund må finne tilbake til basisproduktet, sier Valentin og hevder at det er tre typer fagbevegelser som kommer til å overleve. Den ene typen er de som kan kalles "ekte" fagforeninger, med nærheten til faget som grunn til organisering, f. eks Norsk Sykepleierforbund. Den andre typen er de fagforeningene som er store nok; Store nok til å ha små lokale enheter som klarer skape en meningsfylt nærhet til sine medlemmer. Den tredje typen er det Valentin kaller fagforeningenes Ryanair. En type lavkost fagforening der du bare betaler for det du trenger.

Hva tro du og hva slags fremtidig profil ønsker du at UHF skal legge seg på der som vi skal tro på dette fremtidsbildet? Kanskje noe å tenke på i late ferie uker?

God sommer!

Foto forsida: Scapix

FORBUNDSLEDERENS SPALTE

Kjære medlem!

I pensjonsoppgjøret kom partene omsider i mål på overtid.

Forhandlingene om tjenstepensjon har vært krevende i dette tiårets viktigste lønnsoppgjør for ansatte i stat og kommune. Dagens ordning gir offentlig ansatte 66% pensjonsutbetaling av sluttlønn etter 30 års opptjeningsstid.

Det var en utfordring for partene å finne løsninger som kunne tilpasse offentlige pensjoner til pensjonsreformen.

Staten ville ha samme pensjonsordning som er innført i privat sektor – en "påslagsmodell" der alle opptjeningsår skulle legges til grunn for pensjonen. Hovedorganisasjonene sto fast på at en pensjon basert på 2/3 brutto pensjon av sluttlønn skulle være basis for forhandlingene. Det ble for vanskelig for regjeringen å gå i konflikt med samtlige hovedorganisasjoner som representerte 750 000 arbeidstakere i offentlig sektor.

Drivkraften bak pensjonsreformen, som omfatter både folketrygden, AFP og tjenstepensjonene, er behovet for å redusere statens kostnader når vi får den neste eldrebølgen. Dette kan løses ved at eldre står i arbeid lengre eller at pensjonen blir lavere. Man kan også kombinere begge elementer.

Unio stod hardt på for å forhindre en dramatisk svekkelse av pensjonsordningene for unge arbeidstakere med høyskole- og universitetsbakgrunn.

Unio var en pådriver blant hovedorganisasjonene i forhandlingene og bidro sterkt til at regjeringens påslagsmodell ble trukket tilbake til fordel for "bruttomodellen".

Det siste pensjonskapittel er neppe skrevet ved avslutningen av årets tariffhandlinger.

Denne saken er så viktig for statens kommende kostnader, at framtidige politiske ledere vil følge kostnadsbildet nøye.

Er det så vinnere og tapere i disse forhandlingene? For utdanningsgruppene

er det en seier at den foreslåtte påslagsmodellen ikke ble innført. Modellen ville medført betydelig fall i pensjonsinntektene for langtidsutdannede sammenholdt med dagens bruttomodell.

I et lengre perspektiv er det likevel viktig at Unio arbeider videre med en bærekraftig plattform for utforming av offentlige pensjoner som sikrer langtidsutdannede, samtidig som det legges opp til ordninger som inviterer personer til å stå lengre i arbeid. Det blir også viktig å bygge bro mellom hovedorganisasjonene i det videre arbeidet. I dette pensjonsoppgjøret var det utformet et felles krav fra samtlige 4 hovedorganisasjoner (LO, YS, Akademikerne og Unio). Et fortsatt samarbeid forutsetter at fellesskapet klarer å løse den utfordring som ligger i at noen yrkesgrupper taper på at påslagsmodellen ikke ble innført i dette tariffoppgjøret.

Unio har forsterket sin posisjon gjennom årets tariffoppgjør. Posisjonen er bygd opp gjennom tydelige krav, prinsippfasthet, gode forhandlere og høy kompetanse. Regjeringen får betydelige utfordringer dersom årets oppgjør er et hvileskjær før det settes inn nye krafttak for å få på plass "påslagsmodellen". En omfordelingspolitikk der langtidsutdannedes pensjoner reduseres til fordel for at arbeidstakere med kort utdanning skal få styrket pensjonen vil heller ikke bli akseptert som løsning i framtidige pensjonsforhandlinger.

Nå suger vi litt på "pensjonskaramellen" og ser fram til en varm sommer.



Er offentlige tjenestepensjoner sikret for framtiden?

Pensjonsordningene for offentlig sektor, den såkalte bruttoordningen videreføres. Det er klart etter vårens tariffoppgjør.

av Bjørn Halvorsen

Det er likevel to viktige endringer. Levealderjustering og indeksering for offentlig tjenestepensjoner vil bli gjort gjeldene fra 1. januar 2011. Dette innebærer at pensjonene er underlagt samme beregningsmodell som i pensjonsreformen. Regjeringen ønsket en annen modell for offentlige tjenestepensjoner, den såkalte påslagsmodellen.

Har partene forhandlet fram en avtale som sikrer pensjonene for framtida, forhandlingsjef Rune Johnsrud?

Det er viktig å presisere at avtalen om videreføringen av dagens tjenestepensjonsordninger ikke har noen tidsavgrønsning.

En evaluering av pensjonsordningene skal skje i 2017 dersom ingen av partene krever reforhandlet avtalen før denne tid.

Samtidig skal vi være klar over at dagens bruttopensjon som videreføres bryter med grunnprinsippene for oppbygging i folketrygden og privat sektor, presiserer Johnsrud.

Bruttomodellen er ikke utformet slik i dag at det skal lønne seg å stå lengre i arbeid. Man får ikke opptjening for mer enn 30 år. Når regjeringen har et mål om å få like pensjonsordninger i privat og offentlig sektor, kan det ikke utelukkes at regjeringen vil kreve nye forhandlinger om offentlige tjenestepensjoner før 2017.

Tjener alle ansatte på at bruttomodellen videreføres?

Nei, det er ikke slik at alle ansatte i offentlig sektor tjener på denne modellen.

En del ansatte i offentlig sektor med stabil lønn på lavere lønnsnivå med kort utdanning og mer enn 30 års opptjeningstid vil kunne komme bedre ut med den fore-



Illustrasjonfoto: Scanpix

slåtte påslagsmodellen. Personer med lang utdanning og kort opptjeningstid ville imidlertid kommet svært dårlig ut om påslagsmodellen hadde blitt innført. Bruttomodellen er derfor svært godt tilpasset Unio og UHF's medlemmer.

Intensjonen med pensjonsreformen har vært å spare penger. Det er grunn til å anta at en videreføring av dagens bruttoordning vil bli betydelig dyrere over tid når antall pensjonister stiger i årene som kommer.

Har staten økonomi til å bære disse pensjonskostnadene?

Det er ingen ting som tilsier at bruttoordningen vil bli dyrere enn kombinasjonsalternativet (påslagsmodellen). Det vi vet, er at ca. 15 – 20 prosent av lønnskostnadene i kommunal sektor er direkte pensjonskostnader.

Vil Unio og UHF nå legge pensjons-saken til side eller vil det bli arbeidet videre med å se på alternativer til dagens ordning?

Resultatet av meklingen som er videreføring av bruttoordningen er det vi har å holde oss til i fremtiden. Dette er et høyst politisk spørsmål, men Unio og UHF vil ikke være noen pådriver for å se på andre alternativer enn det man ble enige om i meklingen. Et sentralt tema er imidlertid samordningen med dagens folketrygd.

Om arbeidsgiversiden og regjeringen i fremtiden vil bringe inn krav om endringer i offentlige tjenestepensjoner er veldig usikkert. Det synes imidlertid helt klart at dette ikke vil bli noe tema i hovedoppgjøret neste år.

Blir lagt merke til av arbeidsgiver

Ønsker du deg dypere innsikt i den totale virksomheten som du jobber i? Da er fagforeningsarbeid midt i blinken, ifølge hovedtillitsvalgt Steinar Ekse ved Brønnøysundregistrene. Karrierefremmende kan det også være.

av Berit Norum

Når du har en arbeidsgiver som er avhengig av å rekruttere flere mennesker med høyere utdanning, ligger det godt til rette for en konstruktiv dialog. Det er erfaringen fra et UHF-lag som teller hele 70 medlemmer.

- Vi har en tett og god dialog med arbeidsgiver. Arbeidsgiver setter veldig pris på at folk engasjerer seg i fagforeningene, forteller Steinar Ekse. Han har vært hovedtillitsvalgt i UHF ved Brønnøysundregistrene i snart ett år, men har sittet i styret og forhandlingsutvalget de siste fem årene.

- Mener du at det rett og slett er karrierefremmende å være tillitsvalgt?

- Ja, helt klart. Det er et stort pluss. Arbeidsgiver ser positivt på det. I tillegg er det en mulighet til å skaffe seg god kunnskap om den totale virksomheten som man jobber i.

Av de 70 medlemmene er halvparten rekruttert de siste fire årene. Lokallagslederen forteller at de har drevet en aktiv

rekrutteringspolitikk overfor alle nytilsatte. I tillegg har de uorganiserte fått UHF's oppmerksomhet, også her med større medlemstall som resultat. Effekten av at UHF gikk inn i UNIO var også merkbar. Generelt er det lettere å vokse når man har fått en viss størrelse, og man synes i landskapet, konstaterer Steinar Ekse. Da blir man tydeligere, og resultatene blir lagt merke til.

- Hva er det dere profilerer dere på?

- UHF ved Brønnøysundregistrene er tydelig på at det skal lønne seg å ha tatt på seg ansvaret å ta høyere utdanning. Her er de på linje med arbeidsgiver, som er avhengig av å rekruttere folk med utdanning, blant annet innenfor IT, økonomi og administrasjon.

- Hva trenger du av medlemmene for å gjøre en god jobb som tillitsvalgt?

- Jeg har behov for at det er en tett dialog, ikke bare ved 2.3.3 og 2.3.4-forhandlinger. Det kan handle om arbeidsmiljøet, eller omstillinger og omorganiseringer. Det



Hovedtillitsvalgt Steinar Ekse. Foto: privat

er viktig at medlemmene kjenner til arbeidet vi gjør.

Folk bruker foreningen sin for lite, mener Ekse. Han forteller at det er mange de ikke har kontakt med, unntatt ved lokale lønnsforhandlinger. Han skulle gjerne sett at medlemmene bruker fagforeningen mer, slik at avstanden blir så kort som mulig.

- Hva går de glipp av hvis de ikke holder kontakt med sine tillitsvalgte?

- De får ikke med seg det som skjer ellers på huset. Vi har faste møter med arbeidsgiver hver 14. dag. Mye av det som tas opp, berører medlemmene våre.

Styret bør nok selv også bli flinkere til å holde medlemmene orientert, sier Ekse. De har en egen intranett-side som benyttes sammen med de andre foreningene, og har også flere andre kanaler til rådighet. Han forteller at styret jobber aktivt for å øke det generelle kunnskapsnivået om tillitsmannsarbeidet blant medlemmene. I juni arrangeres det bl.a HA/HTA-kurs i Brønnøysund med forhandlingssjef i UHF, Rune Johnsrud, som kursleder.

Trenger tilbakemeldinger

I nesten ti år har Stig Fonås fulgt arbeidsplassen sin gjennom det han kaller en konstant omorganiseringsprosess. Samtidig som antallet enhetsledere i Kongsvinger kommune måtte ned, økte medlemstallet merkbart blant både ledere og rådgivere, fordi de så at UHF klarte å jobbe fram gode løsninger.

av Berit Norum

- Vi klarte å unngå konfliktsituasjoner, blant annet fordi vi la vekt på å være tidlig ute, og ikke minst unngå konfrontasjoner. På et tidspunkt sa rådmannen: Dere skriver forslag til avtale, og jeg signerer. Da hadde vi jo oppnådd en del, sier Stig Fonås.

- Den gode dialogen med arbeidsgiver har gitt oss et godt rykte, og har lagt

grunnlaget for rekrutteringen av de 25-30 medlemmene våre. Vi kjenner alle medlemmene, og snakker sammen jevnlig.

- Hva består kontakten med medlemmene i?

- Vi trenger tilbakemelding fra medlemmene på de resultatene vi oppnår, enten det er i omorganiseringer eller i lønnsfor-

handlinger. Når det gjelder det siste, må vi skape en felles forståelse og realisme både innad i styret og overfor hvert enkelt medlem. Ved omorganiseringer legger vi også vekt på realisme. Vi er avhengige av å skape forståelse for veivalgene vi gjør, selv om det kan ta litt tid.

- Hva vil du si til vanlige medlemmer, altså de som ikke selv har noen tillitsverv?

INNSPEL:

Kampsak for framtida

Anders Folkestad, Unio-leiar

I skrivande stund er det dramatikkm om pensjonsforhandlingane i offentleg sektor. Meklingsfristen er for lengst ute. Det var i ferd med å bli streik. Likevel er det forhandlingar. Riksmeklareren fann i siste liten eit grunnlag som begge partar kunne vere med på.

Vil den pågåande overtidsmeklinga ende i nei og streik eller ei ja-tilråding overfor medlemmene? Det får vi først vite natt til 4. juni., som er fristen meklingsmannen har sett for å finne løysing.

Dramatikken illustrerer at mykje står på spel for mange i pensjonssaka. I kjølvatnet av pensjonsreforma og den nye folketrygda, fryktar mange at tenestepensjonen skal bli dårlegare. Regjeringa skal på si side ivareta endringar – og innsparingsmekanismer – som er forankra i pensjonsreforma og den nye folketrygda.

I oppspelet til årets forhandlingar har vi sett ei rekkje utspel i retninga av eit meir "straumlineforma" pensjonssystem. Større risiko for dei tilsette, press om å stå lenger i arbeid og sterkare krav til oppteningstid er nokre gjengangarar. Om enn litt innpakka, budskapet er at pensjonen skal vere slik at folk må stå lenger i arbeid. Altså dårlegare pensjonsvilkår.

Eit viktig element i dagens offentlege te-

nestepensjon er at arbeidstakarane er sikra minst 2/3 av sluttløna etter 30 års oppteningstid. Det blir tatt omsyn til reelle yrkesløp. Du kan få ein anstendig pensjon enten du har brukt mange år på å ta utdanning eller av andre grunnar har ei yrkeskarriere som ikkje rekk særleg over 30 år i det offentlege.

Dette gjer at ulike grupper – langtidsutdanna, fagarbeidarar og andre – i fellesskap stiller opp for å forsvare prinsippa i dagens offentlege tenestepensjon.

I det verkelege arbeidslivet er det relativt få som lever opp til pensjonsreforma sin idealpensjonist som har lik inntekt i meir enn 40 år, men som likevel skal "stimulerast" til å stå "litt lenger" i arbeid.

Offentleg sektor har eit høgt, og aukande, utdanningsnivå blant sine tilsette. Det er difor langt fleire av desse som har høgare alder ved yrkesstart enn i privat sektor. Dei store utdanningsgruppene nærmar seg i snitt 30 år før dei startar opptening for tenestepensjon. Svært mange rekk ikkje meir enn om lag 30 oppteningsår før avgang frå yrkeslivet.

Det seier seg difor sjølv at for utdanningsgruppene er oppteningstida viktig. Ikkje minst er dette avgjerande for pensjonen til kvinner. Kombinasjonen utdanning, uregelmessig yrkesdeltaking og deltid kan gje ekstra dårleg tenestepensjon for kvinner.



Unio-leiar Anders Folkestad. Foto: Unio

Det er dessutan eit paradoks at det synest langt fram til løysing når Stortinget har vedtatt at bruttoordninga med ein garantert pensjon på 2/3 av sluttløna skal vidareførast. Stortinget sa rett nok ikkje noko eksplisitt om oppteningstida. Antakeleg fordi det var så opplagt at ein ikkje kunne tukle med ein så sentral regel.

I alle fall – store verdiar står på spel. Det handlar om sentrale rettar for dei tilsette – om det økonomiske grunnlaget for folk etter at yrkeslivet er over. Ei sak som illustrerer kor viktige fagorganisasjonane og dei tillitsvalde har vore, er og vil bli.

- Gi oss tilbakemeldinger og respons på det arbeidet vi gjer. Og spill inn saker til oss. Det er slik en fagforening blir god. Dessuten er det viktig at du involverer fagforeningen så tidlig som mulig, dersom det for eksempel gjelder mobbing, konfrontasjoner eller konflikter på arbeidsplassen. Det kan i grunnen være om hva som helst. Da får vi muligheten til å gi innspill, råd og veiledning **før** du har en stor sak. Hvis det er behov for det, henter vi inn mer hjelp fra UHF sentralt, som vi har et godt og nært samarbeid med.

- Hva hvis medlemmer velger å bruke andre kanaler enn fagforeningen?

- Det å bruke andre kanaler, for eksempel media eller blogger, uten å trekke inn

fagforeningen, svekker vår mulighet til å være konstruktiv overfor arbeidsgiver, og er med på å undergrave fagforeningens renommé og rykte.

Å være tillitsvalgt er verken ensomt eller spesielt skremmende, mener Stig Fonås. Det er bare veldig lærerikt, og gir en spesiell mulighet til å påvirke forholdene på arbeidsplassen. Selv har han opplevd å få all den støtten han trenger fra UHF sentralt når han har trengt det, blant annet fra advokat Bjørn Bråthen.

Nylig havnet han på den andre siden av bordet fordi han har fått jobb som enhetsleder. Han har derfor gått av som hovedtillitsvalgt i kommunen, men sitter fortsatt i fylkesstyret i Hedmark og Oppland.

- Hvordan tror du at din erfaring som tillitsvalgt vil påvirke jobben du har nå?

- Min erfaring fra det å være tillitsvalgt er at det er viktig for en enhetsleder å benytte seg av tillitsvalgte, ha en dialog og trekke dem inn i aktuelle saker. Ved tillsettinger velger jeg å trekke med alle fagforeningene i enheten. Dette gir både meg og fagforeningene en trygghet og er med på å skape en enhetsfølelse. Dialogen med fagforeningene er viktig, ikke minst ved en enhet som Kultur og fritidsenheten som har mange ansatte som jobber i deltid og ikke har fast arbeidssted. Det å ha vært tillitsvalgt er en god balast å ha med seg i en slik stilling.

TEMA: VERDT Å VITE:



Likestillings- og diskrimineringsombud Beate Gangås.
Foto: LDO.

Spørrespalte om likestilling og diskriminering

I denne spalten svarer Likestillings- og diskrimineringsombud, Beate Gangås, på spørsmål om diskriminering i arbeidslivet. Hvis du har spørsmål, send dem til: post@ldo.no. Merk mailen "spørrespalte". Du finner mer informasjon på www.ldo.no.

Spørsmål

Kan jeg miste jobben på grunn av nedsatt hørsel?

Jeg har nedsatt hørsel og har begynt i ny jobb for to måneder siden. Arbeidsgiver har gitt beskjed om at de bruker for mye tid på å veilede meg på grunn av hørselen, og at det derfor er for dyrt å beholde meg i jobben. Jeg har fått beskjed om enten å ta videreutdanning eller selv finne en løsning slik at jeg raskere kan oppfatte beskjeder.

Svar

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging følger av lovens § 12 hvor det står:

"Arbeidsgiver skal foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker eller arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få eller beholde arbeid, ha tilgang til opplæring og annen kompetan-

seutvikling samt utføre og ha mulighet til fremgang i arbeidet på lik linje med andre."

Det er altså arbeidsgiver, og ikke arbeidstaker, som i utgangspunktet skal finne en løsning som fungerer. Det finnes ett unntak. Hvis det er alt for dyrt eller vanskelig å tilrettelegge. Denne bestemmelsen skal tolkes strengt og ditt tilfelle faller med stor sannsynlighet ikke inn under denne bestemmelsen. Det er også slik at det i mange tilfeller kan søkes om hjelpemidler fra NAV. Kostnadene ved slike hjelpemidler blir som oftest dekket av det offentlige.

Arbeidsgiver kan derfor ikke uten videre hevde at det blir for dyrt å ha deg i bedriften. At de bruker noe mer tid på opplæringen av deg i forhold til hva de bruker på andre er en "kostnad" som arbeidsgiveren i utgangspunktet må bære.

Du bør kontakte din fagforening for å få hjelp med denne saken. Dersom det ikke blir tilrettelagt for deg eller du tvinges til å slutte i arbeidet, kan du klage til ombudet.

ADVOKATENS HJØRNE:



Advokat Bjørn Bråthen. Foto: UHF

Tillitsvalgtes rolle ved konfliktløsning

av advokat Bjørn Bråthen

Jeg har i årenes løp fått mange spørsmål fra tillitsvalgte i organisasjonene om hvor langt deres funksjon som tillitsvalgt går. Hvilke saker skal de involvere seg i og når skal de overlate saken til organisasjonens regionale eller sentrale ledd. Jeg vil i denne artikkelen forsøke å belyse dette noe nærmere.

Utgangspunktet for de tillitsvalgtes funksjon finner vi hovedavtalene innenfor den enkelte sektor. I hovedavtalen i staten (§ 31) gis det uttrykk for at den tillitsvalgte

skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver eller omvendt. I hovedavtalen i kommunesektoren forutsettes også at den tillitsvalgte har plikt til å bidra til løsning av evt. problemer eller andre saker på arbeidsplassen. Slike regler finnes også i hovedavtaler i andre sektorer, som for eksempel Spekter, NHO, HSH m.fl.

De tillitsvalgte har således klar hjemmel for å gå inn i konfliktsaker på arbeidsplassen.

Spørsmålet blir så hvor langt de tillitsvalg-

ADRESSER

Regionene:

UHF-Øst: Knut Simble
Vestlia 7, 1712 Grålum
Tlf.: a. 22 47 43 10, mob. 974 28 979
e-post: knut.simble@folkehøgskole.no

UHF-Hedmark/Oppland: Stig Rune Kleiven, Postboks 85, 2610 Mesnali,
tlf. mob. 911 46 749,
e-post: post@brukerstyrtssenter.no

UHF-Buskerud/Vestfold/Telemark:
Trond Hornvedt, Aulilundvn. 25, 3170 Sem,
tlf. a. 33 51 21 25, mob. 957 57 713,
e-post: trond.hornvedt@nav.no

UHF-Agder: Tor Kåre Steinsland,
tlf. privat: 38 04 58 99, a. 38 07 53 34,
mob. 926 66 621, e-post:
tor.kare.steinsland@kristiansand.kommune.no

UHF-Rogaland: Kari Mellemstrand,
Njærheimvegen 14, 4365 Nærbø,
tlf. a. 51 42 98 27, mob. 482 76 007,
e-post: kari.mellemstrand@klepp.kommune.no

UHF-Vest: Sidsel Sunde-Tveit,
Flaktveittræet 31, 5134 Flaktveit,
tlf. a. 55 56 99 12, mob. 959 89 999,
e-post: sidsel.sunde-tveit@bergen.kommune.no

UHF-Midt-Norge: Nina Kvalen,
Bøgardsvegen 5, 6100 Volda,
tlf. a. 70 05 87 11, p. 913 64 787,
e-post: nina.kvalen@volda.kommune.no

UHF-Nord: Eli Skintveit,
Bertnesveien 11, 8030 Bodø,
tlf. 413 30 970,
e-post: eskintve@online.no

Sektorutvalgene:

UHF Stat: Inga Bolstad,
tlf. a. 22 07 81 40, mob. 481 26 026

UHF Kommune: Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084

UHF-Oslo kommune: Sverre Dahle,
tlf. a. 23 47 99 47, mob. 909 58 784

UHF Privat: Knut Simble,
tlf. a. 22 47 43 10, mob. 974 28 979

UHF-Spekter: Gro Strandrud,
tlf. a. 23 36 49 34/00, mob. 994 05 117

Sekretariatet:

Forhandlingssjef: Rune Johnsrud,
tlf. a. 21 02 33 63, p. 33 04 94 78,
mob. 918 03 852,
e-post: rune.johnsrud@uhf.no

Webredaktør: Kari Sundby,
mob. 413 64 416,
e-post: kari.sundby@uhf.no

Adm. konsulent: Inger Nyen,
tlf. a. 21 02 33 64,
e-post: inger.nyen@uhf.no

Konsulent: Christine Saal,
tlf. a. 21 02 33 66,
e-post: christine.saal@uhf.no

Seniorrådgiver: Bjørn Halvorsen
tlf. 21 02 33 62, mob. 917 38 692
e-post: bjoern.halvorsen@uhf.no

UHF forsikringskontor,
tlf. 21 02 33 69,
e-post: forsikring@uhf.no

SIGNALER

Utgitt av Universitet- og
Høyskoleutdannedes Forbund

Ansvarlig redaktør: Kari Sundby

Redaksjonsutvalg: Astrid T. Sørland
Berit Norum
Alfred Sørbo

**Trykk og grafisk
tilrettelegging:** Comitas

**Universitet- og
Høyskoleutdannedes Forbund:**
Tollbugt. 35, 0157 Oslo
Tlf.: 21 02 33 64, faks: 21 02 33 61
E-post: post@uhf.no

Forbundsleder: Alfred Sørbo,
tlf. a. 52 85 71 07, p. 52 84 30 89,
mob. 975 82 084
E-post: alsorbo@online.no
leder@uhf.no

Sekretariatsleder: Astrid Tideman Sørland
tlf. a. 21 02 33 67, mob. 979 76 756
E-post: astrid.t.sorland@uhf.no



te skal behandle saken før de tar kontakt med organisasjonens sentrale eller regionale ledd. Dette vil avhenge av hvilken type sak konflikten gjelder og hvilken kompetanse den tillitsvalgte har på området. Generelt vil jeg mene at den tillitsvalgte skal være en førstehjelper overfor medlemmet. Den tillitsvalgte bør innledningsvis ha møter med medlemmet, kartlegge sakens realiteter, samt ta kontakt med arbeidsgiver for å høre dennes versjon i møter eller ved mer uformelle samtaler. I mange tilfelle kan saken etter slike raske sonderinger løses på en enkel måte med den tillitsvalgtes mellomkomst. I andre saker av mer alvorlig karakter, og i saker hvor arbeidsgiver ikke synes å gi åpninger for fornuftige løsninger, må imidlertid den tillitsvalgte ta kontakt med UHFs regionale

ledd eller UHFs sekretariatet på et tidlig tidspunkt. Typisk gjelder dette i saker som tilsetning, midlertidig tilsetning, trakassering, omstilling/rasjonalisering, trusler om oppsigelse og andre mer dyptgripende saker. Vi ser for eksempel at det i tilsettingssaker er en tendens til at saken enkelte ganger bringes oppover i systemet så vidt sent at tilsetning har skjedd eller er nær forestående. I disse tilfelle vil det i hht. rettspraksis ikke være mulig å få medlemmet tilsatt i stillingen dersom tilsetning blir gjennomført og vedkommende som tilsettes blir varslet om dette av arbeidsgiver. I slike alvorligere saker og i saker der det for eksempel løper frister, fremstår det som helt nødvendig at den tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt tar kontakt med UHFs sekretariat, som da enten kan rådgi den tillitsvalg-

te videre i saken eller overta saken selv. I slike tilfelle må det også drøftes hvilken rolle den tillitsvalgte skal ha videre i saken. I saker hvor et regionalt eller sentralt ledd overtar saken er det som regel mest hensiktsmessig at den tillitsvalgte trer ut av saken for så vidt gjelder kommunikasjon og videre løsningsforsøk mot arbeidsgiver. Konklusjonen må således være at de tillitsvalgte har en svært viktig rolle i alle konfliktsaker som den som først møter medlemmet og arbeidsgiver. For å oppnå best mulige resultater for medlemmet er det likevel avgjørende viktig at den tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt i sakens utvikling tar kontakt oppover i UHF-systemet dersom saken ikke synes å stå foran en relativt umiddelbar og enkel løsning.

UHF - fellesskap for døvetolker

Organisering gir positive gevinster både for den enkelte og for virksomheten som helhet i følge både tillitsvalgt og ledelse ved Rycon.

av Kari Sundby

Tine Brager Hynne var en av ansatte på Rycon som i 2006 satte seg fore å finne den riktige fagforeningen for arbeidsplassen sin. Rycon er et aksjeselskap, eid av stiftelsen Signo. Virksomhetens mål er å yte service til døve, hørselhemmede og døvblinde som ønsker å komme ut i arbeidslivet. Bedriften omfatter ca. 100 personer. Trettiito av disse jobber i stab på Ryen i Oslo. Av disse er tretten medlemmer i UHF. Vi håper å verve flere medlemmer innen kort tid, understreker nåværende tillitsvalgt, Linn Cicilie Rønningen. De fleste av UHFs medlemmer her er døvetolker.

Dere tok selv initiativ til å sjekke ut "riktig fagforening for Rycon; - hvilke behov og forventninger utløste "letingen" etter egnet forbund?

- Vi ønsket en fagforening som opplevdes nær og interessert, som vi lett kunne ta kontakt med. Det var viktig for oss å finne en organisasjon der vi ikke druknet blant mange andre. Vi hadde en forventning om å bli tatt på alvor, bli kjempet for og føle oss sett. Vi ønsket også å lære mer, om for eksempel lønnsforhandlinger, hva som kreves av en tillitsvalgt og hvordan vi praktisk skal jobbe med aktuelle saker. Dette var nytt for oss da vi ikke tidligere hadde vært medlem i en fagforening.

Hva er viktigst? Lønnsforhandlinger eller arbeidsrettslig bistand generelt? Begge deler er viktig, understreker nåværende og tidligere tillitsvalgt. Lønnsforhandlinger skjer jo oftest, men det å vite at man har et forbund i ryggen ved konflikter og omstillinger er trygt og viktig. Vi har hatt besøk av forbundets advokat, Bjørn Bråthen, flere ganger. Han har hatt kurs som har vært åpne for alle ansatte her, ikke bare medlemmer i UHF. Her har vi fritt kunnet ta opp spørsmål vi har lurt på angående ret-

tigheter og plikter som ansatt og arbeidsgiver. Dette har vært veldig nyttig for hele Rycon. Vi har sett konsekvenser av kurs og seminarer vi har fått gjennom UHF ved at vi er blitt mer bevisst egne roller og fått økt vår kompetanse.

- Etter at vi organiserte oss i UHF i 2006, har vi oppnådd flere positive resultater her på arbeidsplassen. Vi har blant annet fått på plass et velfungerende AMU, (arbeidsmiljøutvalg). Tillitsvalgte er med på intervjuer ved alle nyansettelser og det er opprettet et eget lønnsutvalg der tillitsvalgt er representert. I tillegg har ledelsen og tillitsvalgte faste møter to til tre ganger i året. Vi opplever at ledelsen tar de tillitsvalgte med på råd og diskusjoner når det gjelder endringer og avgjørelser som påvirker de ansattes arbeidssituasjon sier Tine og Cicilie.

Daglig leder, Svein Garden, er enig; - For Rycon, som har en liten administrasjon, er det viktig å kunne forholde seg til en tariffavtale og et klart regelverk. Mye er regulert av tariff og likt for alle. Det er både tidsbesparende og ryddigere å føre dialogen med representanter for fagforeningene i stedet for enkeltansatte i viktige spørsmål som berører virksomheten. - Tillitsvalgt har en annen taushetsplikt enn "tilfeldige representanter" og vi kan derfor drøfte saker friere. I det hele tatt, samarbeid med organisasjonene gjør, etter min mening, arbeidet med ansettelser, lønn og andre personalsaker enklere og jeg opplever at hele personalgruppa blir tryggere på prosessene når de er representert på denne måten, understreker daglig leder.

UHF er jo med i Unio; Er dere opptatt av hovedsammenslutningen som en samfunnsaktør eller er dere mer lokalt orientert? Tror dere ansatte som organiserer seg er mest opptatt av direkte personlig kontakt eller er gruppe – interesser det viktigste?

- Tenker det er viktig med begge deler for



Illustrasjonfoto: Scanpix

de fleste. Opplevelsen av fellesskap og det å stå sammen som gruppe er viktige for å kjempe fram resultater i overordnede spørsmål. Men begge deler må være med. Det har stor betydning å kunne ringe noen på egne vegne også uten å bli møtt av byråkratiske barrierer. - Betyggende å kunne ta kontakt om det dukker opp spørsmål som kanskje bare angår den enkelte. Det er viktig at medlemmene opplever at det er en reell mulighet å kunne slå på tråden. Kort vei inn til forbundet var og er viktig for oss!

Noe dere savner i dag?

- Vi kunne tenke oss flere typer kurs i aktuelle arbeidsrettslige tema for både tillitsvalgte og medlemmer. Vi er også meget opptatt av å bygge på, og videreutvikle, den tette dialogen og kontakten med UHF sentralt, avslutter Linn Cicilie Rønningen og tidligere tillitsvalgt Tine Brager Hynne.