



stafonytt

organ for stafo

nr. 2 - 2016



STAFO har fornyet vedtek-
tene sine for å møte dagens
og fremtidens utfordringer



YS lederen er bekymret for
bruken av oljepenger

Snart Pensjonist?

Mange ønsker å fortsette sitt medlemskap i STAFO også etter at de har gått av med pensjon. Noen av medlemsorganisasjonene har medlemskap for pensjonistene mens andre ikke har det. Det er uansett muligheter for fortsatt medlemskap gjennom STAFOs pensjonistforening. Det kan skje via egen organisasjon der det er mulig, eller direkte i pensjonistforeningen. Du er samtidig medlem av STAFO og beholder de fordeler STAFO og YS har forhandlet frem.

For mer informasjon ta kontakt med pensjonistforeningens leder Jan Erik Gulbrandsen på telefon 928 694 89, eller jeg@hadeland-energi.net.

Ny medlemsorganisasjon i STAFO



"STAFO - DMF: Torsdag 10. november 2016 behandlet STAFOs sentralstyre søknad fra STAFO Direktoratet for mineralforvaltning (forkortet STAFO - DMF) om opptak som medlemsorganisasjon i STAFO. Sentralstyret vedtok enstemmig å ta opp STAFO - DMF som medlemsorganisasjon.

Etter dette siste opptaket består STAFO av 21 medlemsorganisasjoner. STAFO - DMF har sitt utspring fra flere tidligere direkte medlemmer av STAFO. Det er Anne Marit Kvernør, rådgiver i Direktoratet for mineralforvaltning, som leder STAFO - DME. Vi ønsker dem lykke til og gratulere med ny egen fagforening - noe som klart er i tråd med det som er intensjonen for medlems-tilknytning til STAFO."



stafonytt

Organ for STAFØ 91. årgang nr. 2/16

Partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Besøksadresse:
Lakkegata 3, Oslo
Postadresse:
Postboks 9038, Grønland; 0133 OSLO

Telefon: 948 55 840
Internett: www.stafo.no
E-post: post@stafo.no

Formgiving og ekspedisjon:
Trykkpartner AS, TRONDHEIM
Forsidefoto: Shutterstock

Medlem av
Den Norske Fagpressens Forening

Ansvarlig redaktør:
Erlend Aasbø

I redaksjonen:
Are Sand

Redaksjonen avsluttet 20. desember 2016

Annonsepriser 2016

Format	Sort	Sort + 1 f	4 farger
1/1	4 100	4 900	6 800
1/2	2 200	2 700	3 700
1/4	1 300	1 600	2 500

Andre format: Pris etter avtale.
Tillegg for utfallende format 10 %
Rabatter: Ved bindende bestilling av 3 eller flere bestillinger i året: 10 %.
Faste og løse bilag: Pris på forespørsel.
Byråprovisjon: 3,5 %.

Innhold

Leder	4
Vilje til omstilling	5
Sentralstyre i STAFØ 2016-2017	6
Vi frykter ikke robotene	7
Hva skal du ha i lønn?.....	8
Ofte stilte spørsmål	10
Den norske supermodellen	12
Etterlyser tiltak for å redusere ledigheten.....	13
Dette får du med en tariffavtale fra YS..	14
Fra plast til app - medlemskortet blir digitalt	15
Juss i hjemmet	16

Redaksjonelt



Et, mildt sagt, hektisk år er over for STAFØ. 2016 har vært preget av at STAFØ har forsøkt å finne sin nye form for en bærekraftig fremtid i en situasjon hvor over 3000 av våre medlemmer gikk til delta.

Alle har vært involvert, og det er gjort en betydelig dugnadsjobb på alle nivåer i STAFØ. Gode og riktige vedtak i vårt representantskap i november gir oss en god tro på et bærekraftig STAFØ fremover.

I alt det hektiske har nok stafonytt blitt litt tilsidesatt denne gangen. Vi skulle gjerne vært før ute med bladet vårt, og innholdet vært noe annerledes. Vi kommer sterkere tilbake i 2017.

God lesing!

A.K.S

Leder



Leder Erlend Aasbø

Tidligere i år, da jeg skrev her, var overskriften "Nye STAFO". Siden den gang har det skjedd mye i vår organisasjon. Vi har blant annet gjennomført STAFOs ledersamling,

det årlige Representantskapsmøtet, vi har solgt eiendommen vår (3. etg. i Lakkegt. 3) og det nye sentralstyret har besluttet ny lokasjon for servicekontoret. For å ta det siste først: fra mai 2017 vil STAFOs servicekontor være å finne i "YS bygget", sam-lokalisert med flere av våre søsterforbund i "YS familien". STAFO har inngått en god avtale med Parat om å leie kontorplasser der, i gode og hensiktsmessige lokaler i 2. etg. Den nye adr. blir Lakkegt. 23, så det blir ikke mange metere å flytte. For STAFO, som har vært vant til å være en del av et fagmiljø, var det viktig å kunne opprettholde dette - også etter flytting. Beslutningen om å være samlokalisert med både de største forbundene i YS, men også med flere av de andre forbundene - i tillegg til hovedsammenslutningen YS Stat og YS sekretariatet, vil nok øke muligheten for gode synergiefekter for våre ansatte - til nytte for STAFOs medlemmer!

Årets Representantskapsmøte vedtok flere endringer i STAFOs vedtekter, blant annet for å tilpasse oss til situasjonen med ca. 2200 medlemmer. Det ble besluttet at STAFOs sentralstyre, i tillegg til leder og ansattrepresentant, skulle bestå av en nestleder (mot to tidligere), fire styremedlemmer (mot seks tidligere) og to vararepresentanter (mot tre tidligere). Jeg er

veldig takknemlig for at kontinuiteten i STAFOs styre ble så godt ivare tatt og at Karin Bengtsson (STAFO Fisk og Hav) sa seg villig til å bidra som nytt styremedlem. Jeg ser frem til å samarbeide godt med dere alle.

Den viktigste oppgaven det nyvalgte styret må ta tak i er nok å finne en god løsning på hvordan den viktige tillitsvalgtopplæringen skal være i STAFO fremover. Her er allerede både administrasjonen og flere av våre medlemsorganisasjoner i gang med å jobbe frem forslag til gode løsninger, tilpasset mangfoldet blant våre medlemsorganisasjoner. Om din STAFO organisasjon har behov for spesielle tiltak med tanke på tillitsvalgtopplæring - ikke nøl med å ta kontakt!

Denne uken vedtok STAFOs sentralstyre at bemanningsnormen for rådgivere i STAFO fremover skal være to fulle stillinger, noe som betyr at alle våre tillitsvalgte og medlemmer fortsatt vil nyte godt av Are og Pauls kompetanse. For litt over ett år siden var det som kjent noen av STAFOs medlemsorganisasjoner som valgte å melde seg ut og vi har derfor også måttet se på oppgaver/bemanning med tanke på merkanthet oppgaver ved servicekontoret. Jeg er stolt over at STAFOs eiere, våre 21 medlemsorganisasjoner, har besluttet at vi som en ansvarlig arbeidstakerorganisasjon, skal gå foran som et godt eksempel og nedbemanne her ved naturlig avgang.

I disse dager er det nok for de fleste mye spennende og hyggelig som foregår, med forberedelse til jul osv. - kanskje noen er ekstra interessert i å følge med på de dyktige "håndballdamene" fra Norge også? Når dere leser dette vet dere nok hvordan det gikk, men i skrivende stund ser jeg på Facebook at YS leder Jorun Berland er på vei til

Gøteborg med flere gode representanter fra YS og vår samarbeidspartner Gjensidige.

Flere flinke "YS medlemsververe" har vunnet flott 1. premie: de deltar sammen med YS leder og representanter fra Gjensidige under finalehelgen 16.-18. desember. Vår egen Trond Figenschou fra STAFO Statens vegvesen var så heldig å bli trukket ut som STAFOs vinner av 1. premien og vi ønsker både Trond og de andre god tur og lykke til med både semifinale og forhåpentligvis finalen (ev. bronsefinalen). Gratulerer også til vårt medlem fra MAF (Museumsansattes Forening) Terje Dahl som vant en signert landslagsdrakt som 2. premie for godt bidrag til medlemsverving.

Samtidig som vi går inn i en fin tid, hvor mange av oss skal hygge oss med våre nærmeste, kan vi få med oss forferdelige beretninger i media, særlig sterkt blir det med levende bilder fra Syria og Aleppo via nyhetssendinger på Tv. I Norge foregår det en politisk debatt rundt hvordan man skal håndtere flyktningkrisen.

YS og STAFO er partipolitisk uavhengige og det anser jeg som en styrke. Det er med på å sikre vårt mangfold. Uavhengig av partitilhørighet er det viktig å bry seg og jeg vil oppfordre alle til å tenke gjennom hva vi som enkeltindivider og samfunn kan gjøre for å bidra til en litt bedre verden for oss alle. Med en slik oppfordring om også å gi tid og rom for litt refleksjon, vil jeg ønske dere alle en riktig

God Jul og et Godt Nytt År!

YS Arbeidslivsbarometer for 2016: - Vilje til omstilling

YS Arbeidslivsbarometer for 2016 viser mer usikkerhet blant arbeidstakerne. – Vi er inne i en tid med mye usikkerhet knyttet til økonomi, arbeid og vekst. Da er det ikke rart at folks bekymringer øker, sier YS-leder Jorunn Berland.

Til tross for at usikkerheten øker er arbeidstakerne klare for å bidra til omstillinger.

YS Arbeidslivsbarometer for 2016 viser stabilitet. Samtidig ser vi en svak, negativ trend på noen områder, opplyser Berland. Andelen som er bekymret for å miste jobben eller bli arbeidsledig har økt de to siste årene.

Fagforeningene står fortsatt sterkt

Oppslutningen om den kollektive lønnsdannelsen er stabil. Arbeidstakere ønsker ikke større lønnsforskjeller. Likestillingen i hjemmet går raskere framover enn likestillingen i arbeidslivet, men kvinner og menn har fortsatt ulik forståelse av hvordan omsorgsoppgaver fordeles mellom kjønnene.

Flest kvinner jobber deltid

Det er fortsatt flest kvinner som jobber deltid. Hensynet til egen helse er en av årsakene.

– Til tross for at usikkerheten øker er arbeidstakerne klare for å bidra til omstillinger. Vi er villige til å påta oss nye oppgaver og utvikle kompetansen vår, sier YS-leder Jorunn Berland.



STAFOs representansksmøte ble avholdt 22. og 23 november 2016. Nytt sentralstyre ble valgt etter nye vedtekter.

Sentralstyret i STAFO 2016-2017

Leder:

Erlend Aasbø* Mobil: 911 12 373 erlend@stafo.no

Nestleder:

Johannes Sivertsen** Mobil: 958 19 035 formann.norsklos@gmail.com

Styremedlem:

Harald Hilsen* Mobil: 416 26 842 harald.hilsen@norskfolkemuseum.no

Karin Bengtsson* Mobil: 467 70 746 karin.bengtsson@imr.no

Jan Erik Gulbrandsen** Mobil: 928 69 489 jeg@hadeland-energi.net

Åse Berit Litleskare** Mobil: 980 47 115 aseberit@detnorsketeatret.no

Are Sand*** Mobil: 926 12 724 are@stafo.no

1. Varamedlem:

Elisabeth Berg Engelsrud* Mobil: 904 78 635 elisabeth.engelsrud@slottet.no

2. Varamedlem:

Aage Rykkje** Mobil : 948 79 198 aage.rykkje@sjofartsdir.no

Vara ansatte representant:

Liv Stokke Mobil : 468 04 320 liv@stafo.no

* Valgt for 2 år

** Valgt for 1 år

*** Ansatterepresentant

Vi frykter ikke robotene

Norske arbeidstakere bekymrer seg lite for at roboter skal ta over arbeidet, i følge YS Arbeidslivbarometer for 2016. – Endringer i oppgavene på jobb betyr ikke automatisk bortfall av arbeidsplasser, kommenterer YS-leder Jorunn Berland.

- Samspillet mellom teknologi og humankapitalen blir avgjørende for norske arbeidsplasser i fremtiden, mener YS-leder Jorunn Berland.

Tekst av Terje Bergersen
Redaktør i YS-forbundet Negotia

Den teknologiske utviklingen går raskere og raskere. Utviklingen innen IKT og automatisering endrer stadig måten vi jobber på, produksjonen av varer og tjenester og ikke minst etterspørselsmønstrene.

Norske arbeidstakere er likevel ikke særlig bekymret for at de skal miste jobben på grunn av dette: I YS Arbeidslivbarometer svarer nesten 70 prosent nei på spørsmålet om de ser for seg at nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin. Kun fem prosent hevder det motsatte, at digitalisering og robotisering kan ta halvparten av oppgavene eller mer.

– Ikke så mange manuelle oppgaver igjen

Dette står i motsetning til det de fleste forskere spår om fremtiden. Noen studier viser at om lag en tredel av dagens jobber vil kunne bli borte de neste 20 årene som følge av automatisering.

– At nesten syv av ti ikke tror roboter eller maskiner vil ta over er kanskje ikke så rart, stadig færre jobber i rent manuelle yrker. Norge er en avansert økonomi, og tida for de enkle manuelle oppgavene er i stor grad allerede forbi, sier YS-leder Jorunn Berland.

Naivt i følge økonomiprofessor

– Det er naivt å tro at digitaliseringen ikke truer arbeidsplassene. Alt som er rutine, alt som kan telles, det trenger vi snart ikke mennesker til, sa førsteamanuensis Kjell Jørgensen ved handelshøyskolen BI til Dagsavisen i høst.

YS-leder Berland uttrykker derimot et mer nyansert syn på fremtidens arbeidsliv, og mener at samspillet mellom teknologi og humankapitalen vil være avgjørende.

– Jeg tror heller det er i samspillet mellom teknologi og humankapitalen at Norges fremtid ligger. Mange vil oppleve betydelige endringer i sine oppgaver og hvordan de jobber på grunn av teknologi, men det trenger ikke å bety at hele jobben blir borte, sier Berland.



Hva skal du ha i lønn?

Sett deg inn i satsene som viser hva du minst bør ha i timelønn! Vi gir deg oversikten over hva du kan forvente å få utbetalt i lønn.

Tekst av
Goran Scekcic, Rådgiver

I Norge regulerer vi lønningene med det vi kaller tariffavtaler. Disse avtalene forhandler fagforeningene og arbeidsgiverne om i lønnsoppgjørene.

- I motsetning til mange andre land fins det ingen lovfestet minstelønn i Norge, sier Goran Scekcic i YS. Arbeidstakerorganisasjonene ønsker ikke en slik minstelønn, fordi vi tror mange arbeidsgivere ikke kommer til å betale mer

Det er viktig at du passer på både rettighetene, men også pliktene du har i jobben.
Foto: Istock



enn akkurat det minimumet loven krever.

Er du over 18 år bør du i de fleste stillinger ha en lønn på minst 130 kr kroner timen, men det er store forskjeller i hvilke satser som gjelder for de ulike jobbene.

All erfaring er viktig

Arbeidsledigheten har økt jevnlig den siste tiden, men den har økt ujevnt i de ulike regioner i Norge. Blant de som hardest rammes i usikre tider er unge personer uten mye arbeidserfaring. - For denne gruppen blir avstanden til arbeidslivet større. Erfaringen og inngangsbilletten inn til arbeidslivet en får gjennom sommerjobben er derfor ekstra viktig nå, sier Scekcic.

Samtidig viser de siste ledighetstallene en utflating, og dette kan være et tidlig tegn på at vi kanskje kan ha en opptur i sikte.

Ta kontakt med familie, venner og bekjente! -Du kan også spørre arbeidsgivere direkte, oppfordrer YS-rådgiveren. Noen lar være å utlyse stillinger nettopp fordi de forventer at du selv tar kontakt.

Hvis du ikke greier å komme seg inn i den bransjen du ønsker mest, eller utdanner deg til, er det viktig å huske at all arbeidserfaring kommer godt med. Det er viktig at du ikke er kresen når du skal finne deg en sommerjobb.

Å kunne vise til forskjellige bransjer og jobber kan være viktig seinere og vil styrke CV-en din. Sommerjobben er også en kjempesatsing å prøve ut forskjellige yrker og å få en fot

innenfor.

YS gir deg sjekklisten over rettigheter og pliktene du har i jobben

Det er viktig at du passer på både rettighetene, men også pliktene du har i jobben.

Lønn

Det finnes ingen lovfestet minimumslønn i Norge. Derimot reguleres veldig mange arbeidsforhold av tariffavtaler. Er du over 18 år, bør du få en lønn på over 130 kroner timen. Hvis du er under 18 år, er lønnen 10 - 30 prosent lavere noen steder, mens andre steder er den lik som for de som er over 18 år. Vikarbyråer YS har snakket med sier de forholder seg til gjeldende tariffavtaler i bedriftene.

Arbeidskontrakt

Det skal alltid inngås en skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, uavhengig av hvor lenge jobben varer. Dette er nedfelt i arbeidsmiljøloven. Noen arbeidsgivere tror de ikke trenger å inngå arbeidsavtale ved kortere arbeidsforhold, eller ved deltidsarbeidet. Dette er feil og strider mot norsk lov.

Overtid

Selv om du er ansatt som sommervikar, har du krav på overtidsbetaling. Arbeider du mer enn 40 timer en uke eller ni timer en dag skal du som hovedregel ha overtidstillegg, uavhengig av hva arbeidskontrakten sier. Tillegget for overtid er minimum 40 prosent av lønnen.

Oppsigelsestid

I Norge er det minimum en måned gjensidig og skriftlig oppsigelse av arbeidsforholdet, hvis ikke noe annet er avtalt skriftlig. Oppsigelsestiden er en måned fra første månedsskifte

etter at oppsigelsen er mottatt. Som sommervikar er det naturlig at sluttpunktet er fastsatt i kontrakten. Vær oppmerksom på at regelen om en måneds oppsigelsestid også gjelder når det ikke foreligger en skriftlig arbeidsavtale.

Skatt og feriepengar

Selv om det kan virke fristende å arbeide svart, bør du rett og slett

unngå arbeidsgivere som foreslår dette. Arbeider du svart, står du helt uten rettigheter. Du skal levere skattekort til arbeidsgiver og du har krav på en kvittering for lønnen du mottar. Ikke godta å få kontanter stukket i hånden! Undersøk også om du tjener opp feriepengar på den lønnen du får. Dette beløpet kan du kreve å få utbetalt ved slutten av arbeidsforholdet.

Attest

Hvis du slutter i jobben etter lovlig oppsigelse skal du ha en skriftlig attest. Attesten skal minimum inneholde navn, fødselsdato, hva slags arbeid du har gjort og arbeidsforholdets varighet. Det er ganske vanlig at arbeidsgiver skriver en noe mer utfyllende attest. En god innsats i jobben belønnes ofte med en utfyllende attest. Det kan være gull verdt siden.

Jobber og timelønnsatser ut i fra tariffavtaler	16-17	17- 18	Over 18 år
Avisbud	115,13 (1)	115,13 (1)	139,65 (1)
Barnehage	130,15	130,15	144,62
Badeland	2)	2)	131,40
Bowlinghall	2)	2)	131,40
Butikkmedarbeider	115,90	115,90	154,03
Bygningsarbeider	116,70	116,70	174,00
Dyrepark	2)	2)	131,40
Ferge kioskmedarbeider	115,90	115,90	154,03
Gartner og hagehjelp (kommunalt)	130,15	130,15	144,62
Gatekjøkken	115,90	115,90	154,03
Hotellresepsjonist	100,18	109,68	123,94
Industriarbeider	94	123,92	154,09
Kelner	100,18	109,68	123,94
Andre kommunale jobber	130,15	130,15	144,62
Kontorarbeider	115,90	115,90	154,03
Kiosk	115,90	115,90	154,03
Kokk (ufaglært)- etter 4 mnds praksis			158,09
Renholdsarbeider	127,59	127,59	174,20
Reiselivsmedarbeider	115,90	115,90	154,03
Sentralbord	115,90	115,90	154,03
Sykehjem ufaglært	130,15	130,15	144,62
Grossistmedarbeider (Grossistlagre)	143,56	164,07	205,09
Treningscenter	2)	2)	131,40
Vektare			176,17

- 1) *Tariffavtalene for avisbud er ikke ferdig forhandlet per dato, derved er det det 2014- tall som fortatt gjelder.*
- 2) *For skoleelever og ansatte under 18 år fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte*

Statlig sektor
De nye satsene blir ca: Unge arbeidstakere inntil 17 år: kr 125,49115,13 (1)
Mellom 17 og 18 år: kr 133,33130,15
Ved fylte 18 år lønnes unge arbeidstakere i samsvar med den stilling vedkommende fyller, men minimum 56,86kr/t

Ofte stilte spørsmål

Hvilke rettigheter og plikter har du i arbeidslivet? Vi svarer deg på de mest vanlige spørsmålene. Trenger du hjelp til å løse en konkret sak? Da får du bistand i det YS-forbundet du er medlem av.

Tekst av

Ørnulf Kastet, Leder for Tariffpolitisk avdeling

Arbeidstid: Hvor mange timer skal jeg jobbe med 100 prosent stilling?

Den vanlige arbeidstiden er 40 arbeidstimer i uka, og ikke mer

enn ni timer om dagen utenom spisepausene. Dersom du jobber mer enn dette, har du krav på overtidsbetaling, denne skal minimum være 40 prosent av lønna. Dersom bedriften har tariffavtale med YS, LO eller andre organisasjoner, vil du normalt ha krav på overtidsbetaling dersom du jobber mer enn 37,5 timer i uka. Vær klar over at denne retten gjelder selv om du ikke er organisert.

Arbeidskontrakt: Kan jeg kreve en skriftlig arbeidskontrakt?

Ja! Vi anbefaler alltid at arbeidsforholdet formaliseres. Arbeidsgiver er forpliktet til å sørge for at arbeidskontrakt inngås så snart som mulig, og senest en måned etter at arbeidsforholdet tar til. I sommerjobber er det ofte snakk om et kortere arbeidsforhold enn en måned, det betyr at forpliktelsen inntreffer allerede ved ansettelse (arbeidsmiljølovens § 14-5). I arbeidsmiljølovens § 14-6 står det hva en arbeidsavtale minst skal omfatte. Vær klar over at en muntlig arbeidsavtale også er like forpliktende for arbeidsgiver, men problemet med slike avtaler er at det er vanskelig å bevise hva partene er enige om i forhold til ansettelsesvilkår. Merk deg likevel at de rettigheter og plikter som følger av arbeidsmiljøloven selvsagt gjelder uavhengig av om kontrakt er skrevet eller ikke.

Feriepenger: Har jeg krav på feriepenger av lønna jeg får for sommerjobben?

Ja, du har krav på feriepenger! Uansett hvor kort eller lang tid du har jobbet skal feriepengene være minimum 10,2 prosent av den totale inntekten du har hatt. Er det

gjort gjeldende tariffavtale i bedriften kan du ha krav på 12 prosent feriepenger. Vær oppmerksom på at overtid også skal medregnes i feriepengegrunnlaget. Fra tid til annen ser vi arbeidskontrakter hvor arbeidsgiver har forsøkt å inkludere feriepenger i lønna, dette er ikke tillatt!

Lønn: Finnes det noen minstelønn for oss i sommerjobb?

Det finnes dessverre ingen lov som sier hva du skal ha i minstelønn. Lønna avtales i utgangspunktet fritt mellom deg og arbeidsgiveren din, men på mange arbeidsplasser er det inngått tariffavtale. Denne tariffavtalen vil ha bestemmelser om lønnsfastsettelse.

Spisepause: Er det slik at jeg har krav på en pause om dagen?

Ja, du har rett til pause dersom du jobber mer enn 5,5 timer om dagen. Det betyr at ved 8-9 timer arbeidsdag skal du ha minst en halv times pause. Reglene er sånn at dersom du ikke kan forlate arbeidsstedet i spisepausen, skal spisepausen regnes som en del av arbeidstiden. Det innebærer i tilfellet at du skal ha betalt for spisepausen.

Sykepenger: Hvor lenge må jeg ha jobbet for å kunne få sykepenger av arbeidsgiver?

For å få rett til sykepenger fra arbeidsgiver må arbeidstakeren ha vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fire uker (opptjeningstid). Fravær uten gyldig grunn regnes ikke med i opptjeningstiden. Dersom arbeidstakeren slutter i arbeidet, men igjen begynner å arbeide hos den samme arbeidsgiveren innen to uker, regnes det tidligere arbeidsforholdet med



når opptjeningstiden skal beregnes, (trykdeloven § 8-18).

Egenmelding: Hvor lenge må jeg ha jobbet for å kunne benytte meg av egenmelding?

For å få rett til å nytte egenmelding må arbeidstakeren ha arbeidet for arbeidsgiveren i minst to måneder.

Ved gjenansettelse inne to uker regnes tidligere arbeidsforhold med. Dersom et arbeidsforhold blir avbrutt i mer enn to uker, kan egenmelding først nyttes etter at arbeidstakeren igjen har vært i arbeid i to måneder, (trykdeloven § 8-24).

Aldersgrense og sommerjobb: Hvor gammel må jeg være for å kunne ta meg sommerjobb?

Barn som har fylt 13 år kan nyttes til lett arbeid som ikke kan være til skade for deres helse, utvikling eller skolegang. Ellers må man være fylt 15

år. (Se arbeidsmiljøloven kapittel 11).

Overtid: Har jeg krav på overtid når jeg bare er sommervikar?

Jobber du mer enn 100 prosent stilling, skal det overskytende regnes som overtid og kompenseres med minimum 40 prosent, (se arbeidsmiljøloven § 10-6).

Endring av ferie: Kan arbeidsgiver endre avtalt ferie?

Ferielovens § 6 sier om endring av ferie: "Tiden for ferieperiode som arbeidstaker har mottatt underretning om, kan endres av arbeidsgiver hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger. Slik endring kan bare foretas når avvikling av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder.

Arbeidsgiver skal på forhånd drøfte spørsmål om endring med arbeidstaker. Under drøftingen plikter arbeidstaker å gi opplysninger om merutgifter som vil bli krevet erstattet. Arbeidstaker kan kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien».

Hvis arbeidsgiver pålegger deg å jobbe når du egentlig skulle hatt ferie skal dette altså drøftes først. I et drøftingsmøte er det arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen, men begge parter har i et slikt møte muligheten til å legge frem sin side av saken før arbeidsgiver tar en beslutning. Det er også viktig at du kan dokumentere dine økonomiske tap. Dette kan for eksempel være en reise du har bestilt og betalt for.



Den norske supermodellen

Frontfagsmodellen er ikke laget bare for å beskytte frontfagene, men oss alle sammen. Den hjelper oss å øke reallønnen og spre økningen godt utover.

Tekst av

Helle Stensbak, Sjøføkonom i YS

Frontfagsmodellen hjelper oss også med å fordele den økte verdiskapingen til alle arbeidstakere.



- Lønnsdannelsen er den viktigste arenaen for fordeling av godene.
- Frontfagsmodellen er vår modell for lønnsdannelse.
- Den norske lønnsdannelsen er en av de viktigste faktorene bak vår rikdom.
- Den norske lønnsdannelsesmodellen må vedlikeholdes, den kommer ikke av seg selv.

Modellen hindrer oss i å påføre bedrifter unødvendig økte kostnader. Det vil si økte lønninger, som raskt blir spist opp av inflasjon. Slike økte kostnader kan føre til at bedrifter som egentlig er lønnsomme nok går konkurs.

Frontfagsmodellen hjelper oss også med å fordele den økte verdiskapingen til alle arbeidstakere.

Modellen er en enkel handlingsregel, men det ligger en dyp innsikt bak den.

Vi skal ikke ta modellen for gitt. Vi må heller strebe etter å vedlikeholde og videreføre den. Modellen har noen svært gunstige egenskaper, men den er vanskelig å implementere. De fleste steder i verden organiserer ikke lønnsdannelsen sin på en slik måte at frontfagsmodellens gode egenskaper blir fremtredende.

Hvert år regner TBU ut lønnsøkningen

Hver vår beregner TBU (Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene) hvordan fjorårets lønnsvekst falt

ut for de ulike sektorene i arbeidsmarkedet.

TBU viser også utviklingen over tid. Det vanligste er de siste ti årene.

TBU beregner også utviklingen i lederlønn, inntektsfordelingen mellom kvinner og menn, mellom ulike utdanningsgrupper og fordelingen over hele befolkningen, altså hvor stor ulikheten er i Norge.

Hva er frontfagsmodellen?

Frontfagsmodellen bygger på Hovedkursteorien, som er utviklet av Odd Aukrust (1915-2008).

Aukrust vant internasjonal ry for denne teorien. I det norske arbeidslivet har vi klart å implementere innsikten fra denne teorien til konkret praksis i lønnsdannelsen.

Les Aukrusts originale publisering av hovedkursteorien

Hva er trepartssamarbeidet?

Den norske lønnsdannelsen er organisert med et trepartssamarbeid, og har et institusjonelt rammeverk rundt seg. Trepartssamarbeidet er et etablert, nasjonalt samarbeid for et velfungerende, norsk arbeidsmarked.

De tre partene er:

- Myndighetene, ved Regjeringen
- Hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden (deriblant YS)
- Hovedorganisasjonene på arbeidsgiversiden.

Det institusjonelle rammeverket består av mer enn to tusen tariffavtaler, et beregningsutvalg, flere lover, en domstol, et meklingsinstitutt, en rikslønnsnemnd og en rekke sedvaner.

Etterlyser tiltak for å redusere ledigheten

– Regjeringen legger opp til høy oljepengebruk i statsbudsjettet for neste år, men uten at en har prioritert tilstrekkelig med tiltak som reduserer arbeidsledigheten. Jeg er bekymret, sier YS-leder Jorunn Berland.

YS-leder Jorunn Berland peker på at regjeringen legger opp til høy oljepengebruk i statsbudsjettet for 2017, men uten tilstrekkelig med tiltak for å redusere ledigheten.

3. desember inngikk Høyre, Frp, Venstre og Krf forlik om statsbudsjettet for 2017. YS-leder Jorunn Berland sier hun er fornøyd med at man kom frem til et forlik, selv om veien dit har vært lang og vanskelig.

– Vi er nødt til å forhindre at ledigheten fester seg på et høyere nivå enn nå. Det er knyttet stor usikkerhet til oljeprisutviklingen og den fremtidige oljeaktiviteten i Norge, forklarer Berland.

– Regjeringen snakker om omstilling, men den gjør for lite for å holde hjulene i gang mens omstillingen pågår, påpeker hun.

– YS er spesielt skuffet over økningen i kontantstøtten. Dette er en sak der politikerne burde prioritert motsatt av hva de gjør nå.

– Klima og miljø har blitt kampsak også for partipolitikere

Å få til et grønt skifte i økonomien har vært et vanskelig gjennomgangstema under budsjettforhandlingene. Berland mener dette viser hvor viktig klimapolitikken har blitt.

– Vi må ha på plass en rettfærdig, grønn omstilling, som sikrer utvikling av robuste og mer bærekraftige virksomheter og arbeidsplasser, understreker Berland.

Stortinget behandler budsjettinnstillingen 20. desember

Budsjettforliket vil ventelig få flertall under finansdebatten i dag, mandag 5. desember. Her blir rammene lagt for de enkelte politikkområdene i neste års statsbudsjett. Deretter kan de enkelte fagkomiteene gjøre omprioriteringer innenfor dette.

Etter planen skal den siste budsjettinnstillingen behandles 20. desember, som er Stortingets siste møtedag før jul.



YS leder Jorunn Berland er bekymret for høy oljepengebruk i statsbudsjettet





Dette får du med en tariffavtale fra YS

AFP (avtalefestet pensjon) og den femte ferieuka er viktige rettigheter. Dette er noe av det du har tilgang på med en tariffavtale gjennom YS-forbundene.

Medlemmer i YS-forbundet Parat streiket hardt og lenge for retten til tariffavtale.

Er du omfattet av en slik tariffavtale har du rett til 37,5 timers arbeidsuke, den femte ferieuka, økte overtidstillegg, lønnede velferdspensjoner og AFP. En tariffavtale kan gi deg bedre arbeidsbetingelser enn arbeidsmiljøloven gir. Et eksempel på dette er arbeidstid.

Hvis du jobber i privat sektor og ikke har tariffavtale får du ikke AFP

Avtalefestet pensjon i privat sektor

gir deg rett til livsvarig pensjon. AFP kommer i tillegg til folketrygden og tjenstepensjonen og kan bare etableres ved å inngå tariffavtale med AFP-rettigheter

Hovedavtalen gir deg rett til å være representert gjennom en tillitsvalgt

Tariffavtalen sikrer også medbestemmelse. I hovedavtalen mellom YS og NHO står det for eksempel at det skal legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og konsern. Det er

også hovedavtalen som gir rett til å velge tillitsvalgte.

En styrke med tariffavtaler er at de organiserte arbeidstakerne står sammen om å forhandle lønns- og arbeidsvilkår. Tariffavtalen sikrer arbeidstakernes rettigheter. Avtalene reforhandles annethvert år, mens det forhandles om lønn hvert år. Lønn og tariff er det aller viktigste YS jobber med.

Fra plast til app - medlemskortet blir digitalt

Dagens medlemskort i plast erstattes med et digitalt medlemskort. Ditt nye medlemskort finner du i den nye YS-appen. Appen gir deg også god oversikt og enkel tilgang til alle dine medlemsfordeler som YS-medlem.

Dagens medlemskort i plast erstattes med et digitalt medlemskort.

- Fordelene dine har kommet til mobilen

Veldig mange har mobilen innenfor en armlengdes avstand gjennom store deler av dagen. Nå flytter medlemskortet inn i din mobil, og er dermed alltid tilgjengelig. YS ønsker at alle medlemmer skal benytte seg av sine medlemsfordeler. Når du bestiller hotell eller leiebil, og i alle andre sammenhenger hvor YS-medlemsskapet gir deg fordeler.

- Medlemmene ønsker mer informasjon

Undersøkelsen viser at medlemmene ønsker mer informasjon om sine medlemsfordeler.

Nå ligger informasjon om alle dine fordeler som YS-medlem enkelt tilgjengelig på din mobiltelefon. Gjør deg kjent med hvilke fordeler som er forhandlet frem for deg, og få mer ut av ditt YS-medlemskap.

- Tenk smart, bruk medlemsfordelene, spar penger!
- Alle som laster ned YS-appen er med i trekningen om 3 iPhone 6S.

YS-appen finner du på





Carl Terje Strømberg svarer på spørsmål.

Juss i hjemmet

Advokat Strømberg treffes på mobiltelefon 951 68 448 eller på e-post: advokat@stromberg.no
Husk å oppgi at du er medlem i STAFO!

Spørsmål:

Min onkel er gift, men både han og hans kone har adoptert bort sine barn. Hvem arver min onkel når han faller fra?

Svar:

Når barn er adoptert bort så har de ingen arverett etter sine biologiske foreldre. I dette tilfelle vil foreldrene, eller deres barn være nærmeste slekts arvinger, men arver sammen med gjenværende ektefelle, som har rett til halve arven og minst 6G. Hvis det ikke er andre arvinger som nevnt ovenfor vil ektefellen arve alt.

Merk at ektefellen i dette tilfelle alltid kan velge å sitte i uskifte.

Spørsmål:

Min nabo og jeg er uenige om noen trær langs vår felles eiendomsgrænse. Må jeg gå til sak for å få en løsning på dette. Vi snakker ikke sammen.

Svar:

Mitt råd er at du tar kontakt med det lokale konfliktrådet. Et møte i konfliktrådet kan bety en ny start for naboforholdet. Misforståelser kan oppklares, det kan være at dere klarer å lytte til hverandre på annet vis en tidligere og blir enige om noe, mens dere kan være fortsatt uenige om noe annet. Konfliktrådet er et gratis og frivillig tilbud – og finnes over hele landet. Det er bare å ta kontakt hvis du har noe du opplever som vanskelig i forhold til naboen eller nabolaget.

Spørsmål:

Jeg har kjøpt meg inn i samboerens bolig med 50 %. Dette er også tinglyst i Grunnboka. Nå skal vi flytte fra hverandre og dele. Samboeren min mener han har krav på større andel enn meg da han har stått for og bekostet vedlikeholdet av boligen. Hva er reglene for deling?

Svar:

Når dere har en tinglyst eierandel vil dette normalt bli å legge til grunn. Hvis den ene mener noe annet så vil han ha bevisbyrden for skjevdelingen. Et vanlig vedlikehold av boligen vil normalt ikke endre eierforholdet, da den andre samboeren ofte har tilført tilsvarende verdier i samboerskapet på annen måte..

Spørsmål:

Min samboer og jeg skal selge boligen i forbindelse med at vi skal flytte fra hverandre. Jeg har lagt inn vesentlig mer i boligen enn han. Boligen selges med stort overskudd.

Svar:

Fordelingen skal være proporsjonal med hva den enkelte har skutt inn. I praksis foretas det en utregning av hvem som har bidratt med hva for å se om man kan komme frem til en fordelingsnøkkel der både direkte innskudd og nedbetaling av lån tas i betraktning. Den brøken en da kommer frem til brukes så ved fordelingen av overskuddet..

Spørsmål:

Jeg føler jeg blir mobbet på arbeidsplassen. Hva synes du jeg bør gjøre?

Svar:

Først og fremst så bør du alltid ta kontakt med STAFO sentralt.

Ellers så er det generelt slik at virksomheten skal ha en rutine for rapportering av mobbing. Rutinen skal være gjort kjent for alle, og informere om hvem man skal henvende seg til. Dette er som oftest den nærmeste overordnede, den tillitsvalgte eller bedriftens verneombud.

Neste skritt vil være en skriftlig henvendelse til en overordnet, eventuelt til verneombudet eller tillitsvalgte. Hvis det er lederen som oppleves som problemet, så er det dens overordnede igjen. Dersom det er virksomhetens øverste leder som oppleves som problemet bør det vurderes å rette henvendelsen til styret. Det er naturlig deretter er å forvente at konkrete tiltak blir gjort, og at føringer blir gitt for å unngå gjentakelser.

