



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

Unge rettigheter i arbeidslivet

Malin Mauren Richardsen

Totalt antall sider inkludert forside: 31

Molde, 23.05.2011



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Georg Inge Panzer

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 23.05.2011

Forord

Proessen med å skrive denne oppgaven har vært veldig lærerik og interessant. Det mest spennende i arbeidet med oppgaven var å møte respondentene å høre deres meninger og erfaringer.

Jeg ønsker derfor å takke respondentene som sa seg villig til å delta i undersøkelsen og tok seg tid til å stille opp, for å dele sin informasjon med meg på dette området. Jeg ønsker også spesielt å takke Georg Inge Panzer for gode råd og god veiledning underveis i arbeidet med oppgaven.

Sammendrag

De siste årene har det vært et økt fokus på unge arbeidstakeres situasjon i arbeidslivet.

Den siste tiden har det blant annet kommet frem i media at brudd på reglene i arbeidsmiljøloven ofte forekommer overfor denne gruppen arbeidstakere. Oppgaven vil derfor prøve å belyse denne situasjonen nærmere, for å se om dette stemmer og hva som kan være grunnen til at reglene ikke alltid blir fulgt overfor unge arbeidstakere.

I arbeidslivet er det mange rettsregler som skal følges, derfor er det nødvendig å avgrense oppgaven noe, og hovedfokuset i oppgaven vil ligge på reglene om arbeidsavtalen og lønn. Oppgaven blir videre avgrenset til service- og varehandelbransjen, da det er i denne sektoren en finner flest unge arbeidstakere. Jeg ønsker å se om reglene i arbeidsmiljøloven blir fulgt og ikke minst om unge selv har oversikt over sine rettigheter. Hovedvekten vil ligge på i hvor stor grad de unge arbeidstakerne har oversikt over rettighetene sine.

Problemstillingen lyder slik: *Blir reglene i arbeidsmiljøloven brutt overfor unge arbeidstakere?*

Tesen min er at reglene i arbeidsmiljøloven blir brutt overfor unge arbeidstakere, fordi de ikke har god nok oversikt over rettighetene sine.

Oppbygningen av oppgaven vil ha bakgrunn i artikler, lovverk og informasjon fra LO's sommerpatrulje. Det er en tverrfaglig oppgave, der metoden hovedsakelig vil være basert på juridisk metode, for å fastslå rettighetene i arbeidslivet, men kvalitativ metode med dybdeintervju vil også bli brukt. Bakgrunnen for valg av kvalitativ metode, er at det allerede har blitt dokumentert at arbeidsgivere ikke alltid følger reglene i arbeidsmiljøloven overfor unge arbeidstakere, på bakgrunn av dette vet vi derfor at dette er et økende problem. Det ønskes derfor ikke å fokusere på hyppigheten i denne oppgaven, men heller på respondentenes opplevelse og erfaringer og deres kunnskapsnivå på dette området.

Innhold

Innledning.....	1
-Bakgrunn for valg av tema.....	1
-Teoretisk bakgrunnsforståelse og tidligere funn.....	2
Avgrensninger	3
Problemstilling/tese	3
Arbeidsrettens særpreg	4
-Interesseorganisasjoner.....	4
Gjeldende rett i arbeidslivet	4
- Reglene om skriftlig arbeidsavtale.....	5
- Reglene om lønn.....	7
- Sanksjoner ved brudd på arbeidsmiljøloven.....	7
Metode	8
- Gjennomføringen.....	9
Analysen	10
- Generelt om respondentene.....	10
-Brudd på rettighetene	11
-Brudd av vesentlig betydning.....	11
-Brudd av mindre betydning.....	12
-Ikke opplevd brudd hos nåværende arbeidsgiver.....	13
-Kunnskapsnivå	14
-Kontrakt.....	14
-Lønn.....	15
-Sosiale rettigheter.....	16
- Oppsummering av kunnskapsnivået.....	18
- Tiltak	18
- Hva mener respondentene kan gjøres for å øke kunnskapsnivået?.....	18
Konklusjon	20
Avslutning	20
Litteraturliste.....	21
Vedlegg.....	22

Vedlegg:

- Intervjuguide
- Tabeller

Innledning:

Bakgrunn for valg av tema:

Hovedgrunnen for valget av dette temaet er rett og slett den økte interessen for unge ansatte og deres rettigheter i media de siste årene. Svært mange unge arbeider deltid rundt om i landet. Så mange som 7 av 10 studenter har hatt jobb ved siden av studiene, (Svenning, 2010). Uansett om en er student, elev eller bare ung deltidsansatt finnes det en rekke rettigheter en har som arbeidstaker. De siste årene har det kommet mer og mer frem at mange av disse rettighetene blir brutt, spesielt overfor unge deltidsansatte. En grunn til at denne gruppen oftest blir "lurt" er kanskje at de er uvitende om hvilke rettigheter og regler som gjelder for dem.

Arbeidstilsynet er blant de som prøver å få bukt med problemet, og har siden 2008 hatt prosjektet "*Øke arbeidsmiljøkunnskapen hos unge arbeidstakere*" (Regjeringen.no, prop 1 2010-2011). Dette er ett prosjekt som varer frem til høsten 2011. Blant aktivitetene som gjennomføres er; veiledning og informasjon til skoler, utdanningsmyndigheter og andre relevante aktører. I tillegg til dette gjennomføres det tilsyn med bransjer som er kjent for å ha mange unge arbeidstakere (Arbeidstilsynet.no/ung). Arbeidstilsynet har konsentrert seg mest om å gi informasjon til unge i videregående skoler. De jobber aktivt med å få arbeidsmiljø, risikoforhold, rettigheter og plikter i arbeidslivet inn i læreplaner og lærebøker. (Arbeidstilsynet.no "Strategisk plan for Arbeidstilsynet"). Å starte med videregående skoler er nok ett smart valg, ettersom det er i denne aldersgruppen de fleste befinner seg i når de trer ut i arbeidslivet.

LO har lenge vært på banen med tanke på å informere unge om hvilke rettighetene de har i arbeidslivet. De har dessuten blitt enda mer synlig de siste årene, og er nok mer kjent enn arbeidstilsynets kampanje. En kan nok med rette si at LO's sommerpatrulje er en av hovedgrunnene til det økte fokus på unge i arbeidslivet, nettopp fordi sommerpatruljen har blitt mer synlig i media de siste sommerne. For 15 år siden oppdaget patruljen brudd på loven ved om lag halvparten av bedriftene de besøkte (Absentia.no 2010 og Organisasjonsavdelingen ved LO, 2011). Heldigvis har tallene gått ned siden den gang, men det forekommer fortsatt brudd på loven. Noe som kan få oss til å undre. Kommer bruddene som følge av glipper fra arbeidsgiverens side? Er det fordi unge ikke har oversikt over sine egne rettigheter og krav i arbeidslivet? Eller er det rett og slett arbeidsgiverne

som ser på unge arbeidstakere som et smutthull for å spare inn litt? Dette er bare noen av spørsmålene som kan stilles.

Teoretisk bakgrunnsforståelse og tidligere funn.

Mesteparten av informasjonen om unges forhold i arbeidslivet kommer nok fra LO sin sommerpatrulje. De har patruljert landet i 25 år, og hvert år finner de brudd på arbeidsmiljøloven, de aller groveste bruddene blir meldt videre til arbeidstilsynet, (Organisasjonsavdelingen ved LO, 2011). Det er bare 15 år siden det ble avdekket brudd på loven ved om lag 50 % av de besøkte virksomhetene, heldigvis har tallene gått nedover og i dag oppdages det lovbrudd på omtrent 3 av 20 besøkte virksomheter. Som Robert Hansen, ungdomsrådgiver i LO sier, ” *Dette er et tegn på at arbeidslivet blir bedre for ungdom, samtidig som han understreker at et lovbrudd mot arbeidstakere er ett lovbrudd for mye*”(Absentia.no 2010). Gjennom de 25 årene sommerpatruljen har eksistert, har tallene for brudd på loven variert, som nevnt har de gått ned, men man behøver ikke gå lenger tilbake enn til 2008 for å finne et rekordår for brudd på lovverket. Da oppdaget nemlig LO's sommerpatrulje brudd ved 1 av 5 bedrifter, noe som var en kraftig økning fra tidligere år. LO advarte da mot grådighet blant arbeidsgivere. Sommerpatruljen besøkte da 4588 virksomheter rundt om i landet, og i 997 av tilfellene ble det oppdaget klare brudd på lovverket, det ble altså avdekket brudd på godt over 20 % av de besøkte virksomhetene (Absentia.no 2008). Året etter besøkte LO's sommerpatrulje 5585 virksomheter, antall lovbrudd lå på 1015, altså forekom det det brudd på over 18 % av de besøkte virksomhetene. Av disse var 964 knyttet til brudd på arbeidsmiljøloven, 13 av tilfellene var brudd på ferieloven mens de resterende var brudd på likestillingsloven, svart arbeid og sosial dumping (Lo.no av ungdomsavdelingen, 2009). De siste klare tallene som finnes på dette området er fra sommerpatruljens kampanje i 2010, prosentandelen hadde da gått ned til rundt 16 %. Det ble besøkt over 5000 bedrifter, hvorav 191 av disse var av så *grov* karakter at de ble meldt til arbeidstilsynet (Organisasjonsavdelingen ved LO, 2011).

I en e-mail med Kari Hoseth Ansnes, faglig ungdomssekretær i LO, Møre og Romsdal, 17.03.2011, fikk jeg vite mer konkret tallene for sommeren 2010, for Møre og Romsdal, Ålesund og omegn. Det ble besøkt 180 bedrifter i fylket, av disse ble det funnet 21 tilfeller der arbeidskontrakten manglet, eller var så mangelfull at den ikke var gyldig. I Ålesund og omegn, ble det besøkt 56 bedrifter, i 6 av dem ble det oppdaget mangel på kontrakter. Her ser vi at det forekommer grove brudd på arbeidsmiljøloven, i Ålesund og Møre og

Romsdal. Kari H. Ansnes kan også bekrefte at ungdom vet lite om hva de har krav på. Hun sier blant annet; ”*De siste årene har vært litt ekstreme på det området, finanskrisen har gjort kampen om sommerjobben ekstra hard, og ungdom er reddere for å sette krav*”.

Sommeren 2010 gjennomførte også arbeidstilsynet en aksjonsuke som konsentrerte seg om unge arbeidstakere. Under aksjonsuken ble det avdekket at en av fire arbeidsgivere ikke fulgte kravene om arbeidsavtaler. Det ble i denne perioden besøkt 438 virksomheter rundt om i landet, halvparten av disse fikk ett eller flere pålegg som følge av brudd på arbeidsmiljøloven (arbeidstilsynet.no 2010). På arbeidstilsynets sider finner vi også at så mange som 44 % av arbeidstakerne mellom 16-24 år jobber utenom ordinær dagtid, noe som vil si at mange arbeider kvelds-og helgevakter, som igjen vil si at de har krav på tillegg for ubekvem arbeidstid (ub-tillegg). Dessuten hadde varehandelen den tredje høyeste andelen av unge med innmeldte arbeidsskader fra 2003-2008 (Arbeidstilsynet.no ”Strategisk satsning mot unge arbeidstakere”). Disse funnene kan tyde på mangelfull opplæring og oppfølging av nye ansatte. Som vi ser har prosentandelen for brudd på loven gått ned, men det forekommer fortsatt en del brudd av vesentlig betydning rundt om i landet.

Avgrensninger av oppgaven:

Som vi ser av tidligere funn, skjer de fleste brudd ved mangelfulle kontrakter og utbetaling av riktig lønn. I tillegg forekommer det en del brudd som nok skjer oftere, men som ikke er av like grov karakter. Dette kan være brudd på reglene om arbeidstimer, fortrinnsrett for deltidsansatte og manglende opplæring som kan føre til ulykker. Rettsreglene i arbeidslivet dekker et stort område og må derfor avgrenses. Etersom reglene om arbeidskontrakt og lønn, er noe en absolutt burde ha kunnskap om, har jeg valgt å avgrense oppgaven til disse punktene. Sosiale rettigheter vil også komme inn under punktet om arbeidsavtalen. Geografisk sett vil oppgaven bli avgrenset til Ålesund, i Møre og Romsdal. Videre vil den bli avgrenset ved at respondentene kommer fra service-og varehandelbransjen. Siden dette er en bransje en ikke trenger noe særlig utdanning til og slike yrker ofte lar seg kombinere med skole og studier, er det i denne sektoren en finner flest unge ansatte.

Problemstilling/tese:

Det er ønskelig å se på om reglene i arbeidsmiljøloven blir fulgt av arbeidsgiver overfor unge ansatte. Problemstillingen ble derfor:

Blir reglene i arbeidsmiljøloven brutt overfor unge arbeidstakere?

Tesen min er at reglene blir brutt overfor unge ansatte fordi de ikke har nok kunnskap om rettighetene sine i arbeidslivet. Hovedvekten vil derfor ligge på i hvor stor grad unge arbeidstakere selv har oversikt over rettighetene i arbeidslivet.

Arbeidsrettens særpreg

Reglene i arbeidslivet bygger på en lang tradisjon, og enkelte regler kan spores helt tilbake til lagtinglovene, ett eksempel på dette er retten til å kunne være syk fra jobb, uten at husbonden fikk lov til å redusere godtgjørelsen (Jakhelln, H. 2010. s. 141). Allerede så tidlig som i 1682 ble det gitt regler om oppsigelsesfrister og rett til sluttattest (Jakhelln, H. 2010). Reglene har flere ganger blitt endret på og de er stadig under utvikling. På en del områder avspeiler rettsreglene kompromissløsninger og utviklingen har ikke kommet like langt for alle bransjer (Jakhelln, H. 2010. s.134flg). Sentralt i utviklingen av reglene i arbeidsretten står også interesseorganisasjoner. Det tradisjonelle utgangspunkt er nemlig at en enkelt arbeidstaker ikke står særlig sterkt overfor en arbeidsgiver, noe som har gitt grunnlag for etableringen og fremveksten av ulike arbeidstaker organisasjoner (Jakhelln, H. 2010 s. 135).

Interesseorganisasjoner:

Når det kommer til å ivareta interessene i arbeidslivet her i landet, er det hovedsakelig to organisasjoner som dominerer; Landsorganisasjonen i Norge, LO, og Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO. Lovverket i Norge sikrer arbeidstakere en del grunnleggende rettigheter, men som organisert får en i tillegg flere rettigheter, eksempler er høyere lønn og lengre ferie, (Lo.no ”medlemfordeler”). Som organisert har en gjerne en tariffavtale. Dette er en avtale som skal fastsette innholdet av de individuelle arbeidsavtaler som er eller blir omfattet av tariffavtalen. Avtalen inneholder ofte detaljerte bestemmelser om lønnsystemet, og satser for overtidarbeid, men også forhold som arbeidstid, overtidarbeid, arbeidsklær og oppsigelsesfrister kan bli regulert i en slik avtale, (Jakhelln, H. 2010, s. 100).

Gjeldende rett i arbeidslivet

Arbeidsretten møter skyhøye forventninger, da den skal dekke over mange ulike og ofte motstridende områder. Arbeidsrettens hovedregler finner vi i arbeidsmiljøloven av 2005. I tillegg finnes det en rekke spesielle rettigheter og plikter som er regulert i andre lover, de

mest sentrale er; ferieloven av 1988, likestillingsloven av 1978, diskrimineringsloven av 2005, folketrygdloven av 1997 og lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager av 1947.

Arbeidsmiljølovens formål er først og fremst å sikre ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven inneholder bestemmelser om hvilke plikter arbeidsgiver og arbeidstaker har når det gjelder å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 1. En arbeidsgiver plikter så å overholde bestemmelsene i denne loven, jf. aml. § 2-1. Videre blir det sagt at loven ikke kan fravikes ved avtale til ugunst for en arbeidstaker med mindre dette er særskilt fastsatt, jf. aml. § 1-9. En arbeidsgiver kan altså ikke sette andre plikter og rettigheter enn det som er nevnt i loven, dersom dette fører til dårligere vilkår for den ansatte. Ved overtredelse av loven, kan en risikere straff, i henhold til aml. §§ 19-1 og 19-2. Bot vil også kunne forekomme etter reglene i straffeloven § 48 a og 48 b, jf aml. § 19-3.

Denne oppgaven dreier seg om unge ansatte, og reglene om diskriminering i arbeidslivet vil derfor være av vesentlig betydning. I kapittel 13 i arbeidsmiljøloven finner vi likebehandlingskravet, som sier at ingen arbeidstaker skal forskjellsbehandles på bakgrunn av *alder*, jf aml. § 13-1-1. Her ser vi altså at unge ansatte ikke skal diskrimineres eller utnyttes på bakgrunn av sin alder. Ved videre lesning finner vi i aml. § 13-1-3 at ingen skal diskrimineres på bakgrunn av *ansettelsesforhold*. Dette vil si at deltidsansatte og midlertidige ansatte ikke kan diskrimineres. Vernet mot diskriminering omhandler hele arbeidsforholdet, med alt fra ansettelse, forfremmelse, opplæring, lønn, arbeidstimer og oppsigelse, jf aml. § 13-2-1. Unge deltidsansatte kan altså ikke diskrimineres på bakgrunn av alder eller stillingsprosent, men skal likebehandles med eldre og heltidsansatte i bedriften.

Ettersom oppgaven fokuserer på arbeidsavtale, sosiale rettigheter og lønn, vil det være av vesentlig betydning å gå litt nærmere inn på disse rettsreglene her for å få en bedre forståelse av reglene.

Reglene om skriftlig arbeidsavtale

Det første kravet ved et ansettelsesforhold er at det skal foreligge en skriftlig arbeidsavtale, jf aml. § 14-5. Innholdet i denne avtalen skal være hvem partene er, arbeidssted, beskrivelse av arbeidet, stillingsprosent, dato for ansettelse, informasjon om

prøvetid, retten til ferie og feriepenger, oppsigelsesfrister, lønn og lengde på pauser, jf. aml. § 14 -6. En vesentlig regel om arbeidsavtalen, men som mange kanskje ikke vet, er at dersom det skjer endringer i arbeidsforholdet skal disse skrives inn i arbeidsavtalen så snart som mulig og senest en måned etter at endringen trådte i kraft, jf. aml. § 14-8. Slike endringer kan være at arbeidstaker får høyere stillingsprosent, eller andre arbeidsoppgaver. Dette er en regel som en med stor sannsynlighet kan gå ut i fra blir brutt ofte, spesielt i varehandel-og servicebransjen.

Feire og feriepenger reguleres av ferieloven. Det er arbeidsgiveren sin plikt å sørge for at arbeidstakere gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår, jf ferieloven § 5. Reglene i ferieloven gjelder uavhengig av om en jobber 100, 20 eller 10%. Altså vil en deltidsansatt ha krav på like mange uker ferie som en heltidsansatt. Videre har de som har tjent seg opp retten til feriepenger, krav på å få disse utbetalt. Feriepengene skal utgjøre 10,2% (eller 12% for organiserte), av alt du tjente året før, jf ferieloven § 10-2.

Kontrakten er taus på visse rettigheter, av disse er nok de lovbestemte sosiale rettighetene viktigst. Det kan for eksempel være utbetaling av sykepenger som reguleres av folketrygdloven kap. 8. En vesentlig regel for deltidsansatte er at en må ha vært i arbeidet i minst fire uker før en kan bli arbeidsufør og motta sykepenger, jf ftrl. §§ 8-2 og 8-4. Sykepenege ytes altså fra og med den dagen arbeidstaker gir melding om sykdom, *etter* å ha vært ansatt i minst fire uker. Samtidig må en merke seg at sykepenege kun utbetales for de dagene arbeidstakeren ellers skulle hatt utbetalt lønn for, jf ftrl. § 8-18. Perioden der arbeidsgiveren utbetaler sykepenger kalles arbeidsgiverperioden og er på 16 dager fra og med første *hele* fraværsdag, jf ftrl. § 8-19.

Ved lettere sykdommer, som influensa kan en benytte seg av egenmelding, jf ftrl. § 8-23. Her er det nok at arbeidstaker melder fra til arbeidsgiver om at en er syk og ikke kan komme på jobb. En må så fylle ut ett skjema som kalles ”egenmeldingsskjema”, som skal ligge lett tilgjengelig på arbeidsplassen. Også i disse tilfeller har arbeidstaker rett på sykepenger for de dagene arbeidstaker skulle hatt utbetalt lønn. *Men* for å ha rett til å benytte seg av egenmeldingen må arbeidstakeren ha arbeidet på arbeidsstedet i minst to måneder, jf. ftrl. § 8-24. Ansatte kan også miste retten til egenmelding. Dette kan skje dersom arbeidstakeren i løpet av 12 måneder har hatt minst fire fravær uten å legge frem legeerklæring, eller om arbeidsgiveren har rimelig grunn til å anta at fraværet ikke skyldes

sykdom, jf. se ftrl. § 8-27. Dersom arbeidsgiver har slik mistanke, kan han altså kreve en legeerklæring. Det veldig mange studerende arbeidstakere kanskje ikke vet, er at en ved eventuell sykmelding ut over arbeidsgiverperioden, ikke kan motta sykepengene fra trygden, samtidig som en mottar sykestipend fra statens lånekasse (Lanekassen.no 2011.

”Sykestipend”). ”Søker som har rett til sykepengene[...] fra folketrygden for sykdomsperioden, får ikke omgjort lån til stipend for den tiden de har slike ytelser”, jf lånekassens forskrifter, om spesielle ordninger § 43-4. Det jobbes med å få endret disse reglene slik at studenter som jobber ikke skal straffes for dette, dersom de blir sykmeldt, men det har enda ikke kommet noen endringer i lovverket.

Reglene om lønn:

Det skal utbetales lønn etter avtale, og denne skal være fastsatt i arbeidsavtalen.

Utbetaling av lønn skal skje to ganger i måneden, med mindre annet er avtalt, jf aml. § 14-15. Ved hver utbetaling skal det leveres en lønnslipp til den enkelte ansatte. Denne skal vise hvor mye en har tjent og hvor mye en har blitt trukket i skatt, jf aml. § 14-15-5. Det skal også foreligge en oversikt (arbeidsliste/timeliste) som viser hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet, jf aml. § 10-7. Dette skal hjelpe de ansatte til å kontrollere at de har fått riktig lønn i forhold til timer de har arbeidet. Arbeidsgiver kan ikke trekke noen i lønn eller feriepenge, med mindre en har inngått avtale om dette, se aml. § 14-15.

Dersom en har tariffavtale og har faste arbeidsvakter som faller på en helligdag kan en kreve lønn for disse. Uten slik avtale kan en bare kreve lønn for arbeidsdager som faller på 1. og 17. mai, jf aml. § 10-6, jf § 3 i lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager.

Sanksjoner ved brudd på arbeidsmiljøloven:

Reglene om straff ved brudd på arbeidsmiljøloven finner vi i aml. § 19-1 flg. Men også reglene i straffeloven regulerer dette området. Straffereglene i arbeidsmiljøloven er generelt utformet, mens reglene i straffeloven gjelder mer konkrete tilfeller, som for eksempel om en arbeidstaker skulle omkomme i en arbeidsulykke vil det kunne bli reist spørsmål om straff etter aml. § 19-1 flg, men også om uaktsomt drap etter straffeloven § 239. Det kan nevnes at også arbeidstakere har straffeansvar etter aml. § 19-2, men en må merke seg at ved brudd på arbeidstidsbestemmelser og oppsigelsesreglene er ikke arbeidstaker strafferettslig ansvarlig, slike tilfeller faller alene på arbeidsgiver.

Metode:

Det er allerede påvist at reglene i arbeidslivet blir brutt overfor unge arbeidstakere, noe som bekreftes av blant annet av LO sin sommerpatrulje. På bakgrunn av slike sekundærdata har jeg valgt å konsentrere meg om å forstå de unge arbeidstakernes sine opplevelse og begrunnelser, fremfor hyppigheten, det er derfor valgt en kvalitativ metode. Det er ønskelig å se på respondentenes egne erfaringer og tanker rundt deres opplevelse og finne ut om de faktisk vet hvilke rettigheter de har i arbeidslivet. Ved en slik metode er det vanskelig å generalisere resultatene, men den gir en dypere mengde med informasjon, samtidig gir den en langt større mulighet for å finne ut om de ansatte virkelig har oversikt over de ulike rettighetene og hva de innebærer. Ved en slik metode vil det også være lettere å avdekke a-typiske tilfeller. Dette fordi en ved kvalitativ metode vil få frem en mer nyansert beskrivelse av emne, da man er veldig fleksibel og ikke har låste spørsmål som en gjerne har ved kvantitativ metode (Jacobsen, 2005). Det ble valgt å gjennomføre individuelle dybdeintervju med unge i arbeidslivet, med åpne spørsmål. Det er viktig med åpenhet fordi respondentene har ulik bakgrunn siden de kommer fra ulike arbeidsplasser, har ulike erfaringer i arbeidslivet og ulik kunnskap om rettighetene.

Respondentene kom fra ulike arbeidsplasser, men alle tilhørte service eller varehandelbransjen. Jeg ønsket å intervju om lag 5 respondenter, noe som tilsier at det ikke ville være representativt verken for Ålesund eller landet generelt. Men ut i fra informasjonen kan en få innsyn i unge ansattes situasjon, noe som kan bidra til å belyse dette temaet mer, og forhåpentligvis føre til at unge ansatte ønsker å sette seg mer inn i sine rettigheter, samt at arbeidsgivere blir flinkere til å følge reglene i arbeidsmiljøloven. I tillegg kan respondentene bidra med ulike forslag om tiltak som kan gjennomføres for å øke kunnskapen til unge arbeidstakere.

For å opprettholde en viss kontroll, skulle intervjuene ha en middelsstrukturering, derfor ble det utviklet en intervjuguide, som skulle fungere som et hjelpemiddel for å sørge for at problemstillingen ble besvart best mulig (Jacobsen 2005). En slik pre-strukturering vil ikke lukke datainnsamlingen, men i stedet sørge for at fokuset er rettet mot det den skal. Siden respondentene hadde ulik erfaringer, var det også viktig med en viss grad av åpenhet i intervjuet, derfor var intervjuguiden bare ment som en pekepinn. Det ble arbeidet mye på forhånd med intervjuguiden, til tross for at den bare var en guide som ikke skulle følges slavisk. Intervjuguiden ble testet opp til flere ganger, både med veileder og prøveintervjuet

på medstudenter. Dette for å avdekke spørsmål som kunne føre til ja/nei svar, ettersom en ønsket mest mulig åpne spørsmål, samt ta bort og legge til nye spørsmål. Det var også en måte å få øvelse i å gjennomføre intervju, slik at det gikk naturlig for seg når dybdeintervjuene skulle gjennomføres. Alle respondentene gikk gjennom samme tema, men på bakgrunn av deres erfaringer ble formuleringen og ulike oppfølgings spørsmål tilpasset hver enkelt.

Ettersom det ble intervjuet personer som hadde direkte kjennskap til temaet, altså unge deltidsansatte, vil de fra nå av kalles respondenter, siden de er representanter for den gruppen det er ønskelig å undersøke (Jacobsen 2000).

Gjennomføringen:

Det ble gjennomført dybdeintervju med 6 personer om deres jobbsituasjon, deres tanker og meninger rundt unge deltidsansatte i arbeidslivet. Arbeidet med å finne respondenter var ikke enkelt, det å gå innom en bedrift å høre om noen kunne tenke seg å bli intervjuet angående brudd på reglene ved arbeidsplassen var ikke aktuelt. Dette kunne skape en ubehagelig situasjon for respondenten, samtidig som en ønsket et mest mulig tilfeldig utvalg av respondenter. For å finne respondenter ble ordet om oppgaven spredd for å komme i kontakt med respondenter. Dette førte til at jeg til slutt satt igjen med syv som ønsket å la seg intervju. Intervjuene ble gjennomført, men ett av dem har jeg valgt og ikke ta med, da respondentens arbeidsplass ikke var i Ålesund. Det endte derfor opp med seks informanter, med en grei fordeling mellom kjønn, alder og bransje.

Alle intervju ble startet med litt kort informasjon om oppgaven, samt at det under hele intervjuet ble vektlagt at både respondenten, arbeidsplassen, og alt som ble sagt ville forbli anonymt og ikke ville kunne spores tilbake til respondenten. Det ble også påpekt at det var frivillig å delta, og dersom en respondent i ettertid ønsket å trekke seg, var dette helt greit. For at respondentene skulle føle seg trygge på at de hadde blitt sitert korrekt, fikk alle respondentene tilbud om å se over sine utsagn, ved ferdigstilt oppgave.

Lengden på intervjuene varierte, men holdt seg stort sett innenfor 1- 1,5 timer. Ettersom intervjuene ble gjennomført på et rolig sted valgt av respondenten, fikk jeg god tid til å notere underveis og spørre om det var noe jeg ikke fikk med meg. Det så ikke ut som om noen av respondentene følte seg utilpass av noteringen. Ved å ha intervjuene i mest mulig

naturlig omgivelse for respondentene, følte de seg nok tryggere og turte dermed å åpne seg mer. Alle intervjuene ble transkribert fortløpende etter gjennomføringen. Videre startet kategoriseringen av det innsamlede materialet, her var det vanskelig å finne tema som kunne brukes videre i analysen. Et viktig hjelpemiddel her var å lage matriser, slik at jeg fikk god oversikt. Tabeller var også god hjelp for å få oversikt over de temaene som gjaldt de fleste av respondentene, samtidig som tabellene kunne hjelpe meg med å avdekke eventuelle avvik.

Analysen

Generelt om respondentene:

Informasjonen fra intervjuene ble delt opp i tre temaer; brudd på rettighetene, kunnskapsnivå og tiltak. Den første delen om brudd på rettighetene ble delt opp slik; brudd av vesentlig betydning, middels betydning, og ikke opplevd brudd på nåværende arbeidsplass, men tidligere. Kunnskapsnivået ble kategorisert ved kunnskap om arbeidsavtale, sosiale rettigheter og lønn. Den siste delen om tiltak, tar sikte på å få frem respondentenes meninger om unge i arbeidslivet, samt ulike tiltak som kan gjennomføres for å øke kunnskapen blant denne gruppen arbeidstakere.

Nedenfor vises en tabell med generell informasjon om informantene. Respondentene kom fra varehandel og servicebransjen, men av hensyn til personvernet har jeg valgt og ikke liste opp hvilken bransje hver enkelt kommer fra. Av hensyn til etikk og personvern er også navnene til respondentene fiktive, i tillegg til at stillingsprosenten er rundet av.

(Tabell 1)

Navn	Alder	Stillingsprosent	Student	Ansiennitet	Kontrakt	Opplevd brudd
Jarle	22	40%	Ja	7 mnd	Ja	Nei**
Marianne	22	35%	Ja	2 år	Ja	Ja
Markus	19	30%	Elev	1 år	Ja	Ja
Oliver	23		Ja	Sommerjobb 2 sesonger	Ja	Nei**
Martine	21	50%	Ja	1,5 år	Ja	Ja
Kristine	20	60%	Nei	9 mnd/ 1mnd	Ja/nei*	Ja

*Kristine har akkurat gått fra en arbeidsplass uten kontrakt til en annen med kontrakt.

**Jarle og Oliver har opplevd brudd på tidligere arbeidsplasser men ikke hos nåværende.

Inndeling av informantene etter om de har opplevd brudd på loven eller ikke:

Brudd av vesentlig betydning: Marianne og Kristine

Mindre brudd: Markus og Martine

Ikke problemer nå, men har opplevd før: Jarle og Oliver

Av respondentene var det faktisk ingen som aldri hadde opplevd noen problemer i arbeidslivet. Alle hadde en eller annen gang vært bort i brudd på rettighetene sine.

Brudd på rettighetene:

Brudd av vesentlig betydning:

Når det kom til brudd av stor betydning var det to som klart hadde opplevd dette; Kristine og Marianne. Det groveste bruddet var det nok Kristine som hadde opplevd på sin forrige arbeidsplass, der hun ikke hadde kontrakt. ”*Jeg hadde ikke signert noen kontrakt, men da jeg skulle si opp fikk jeg beskjed om at jeg måtte jobbe ut oppsigelsestiden. Selv da jeg presiserte at jeg ikke hadde kontrakt, fikk jeg bare beskjed om at selv om jeg ikke hadde skrevet under på papirer hadde jeg likevel kontrakt.*” Dette er helt klart et grovt brudd på arbeidsmiljøloven da den sier klart at en kontrakt skal være av skriftlig karakter, signert av begge parter og kommet i stand senest 1 mnd etter tiltredelse jf aml. §§ 14-15. Kristine ville ikke lage mer problemer og jobbet derfor ut oppsigelsestiden før hun tok til i sin nye jobb. På spørsmål om reglene på den nye arbeidsplassen ble overholdt sa hun; ”*Jeg har ikke jobbet her så lenge, så foreløpig mener jeg at arbeidsplassen overholder reglene, men det var en liten episode som gjaldt hvileperioder mellom vaktene. Jeg jobber ofte til 24.00 på kveldene, og enkelte ganger har jeg da vakt som begynner igjen i 6 tiden neste morgen. Jeg mener jo at dette er ulovlig i forhold til reglene om pause mellom vaktene, men jeg er ikke sikker, for det er bare noe jeg har hørt av andre. Jeg prøvde å si til sjefen at jeg ikke orket å jobbe til rundt midnatt en dag for så å komme på jobb igjen kl 6 morgenen etter. Sjefen ble veldig sint, og sa at dersom jeg skulle begynne å lage problemer så ville jeg ikke ha jobb lenger*”. Også dette er klart i strid med loven som sier at en arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Den arbeidsfrie perioden skal plasseres mellom to hovedarbeidsperioder, jf aml. § 10-8. Det kan derimot avtales ved tariffavtale, kortere hvileperiode, men denne kan ikke være på kortere enn 8 timer, jf § aml. 10-8-3. En hvileperiode på rundt 6 timer er altså ikke lovlig i henhold til loven.

Marianne hadde også opplevd en del problemer i sitt arbeidsforhold. Blant annet hadde det vært endringer i arbeidsforholdet som skulle ha blitt tatt med i kontrakten, ett eksempel var

at hun sto oppført med 15 % i kontrakten, mens hun i virkeligheten jobber rundt 35% fast. Hun hadde også fått en del andre oppgaver, siden hun startet i bedriften for 2 år siden, som heller ikke var tatt med i kontrakten. Dette er klare brudd på aml. § 14-8, om at endringer i arbeidsforhold skal skrives inn i arbeidsavtalen så snart som mulig.

I tillegg har Marianne møtt på en del problemer med tanke på lønn.

” Lønnen min stemmer som regel, men rundt 4-5 ganger i året, er det noe som er feil. De vanligste problemene er mangel på ub-tillegg, ikke fått for alle timene jeg har jobbet og har blitt trukket for pause uten at jeg hadde pause”. Det kommer også frem at Marianne ikke hadde mottatt penger etter å ha levert egenmelding. Marianne forteller videre at hun som regel sier fra til sjefen når det gjelder mangel på tillegg for ubekvem arbeidstid (ub-tillegg) eller feil arbeidstimer. Dette løser seg som regel ganske kjapt og pengene kommer bare en måned eller to for sent. Når det gjelder andre problemer er det ikke alt hun tørr å ta opp. ”Når det gjelder ferie, feriepenger, overtidstimer og sykepenger og slike ting, så vet jeg ikke helt hva jeg som deltidsansatt kan kreve, derfor er jeg redd for å kreve noe jeg egentlig ikke har krav på. I tillegg håper jeg jo at sjefen kan reglene og følger dem”.

Ett av de groveste bruddene Marianne hadde opplevd var da hun ble trukket for ferie i en periode der hun hadde byttet vekk alle vaktene sine. *”Jeg spurte sjefen om å få ta ferie i to uker, men fikk da beskjed om at skulle jeg ha fri da måtte jeg bytte bort vaktene mine og ikke ta ferie, siden dette var på vinteren og det ikke var ferievesong nå. Derfor byttet jeg bort alle vaktene mine. Når det nærmet seg sommer og ferielisten ble hengt opp, fikk jeg beskjed om at jeg kun hadde to uker ferie igjen, ettersom jeg hadde tatt meg ferie tidligere - da jeg hadde byttet bort vaktene mine”.* Hun gjorde aldri noe mer med saken fordi hun ikke helt viste hva hun hadde krav på i slike tilfeller. Marianne vet altså av erfaring at arbeidsgiveren ikke overholder alt av regler, men mener det er vanskelig å vite hva som er bevisst forsøk på å lure de ansatte og hva som er glipp.

Brudd av middels betydning

Martine og Markus hadde også opplevd problemer, men ikke i like stor grad som Kristine og Marianne. Både Markus og Martine var av de mange unge ansatte som hadde opplevd å få for lite lønn. Det var gjerne mangel på ub-tillegg, og noen arbeidstimer de ikke hadde fått betalt for. I Markus sitt tilfelle ordnet det seg ved at han sa ifra til sjefen, og fikk den manglende lønnen på neste utbetaling. Som han sier *” Jeg sa bare i fra til sjefen og fikk lønnen på neste utbetaling, det var ikke noe mer styr enn det. Alt ordnet seg og forholdet til*

sjefen ble ikke endret. Men dette førte jo til at jeg begynte å følge litt bedre med på lønnslippen for å sjekke om jeg faktisk får det jeg skal ha”.

Også Martine opplevde å få for lite lønn. ”Det har skjedd flere ganger at jeg ikke har fått utbetalt ub-tillegg, når jeg egentlig skulle hatt det. Noe som utgjør en vesentlig del av lønnen når jeg stort sett jobber kveld-og helgevakter. I de fleste tilfeller sier jeg ifra til sjefen, og det ordner seg som regel, noen ganger tar det lengre tid enn andre, men som regel mottar jeg den manglende lønnen på neste lønning.” Martine forklarer videre at hun ikke alltid sier fra, fordi hun ikke vil mase på sjefen, til tross for at hun har rett på pengene. Det har likevel ikke påvirket forholdet til sjefen mener hun, selv om han blir sur av og til når hun nevner lønnen.

Ikke opplevd brudd hos nåværende arbeidsgiver, men tidligere

Verken Oliver eller Jarle hadde noen problemer med sin nåværende arbeidsgiver, de hadde derimot opplevd litt problemer på tidligere arbeidsplasser (merk: tidligere arbeidsplasser var ikke i varehandel/servicebransjen). I Oliver sitt tilfelle gikk det mest på manglende rutiner i forhold til bruk av utstyr som maskineri og mangel på opplæring i bygg/industribransjen. Oliver tok aldri opp disse problemene med sjefen, fordi han ikke var klar over sine egne rettigheter og ikke ville virke dum.

Jarle arbeidet i vaskebransjen en periode før han begynte i butikk/service bransjen. Her var han ansatt uten kontrakt, han møtte heller aldri sjefen sin, til tross for dette hevder han at han mottok riktig lønn. Det groveste bruddet i tillegg til mangel på kontrakt, var at han ble sagt opp uten noen spesiell grunn, men det var ikke sjefen som kom med beskjeden om avskjedigelsen, men en annen kollega. Episoden er gammel og det skjedde mens Jarle var under 18 år, han sier han ikke gikk videre med noen av bruddene fordi han var ung og naiv. Han visste rett og slett ikke hvilke rettigheter han hadde, og trodde at det var slik det skulle være.

Ut fra respondentenes egne opplevelse ser vi at det stort sett er feil utbetaling av lønn som går igjen. På spørsmål om hvilke rettigheter de trodde ble brutt oftest svarte også alle at feil lønn var den regelen som ble oftest brutt. Dette med tanke på mangel av overtidsbetaling, ub-tillegg og sykepenger. Respondentene mente at grunnen til dette var at mange unge ikke hadde kjennskap til sine rettigheter i forhold til sykepenger, egenmelding

og tillegg. Markus poengterer dette godt ved at han fortalte at han hadde vært syk engang, og hadde byttet bort vekten sin den dagen i stedet for å ringe og si at han var syk. Da han fikk spørsmål om hvorfor han ikke leverte egenmelding fikk jeg bare til svar ” *Hva er egenmelding da?*”. Dette er klare tegn på at unge ikke vet reglene sine i forhold til sykdom.

Kunnskapsnivå

Kontrakt:

Felles for respondentene var at alle hadde kontrakter i sitt nåværende arbeidsforhold, men det var kun Markus som kunne vise meg kontrakten, mens de andre ikke hadde kontroll på hvor kontrakten var. Også kunnskapen om innholdet i kontrakten var varierende.

Kunnskapsnivået om rettighetene i arbeidslivet generelt varierte også veldig. Til tross for at Markus var den eneste som kunne vise meg kontrakten, kom det klart frem at han ikke helt viste hva den inneholdt. Da han viste meg kontrakten oppdaget han at han hadde flere prosent enn først antatt. Tidligere i intervjuet sa han at han var ansatt i rundt 12 %, da kontrakten ble hentet fram, viste det seg at han var ansatt i 30 % stilling. Altså en vesentlig større prosentandel enn først antatt.

De fleste klarte å svare litt punktvis om hva en kontrakt skulle inneholde, det som gikk igjen var at ingen av respondentene hadde lest den så nøye, men gikk ut i fra at den inneholdt stillingsprosent, lønn og arbeidstid. I tillegg var det tre som skilte seg litt ut, Marianne nevnte blant annet oppsigelsesfrister og prøvetid, dette fordi hun holdt på å flytte og derfor hadde sett på kontrakten sin for ikke så lenge siden og lest over den. Oliver nevnte arbeidsbeskrivelse, inngåelsesdato, lønnsinformasjon, arbeidstid, eventuelle farer med arbeidsplassen og hms. Han visste ikke hvorfor han sa alt dette men kunne bare tenke seg at en kontrakt inneholdt dette. Her ser vi at han ramser opp en rekke punkter en kan anta skal være med i en kontrakt, og stort sett har han rett, men blant annet hms blir som regel ikke nevnt i en kontrakt. Den siste som nevnte flere tema utover det ”normale” var Kristine: ”*En kontrakt skal vel inneholde oppsigelsestid, prosenter, lønn, informasjon om prøvetid, feriepenger og ferie*”. Kristine kan kanskje sees på som avviket her, ettersom hun nettopp har signert en kontrakt med sin nåværende arbeidsgiver, i tillegg til at hun akkurat har avsluttet et arbeidsforhold uten kontrakt.

Selv om alle kunne nevne noen av punktene som finnes i en kontrakt, var det ingen som

klarte å svare noe mer utfyllende om disse punktene, bortsett fra stillingsprosenten sin og lønn. Ved litt betenkningstid klarte imidlertid Marianne å si at hun trodde at prøvetiden hennes var på 3 måneder og oppsigelsestiden var på 1 måned fra ansettelsestidspunktet. I ettertid har dette vist seg å være feil. Hun hadde 4 ukers prøvetid, med oppsigelsestid på 14 dager i denne perioden og oppsigelsestid på 1 måned etter endt prøvetid.

Lønn

Når det gjelder lønn er dette noe en antar de fleste hadde grei oversikt over ettersom en skulle tro at lønnen var av vesentlig betydning for unge ansatte (se tabell 2).

Respondentene fikk lønn som stemte med kontrakten sin eller i alle fall tarifflønnen for de som hadde arbeidet lenge nok til å klatre på lønnsstigen. Alle hadde også levert skattekort og samtlige kunne svare at de hadde tabelltrekk, hvorvidt dette stemte var vanskelig å kontrollere. Som nevnt tidligere hadde noen av respondentene opplevd å motta feil lønn – Marianne, Martine og Markus. På spørsmålet om de mottok lønsslipp svarte alle ja. Men både Markus og Marianne måtte mase på sjefen for å motta denne, i tillegg kan det nevnes at Kristine hos sin tidligere arbeidsgiver aldri mottok lønsslipp, men mente hun mottok korrekt lønn der i fra. Hos sin nåværende arbeidsgiver blir imidlertid lønsslippene lagt på pauserommet.

Betaling for helligdager og ub-tillegg utgjør en vesentlig del av lønnen i service- og varehandelbransjen. (Her hadde ikke Oliver grunnlag for å svare ettersom han ikke arbeidet kveld og helg). De andre respondentene sier imidlertid at de mottok ub-tillegg når de skulle ha dette. Kunnskapen om helligdager var imidlertid variabelt. Marianne mottok lønn for røde dager det første året hun arbeidet i bedriften, men så tok en ny sjef over, og siden den gang (ca ett år), har det ikke blitt utbetalt lønn for verken 1. eller 17. mai eller andre røde dager. Selv om Marianne ikke er organisert har hun likevel rett på lønn for 1. og 17. mai om hennes vakter faller på disse dagene (noe det gjorde i fjor), dette er altså i strid med lov om 1. og 17. mai om høgtidsdager, jf § 3. Kristine var den eneste som kunne si klart nei om at hun ikke mottok lønn på helligdager, mens Markus og Jarle ikke viste om de fikk utbetalt lønn på disse dagene. Martine derimot var den eneste av respondentene som visste at hun mottok lønn for helligdager.

Som vi ser var det ikke alle som hadde like god kontroll verken over hva de selv fikk eller hva de hadde krav på i forhold til lønn, ub-tillegg og lønn ved helligdager.

Sosiale rettigheter:

Når det ble snakk om sosiale rettigheter, brukte alle respondentene lang betenkningstid uten å kunne gi noe svar, alle fikk derfor ett stikkord (sykepengen) og ble så bedt om å fortelle hva de visste om disse reglene. Det viste seg å være et stort hull i kunnskapen til respondentene når det gjaldt reglene om sosiale rettigheter, derfor har jeg valgt å gå nærmere inn på alle respondentene, for å se på svarene.

Marianne fikk spørsmål om deltidsansatte hadde rett på sykepenge.

”Ja, tror det”. Videre ble det stilt spørsmål om dette var noe hun kunne få fra dag en av og svaret ble: ” Vet, ikke, men tror det er fra jeg ble ansatt ja, og fra første dag jeg blir syk. Jeg tror man kan være syk i tre dager med egenmelding, og dette kan man gjøre fire ganger i året tror jeg, eller så er det omvendt, 4 dager egenmelding, 3 ganger i året. Er ikke helt sikker”. Ettersom Marianne hadde vært ansatt i samme bedrift såpass lenge (2år), synes jeg det var rart hun ikke hadde mer kontroll på disse reglene og fant det derfor nødvendig å spørre om hun noen gang hadde vært syk eller sykemeldt og fått sykepenge.
”Jeg har vært syk noen ganger, med den første sjefen fikk jeg ikke sykepenge. Jeg husker første gangen jeg hadde vært syk, så spurte jeg om jeg skulle levere egenmelding, men sjefen sa at dette ikke var nødvendig og jeg fikk heller ikke penge. Sist jeg var syk, med ny sjef, leverte jeg egenmelding, men fikk ikke penge da heller. Jeg har ikke orket å ta det opp med sjefen, fordi jeg jobbet under 52,5 timer den måneden og vet ikke om jeg har krav på pengene da. Jeg har også vært sykemeldt i en uke for noen måneder siden, jeg leverte da sykemelding fra lege og fikk pengene”. Vi ser altså at det har vært litt ulik praksis mellom sjefene Marianne har hatt, men likt for dem begge er at sykepenge ikke ble utbetalt ved egenmelding, først ved legeerklæring fikk hun sykepenge utbetalt, og ettersom Marianne har vært ansatt så lenge har hun krav på sykepenge også ved egenmelding, jf ftrl. §8-24 jf § 8-23.

Oliver brukte lang tid på å tenke over spørsmålet før han spør hva sosiale rettigheter er. Når det blir nevnt sykepenge bryter han ut, *” Åja, du kan ha syv sykedager i året. Eller er det fire? Og hver av dem kan vare i tre dager? Tror også at det er slik at om du skader deg på jobb og det ikke er din feil, så har du rett til betalt legebehandling. ” I tillegg fikk han spørsmål om deltidsansatte har rett til sykepenge. ”Kanskje det er slik at du må ha jobbet der en viss tid først? Men, jeg tror deltidsansatte har rett på sykepenge. Jeg har i alle fall vært syk, levert egenmelding og fått sykepenge”.*

Markus var den eneste som ikke tenkte over spørsmålet om sosiale rettigheter, han var ganske kjapt ute med å spørre hva sosiale rettigheter var. Da han fikk sykepenger som eksempel svarte han at en skulle ha sykepenger når en var sykmeldt av lege. På grunn av dette ble det fulgt opp med stikkordet egenmelding. Svaret ble da ” *Det vet jeg ikke, men jeg tror ikke du skal ha lønn ved egenmelding* ”. Dette svaret gjorde at jeg fikk inntrykk av at han ikke visste hva egenmelding var, og derfor fikk han spørsmål om det. Som nevnt tidligere viste ikke Markus hva egenmelding var. ” *Jeg vet ikke hva egenmelding er, annet enn at det ligger ett skjema på jobb som heter egenmelding* ”. Grunnen til at han ikke helt visste om disse reglene kom frem etter hvert; ” *Jeg har ikke vært sykemeldt, men jeg var syk en dag for en stund siden, men jeg ringte ikke og sa at jeg var syk, i stedet byttet jeg vekk vekten, fordi jeg ikke ville plage sjefen med dette* ”. Her kom det klart frem at han ikke hadde noen særlig kunnskap om rettighetene hans i forhold til sykdom, noe som gjør at han taper inntekt han har krav på.

Også Kristine og Jarle fikk stikkordet sykepenger. Heller ingen av dem kunne svare noe særlig om hva disse reglene gikk ut på, annet enn at man hadde tre dager med egenmelding, og de mente at deltidsansatte hadde rett på sykepenger. Ingen av dem hadde vært syk eller sykmeldt verken hos nåværende eller tidligere arbeidsgiver, noe som kan være grunnen til at de ikke visste noe om disse rettighetene.

Et vesentlig spørsmål i intervjuet og i oppgaven når det kom til sosiale rettigheter og sykepenger var om en kunne motta sykepenger fra staten samtidig som en mottok sykestipend fra lånekassen (se tabell 3). Ikke alle respondentene var studenter, men Markus og Kristine fikk allikevel spørsmålet. Av de 6 respondentene er det 4 av dem som svarte at en ved sykemelding fikk støtte fra både lånekassen og NAV. Bare to av dem svarte vet ikke. Det skremmende var at ingen av dem svarte klart nei, men gikk ut i fra at man fikk støtte fra begge parter, noe man ikke kan, jf lånekassens forskrifter § 43-4. Marianne var den eneste av respondentene som hadde vært sykemeldt, og mottatt støtte fra begge etater. Det må nevnes at hun ikke var sykemeldt i mer enn syv dager, noe som ikke påvirker stipendet eller sykepenger, ettersom det er arbeidsgiver (og ikke folketrygden) som betaler de første 16 dagene – arbeidsgiverperioden, jf ftrl. § 8-19.

Respondentene fikk til slutt stikkordet ”ferie”. Disse rettighetene hadde de fleste litt mer kontroll på enn sykepengene. Alle nevnte fire uker med ferie, samt at feriegrunnlaget ble beregnet fra inntekten fra året før. Det som derimot varierte litt var hvor stor de mente prosenten var, avviket var derimot ikke særlig stort, siden alle holdt seg innenfor 10-12 %.

Oppsummering av kunnskapsnivået:

Kunnskapsnivået blant respondentene viste seg å være lavt, de fleste klarte å nevne hva en kontrakt skulle inneholde, men ingen kunne utdype noe mer hva disse punktene innebar. Når det gjaldt de sosiale rettighetene, var kunnskapsnivået veldig lavt. Respondentene fikk stikkordet sykepengene og klarte å utdype noe, men ikke tilstrekkelig. En grunn til den manglende kunnskapen om sykepengene kan komme av at mange av dem ikke hadde vært syke, og dermed ikke hatt behov for denne kunnskapen. Det kommer likevel frem at de som hadde vært syke, ikke visste stort mer enn de som ikke hadde vært syke. Mangel på slik kunnskap fører til at unge arbeidstakere taper inntekt de har krav på.

Tiltak

Alle respondentene mente at unge ansatte var lette ofre for utnyttelse i arbeidslivet. Dette poengterte de ved at de selv ikke hadde noe god oversikt over rettighetene sine, samt at de visste at mange venner og bekjente heller ikke hadde særlig kunnskap om rettighetene. Respondentene mente videre at grunnen til at unge ikke har oversikt, er at det er mye å sette seg inn i og mye og holde styr på. Samt at det er vanskelig å finne ut hvilke regler som gjelder for deltidsansatte og hvilke gjelder for ansatte generelt. Som Marianne sier ”*Det er mye å sette seg inn i, og unge ansatte ønsker jo gjerne bare en jobb for å spe på inntekten litt. Mange tenker nok at så lenge de får utbetalt lønn hver måned, er alt greit. Jeg tror ikke det er mange som tenker mye over om det er riktig lønn, eller om de har andre rettigheter*”. Også Markus bekrefter dette; ”*Jeg tror ikke unge ansatte har oversikt over rettighetene sine, eller det vil si, jeg vet jo at de ikke har det, for jeg har ikke peiling selv*”. Alle respondentene kunne bekrefte at de selv ikke hadde oversikt over reglene og rettighetene, og derfor mente de også at unge generelt ikke har oversikt. Kristine sier det slik; ”*Jeg kunne jo ingenting, selv ikke det med kontrakt visste jeg før folk sa til meg at det ikke var lov til å arbeide uten kontrakt*”.

Hva mener respondentene kan gjøres for å øke kunnskapen?

Så sent som lørdag 30. mai 2011, hadde LO stand i Korsatunnelen i Ålesund. En av

grunnene var at de trengte flere unge engasjerte. Et annet mål var å nå ut med informasjon til unge og studenter om hva landsorganisasjonen er og hva de jobber for. Dette fordi LO mener det er viktig at unge får kunnskap om hvilke rettigheter og plikter de har, dette for å hindre utnytting av unge i arbeidslivet (Fagervoll, M. 2011).

Alle respondentene hadde i større eller mindre grad hørt om sommerpatruljen og de mente den gjorde en god jobb. Flere av respondentene hadde dessuten blitt mer opplyst om sine rettigheter via medieomtalen som fulgte med sommerpatruljen. Alle var dessuten enig om at en burde prøve å opplyse unge ansatte om sine rettigheter, men det var vanskelig for dem å komme med eksempler på hvordan dette kunne gjøres. Oliver foreslo;

”Reklamekampanjer, flere reklamer på nett, og tv som sier noen av de viktigste rettighetene, som for eksempel lønn. Det kan også kreves at det gjennomføres ett slags kurs på nett for eksempel, som en må ha gjennomført før noen har lov til å ansette deg, dette må jo komme fra ett offentlig organ eller noe”.

Jarle mente derimot at dette var ett ansvar for arbeidsgiveren, og at det var deres ansvar å overholde reglene, og ikke lure ansatte bare fordi de ikke vet om sine rettigheter. Han har jo delvis rett, en arbeidsgiver skal ikke lure sine ansatte, samtidig har både arbeidsgiver og arbeidstaker en plikt til å sette seg inn i og sørge for at reglene blir overholdt. Etter aksjonsuken til arbeidstilsynet i 2010, ble det sagt at unge selv må sette seg inn i sine rettigheter og plikter. De oppfordret videre til at foreldrene måtte hjelpe til å følge opp barna sine når de skulle tre inn i arbeidslivet (arbeidstilsynet.no 2010).

Flere av respondentene nevnte også at dette burde være med i pensum på skolen. Det mange kanskje ikke vet er at LO i tillegg til sommerpatruljen har ett tilbud til videregående skoler, der de tilbyr informasjonsbesøk, hvor ett av målene faktisk er å informere om rettigheter og plikter i arbeidslivet. Som Roar Flåthen, LO leder sier *”LO har lang erfaring med å jobbe for ungdoms situasjon i arbeidslivet gjennom LO’s sommerpatrulje. LO’s erfaring er at ungdom har liten eller ingen kunnskap om hva de møter første dag på jobb”* (Informasjonsheftet fra LO, LO’s skoleinformasjon). Altså foreligger det ett slikt tilbud som skolene kan ta i bruk, problemet er heller at det ikke er så mange som benytter seg av tilbudet eller vet om tilbudet. Dersom dette hadde blitt ett obligatorisk besøk for alle skoler rundt om i landet, hadde nok mange flere fått litt mer kunnskap om rettighetene sine i arbeidslivet.

Konklusjon:

Gjennom intervjuene fikk jeg kjennskap til erfaringene og kunnskapsnivået til respondentene om reglene i arbeidslivet. Til tross for at de befant seg i samme aldersgruppe og bransje, var både erfaringene og kunnskapen ulik. Det var likevel ett mønster som gikk igjen: alle hadde en eller annen gang vært utsatt for brudd på rettsreglene, og ingen av respondentene hadde noe høyt kunnskapsnivå om reglene. Ettersom det ble gjennomført ett kvalitativt opplegg med så få respondenter, sier det seg selv at det ikke er validitet nok til å kunne si at slik er det i hele Ålesund. Resultatet er altså ikke representativt, men det var heller aldri meningen med oppgaven. Målet med oppgaven var å få ett innblikk i arbeidstakernes erfaringer i arbeidslivet og kunnskapsnivået om rettighetene i arbeidslivet. Problemstillingen var; *Blir reglene i arbeidsmiljøloven brutt overfor unge arbeidstakere?* Oppgaven har ved hjelp av tidligere funn og intervju bekreftet at dette er tilfelle. Ettersom kunnskapsnivået hos respondentene var såpass lavt og de alle hadde opplevd problemer, kan en nok også si at tesen min om at reglene blir brutt fordi kunnskapsnivået er lavt, langt på vei kan bekreftes, med bakgrunn i respondentenes utsagn og erfaringer.

Avslutning

Da jeg begynte på oppgaven hadde jeg inntrykk av at det eksisterer brudd på lovverket rundt om på arbeidsplasser. Min antagelse har blitt opprettholdt gjennom hele arbeidet, men jeg ble likevel overrasket under intervjuene da alle respondentene hadde opplevd en eller annen form for brudd på rettighetene sine. Dette fordi jeg i utgangspunktet var forberedt på at jeg med et så lite utvalg av respondenter sikkert ikke kom til å møte på noen med problemer. Det andre som overrasket meg var mangelen på kunnskap hos respondentene. Det faktum at ingen av respondentene kunne svare noe særlig utdypende om noen av sine rettigheter var skremmende. På bakgrunn av at alle respondentene hadde opplevd brudd på arbeidsmiljølovens regler i løpet av sin arbeidskarriere, sammen med det faktum at kunnskapsnivået på dette området var lavt, kan en nok si at det er en klar sammenheng mellom brudd på reglene i arbeidsmiljøloven overfor unge arbeidstakere, og oversikten arbeidstakeren har over rettighetene sine. En kan derfor med trygghet si at det er svært viktig å øke denne kunnskapen hos unge ansatte i dag, og ikke minst gjøre informasjonen lettere tilgjengelig for å forhindre at unge ansatte blir offer for brudd på arbeidsrettens regler. Eventuell videre forskning bør derfor konsentrere seg om tiltak for å øke kunnskapen blant unge, fremfor å kartlegge hyppigheten på bruddene.

Litteraturliste:

Absentia.no 2008. 12.08.2008. ”Rekordmange brudd på arbeidsmiljøloven”.

<http://www.absentia.no/article.aspx?articleID=1842> Hentet: 15.03.2011.

Absentia.no 2010. 03.08.2010. ”LO’s sommerpatrulje melder om færre lovbrudd”.

<http://www.absentia.no/article.aspx?articleID=2427> Hentet 05.04.2011.

Arbeidstilsynet.no 2010. 06.07.2010. ”For lite fokus på sikkerheten til ungdom i

arbeidslivet”. <http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=221274> Hentet: 08.05.2011.

Arbeidstilsynet.no ”Strategisk plan for Arbeidstilsynet”.

<http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78758> Hentet 08.05.2011

Arbeidstilsynet.no/ung. ”Arbeidstilsynets satsning mot unge arbeidstakere”.

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=221279> Hentet 08.05.2011.

Fagervoll, Maria. 02.05.2011. ”Ungdom må engasjere seg mer”.

<http://www.smp.no/ung/article335009.ece> Hentet: 02.05.2011.

Informasjonsheftet fra LO: LO’s skoleinformasjon. Kan leses på:

<http://www.lo.no/Documents/Ungdom/Skoleinformasjon.pdf> Hentet: 08.05.2011.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. ”Hvordan gjennomføre undersøkelser?” Kristiansand; Høyskoleforlaget.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2000. ”Hvordan gjennomføre undersøkelser – innføring i samfunnsvitenskapelig metode”. Kristiansand; Høyskoleforlaget AS.

Jakhelln, Henning. 2010. ”Oversikt over arbeidsretten”. 4 utgave, 3. opplag. Oslo; N.W. Damm og Søn. KS- forlaget.

Lanekassen.no 2011. 12.01.2011. ”Sykestipend”.

<http://www.lanekassen.no/Hovedmeny/Stipend-og-lan/Sykdom/> Hentet 15.03.2011.

Lo.no ”Medlemsfordeler”.

<http://www.lo.no/s/Medlemskap/medlemsfordeler/?epslanguage=no&tabid=906> Hentet 25.04.2011.

Lo.no av ungdomsavdelingen. 2009. 10.09.2009. ”LO’s Sommerpatrulje 2009”.

<http://www.lo.no/u/ungdom1/los-sommerpatrulje/LOs-Sommerpatrulje-1000-lovbrudd--450-anmeldt/> Hentet: 15.03.2011.

Lånkassens forskrifter, kan leses på [http://www.lanekassen.no/nb-](http://www.lanekassen.no/nb-NO/Toppmeny/Forskrifter/Tildeling-av-stotte-2011-2012/Femte-del-Spesielle-ordninger/)

[NO/Toppmeny/Forskrifter/Tildeling-av-stotte-2011-2012/Femte-del-Spesielle-ordninger/](http://www.lanekassen.no/nb-NO/Toppmeny/Forskrifter/Tildeling-av-stotte-2011-2012/Femte-del-Spesielle-ordninger/)

Norges Lover av 2009-2010, trykt utgave. Arbeidsmiljøloven av 2005, Diskrimineringsloven av 2005, Diskrimineringsombudsloven av 2005, Ferieloven av 1988, Folketrygdloven av 1997, Likestillingsloven av 1978, Lov om 1. og 17. mai om høgtidsdager av 1947. Oslo: Cappelen.

Organisasjonsavdelingen ved LO, 2011. 01.03.2011. "LO's sommerpatrulje 2010".
<http://www.lo.no/u/ungdom1/LOs-Sommerpatrulje/LOs-sommerpatrulje-melder-om-farre-lovbrudd/> Hentet 15.03.2011.

Regjeringen.no prop1 2010-2011. "Kapittel 640 Arbeidstilsynet".
http://ungdom.fagforbundet.no/nyhetsarkiv/?article_id=51668 Hentet 08.05.2011.

Svenning, O.H. 2010. Fagforbundet.no "Student og søker jobb? Se her!".
http://ungdom.fagforbundet.no/nyhetsarkiv/?article_id=51668 Hentet: 08.05.2011.

VEDLEGG:

Intervjuguide:

Generelt:

Alder

Yrke/bransje, stilling, prosent.

Er du student?

Hvor lenge har du jobbet der? – er du fortsatt ansatt der?

Om kontrakten:

Har du kontrakt?

Vet du hva kontrakten skal inneholde?

Vet du hva din kontrakt inneholder? – lønn, sykepenger, oppsigelsestid, prøvetid, feriepenger, ferie, lønn. (Kan jeg få se kontrakten?)

Har det skjedd endringer i arbeidsforholdet siden ansettelsen? Hvis ja, har disse endringene blitt endret i kontrakten?

Lønn:

Stemmer lønnen i kontrakten din overens med utbetalingene?

Har du levert skattekort? Tabell eller prosenttrekk?

Får du skriftlig lønsslipp hver mnd? Stemmer lønnen overens med timene du har jobbet?

Vet du hva du har i lønn, har du rett på ub-tillegg/andre tillegg og får du dette? Får du betalt for helligdager?

Har du opplevd å få utbetalt for lite/feil lønn? Hva gjorde du? Hva skjedde så?

Sosiale rettigheter:

Kjenner du til dine sosiale rettigheter som deltidsansatt? Nevn noen, og hva det innebærer for deg. (Eks. fortrinnsrett, lønn, sykepenger, ferie).

Som sykepenger, har du rett på dette som deltidsansatt? Når har du rett på disse? Har du vært syk/sykmeldt og hatt rett på sykepenger, har du da fått disse? Får du utbetalt det du skal ha, etter å ha levert egenmelding/sykmelding?

Er du student? Mottar du støtte fra lånekassen? Hva skjer dersom du blir sykmeldt? Vil du få utbetalt sykepenger både fra trygden og fra lånekassen?

Vet du hva dine rettigheter i forhold til ferie, og feriepenger er? Nevn.

Om arbeidsplassen:

Kjenner du til reglene i aml, som gjelder for deg som arbeidstaker, nevnt? Synes du de er dekkende nok?

Mener du arbeidsplassen din overholder reglene i aml?

Har det vært noen problemer i arbeidsforholdet? Feil lønn, sykepenger, for mange arbeidstimer, og lignende. Hvordan reagerte sjefen da du tok dette opp? Ble problemet løst? Hvordan ble problemet løst? Forekommer det slike problemer ofte? Hvordan ble forholdet mellom deg og sjefen i ettertid?

Har du arbeidet andre steder der det foregikk brudd på loven?

Avslutningsvis:

Hvilke tanker gjør du deg i forhold til all medieomtalen om utnyttning av unge arbeidstakere? Og hvordan synes du dette fremstilles i forhold til din egen situasjon og opplevelse?

Hvilke regler tror du blir oftest brutt i arbeidslivet overfor unge arbeidstakere? Hvorfor? Tror du unge arbeidstakere har oversikt over sine rettigheter? Hvorfor/ikke? Hva tror du skal til for at denne gruppen skal bli mer bevist på sine rettigheter?

Hva mener du kan gjøres for å bedre situasjonen til unge arbeidstakere?

TABELLER:

(Tabell 1)

Navn	Alder	Stillingsprosent	Student	Ansiennitet	Kontrakt	Opplevd brudd
Jarle	22	40%	Ja	7 mnd	Ja	Nei**
Marianne	22	35%	Ja	2 år	Ja	Ja
Markus	19	30%	Elev	1 år	Ja	Ja
Oliver	23		Ja	Sommerjobb 2 sesonger	Ja	Nei**
Martine	21	50%	Ja	1,5 år	Ja	Ja
*Kristine	20	60%	Nei	9 mnd/ 1mnd	Ja/nei	Ja

*Kristine har akkurat gått fra en arbeidsplass uten kontrakt til en annen med kontrakt.

**Jarle og Oliver har opplevd brudd på tidligere arbeidsplasser men ikke denne.

(Tabell 2)

Navn	Stemmer lønnen, med kontrakt?	Skattekort:	Riktig lønn	Lønsslipp	Betalt UB tillegg/hellidager
------	-------------------------------	-------------	-------------	-----------	------------------------------

Marianne	Stemmer med tariff og ikke kontrakt	Ja, Tabell trekk	Som regel, rett, men feil rundt 4-5x i året	Ja, men må mase om å få den.	Får ub tillegg, er ikke sikker på når. Får ikke for helligdager.***
Oliver	Ja	Ja, tabelltrekk	Ja*	Ja	- Ikke grunnlag for å svare
Kristine	Ja	Ja, tabell	Ja, tror det.	Ja* *	UB tillegg, men ikke helligdager
Martine	Ja	Ja, tabell	Feil av og til.	Ja	Får både UB tillegg og for helligdager.
Markus	Ikke med kontrakt for har gått opp i lønn.	Ja, tabell	Har opplevd å få for lite lønn, tror det som regel stemmer.	Lønnslipp kommer til jobb hver mnd, men må spør sjefen om å få den.	UB tillegg, vet ikke om helligdager.
Jarle	Vet ikke.	Ja, tabell	Lønningen stemmer	Ja.	Får UB tillegg, vet ikke om helligdager.

*Oliver fikk feil utbetalt lønn en gang, da fikk han for mye, da ble det bare trukket tilsvarende beløp på neste lønning.

**Kristine fikk ikke lønnslipp fra sin forrige arbeidsgiver, men får nå.

***Marianne fikk lønn for røde dager den første perioden hun arbeidet i bedriften, men så tok en ny sjef over, og siden den gang (Ca 1 år har det ikke blitt utbetalt lønn på disse dagene).

(Tabell 3).

Navn	Mottar støtte fra lånekassen	Ved sykemelding vil du motta støtte fra lånekassen og NAV?	Har vært sykemeldt og mottatt støtte?
Marianne	Ja	Ja, tror det	Ja, fikk fra begge*
Oliver	Ja	Ja	Nei
Markus	Nei, men skal til høsten	Vet ikke	Nei
Kristine	Nei	Ja, vil tro det.	Nei
Jarle	Ja	Vet ikke.	Nei
Martine	Ja	Ja, tror det.	Nei

*Marianne var ikke sykemeldt lenger enn 7 dager, noe som ikke vil påvirke stipendet eller sykepenger fra jobben, ettersom det er arbeidsgiver som betaler de første 16 dagene, jf. frtl. § 8-19.