

Kjære medlemmer!

Vi er nå ferdige med årets lønnsoppgjør.

Landsstyret kunne bestemt at vi ikke skulle hatt lønnsøkning i år, med begrunnelse i organisasjonens økonomiske situasjon, og noen har også foreslått at vi burde gå ned i lønn. I forhold til dette har styret i NOR-MAF og Landsstyret vært enige om at det nettopp nå er viktig at de ansatte blir godt ivaretatt og at organisasjonen er et attraktivt arbeidssted i dag og i tiden fremover.

Landsstyret godkjente derfor tidlig i høst en lønnsramme på 2,8%. 1,25% ble fordelt på alle ansatte som en del av årlige justeringen av lønnstrinnene og er blitt, eller blir, utbetalt med virkning fra 01.05 2018. De resterende prosentene er fordelt i lønnsforhandlingene. Også disse vil bli etterbetalt fra 01.05 for dem det gjelder.

Lønn har imidlertid hatt lite fokus i årets forhandlinger – hovedfokus har vært på andre forhold som er vel så viktige.

Dere skal vite at det arbeidet dere la ned i medlemsundersøkelsen før sommeren har vært et viktig utgangspunkt for NOR-MAFs prioriteringer i oppgjøret. På den måten har dere alle vært med i kulissene og deres synspunkter har vært forsøkt ivaretatt.

Jeg vil gi dere en guidet tur gjennom avtalens hovedsaker, og forhold det kan være spesielt viktig å være klar over:

Hovedsaker i lønnsavtalen

En hovedsak i årets forhandlinger har vært knyttet til forståelsen av arbeidstid. Det gjelder arbeidstid i det daglige, men også på leir, kurs osv. I forhold til dette har Arbeidsmiljøloven vært styrende, og det har vært et ønske fra begge sider at avtalen skal være innenfor lovens rammer.

En spesiell motivasjon til å jobbe med dette temaet fikk vi fra medlemsundersøkelsen. Der var mange av dere tydelige på at dere opplevde balansen mellom arbeidstid og fritid som problematisk, ja for mange av dere så problematisk at dere begrunnet et ønske om annet arbeid nettopp i dette forholdet.

En annen hovedsak har vært en forventningsavklaring, spesielt i forhold til ledere og ansatte i «særlig uavhengige stillinger» som ikke på samme måte er begrenset av Arbeidsmiljøloven.

Viktige endringer

Jeg skal presentere de viktigste endringene i lønnsavtalen og hva disse innebærer i praksis.

1.6 Tillitsvalgte og medbestemmelse:

Her er det kommet inn en presisering som tydeliggjør at deltakelse som «ansattes representant» i ulike styrer, og forberedelse til dette er å regne som arbeidstid.

Dette gjelder altså ikke bare for Landsstyret og Regionstyrene.

3.1 Hovedregel arbeidstid:

Arbeidstiden er i utgangspunktet 37,5 t./dag, 5 dager pr. uke. Arbeidstid pr. dag/uke/år osv. er begrenset oppover Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jf. § 10. For ansatte med fast kontortid er for eksempel øvre grense 9 t./dag, for ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstid er den 10 t./dag og for ledere og ansatte i særlig uavhengig stilling er det ingen eksakt øvre grense – utover at arbeidsdagen ikke skal bli «urimelig lang» eller arbeidsbelastningen medfører «uheldige fysiske eller psykiske belastninger». Dette må den ansatte være var på og ta ansvar for egen helse. Dette er ikke nye forhold i årets avtale, men de er blitt presisert på flere punkter. Dette kommer jeg tilbake til.

Timetelling: Ansatte med fast kontortid og ansatte i særlig uavhengig stilling skal dokumentere hvor mye de jobber, og ledere har ansvar for å følge med på dette. For ledere er ikke slik dokumentasjon et absolutt krav, men det anbefales at de for sin egen skyld fører slik oversikt og sørger for å få tatt seg nok fri i rolige perioder.

3.1.3 Ferie:

Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at den ansatte tar ut ferie. Det er i utgangspunktet mulig å inngå avtale om å overføre 2 uker til påfølgende ferieår om den ansatte ønsker dette, men det er ikke noe leder kan legge opp til. Om arbeidet ikke lar seg gjennomføre på en slik måte at ferie kan tas ut ligger det for mye arbeid i stillingen, og dette må regnes som overtid.

3.1.4 Beredskapsvakt:

Dette er et nytt punkt av året, og viser til vakt utenfor arbeidsstedet hvor en har avtalt med sin arbeidsgiver at en skal være tilgjengelig for mulig utrykning. Det kan for eksempel dreie seg om snømåking ved spesielle arrangementer eller vaktmestertjenester for grupper på et leirsted. Slike avtaler skal inngås skriftlig. Ordningen er også tilgjengelig for ledere og ansatte i særlig uavhengige stillinger.

3.3.1 Gjennomsnittsberegning over åtte uker eller inntil ett år:

Det er her ingen endringer, men vi minner om Arbeidsmiljølovens begrensninger. Det er viktig at leder organiserer arbeidet ut ifra disse, og at arbeidstaker sier ifra når disse ser ut til å måtte brytes slik at en PÅ FORHÅND kan avtale om det skal arbeides overtid eller om en skal prioritere vekk oppgaver. For leir har vi inngått en egen avtale, se. 3.3.3.

3.3.2 Timeregistrering, hovedregler:

Nytt av året er at det gis kompensasjon på 1,5 time for overnatting hjemmefra. Dette gjelder både på leir og på andre arrangementer. Dette er ikke overtid, men legges på toppen av annen arbeidstid og avspaseres.

Husk også ordningen med «delt dagsverk», dvs. når du må på jobb flere ganger samme dag.

3.3.3 Timeregistrering i forbindelse med leirvirksomhet for barn og unge:

For å kunne arrangere leir på en praktisk gjennomførbart og lovlig måte har vi valgt å inngå avtale ut over de vanlige begrensningene i Arbeidsmiljøloven. Dette er det anledning til å gjøre for virksomheter som er bundet av en tariffavtale. Arbeidsgiver og NOR-MAF har en felles forståelse av at lønnsavtalen kvalifiserer for dette i arbeidsrettslig forstand.

Vi har da inngått avtale om at den sammenhengende hviletiden kan forkortes fra 11 til 8 timer, og at en kan arbeide inntil 12 timer pr. dag. I tillegg har vi avtalt at det kan regnes 3,5 t. pr. natt som avspasering (ikke overtid). 1,5 t. av dette er det nye nattillegget som gjelder overnatting hjemmefra (3.3.2). Tidligere ble dette godt gjort med 1,5 eller 3 t. overtid. De resterende 2 timene er en omregning fra 4 t. passiv tid (jf. Aml § 10-4 (2)). Det kan altså skrives inntil 15,5 t. pr. døgn uten at det regnes som overtid.

3.3.5 Timeregistrering i forbindelse med arbeidsreise:

Det har kommet inn en begrensning på registrering av reisetid. For nødvendig reisetid i Norge, utenom reise til og fra kontoret, er det nå en begrensning på at totalen av reise og arbeid blir maksimalt 12 timer. Vi anbefaler å legge opp arbeidsdagen slik at reise og arbeid totalt ikke blir mer enn dette, og at reisetid ikke blir liggende utenom det som kan registreres. For reiser til og fra utlandet kan en med ny ordning telle 1/3 time om en ikke jobber under reisen.

3.3.6 Timeregistrering i forbindelse med medarbeidersamlinger, kurs, konferanser og stabssamlinger:

Som før er det ingen garanti for å få større timedekning enn det en har i stillingen sin. Vi oppfordrer likevel våre medlemmer til å utfordre sine arbeidsgivere til å «pålegge» deltakelse hvis de mener arbeidsgiver har glede av den ansattes deltakelse. Dette bør være en naturlig del av arbeidet med organisasjonsutvikling og dyrking av arbeidsmiljø. I den nye avtalen presiseres at fritid ikke skal registreres som arbeidstid. Dette krever en presisering og må forstås ut ifra forståelsen av arbeidstid/arbeidsfri (jf. 3.1). For det første må man regne full arbeidsdag som utgangspunkt. For det andre er lunsj betalt for ansatte i Normisjon, og en del av arbeidstiden. For det tredje har vi en ordning som garanterer betaling for kortere pauser mellom jobbøkter (se. 3.3.2). Også samlinger knyttet til fellesskapsbyggende arbeid, som «teambuilding» må regnes som arbeidstid så lenge en ikke er fri til å gjøre noe annet (ikke står til arbeidsgivers rådighet).

Det ble ikke tatt inn noen bestemmelser for timetelling på generalforsamling. Her fikk vi forhandlet frem en «særavtale» før sommeren, for årets generalforsamling. Den opplever vi at fungerte etter intensjonen. Ansatte som fikk spesielt stor arbeidsbelastning under GF fikk også opparbeidet og utbetalt overtid. Denne avtalen vil vi ta frem igjen når det går mot ny generalforsamling, og vi vet mer om organiseringen av denne (det er trolig at det vil gjøres endringer her).

3.3.8 Overtid:

Overtid skal etter loven godtgjøres med 140% hvor 40% skal utbetales. De resterende 100% kan den ansatte velge om skal utbetales eller avspaseres.

Det er tatt inn noen presiseringer omkring overtid i den nye avtalen. Overtid er ikke noe den ansatte kan ta seg til rette med uten å avklare tydelig med sin leder, men skriftlighetskravet i den gamle avtalen er borte. Det oppgis videre noen grunner for at overtid kan være aktuelt.

Om en ser at en ikke vil klare å utføre oppgavene sine innenfor de begrensninger som ligger i ens stilling (se 3.2 og 3.3 og Aml § 10-4 og 10-5) SKAL man ta det opp med sin leder. Det er så leders oppgave å enten hjelpe en å prioritere vekk oppgaver eller å godkjenne bruk av overtid.

For ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstid gjelder at på slutten av en periode (døgn, uke, 8 uker, år) er opparbeidede plusstimer å regne som overtid uansett om dette er avtalt med leder eller ikke. Det er derfor viktig at leder følger med på timelistene. Den ansatte har også et ansvar for å ta det opp med leder om grensene ser ut til å bli utfordret, og leder har et ansvar for å legge opp til timebruk og avspasering innen for disse. Det er imidlertid leder og ikke den ansatte som må sitte med kostnaden om loven ikke følges. Opparbeidede plusstimer kan ikke strykes.

3.4 Ansatte i særlig uavhengige stillinger

Dette er en gruppe som i år blir snevret inn. Forutsetningen for å ha slike stillinger er at det har en større grad av frihet enn det de fleste av disse stillingene har hos oss. Unntaket kan bl.a. være enkelte stillinger knyttet til forkynnervirksomhet i Norge og enkelte misjonærer.

Denne gruppen kan ikke uten videre telle timer og avspasere. Det har blitt tydeliggjort i årets forhandlinger. Som en kompensasjon gis misjonærer likevel mulighet for å ta ut inntil to uker fri i forbindelse med ferie, etter avtale med direktør.

3.5 Ansatte i særlig uavhengige stillinger og ledere

Det har blitt presisert fra arbeidsgiver i forhandlingene at ledere, på samme måte som ansatte i særlig uavhengige stillinger, ikke har det samme stillingsvernet som vi før har gått ut i fra. Ansatte i disse oppfordres fortsatt til å telle timer for egen del, men ikke som utgangspunkt for avspasering.

Lederstillingene er frie stillinger der hvor den ansatte gis selvstendig ansvar for både måloppnåelse og tidsbruk, men også stillinger som ofte har stor arbeidsbelastning. Disse stillingskategoriene har fra før en ekstra friuke som kompensasjon for uregelmessig arbeidstid, ikke som kompensasjon for lange dager (avspasering).

Mange har likevel erfart at ansvaret og arbeidsbelastningen har gjort det vanskelig å få tatt den ut, eller at uttak har krevet så mye ekstra arbeid før og etter at den mer har vært å regne som avspasering.

Om de ikke skulle ha mulighet for å opparbeide avspaseringstimer som andre ansatte mente vi ansvaret som ligger i stillingene måtte godtgjøres på annen måte. Dette er utgangspunktet for at disse gruppene har blitt tilgodesett i årets lønnsfordeling. For ledere i slike stillinger på Normisjons hovedkontor vil ikke disse tilleggene gis før neste år p.g.a. den økonomiske situasjonen HK er i nå.

Videre vil vi presisere for våre medlemmer i disse kategoriene at det er viktig at dere tar vare på dere selv. Dere er ikke beskyttet av klare timegrenser, men dere har selv ansvar for at

arbeidet ikke går på helsa løs og at det er en rimelighet i hvor mye dere legger ned av arbeid! Dette gjelder også ansatte i særlig uavhengige stillinger.

4.4 Lønnsgrupper

Det er opprettet en ny lønnsgruppe for sesongansatte med turnus. Bakgrunnen for dette er at det har vært usikkerhet om hvilken lønnsgruppe slike ansatte skulle plasseres i, og når de har vært plassert i lønnsgruppe 2, som virker rimelig ut ifra at de jobber turnus, har de blitt liggende en god del over ansatte i sammenlignbare stillinger andre steder - for eksempel under NHO reise sin tariffavtale. Dette har jo vært bra for de ansatte, men gitt en unødvendig krevende situasjon for arbeidsgivere i Normisjon. Da dette primært dreier seg om skoleelever og ikke fast ansatte mente vi dette var akseptabelt. Endringen handler både om grunnlønn og om tillegg.

Særlig uavhengige stillinger i lønnsgruppe 3 må pga. lovens strenge krav til slike stillinger omdefineres til enten lederstillinger eller ansatte med gjennomsnittsberegning av arbeidstid. Begge kategoriene har sine fordeler, men hvor en ender må avtales med nærmeste leder. Også de fleste i særlig uavhengig stilling i lønnsgruppe 5 må over på gjennomsnittsberegning. Vi tror ikke dette er noen dårlig deal for de fleste, da lønnen er den samme, men man får mulighet til å opparbeide timer til avspasering og evt. overtid. Som en overgangsordning vil ansatte i særlig uavhengig stilling i både gruppe 3 og 5 som går over til gjennomsnittsberegning få ta med seg den ekstra friuken det første året.

For ansatte som må over i ny lønnsgruppe må det skrives nye arbeidsavtaler. Vi har anbefalt at dette gjøres gjeldende fra 01.01.19. Om noen har spørsmål om dette, eller vil motsette seg endringene, ber vi dere ta kontakt med undertegnede.

Som nevnt over har ledere fått to ekstra lønnstrinn i årets oppgjør med begrunnelse i nye avklaringer rundt forventninger til stillingene og mulighet for avspasering (se 3.5).

Lærerne i gruppe 6 F har fått ett ekstra lønnstrinn. Det henger sammen med tilbakemeldingene fra denne gruppen i vårens medlemsundersøkelse og også med innspill fra arbeidsgiversiden.

5.5 Studiepermisjon

Ett av områdene som ble tydelig i medlemsundersøkelsen var behovet for kompetanseutvikling. Det var tydelig at mange savnet dette, og at opplevelsen av slike tilbud hang positivt sammen med både trivsel i arbeidet og ønske om å bli værende i organisasjonen.

Lønnsavtalen hadde allerede gode ordninger for dette, men responsen fra dere kan tyde på at de enten er lite kjent eller at de er vanskelige å få innvilget av leder.

Vi oppfordrer dere bare til å være frimodige og søke om kompetanseutvikling. Det er viktig for Normisjon og for deres egen mestring og trivsel i jobben. Vi fikk også inn en linje som presiserer viktigheten av at ny kompetanse også blir verdsatt og brukt.

5.6.4 Diett

En endring i avtalen er at man nå *enten* kan få dekket mat etter regning, *eller* med et fast beløp på 200,-/dag. Det er viktig å merke at dette står under «Diett». Det kan tenkes at en har andre udokumenterte utgifter, dekning av disse er da ikke begrenset av dette punktet.

Jeg håper dere tar dere tid til å lese gjennom avtalen!

Og jeg håper dere vil være fornøyd med det vi har oppnådd!

Om dere har spørsmål til avtalen, ta gjerne kontakt med en av oss i forhandlingsutvalget, så skal vi svare så godt vi kan. Vi er Jostein Larsen, Vidar Moseid og Christian Otto Ruge.

HUSK: NOR-MAF er her for deg!

Vennlig hilsen

NOR-MAF

Christian Otto Ruge / Leder

E-post: christian.otto.ruge@normisjon.no

Telefon: 934 05 105

Hjemmeside: nor-maf.normisjon.no