

Rapport fra prosjektet:

Decent Work 2022 – 2023

Fagforbundet Nordland



Foto: Dette bildet er fra møte med det Filippinske forbundet Centro i august 2022.

Innhold

Rapport fra prosjektet:	1
Innledning:	2
Målsettinger i prosjektet	2
Gjennomføring av prosjektet	3
Decent work – C190 Yrkesfaglige utfordringer i Norge	4
Kultur og normer	4
Utdanning, yrkesvalg og mulighet for å få arbeid	4
Tilrettelegging og ivaretagelse på arbeidsplassen	5
Rutiner for varsling, avviksbehandling og strategisk oppfølgingsarbeid	5
Sosiale medier og klager	5
Sosiale forhold og pensjonister	5
Prioriteringer i prosjektet	5
Konklusjon:	6

Innledning:

Fagforbundet Nordland har i løpet av 2022 og 2023 gjennomført et prosjekt der fylkeskretsen sammen med sine fagforeninger har løftet bevisstheten og kunnskapen om det globale arbeidslivet.

Gjennom kursing av tillitsvalgte var målet å øke deres kunnskap om internasjonalt arbeid, ILO og gjeldene konvensjoner. Vi har gjennom både tillitsvalgskolering, organisasjonsopplæring og kurs til fagpolitiske samarbeidspartnere styrket betydningen av ILOs konvensjoner i eget organisasjonsområde.

I prosjektet har det vært et særlig fokus på ILO konvensjon 190. Ved å synliggjøre yrkesfaglige utfordringer i tråd med ILO 190, og i dialog og samarbeid med søsterforbund har Fagforbundet Nordland påvirket politisk til at Norge og andre land ratifiserer konvensjonen.

Målsettinger i prosjektet

Formål 1	Tillitsvalgte i Fagforbundet Nordland skal få økt kompetanse på internasjonale arbeidsstandarder og på internasjonalt fagforeningsarbeid.
-----------------	--

Effektmål 1.1.	Økt kunnskap om internasjonalt arbeid i Fagforbundet og LO
Effektmål 1.2.	Økt kunnskap om ILO og gjeldende konvensjoner
Effektmål 1.3.	Økt kunnskap om ILO 190
Formål 2	Internasjonale arbeidsstandarder og globalt arbeidsliv integreres i tillitsvalgtskolering og organisasjonsopplæring.
Effektmål 2.1.	Timeskurs for fagligpolitiske samarbeidspartnere og fagforeninger i aktuelle tema i formål 1 og 3 skal bli utviklet
Effektmål 2.2.	Utvikle arbeidsmetoder sammen med tillitsvalgte etter avtaleverket og yrkeseksjonene der ILO og de yrkesfaglige utfordringene fra prosjektet blir fulgt opp.
Formål 3	Bidra til ratifisering av ILO 190 i Norge og Internasjonalt
Effektmål 3.1.	Opprette dialog og «samarbeid» med søsterforbund
Effektmål 3.2.	Påvirke til økt kunnskap i fagligpolitiske miljøer om betydningen av å ratifisere ILO konvensjoner.
Effektmål 3.3.	Synliggjøre yrkesfaglige utfordringer i tråd med ILO 190.

Gjennomføring av prosjektet

Fylkesstyret i Fagforbundet Nordland har vært styringsgruppe mens prosjektgruppen har bestått av:

- Line Tollefsen, leder
- Sissel-Anne Clausen
- Joachim Bjørndal
- Guro Myklebust
- Ann-Merethe Larsos Kristensen
- Isabell Myrli Johansen
- Bjørn-Roger Steen
- Lasse Nordby, erstattet med Simen Knutssøn

Prosjektgruppa har møttes fortløpende etter behov og hatt bistand fra Fagforbundets internasjonale sekretariat og LO s internasjonale avdeling.

Vedlagt milepælsplan vil vise til at samtlige effektmål har vært jobbet med underveis i prosjektet, med unntak av 2.1, da dette ble løst gjennom dialog om sakene fagligpolitisk.

Vi vil særlig fremme følgende effektmål i prosjektet:

- ✓ Effektmål 3.2: Påvirke til økt kunnskap i fagligpolitiske miljøer om betydningen av å ratifisere ILO konvensjoner.

Fagforbundet Nordland jobbet godt fagligpolitisk og med LO for å fremme kunnskap om dette området. Det er gledelig for prosjektet at konvensjoner blir ratifisert i Norge.

- ✓ Effektmål 1.1. Økt kunnskap om internasjonalt arbeid i Fagforbundet og LO

- ✓ Effektmål 1.2. Økt kunnskap om ILO og gjeldende konvensjoner
- ✓ Effektmål 1.3. Økt kunnskap om ILO 190

Gjennom fylkesstyremøter, fylkeskretssamlinger, utvalgsmøter, representantskap og storsamlinger har kunnskaps økningen om internasjonalt arbeid i Fagforbundet og LO vært tema. I tillegg har fase 2 skoleringen hatt en modul med dette temaet som har skapt stort engasjement hos kursdeltagerne. Vi vil kunne anslå at i prosjektperioden har over 500 tillitsvalgte fått skolering om Decent Work, internasjonalt arbeid, ILO, konvensjoner og ILO 190.

Internasjonalt arbeid har skapt så stort engasjement i Nordland at 10 tillitsvalgte fra fylkeskrets og fagforeninger søkte om å delta på Geneveskolen i 2023. Dessverre fikk ingen av dem plass fra Fagforbundet.

- ✓ Effektmål 3.3. Synliggjøre yrkesfaglige utfordringer i tråd med ILO 190.

Stortinget har samtykket til ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet av 21. juni 2019. ILO-konvensjonen gjelder grunnleggende og viktige forhold i arbeidslivet. ILO-konvensjon nr. 190 ble vedtatt 21. juni 2019, med en tilhørende rekommandasjon (nr. 206). Dette er den første internasjonale konvensjonen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet. Den er en internasjonal arbeidslivsstandard som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering. En bred ratifikasjon av konvensjonen blant ILOs medlemsstater vil bidra til et regulert arbeidsliv med ordnede forhold for arbeidstakere på verdensbasis, samt styrking av kvinners stilling og stillingen til andre sårbare grupper i arbeidslivet. Hittil har 25 stater ratifisert konvensjonen.

Decent work – C190 Yrkesfaglige utfordringer i Norge

Vold, trusler og trakassering forekommer i alle fagfelter der vi organiserer og blant våre unge medlemmer eller medlemmer som er gått av pensjon fra arbeidslivet. Dette vil derfor være et veldig aktuelt tema for Fagforbundet Nordland.

Kultur og normer

- ❖ Normal etikette på jobb, hva er det?
- ❖ Vi tar kanskje for lett på det og tar ikke vold og trakassering alvorlig nok. Det blir ofte sagt «det er bare sånn de er». Vanskelig å bevise og blir ofte ord mot ord.

Utdanning, yrkesvalg og mulighet for å få arbeid

- ❖ Diskriminering av de som velger yrker som kanskje ikke er tradisjonelle. Eksempelvis kvinner som velger fiskeyrket, som blir seksuelt trakassert av menn.
- ❖ Menn i kvinneyrker og kvinner i mannsdominerte yrker. Det kan like godt være andre som diskriminerer de som velger utradisjonelt, det behøver ikke være de man jobber sammen med.
- ❖ Aldersdiskriminering i forhold til å få ny jobb.
- ❖ Unge kvinner i kompetanseryrker tas ikke seriøst av brukere. Ledere, helst mannlige, må ta møter med brukere for å hindre unødvendige konflikter.

Tilrettelegging og ivaretagelse på arbeidsplassen

- ❖ Det oppfordres til å få mange barn, men det legges ikke til rette for at man skal ta seg av dem. Permisjonsregler, fødsel og ammefri.
- ❖ Psykiske lidelser som ikke synes, de som ikke kan være i arbeidslivet av årsaker som ikke vises utenpå.
- ❖ Skulte sykdommer, vises ikke hva snakkes det om og hva gjør arbeidskollegaer mot deg.

Rutiner for varsling, avviksbehandling og strategisk oppfølgingsarbeid

- ❖ Burde man ha hatt en mobbeknapp for voksne, hvem bør motta disse meldinger
- ❖ Melde avvik; når man opplever vold/trusler.
- ❖ Avviksbehandlinger
- ❖ Ofte når det er trusler og trakassering fra brukere så er det et bedre system for å ta tak, melde avvik og det får større konsekvenser enn dersom det er mellom kollegaer, ledelse og arbeidstaker etc.
- ❖ Hvordan kan man sikre seg mot alle mulige trusler? I noen situasjoner (jobber) kan man risiko vurdere mulige farlige situasjoner bedre enn i andre. I en institusjon hvor man kjenner brukere og beboere kan man lettere planlegge for å minske faren for å bli utsatt for uheldige situasjoner.
- ❖ I arbeidssituasjoner hvor du ikke vet verken hvem eller hva du treffer på de neste to minutter kan man vanskelig konsekvens utrede alle situasjoner. Det er viktig at man snakker gjennom alle mulige scenario. Sånn at man kan vet hvordan man skal agere når uønskede hendelser oppstår. For eksempel akuttmottak og ambulanspersonell: vet ikke hva man møter.
- ❖ Nav, legevakt, legekontor, ambulanse, barnehage, skole, teknisk (brøyting etc.), kontormedarbeidere som får mange sinte telefoner, hjemmetjeneste og sykehjem.
- ❖ Man kan i de aller fleste jobber bli utsatt for overgrep av ulik art som spytting, slag, klypning osv.
- ❖ Trusler kan foregå muntlig over tlf, tiltak; ringe nødetat/fagforening, leder.
- ❖ Tiltak for å unngå trusler/vold ved besøk: ikke slippe inn folk når man er alene på kontoret/på huset.

Sosiale medier og klager

- ❖ FB/sosiale media; «alt er lov å si....»
- ❖ Utfordringer med sosiale media.
- ❖ Facebook-innlegg harselerer med ansatte som sliter med ressurser. Ute-etater i kommuner for eksempel, når de sliter med ressurser blir uthengt i det offentlige rom.

Sosiale forhold og pensjonister

- ❖ Vold mot eldre hjemmeboende, og på institusjoner, er stadig et problem. Det er ei utfordring at forsøk på å assistere eldre kan bli trakasserende.
- ❖ Eldre; når trygda utbetales, krever barn/barnebarn sin andel.
- ❖ Vold i hjemmet, skjult. Vanskelig å oppdage. Kan gå utover det å fungere i samfunnet og fungere i arbeid f.eks.
- ❖ Corona-en har gjort mye, hva kan bli konsekvensene av den?
- ❖ Blir folk mer folkesky? blir folk for ivrig etter å møte andre. Kan andre ta seg nær det og hva da?

Prioriteringer i prosjektet

1. Kultur og normer
2. Avvik, risikovurderinger og ARP
3. Tilføre dokumentet fra mangfold og inkluderingsnettverket, yrkesseksjonsstyrer/utvalg, 1543 i september, Tillitsvalgt uka og arbeidet med handlingsplan for LHBTQ

Konklusjon:

Fagforbundet Nordland er godt fornøyd med måten Decent Work er blitt en naturlig del av fylkeskretsen og fagforeningens arbeid. Vi vil takke alle samarbeidspartnere, søsterforbund, tillitsvalgte, prosjektgruppa, prosjektkorpset og spesielt Fagforbundets internasjonale sekretariat og LO s internasjonale avdeling for bistand og veiledning i prosjektet.

Decent Work har vært et vellykket prosjekt som har skapt engasjement om det internasjonale arbeidslivet. Vi vil ta med oss erfaringene fra dette prosjektet inn i et nytt prosjekt og i det daglige organisasjonsarbeidet.