

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2011



Tillitsvalgte på hugget

side 8, 9 og 10

Klart for lokale
lønnsforhandlinger

s 6–7

Ny generalsekretær
i Negotia

s 12–15

Den vanskelige
ressursdelingen

s 22–23

ADMINISTRASJON**Forhandlingsavdelingen**

Frank Larsen, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,
 e-post: frank.larsen@negotia.no
Nils Blomhoff, rådgiver/advokat,
 mob. 900 73 944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no
Bente Christophersen, forhandlingssekretær,
 mob. 924 31 949, e-post: bente.christophersen@negotia.no
Kathrine Hansen, rådgiver/advokat,
 mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@negotia.no
Mona Hermansen, rådgiver,
 mob. 901 42 166, e-post: mona.hermansen@negotia.no
Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 15 019,
 e-post: johan.holmen@negotia.no
Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97 970,
 e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no
Rune Martinsen, rådgiver, mob. 908 33 786,
 e-post: rune.martinsen@negotia.no
Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver, mob. 901 42 112,
 e-post: anne-lene.monkerud@negotia.no
Nina Møglestue, rådgiver, mob. 977 06 428,
 e-post: nina.moglestue@negotia.no
Björg Anne Rynning, rådgiver/advokat,
 mob. 415 76 808, e-post: bjorg.anne.rynning@negotia.no
Inger Olise Skarvøy, rådgiver/advokatfullmektig,
 mob. 916 80 382, e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no
Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54 393,
 e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no
Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95 465,
 e-post: endre.vindheim@negotia.no

Informasjons- og markedsavdelingen

Jannecke Strøm, informasjonssjef, mob. 911 33 536,
 e-post: jannecke.strom@negotia.no
Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46 005,
 e-post: jan.olav.markussen@negotia.no
Nina Harbo Sørum, markedskonsulent,
 mob. 970 36 346, e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingsjef, mob. 901 42 116,
 e-post: paal.hannevig@negotia.no
Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07 691,
 e-post: unni.sundland@negotia.no
Øyvind Huseby, utviklingskonsulent, mob. 970 16 224,
 e-post: oyvind.huseby@negotia.no

Økonomiavdelingen

Christian Stabell, økonomisjef, mob. 924 40 430,
 e-post: christian.stabell@negotia.no
Anne Lise Bakken, administrasjonsekretær,
 mob. 922 58 781, e-post: annelise.bakken@negotia.no
Ann-Cristin Bremnes, kontorsekretær, mob. 980 84 655,
 e-post: ann-cristin.bremnes@negotia.no
Agnes Børve, regnskapskonsulent, mob. 900 74 032,
 e-post: agnes.borve@negotia.no
Arne Martin Rønnekleiv, personalkonsulent, mob. 976 81 204
 e-post: arne.martin.ronnekleiv@negotia.no
Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider,
 mob. 995 81 546, e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no

Negotia Magasin og webnyheter

Terje Bergersen, redaktør, mob. 901 42 162,
 e-post: terje.bergersen@negotia.no

Generalsekretær/stab

Rune Aale-Hansen, generalsekretær, mob. 413 17 563,
 e-post: rune.aale-hansen@negotia.no
Jørn Martinsen, assisterende generalsekretær,
 mob. 913 42 115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no
Monica Austad, administrasjonskoordinator, mob. 958 59 211,
 e-post: monica.austad@negotia.no
Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42 119,
 e-post: ove.gundersen@negotia.no

Forbundsleder

Inger Lise Rasmussen, forbundsleder, mob. 908 26 828,
 e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

1. nestleder

Arnfinn Korsmo, 1. nestleder, mob. 995 94 336,
 e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

Politisk rådgiver

Stein Johansen, politisk rådgiver, mob. 901 42 110,
 e-post: stein.johansen@negotia.no

Telefoner/e-post

Sentralbordet er 21 01 36 00
 Servicetelefon: 815 58100
 post@negotia.no
 medlem@negotia.no
 forhandlingsavdelingen@negotia.no
 info@negotia.no
 kurs@negotia.no

Web: www.negotia.no

NB! For å ivareta dine medlemsbetingelser mv.,
 gir Negotia nødvendige medlemsopplysninger
 til sine og YS samarbeidspartnere.

Organisasjonsbygging

Det spirer og gror i forbundets rekker. Store og små ansattgrupper kommer stadig til. De seneste årene har Negotia opplevd solid vekst. Den hyggelige utviklingen henger sammen med bevisst oppmerksomhet og målrettet arbeid knyttet til rekruttering, og er ellers summen av all god innsats fra alle fagområder og nivåer i systemet. En sunn organisasjon må være god i alle ledd.

Men at ting og tang er på skinner, betyr ikke at man kan lene seg tilbake. Man blir aldri ferdig med å bygge organisasjonen. Det er en kontinuerlig oppgave. Eksempelet med at store og små grupper stadig kommer til, er greit å ta utgangspunkt i sånn sett. Jobben er nemlig ikke ferdig når en ny gruppe tar steget og sender innmeldingene. Det er vel egentlig da det begynner. Startpakke og kurs, rådgivning og annen oppfølging. Hjelp og støtte for å gjøre de nye til velfungerende klubber som skal vare i mange år.

Og så er det altså sånn at ingen ting er statisk. At en medlemsklubb drives godt og fungerer, er ingen garanti for at det vil være sånn bestandig. Slett ikke. Ting er i bevegelse, det er snakk om mennesker. Tillitsvalgte slutter, får nye jobber, går over i andre stillinger. Brått kan forholdene være endret, og like brått kan aktiviteten dale. Da er det viktig at det utøvende apparatet i forbundet har en beredskap for å fange opp det som skjer, og kan sette inn tiltak.

Nettopp noe av dette var det som for et års tid siden skjedde med Negotia-klubbene i Aker Solutions. En potent medlemsgruppe var plutselig ikke så potent lenger, medlemstallet gikk gal vei og det manglet tillitsvalgte flere steder. I et samarbeid mellom administrative og lokale krefter ble det tatt grep for å snu situasjonen. Og - det er all grunn til å gratulere med resultatene som er oppnådd. Nå, ett år etter, er det tæl og nye takter i Negotia Aker Solutions. God organisasjonsbygging – rett og slett!



Terje Bergersen
 ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 2/11



4	Et mer synlig Negotia
5	Dugnad for en god sak
6	Tallenes tale er ikke alltid like klare
8	Tillitsvalgte i Aker Solutions på hugget
12	Ny generalsekretær i Negotia
16	Norge er selve frivillighetslandet
18	Hvor mye har du lov å arbeide?
20	Taushetsplikt for tillitsvalgte
22	Den vanskelige ressursdelingen
24	Sterkt om kriser
26	Aktiv profilering i Uno-X
27	Verv nye medlemmer
28	Gå på kurs på din egen PC
29	På EFS-kongress i Athen
30	Vellykket årsmøte i avdeling Mjøsa
31	Avdeling Trøndelags medlemstur til Praha
32	Innspurt i Giskes tillitsvalgtsgruppe
33	IKT-undersøkelsen i gang
33	Medhold i likestillings sak
34	Minneord til Trond S. Olsen

Forsidefoto: Terje Bergersen

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen

Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Telefon: 21 01 36 00, Telefax: 21 01 37 50,

E-post: terje.bergersen@negotia.no

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/red.

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 19 634

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
15. september



Brev fra forbundslederen

Et mer synlig Negotia

Som flere av dere sikkert har lagt merke til, har vi den senere tiden vært mer politisk aktive i media og på nettsiden enn tidligere. Mange medlemmer og tillitsvalgte har etterlyst mer synlighet, og det gjør vi noe med nå. Gjennom blant annet forsterket kompetanse på området skal vi fremstå mer offensivt fremover.

Hva skal vi gå til media med? Jo, vi skal synliggjøre meninger i tråd med Negotias visjon og kjernevirksomhet. Alt vi skriver og sier skal være forankret i arbeidet for gode lønns- og arbeidsvilkår i det private næringslivet, og med utgangspunkt i lov- og avtaleverk.

Som andre nestleder i YS vil jeg også fronte hovedorganisasjonens interesser i media. YS har som del av sin visjon å skape morgendagens arbeidsliv. Derfor vil forhold på overordnet nivå, som for eksempel rammevilkår innenfor områdene velferd, etikk og klima, også være aktuelt å gå ut med.

Vi har nå kastet oss inn i debatten om arbeidstid og fleksibilitet. Noen ønsker å liberalisere arbeidsmiljøloven på dette området. Vi har tatt til orde for å benytte de mulighetene som allerede i dag finnes i lov- og avtaleverk. (Se fagartikkel om arbeidstid på annet sted i magasinet).

Om samme tema har vi igangsatt et forskningsprosjekt i samarbeid med De Facto, der våre tillitsvalgte og medlemmer i IKT-bransjen blir intervjuet. Prosjektet har tittelen - *Fleksibilitet for hvem?* Funnene vil bli lagt frem på landsmøtet i november.

Det er kommunevalg til høsten, og YS ønsker å utfordre samtlige partier på saker som fagbevegelsen er opptatt av. I forbindelse med dette har vi sendt ut en forespørsel til Negotias 40 lokale avdelinger der vi ber om innspill. Avdelingene har her en glitrende anledning til å meddele sine syn på forhold som er viktige for arbeidslivet og den enkelte arbeidssituasjon.

Vi går spennende tider i møte. Mer politisk aktivitet og forberedelser til en ny tre-års periode. Forbundsstyret starter diskusjoner om strategier nå i sitt juni-møte. Det er også hyggelig at nye grupper ønsker å tilslutte seg Negotia. Funksjonærlaget i Norges Røde Kors, som teller rundt 250 ansatte, blir en landsomfattende avdeling hos oss fra 1. juli. Likeledes har vi inngått en intensjonsavtale og er i en prosess med Selgerforbundet. Intensjonen er at medlemmene der skal integreres i Negotia så snart det lar seg gjøre. Negotia er og vil bli enda sterkere innenfor området salg og selgere.

Avslutningsvis vil jeg denne gangen fremheve de gode medlemsfordelene vi tilbyr gjennom YS. Samarbeidsavtalene med Gjensidige og DnB Nor Finans, er reforhandlet. Nye aktuelle forsikringstilbud og gunstige låne- og sparebetingelser er tatt inn i avtalene. Hovedforsikringen vi gir deg som medlem i Negotia, er hjelp og bistand i arbeidssituasjonen. Men vi vet at det virkelig kan lønne seg å benytte de økonomiske fordelene også. Noen sparer faktisk inn hele medlemskontingenten på den måten.

Jeg ønsker alle en riktig god sommer!

Inger Lise Rasmussen
forbundsleder





Samarbeidsprosjekt. Fra venstre: Terje Larsen, Øistein Lund og Stine Antonsen (Transcom), Rune Aale-Hansen (Negotia), Kim Mc Pherson Galaasen (Røde Kors) og Ole Sommer-Erichson (Transcom).

Dugnad for god sak

170 stilte opp frivillig hos Transcom en lørdagskveld i april for å skaffe faddere og penger til barn i nød.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: NINA HARBO SØRUM

- Vi var i mål med bemanningen lenge før fristen. Det er hyggelig at så mange kolleger trår til på et tiltak som dette, sier Terje Larsen.



Rune Aale-Hansen, Negotia, stilte opp.

Larsen er tillitsvalgt for de 220 medlemmene i Negotia-klubben ved Transcom.

Det er tredje gang på rad call-senterbedriften i Fredikstad samarbeider med Røde Kors i forbindelse med den årlige aksjonen. Denne gangen går inntektene til barn i nød i blant annet landene Colombia, Lesotho, Russland og Haiti.

Parallelt med at de frivillige tar i mot telefoner og registrerer faddere, sendes artistgalla på TV2. I år var det lørdag 9. april det hele foregikk.

Familie og venner

- Det morsomme er også at de ansatte tar med seg familie og venner for å gjøre en innsats. Det gis en rask opplæring i et enkelt dataprogram laget for anledningen, og så er vi i gang, sier Terje Larsen.

Dugnadsgjengen møtte opp ved seks-tiden på kvelden til forberedelse og briefing. Klokket på var det på med headsettet for å betjene henvendelser og regis-

trere faddere. Den nye generalsekretæren i Negotia, Rune Aale-Hansen, var også invitert, og brukte gjerne en lørdagskveld for den gode saken.

- Veldig flott å se at medlemmene stiller opp, og hyggelig å være med selv, kommenterer han.

- For miljøet her hos oss er dette positivt. Vi har nytte av å møtes og mobilisere fellesskap rundt en slik sak, sier tillitsvalgt Terje Larsen.

Som en symbolsk gest overfor dem som stilte opp, var det utlodning av smågaver fra diverse sponsorer. Alle fikk derfor med seg en liten ting hjem etter kvelden.

Men det viktigste var nok vissheten om å ha bidratt til at barn som ikke har det så bra her i verden, kan få et sted å bo, mat, medisiner, utdanning – og ikke minst omsorg og støtte fra voksne mennesker. ■

250 funksjonærer i Røde Kors blir klubb og avdeling i Negotia fra 1. juli i år.

Tallenes tale er ikk



Lønnskonferanser ble holdt på 19 steder i våres – fra Kristiansand i sør til Svalbard i nord. Her diskuteres det i Trondheim.

De lokale lønnsoppgjørene står for døren hos de aller fleste bedriftsklubbene i Negotia. Da gjelder det å være så godt forberedt som mulig. Tradisjonen tro arrangerte forbundet lokale lønnskonferanser rundt om i hele landet for å gi en liten starthjelp før det braker løs...

TEKST OG FOTO: JANNECKE STRØM

Det var en vakker og solfylt middag da avdelingslederen i Trøndelag, Elisabeth Ellevsen, kunne ønske et tyvetalls deltakere velkommen til årets lønnskonferanse i Trondheim. Forventningsfulle benket de seg ned for å høre hva rådgiver Nils Blomhoff hadde å meddele om kroner og øre i forbindelse med de kommende lokale lønnsforhandlinger i årets mellomoppgjør.

Det er alltid en viss spenning rundt tallene, hva er resultatene fra de sentrale oppgjørene? Hva får vi å forhandle om?

Rammen for den konkurranseutsatte virksomheten er 3,6 %.

Dette er resultatet fra årets sentrale forhandlinger mellom YS/NHO (frontfaget). Men når man skal sette i gang med lokale forhandlinger er arbeidsgiverne raske med å komme med begreper som overheng og glidning som skal trekkes fra rammen.

– Si nei både til overheng og glidningsbetraktninger, rådet Blomhoff.

Nøkkeltall og statistikker

- Før vi setter i gang med lønnsoppgjør, må vi skue litt ut i verden og se på de reelle offisielle tallene, sa Blomhoff som kunne opplyse at veksten i verdensøkonomien har vært på 4 prosent de siste årene.

I lønnsoppgjørene vil argumentasjonen fra motparten ofte dreie seg om å sammenlikne lønn og arbeidsvilkår blant våre handelspartnere. Her på berget har vi en vekst i BNP (Brutto nasjonalprodukt) på 2 prosent. Arbeidsledighetstallene viser 3,2 prosent, renten er lav, prisstigningen er lav og forbruket er bra. Med andre ord: Situasjonen er ganske komfortabel for øyeblikket.

Hjelpemidler

- Tariffavtale
- Lokale avtaler (særavtale)
- Lønnspolitikk
- Informasjon fra ledelsen
- Negotias håndbok i lokale lønnsforhandlinger
- Protokoller fra tidligere oppgjør
- www.negotia.no – Tariff og fag – se også fagheftene om lønn

Husk å rapportere resultatet på www.negotia.no

e alltid like klare

En del av bedriftene har utenlandske eiere, og vil selvsagt prøve seg på å benytte tallene i eierlandet.

– Dette er feil. Det er verdikappingen lokalt som skal legges til grunn, presiserte Negotias rådgiver.

Gode forberedelser er halvveis til mål

Blomhoff presiserte at det er viktig å bruke god tid i forkant av forhandlingene. Sett deg godt inn i hva tariffavtalen sier om lønnsbestemmelser. Lønnsmassen i din medlemsgruppe danner grunnlaget, men vær også oppmerksom på hva andre har fått. De fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne skal legges til grunn. - Husk å alltid ta vare på informasjon fra ledelsen. Dette kan være grunnlag for forhandlingene siden, rådet Blomhoff.

Det å ha en god lønnspolitikk



Elisabeth Ellevsen og Bente Hovde Straum i avdeling Trøndelag.

er helt essensielt. Se hva tariffavtalene sier om dette. Når du skal bygge opp kravene, forholder du deg til prosent. Det som må legges til grunn er: Generelt tillegg, individuelt tillegg og lønnsamtale hvor man tar for seg vurderingskriterier. Elementer som likelønn og skjevheter holdes utenfor rammen.

Og husk: Det er viktig å ha klare og tydelige protokoller.

I selve forhandlingene er det viktig at argumentasjonen er korrekt. Blomhoff oppfordret derfor sterkt til innrapportering av resultatene fra de lokale lønnsforhandlingene. Dette gjøres ved å sende inn rapport via Negotias nettsider. Jo, flere som følger opp, desto bedre statistikker får Negotia, noe som igjen underbygger argumentasjon i lønnsforhandlingene. ■

To deltakere på konferansen

Øystein Bliksås, Norske Skogindustrier ASA

- Har vært på lønnskonferanser før, men synes det er verdifullt med den oppdateringen det gir å ha vært med på konferansen. Det gir en ballast i forhandlingssituasjonen som er god å ha. Jeg håpet å få godt innblikk i dagens situasjon for lønnstakere generelt, den økonomiske situasjonen i Norge og hva som er gitt så langt i oppgjørene. Jeg syntes disse forventningene ble godt innfridd.

- Mest interessant var de konkrete tallene som er gitt så langt i årets oppgjør og forventningen



til prisutviklingen i året som kommer. Jeg synes konferansen har en passende form, med vekt på matnyttig informasjon for dem som skal forhandle. Men det hadde også vært nyttig med litt forhandlingsteknikk.

- For oss er kravet lagt fram, så får vi se hva det blir. Vi har lagt vekt på nøkternhet, i tråd med situasjonen i vår industri, men likevel slik at vi opprettholder kjøpekraften.

Monika Tøndel Gray, Økonomiforbundet

- Jeg er ganske uerfaren i det å forhandle lønn, og ville ha noen tips og råd om hvordan man bør gå fram. Tenkte vi kom til å få høre litt om hvilke erfaringer andre hadde og eventuelle pro-

blemer man kommer til å støte på. Jeg synes vi fikk høre litt om dette.

- Ville særlig høre om resultatene fra de lønnsoppgjørene som allerede ferdig. Synes opplysningene om hva som skal holdes utenom «potten» var interessant, slik som ansiennitetsopprykk, skifte av stillinger osv. Savnet litt om forhandlingsteknikk. Det vil jeg lære mer om.

- Hos oss vil forhandlingene skje til høsten. Vi kommer nok til å legge en del vekt på hva vi ansatte har vært med på å skape av resultater på kontoret det siste året.



Tillitsvalgte på huggget

Etter en dugnad som startet for et år siden, har Negotia i Aker Solutions økt medlemstallet kraftig og revitalisert klubbdriften. Og de er i støtet for videre vekst og nye mål.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Utgangspunktet var at aktiviteten dalte. Flere arbeidssteder manglet tillitsvalgt, og det begynte å skalle av i rekkene. I samarbeid med forbundet sentralt ble det tatt grep for å komme på offensiven igjen. Det siste året har medlemsoppslutningen vokst med nærmere 60, og klubbledelse er på plass der dette manglet.

Opp av bølgedalen

Markedskosulent Nina Harbo Sørum og rådgiver Wenche O. Tveter har hjulpet til med struktur og framdrift i prosessen.

- Det er ikke uvanlig med bølgedaler i klubbdriften, og da er det viktig at vi i administrasjonen kan bistå for å bringe gruppene på skinner igjen. Det er ordentlig moro å se at tiltakene virker. Flere i Aker Solutions har stått skikkelig på og oppnådd imponerende resultater, sier de to.

Negotia i Aker Solutions

Aker Solutions er leverandør av ingeniørtjenester og produkter til prosessindustrien, olje- og gassvirksomhet med mer. Negotia har medlemsklubber

Handlingsplan ble utarbeidet på et felles møte i fjor høst. Der nedfelte man målsettinger knyttet til verving, medlemsinformasjon, kurs, opplæring og mye annet. Da de tillitsvalgte møttes igjen inneværende halvår, var det tid for oppsummering og videre planlegging. Samlingen denne gangen ble holdt i Oslo og det faglige ble kombinert med hyggelig samvær på kvelden.

Tillitsvalgtgruppen i Aker Solutions består etter revitaliseringen av erfarne ringrever og flere som er nokså ferske i faget. Magasinet ba tre av dem om noen kommentarer om arbeidet de er i gang med.

- Må skje noe

Nils Olav Svarstad i Aker Business Services Stord hører til blant de ferske.

- Klubben hos oss var sovende. Vi hadde en kontaktperson, men ingen tillitsvalgt. På et møte i november ble jeg spurt om å stille som tillitsvalgt, og sa ja til det.

ved følgende steder i konsernet: Oslo, Stord, Bergen, Stavanger, Kristiansand og Horten. Samlet medlemstall er cirka 250 – og det øker!



Som ny tillitsvalgt søkte Svarstad om støtte fra 3 prosentordningen for å lage klubbarangement.

- Fristen for å sende søknad var 1. desember, så vi måtte hive oss rundt.



Vi slo oss sammen med den andre Aker-avdelingen her på Stord, og fikk søknaden av gårde. Responsen var positiv, og dermed gikk vi i gang med å planlegge en medlems-samling i februar. Nina og Wenche fra administrasjonen kom og informerte om forbundet og holdt et minikurs om pensjon. Og så hadde vi en liten quiz. Deretter fortsatte vi uformelt med ordet fritt og middag på kvelden. Medlemmene ga uttrykk for at de satte pris på tiltaket. Det er viktig å gjøre noe som fremmer fellesskapet.

Svarstad forteller at han ikke



Vind i seilene. De tillitsvalgte i Aker Solutions jobber for tiden målbevisst med aktiv organisasjonsbygging, og resultatene uteligger ikke. Foran f.v: Leif-Åge Sørlie, Jannicke Sommer-Ekelund, Wenche O. Tveter (Negotia), Brit Eskeland, Billie Sørum, Britt Mari Andersson og Nina Harbo Sørum (Negotia). Bak f.v: Britt Kristin Balchen, Nils Olav Svarstad, Roar Gulbrandsen, Janne Hovland-Bøe og Kjersti Johnsen.

liker å være passiv når han først er medlem i noe.

- Det må skje noe, ellers er vit-sen borte. Når det gjelder kurs har jeg hittil deltatt på Trinn 1-kurset, og lærte veldig mye der. Jeg ser fram til fortsettelsen, det er lite nytte i en sovende klubb. Men det viktigste er likevel å være der for medlemmene når de trenger det, og at de vet hvor de kan henvende seg. Hovedutfordringen vi møter er tidsklemma, så prioritering og effektivitet blir nøkkelen om vi skal klare å holde oss aktive.

- Positivt og moro

En som også er helt ny i gamet, er **Roar Gulbrandsen** i Aker Maritime Hydraulics Horten. Han har mange jern i ilden etter kun et snaut år som medlem.

- Etter info- og rekrutteringsmøte i juni 2010, ble vi seks medlemmer her i Horten. Jeg ble der og da valgt som plasstillitsvalgt, avdelingen hos oss tilhører klubben i Aker Solutions Kristiansand.



Jeg er sånn at når jeg engasjerer meg, så vil jeg gjøre arbeidet helt og ikke halvveis. Mitt møte med Negotia har vært veldig positivt fra første dag jeg meldte meg inn i forbundet.

Gulbrandsen har fått på plass faste rutiner for god dialog med bedriftsledelsen, han har vervet bra og rukket å gå på mange kurs allerede.

- Vi har faste samarbeidsmøter

med ledelsen hver måned, noe som er veldig nyttig. Og så har vi rekruttert stort sett det potensialet som er her hos oss, og er blitt 15 medlemmer nå. Jeg har deltatt på flere Negotia-kurs og er nylig valgt til nestleder i klubben. I vinter ble jeg også spurt om å være vara til styret i avdelingen vestfold, og takket ja.

- Det vi holder på med her er positivt og moro. Jeg gleder meg til å jobbe videre med Negotia, sier Roar Gulbrandsen.

Budskapet sprer seg

En som virkelig har fått snøballen til å rulle i Aker-konsernet det siste året, er **Jannicke Sommer-Ekelund**. Hun er hovedtillitsvalgt for Negotia i enheten Maritime Hydraulics (MH), som har arbeidssteder i

Horten, Stavanger og Kristiansand. Selv holder hun til i den blide sørlandsbyen, og har ikke ligget på latsiden når det gjelder rekruttering det seneste året. Til sammen har de tre enhetene vokst fra 20 til 63 medlemmer siden i fjor sommer.



- Da jeg begynte i 2006 hadde vi bare en husforening uten tilslutning til et forbund. Jeg har vært i Negotia i mange år på tidligere arbeidsplasser. I 2009 ble Negotia Aker MH etablert, etter sterkt initiativ fra ansatte på lageret som ønsket organisering. Det er viktig å ha god oppslutning blant det som er vårt potensiale, det er da vi kan være med og påvirke. Derfor har jeg drevet aktivt med å rekruttere nye. Ingeniørforbundene Nito og Tekna samt Industri Energi, er store her i bedriften. Vi skal ikke gi oss før vi kan matche dem.

Sommer-Ekelund regner at potensialet er nærmere 200. Med en medlemsbeholdning på 63 per i dag, er det altså et stykke igjen til full pott.

- Det er det, men vi er godt i gang. FAU – Funksjonærenes Arbeidsutvalg Aker Solutions – har laget en brosjyre som profilerer alle forbundene i konsernet, og den har vært en døråpner for noen. Ellers har vi profilert oss med kantinestand, plakater og informert på forskjellige måter. Noen melder seg inn, snakker videre med andre og budskapet sprer seg. Vi skal stå på videre for å øke oppslutningen. Den neste du snakker med kan være et nytt medlem, sier hun.

- Jeg har opplevd som tillitsvalgt at uorganiserte har kommet og bedt om hjelp. Da må man bare si, sorry, vi kan kun hjelpe medlemmer. Vi må bruke hver minste anledning til å minne om at «du må organisere deg», sier hovedtillitsvalgt Jannicke Sommer-Ekelund.

De Aker-tillitsvalgte fortsetter

3-prosenten

Ordning med økonomisk støtte til lokale tiltak i klubber, avdelinger og regioner. Utgjør tre prosent av total kontingent. Tildelingen skjer etter søknad, en gang i året. Søknadsfrist 1. desember. Samlingen for de tillitsvalgte i Aker Solutions omtalt i denne reportasjen, er støttet av «tre-prosenten».

det gode arbeidet som er startet, og jobber videre etter en oppdatert handlingsplan. Sentrale punkter er fortsatt fokus på rekruttering, lokal organisasjonsbygging/medlemskontakt og arbeidsrutiner i forhold til bedriftens ledelse.

Sommer-Ekelund har lagt inn tittelen på handlingsplanen som siste linje i sin epost-signatur. Den kan være et eksempel til etterfølgelse:

«NEGOTIA SETTER DAGSORDEN OG ER SYNLIGE!» ■

Kåret til årets bedriftsgruppe

Forbundene Nito, Tekna, Lederne og Negotia, som utgjør Funksjonærenes arbeidsutvalg (FAU) i Aker Solutions, har opprettet en ny pris for å gi anerkjennelse til en bedriftsgruppe som har utmerket seg spesielt. Den består av et diplom som seg hør og bør, pluss 10.000 kroner som skal gå til gruppens/klubbens videre drift.

Den aller første tildelingen av prisen gikk til Negotia i Aker MH (Maritime Hydraulics), hvor Jannicke Sommer-Ekelund er leder. I begrunnelsen pekes det på at klubben på kort tid har etablert seg som en aktiv og veldrevet gruppe, og den gode medlemsveksten med dobling av medlemstallet det siste året, framheves spesielt.

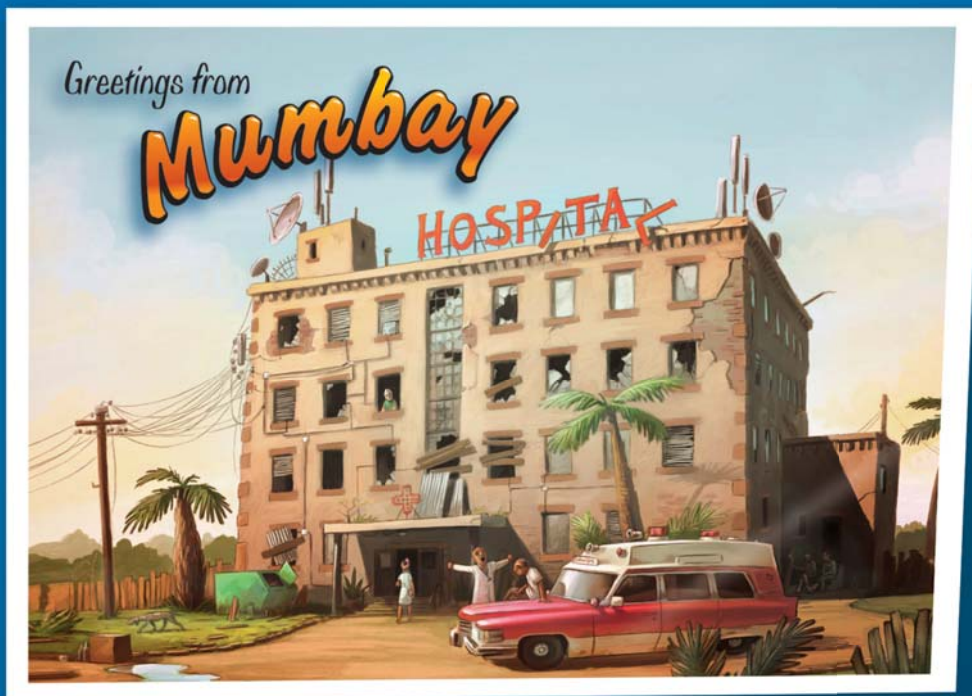
- Dette var totalt overraskende



Konserntillitsvalgt og FAU-leder Åsmund Knutsen (Tekna) og Negotias Jannicke Sommer-Ekelund.

og veldig gladelig. Det stimulerer til å yte enda mer. Flere har profilert oss og snakket om Negotia,

og det har gitt resultater. Vi er snart 70 medlemmer, sier tillitsvalgt Sommer-Ekelund begeistret.



Som Negotia-medlem får du rimeligere reiseforsikring

YS reise gir deg som er Negotia-medlem spesialpris på reiseforsikring for deg og din familie. YS Reise er en rimelig forsikring mot blant annet sykdom, skader eller tap av reisegods, og gjelder reiser på inntil 7 ukers varighet. Forsikringen forutsetter minst én overnatting unntatt ved flyreiser eller ved offentlig transport av minst fem timers sammenhengende varighet. For mer informasjon, kontakt oss på **03100** eller se gjensidige.no/ys

kr **595** per år for kun én person.

kr **909** per år for deg og familien.

Renes



Ny generalsekretær i Negotia

sansemannen

Hvis du ser en froskemann komme opp av vannet et sted ved Oslofjorden. Med et undervannskamera hengende rundt halsen. Og en pose med nyplukkete kamskjell som han skal bruke til en gourmetmiddag blant venner. Da er det kanskje den nye generalsekretæren i Negotia.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det kunne for den saks skyld vært Rødehavet, Stillehavet eller for eksempel dønningene utenfor Runde på Sunnmørskysten. Mannen har dykking som lidenskap og hobby nummer én. Mye fritid og ferie tilbringes under vann. Kontorveggene hans prydes av egenknipsete bilder fra dypet. En fargerik nakensnegle og en kråkebolle fra Drøbak. En Asurblå lyskomposisjon fra Malta. Alle i plakavversjoner.

- Det har vært og er mye dykking. Det er den viktigste hobbyen min. Der nede, tretti meter under vannflata, finnes en annen verden. Og den er meget fascinerende.

Potet

Men det er nok ikke først og fremst på grunn av fritidsinteressene Rune Aale-Hansen fikk tilslaget på jobben som ny generalsekretær i Negotia. Det er trolig mer fordi han for eksempel har

Ikke i bås. - Jeg misliker å bli puttet i bås, liker heller å være åpen for mye, og gjerne overraske. Rune Aale-Hansen begynte som ny generalsekretær i Negotia 1. mai.

vært politisk rådgiver for tidligere YS-leder, er utdannet siviløkonom fra BI med fordypning innen internasjonal ledelse, har jobbet i Euopakommisjonen, i Utenriksdepartementet, Dyno Industrier, i PR-byrå, drevet med informasjon i Høyres partiorganisasjon, vært leder for St. Hanshaugen bydelsutvalg i Oslo, og – ja, det skulle vel holde...

Rune Aale-Hansen visste ikke hva han skulle bli da han var gutt. Derfor ble han litt av hvert. En potet, som han selv sier det.

- Det meste av det jeg har gjort er resultat av noen bevisste valg men mest tilfeldigheter. Jeg misliker å bli puttet i bås, liker heller å være åpen for mye, og gjerne overraske. Det har aldri vært bare én stemme i meg som har fortalt meg nøyaktig hva jeg skal bli. Men jeg har vært engasjert, og grepet mulighetene når de har budt seg.

Et av områdene som har engasjert Aale-Hansen er Europa-spørsmål.

- Ideen om et samlet Europa, at de gamle krigsmaktene samarbeider demokratisk for å finne felles, gode politiske løsninger for å skape fred. Det synes jeg er fantastisk. Da jeg var ferdig med utdannelsen min i 1994, rullet

Rune Aale-Hansen

- 40 år. Oppvokst i Ski, Follo Kommune i Akershus. Bosatt på St. Hanshaugen i Oslo.

- Utdannet siviløkonom fra BI, med fordypning innen internasjonal ledelse

- Karriere: Sekretariatsleder og informasjonssjef i partiet Høyre. Politisk rådgiver i YS. Info-rådgiver i Cox Nielsen-Lie PR-byrå. Informasjonsmedarbeider i Dyno Industrier. Saksbehandler i Utenriksdepartementet. Leder for dokumenttjenesten ved Europakommisjonens kontor i Oslo.

- Aktuell som ny generalsekretær i Negotia

EU-debatten på sitt heftigste her i Norge. Og jeg fikk det som den gangen var verdens mest spennende jobb for meg - som trainee ved Europakommisjonens kontor i Oslo.

Rune-effekten?

Siden ble det Europa-spørsmål i Utenriksdepartementet, med nesten ukentlige turer til EU-hovedstaden Brussel. Seinere de andre nevnte jobbegasjementene. Den siste arbeidsplassen hans før han mønstret på som generalsekretær i Negotia 1. mai, var i partiet Høyre. Der var han leder for programsekretariatet og fungerende informasjonssjef. I løpet av

tiden han var i Høyre har partiet stadig løftet seg og tatt steg opp av bølgedalen etter heller svake resultater ved de seneste valgene. Nå fosser det fram på meningsmålingene. Snakker vi Rune-effekten?

- Selvfølgelig! ... Nei, si det. I så fall må vi satse på at det også gjelder for Negotia framover, ikke sant?

Nettopp – Negotia! Et forbund for arbeidstakere. Tilsluttet YS. Det er altså det det dreier seg om heretter. Generalsekretæren er øverste sjef for administrasjonen. Rune Aale-Hansen skal lede det utøvende apparatet i forbundet. Det handler om fagforeningsvirksomhet, tariffavtaler og ansattes vilkår. Hva er det som fenger Negotias nye mann i så henseende?

Dype spor

- Det er mye. For det første har jeg har alltid vært fagorganisert selv, i siviløkonomforeningen Econa. Det skjer ting på arbeidsplasser. I min egen karriere har jeg også selv sett og opplevd verdien av å kunne hente støtte fra min fagforening. Og så har selv sagt erfaringen fra de fire årene mine som politisk rådgiver i YS, satt spor i meg. Det ga meg ytterligere innsikt i hvordan arbeidslivet fungerer. Det er noe fint over det at partene både lokalt på bedriftene og i sentrale oppgjør fører fruktbare diskusjoner i gjensidig respekt – og finner løsninger.

Han framhever også inntrykkene fra Sør-Afrika, fra demokratiprojektet YS har hatt over flere år med søsterorganisasjonen SAPU.

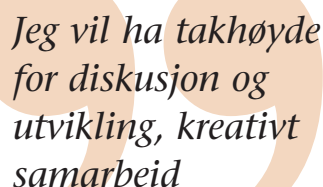
- Jeg var heldig og fikk jobbe en del med det prosjektet. En gang snakket jeg med en dame som opplevde opprøret i Soweto i 1976. Hun engasjerte seg i fagbevegelsen og hadde som ambisjon at barna hennes ikke skulle få oppleve det hun hadde opplevd. Og en farget mann fortalte

at han tidligere hadde vært i apartheid-regimets tjeneste. Der hadde han vært med på å fengsle og torturere mennesker, viljeløst, uten at han selv hadde noen grunn til det. Nå ville han gjøre opp for sin fortid, være med og bygge samfunnet - for alle.

- Møtene med mennesker i Sør Afrika gjorde sterkt inntrykk, sier Rune Aale-Hansen.

Ser store muligheter

Arbeidsliv. Dialog og dynamikk mellom partene. Reale avtaler. Solidaritet. I det hele tatt – fagforeningsvirksomhet slik den helst skal skinne. Men, hvorfor



Jeg vil ha takhøyde for diskusjon og utvikling, kreativt samarbeid

velger økonomen, høyrepolitikerne, europaentusiastene - og altså fagforeningsmannen - å bruke energien sin på akkurat Negotia?

- Det er fordi Negotia er en veldig spennende organisasjon med store muligheter. Jeg hadde ikke tatt jobb i hvilken som helst arbeidstakerorganisasjon. Den partipolitiske uavhengigheten som YS og Negotia står for, passer min tankegang i denne sammenhengen. Dessuten er jeg opptatt av verdiskapningen i privat sektor. Den er jo grunnlaget for det meste. Uten et velfungerende og lønnsomt næringsliv, kan vi ikke opprettholde velferdssamfunnet slik vi kjenner det i Norge i dag.

Vi må nesten få høre noen av tankene dine om mulighetene du ser for Negotia...

- Negotia har den partipolitiske uavhengigheten, organiserer i privat sektor og har attraktive tariffavtaler. Og det er interessant

at vi retter oss mot alle bransjer. Dessuten tror jeg det med tiden bare blir flere arbeidstakere som kan defineres som funksjonærer, så potensialet er stort. Tariffmodellen med lokal lønnsdannelse, spesielt innen funksjonærvtalen med NHO, er fleksibel og spennende. Den gir rom for oppgjør tilpasset hver enkelt bedrift. Vi ser at mange andre er ute etter denne avtalen, den er etterspurt av både arbeidstakere og arbeidsgivere.

- Og det er høy kompetanse i forbundet. Det kan jeg si allerede nå. Rådgivning, tariff, informasjon, kurs. Vi har et ganske nytt medlemssystem med funksjoner og tjenester på Min Side med mange ubrukte muligheter. Det gjelder å lene seg fram, vise enda tydeligere at vi er her. Det er 20.000 medlemmer nå. Det er mye, og det kan bli flere, sier Aale-Hansen.

Og 32 mennesker skal jobbe og helst utvikle seg godt sammen. De skal følge den nye sjefen til nye høyder..

- Administrasjonen er navet i forbundet. Det må fungere. Organisasjonen bygges nedenfra. Medlemmene må oppleve at vi er til stede, sånn som vi lover. Vi kan jobbe enda bedre. Jeg ser at det bobler av ideer her. Det skal utnyttes. Jeg vil ha takhøyde for diskusjon og utvikling, kreativt samarbeid.

Selv om siviløkonom er tittelen Aale-Hansen kan smykke seg med fra skolebenken, har han etter hva vi forstår aldri hatt jobb med utelukkende økonomisk innhold. Hva tenker han om det med tanke på å sitte ved roret i den administrative delen av Negotias apparat?

- Siviløkonomutdanning er mye mer en økonomi. Det er markedsføring, informasjon, ledelse... en allsidig skoloring som berører mange fagområder. Men for all del, jeg har hatt posisjoner med ansvar for økonomi. For eksempel som leder for



bydelsutvalget på St. Hans-haugen – det bor 30.000 mennesker i bydelen og budsjettet er på en halv milliard.

Mer enn gjennomsnittlig...

Vi kan ikke avslutte uten å pirke litt mer i det dette med dykking. Fotojakt og matjakt under vann. Er det mer enn kamskjell også, eller?

- Før var det høy «slynge-faktor» i dykkingen. Jeg har fanget noen fiskemiddager, for å si det sånn. Nå er det mest fotojakt som gjelder. Men det med kamskjellene, jo da, det hender.

Og de brukes til...

- Ja, de brukes til en god forrett eller noe annet passende. Vi er en gjeng venner som jevnlig møtes og hygger oss med mat. Prøver ut nye retter – og nye viner. Jeg er litt belastet der, etter et halvt års opphold i Lyon i Frankrike under studietiden. Lyon er Frankrikes kulinariske høyborg, og ligger ved inngangen til Rhône-dalen som byr på mange gode viner. Det halvåret ville jeg ikke vært foruten. Og, få

med det: Jeg sto faktisk på eksamenene – på fransk – også.

Det er åpenbart at Rune Aale-Hansen er en allsidig herre. Å si at han har et mer enn gjennomsnittlig bredt interessefelt og en mer enn gjennomsnittlig bred faglig erfaring med seg i bagasjen, er neppe å ta for hardt i. Han kan dessuten fange sin egen

Det gjelder å lene seg fram, vise enda tydeligere at vi er her

middag og tilberede et skapelig måltid for gode venner. Og – bare for at det skal være nevnt – han snakker fransk. Om det virker overveldende, er det ikke hans skyld. Han bare svarer på spørsmålene og forteller hva han brenner for. Med engasjement. Vi tenker stille at vi kanskje rett og slett har med en slags renes-

sansemann å gjøre, en type person som løser matematiske problemer eller noe på formiddagen og skriver dikt på kveldene og som behersker mesteparten av det mellomliggende. Er det enda flere talenter han kan riste ut av ermet, bare sånn for å overraske på tampen?

- Jo..., jeg har faktisk spilt for rikskonsertene...

Hva da?

- Klassisk gitar!

Akkurat, ja. Og da snakker vi om?

- Ja, da snakker vi om Bach, Mozart, Villa-Lobos og andre. Det er ganske lenge siden dette her, men jeg var i sin tid en del av Ski musikkskoles gitartrio. Vi spilte i Follo og Akershus.

Og nå da? Spilles det noe nå om dagen, med gitaren pent på venstre kne og nyfille negler?

- Ikke så mye, dessverre, man må øve en del for å holde nivået. Men det er klart, noe fikser jeg fortsatt. Cavatina (kjenningsmelodien til filmen Hjortejegeren, red anm), og noen andre, det sitter i fingertuppene. ■

Frivillighetslandet

Ansatte i frivillige organisasjoner i vårt langstrakte utgjør 70.000 årsverk. Norge topper statistikken, sammen med nærmeste nabo Sverige. Vi er verdensmestre i frivillighet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Norge og Sverige skiller seg ut når det gjelder frivillig arbeid og innsats. Vi er ganske enkelt i særklasse på dette området, sier Birgitte Brekke, generalsekretær i samarbeidsforumet Frivillighet Norge.

Vaffelstekere og loppeselgere

Jo da! Vi er et dugnadsvennlig, vaffelstekende folk. Som henter og selger lopper for at våre håpefulle skal få holde på med de aktivitetene de ønsker. Vi plukker søppel i grøftekantene når snøen smelter, eller deler ut telefonkataloger til den gjenværende rasen som fortsatt vil ha det. Visst henger vi i for å skaffe kro-

ner til små og store kasser landet over. Men 70.000 årsverk, det var da voldsomt...

- Det kan du si. Og, vaffelstekerne og loppeselgerne, de kommer i tillegg. De er jo ikke ansatt. Med deres innsats kan vi legge til ytterligere 45.000 årsverk.

Vi møter Birgitte Brekke i forbindelse med en Negotia-konferanse for bransjen organisasjoner, hvor hun var invitert til å holde innlegg. Negotia organiserer mange ansattgrupper i denne kategorien virksomheter, og flere av disse er tilsluttet nettopp Frivillighet Norge.

Frivillighet Norge presenterer seg som et samarbeidsforum for hele den frivillige sektoren. Forumet ble stiftet i 2005, og har tilslutning fra cirka 270 enheter som til sammen representerer



I frivillighetens tjeneste. Noen Negotia-tillitsvalgte som jobber i virksomheter tilsluttet Frivillighet Norge. Fra venstre: Berit Styrvold Farmen (Folkeuniversitetet Sør-Øst), Basse Vassåsen, (Kreftforeningen), Christina Moen (Røde Kors) og Bjørn-Richard Monsen (Redd Barna).

Hva er frivillighet?

Dette er definisjonen samarbeidsforumet Frivillighet Norge holder seg til: «En frivillig organisasjon er en sammenslutning av personer eller virksomheter som driver frivillig virke på ikke-fortjenestebasert og ikke-offentlig basis. Frivillig virke er virksomhet med ikke-kommersiell formål, som baserer en vesentlig del av sin virksomhet på gaver, kontingenter, innsamlede midler, eller frivillig innsats og tidsbruk. Og sammenslutninger av personer eller virksomheter kan være frivillige lag, foreninger, stiftelser, nettverk eller paraplyorganisasjoner.

over 50.000 lag og foreninger over hele landet.

Rik blanding

- Vi spenner over et stort område. Det er snakk om en rik blanding av store og små enheter. Vi har blant annet Røde Kors som medlem. Det er et svært apparat med lokale lag i nesten hver krok av Norge. Og så har vi enkeltstående foreninger helt i den andre enden av skalaen, sier Brekke.

For eksempel?

- Ja,... la meg for eksempel nevne Stiftelsen Frogner Menighetshus i Lier. Der drives det flott frivillig arbeid med ungdomskafé, sangkvelder, moteoppvisning, auksjon, julemesse og andre aktiviteter. En virksomhet med ideelt formål til beste for lokalsamfunnet.

Brekke forteller om et foredrag hun en gang holdt i Løten. Den



Stor verdiskapning. 70 prosent av norske husstander gir i snitt 2.500 kroner årlig til frivillig arbeid. Den frivillige innsatsen her i landet bidro i 2010 med en verdiskapning på 92 milliarder kroner, eller 3,6 prosent av brutto nasjonalprodukt. - Norge trenger frivilligheten, sier Birgitte Brekke.

lille bygda øst for Hamar er god representant for mangfoldet innen frivillighet her til lands.

- Løten kommune har 140 frivillige organisasjoner. En av dem heter «Oljeskvetten». Det er en gjeng med mennfolk, noen glade veteraner som blant annet har jobbet sammen tidligere, og som nå bruker mye av fritida si på å bidra aktivt i lokalmiljøet. De trår til på skirenn og forskjellige arrangementer. Det er strålende.

Livsvilkårene

Rammebetingelsene står sentralt i det Brekke er opptatt av som talsperson for frivilligheten. For eksempel momskompensasjon.

- Vi må drive med de litt kjedelige sakene, lobbe og påvirke politiske miljøer. Moms og sånt høres kanskje ikke så spennig ut, men det handler om livsvilkårene for frivilligheten, som etter dagens regelverk faktisk belastes med en milliard kroner i mom-

spenger. En annen aktuell sak er skattefradrag for gaver. Vi mener det skal være lett å drive frivillig arbeid. Det må legges til rette for mangfold i organisasjonslivet, og da er rammebetingelsene helt avgjørende, sier Birgitte Brekke.

Frivillighet Norge har på sine seks første år skaffet seg et solid fotfeste i markedet de retter seg mot. Fra de 270 enhetene de nå favner, siktes det mot 500. Da vil de representere pluss minus 100.000 lag og foreninger.

- Jo flere vi blir, jo større blir muligheten for å påvirke. Norge er verdensmestere i frivillighet, og jeg tror neppe den posisjonen blir utfordret de nærmeste årene. Vi trenger frivilligheten. Den er en arena for læring, og en demokratiskole. Den har en viktig vaktbikkjefunksjon, det handler om identitet og tilhørighet og masse annet, konstaterer selveste frivillighetssjefen, Birgitte Brekke. ■

Midt i Negotias nedslagsfelt

Negotia er godt representert med medlemsgrupper blant frivillige organisasjoner og liknende, og ser på dette som et vekstområde.

- Dette er et interessant område som passer godt inn i forbundets nedslagsfelt. De ansatte håndterer i hovedsak forskjellige administrative funksjoner og er typiske for den kategorien arbeidstakere vi retter våre tarifftilbud og vår kompetanse mot. Dessuten representerer organisasjonene et mangfold som i seg selv er spennende, også det at flere av dem har et internasjonalt engasjement. Negotia vokser i denne sektoren, sier første nestleder Arnfinn Korsmo.

Hvor mye har du lov å arbeide?

Det har den senere tiden vært mye oppmerksomhet omkring brudd på arbeids-tidsbestemmelser, særlig relatert til Adecco-saken og debatten i forhold til såkalt «nordsjøturnus». Denne fag-artikkelen handler om arbeidsmiljølovens grenser for arbeidstid og hvilke forbedrete rettigheter tariffav-talene gir om arbeidstid.

Hvor finnes reglene om arbeidstid?

Kapittel 10 i arbeidsmiljøloven regulerer rammene for arbeidstiden og i hvor stor grad det er adgang til å avtale avvik fra reglene. Arbeidstiden skal være regulert i arbeidsavtalen med arbeidsgiver. Personalreglement kan inneholde bestemmelser om arbeidstid. Er bedriften tilknyttet tariffavtale, er ofte den alminnelige arbeidstiden og overtidsgodtgjørelsen bedre her enn etter arbeidsmiljøloven. Særaftaler med tillitsvalgte i den enkelte bedrift har gjerne enda bedre og mer konkrete arbeidstidsrettigheter enn tariffavtalen.

Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og tariffavtaler

Er bedriften tilknyttet tariffavtale, eksempelvis funksjonæraftalen med NHO eller HSH, har de ansatte bedre arbeidstidsrettigheter enn de ellers ville hatt. For eksempel er arbeidstiden 7,5 timer per dag og 37,5 timer per uke etter tariffavtalene, mens den er inntil 9 timer per dag og 40 timer per uke etter arbeidsmiljøloven. Overtid godtgjøres gjerne med 50 eller 100 prosent

NB! Enkelte grupper arbeidstakere har egne regler om arbeidstid. Dette gjelder blant annet sjåførere og andre innenfor veitransporten.

etter tariff, mens tillegget etter loven kun er 40 prosent. Her ser man at det er lønnsomt å være organisert og samtidig ha en tariffavtale ved bedriften!

Definisjon av arbeidstid

Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver. Den tiden arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver, regnes som fritid.

Arbeidstidskapittelet gjelder ikke for ansatte i ledende stillinger og de med *særlig uavhengig stilling*. Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Dette dreier seg om arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, de bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, *når* arbeidet skal utføres og *hvordan* arbeidet skal utføres.

Hvorfor har vi regler om arbeidstid?

Formålet med reglene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem eller deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger.

Hensynet til helse tilsier at man unngår for lange arbeidsøkter. Skiftarbeid og nattarbeid bør unngås. Hensynet til den sosiale velferden tilsier at arbeidstiden blir lagt på slike tider av døgnet at man får anledning til samvær med familie, venner, og til fritidsaktiviteter av forskjellig slag. Hensynet til sikkerhet tilsier at arbeidstiden utformes slik at arbeidsulykker unngås.

Man har derfor en generell regel som sier at arbeidstidsordninger ikke skal medføre uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller redusere arbeidstakers muligheter til å ivareta sik-

kerhetshensyn. De konkrete grensene for arbeidstidens lengde og fordeling gjennom døgnet, er basert nettopp på disse hensynene.

Grenser for alminnelig arbeidstid per dag og uke

Arbeidsmiljølovens grense for alminnelig arbeidstid på dagtid er 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager. For grupper med belastende arbeidstidsordninger, for eksempel skift, turnus-, natt- eller søndagsarbeid, er det fastsatt kortere ukentlig arbeidstid: 38 timer for arbeid som drives døgnet rundt på ukens hverdager, og 36 timer for arbeid som drives døgnet rundt hele uken igjennom. Etter tariffavtale er grensene som nevnt gjerne på 7,5 timer per dag og 37,5 timer per uke for dagtidsarbeid. Arbeidstiden for døgkontinuerlig drift er gjerne 35,5 timer per uke, og for helkontinuerlig drift 33,6 timer pr uke.

Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden

Man kan inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, slik at man arbeider lengre i enkelte uker og kortere i andre uker. Overtid vil komme i tillegg til dette.

Den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver kan for en periode på opptil ett år inngå avtale om en alminnelig arbeidstid på inntil 9 timer i døgnet og inntil 48 timer over 7 dager. Gjennomsnittet per uke må ikke overstige 40, 38 eller 36 timer over avtaleperioden. Etter tariffavtale vil gjennomsnittet per uke ofte være lavere, henholdsvis 37,5, 35,5 eller 33,6 timer.

Det vil ofte være nødvendig å ha gjennomsnittsberegningsavta-

ler i skift- og turnusbedrifter. Her har tillitsvalgte et sterkt forhandlingskort i og med at dette er en forhandlingssak mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Tillitsvalgte og arbeidsgiver i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan for en periode på opp til ett år inngå avtale om alminnelig arbeidstid på inntil 10 timer i døgnet og inntil 54 timer over 7 dager. Gjennomsnittet per uke må ikke overstige 40, 38 eller 36 timer over avtaleperioden. Forlenget arbeidstid må ikke benyttes sammenhengende i mer enn åtte uker. Etter tariffavtale vil gjennomsnittet per uke ofte være lavere, se ovenfor.

Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeid i 13 timer i løpet av

et døgn og 48 timer i løpet av 7 dager, eller 48 timer i gjennomsnitt over 8 uker.

Daglig og ukentlig fritid

Arbeidstaker har krav på minst 11 timers sammenhengende fritid i løpet av 24 timer, og 35 timers sammenhengende fritid i løpet av 7 dager. Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet med tariffavtale, kan avtale en kortere arbeidsfri periode, men ikke kortere enn 8 timer daglig fritid og 28 timer sammenhengende ukentlig fritid.

Pauser

Pauser skal ikke regnes med i arbeidstiden, med mindre arbeidstakeren må være disponibel for arbeidsgiver i pausen.

Da vil pausen anses som arbeidstid og den ansatte ha krav på betaling.

Overtid

Arbeid *utover* arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid som behandlet ovenfor, er overtidsarbeid. Overtidsarbeid er kun tillatt når det er et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Arbeidsgiver kan pålegge overtidsarbeid i inntil 10 timer i løpet av 7 dager, 25 timer i løpet av 4 sammenhengende uker og inntil 200 timer i løpet av 52 uker. Samlet arbeidstid per dag og per uke, inklusiv overtid, må ikke overstige henholdsvis 13 og 48 timer.

I tariffbundne bedrifter kan disse rammene etter avtale med tillitsvalgte, utvides til overtidsarbeid i inntil 15 timer i løpet av 7 dager, 40 timer i fire sammenhengende uker og 300 timer i løpet av 52 uker. Grensene kan utvides ytterligere etter tillatelse fra Arbeidstilsynet. Er det tariffavtale ved bedriften vil man ha krav på overtidsbetaling for vanlig dagarbeid utover 37,5 timer per uke. Etter loven utløses krav om overtidsbetaling først etter 40 timer per uke.

Utvidete arbeidstidsordninger

Fagforeninger med innstillingsrett, dvs. som har flere enn 10.000 medlemmer, kan inngå tariffavtale med bedriften om enda mer utvidete arbeidstidsordninger enn det som er beskrevet foran i artikkelen. Fagforeningene, eksempelvis Negotia sentralt, kan nærmest avtale seg bort fra grensene i arbeidsmiljøloven. Ofte vil dette gjelde i tilfeller hvor det foreligger særlige arbeidstidsbehov som loven ikke har tatt høyde for. En forutsetning for en slik avtale er at arbeidstidsordningen er helse-, velferds- og sikkerhetsmessig forsvarlig.

Björg Anne Rynning
advokat og rådgiver i Negotia

Utvidet arbeidstidsordning på Stord

I mars i år ble oljeinnretningen Skarv lagt til kai ved Aker Stord, slik at det kunne utføres arbeid og ferdigstilling på skipet. I Aker Solution på Stord ble det i denne forbindelse avtalt såkalt «oljeturnus» på land. Dette innebærer arbeid i 14 dager og deretter 14 dager fri. Arbeidstiden er 12 timer per dag. Avtalen er inngått og godkjent av Negotia sentralt. Lokal tillitsvalgt Kjersti S. Johnsen i Negotia var med i prosessen i forkant av avtaleinngåelsen.

Selv om denne utvidete arbeidstidsavtalen i utgangspunktet går langt utover de alminnelige grensene etter arbeidsmiljøloven, mener tillitsvalgte den var forsvarlig fordi den kun skulle gjelde en kort periode - cirka 3 måneder. Kjersti S. Johnsen, kommenterer avtalen slik:

- De ansatte fra Oslo som har vært med i arbeidstidsordningen blir automatisk pendlere, og ønsker gjerne å jobbe mest mulig når de først er på jobb. Dette ut fra et ønske om å bidra til at kunden blir fornøyd og at vi leverer i henhold til forventning-



Oljeinstallasjonen Skarv

ene, samtidig som det ofte er få aktiviteter å drive med etter arbeidstid. Andre, særlig nyutdannede, ønsker å arbeide ekstra for å lære mer og få flere erfaringer. Som lokal tillitsvalgt hender det at vi opplever at arbeidstakerne frivillig ønsker å arbeide mer enn de skal, samtidig som at dette bør begrenses ut fra hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Det som er viktig er at eventuelt merarbeid blir avspasert like i etterkant av at avtaleperioden opphører.

I de tilfeller hvor Negotia sentralt må inngå tariffavtale om den utvidete arbeidstidsordningen, er det viktig å komme tidlig nok på banen for å vurdere ordningen.

Taushetsplikt for tillitsvalgte og

Tillitsvalgte og ansattvalgte styremedlemmer kan i en del sammenhenger være nødt til å håndtere konfidensielle opplysninger. Typiske eksempler er opplysninger om kontraktsforhold, økonomiske forhold, tekniske innretninger som konkurrenter kan utnytte eller som kan skade selskapet om de blir kjent.

Behov for taushet kan også være begrunnet i avtale med tredjemann. Ved kontraktsforhandlinger, for eksempel i forbindelse med sammenslåing eller salg av virksomhet, kan det være nødvendig å bevare taushet om hva som skjer i en periode.

Bedriftens behov for konfidensialitet kan kollidere med tillitsvalgtes og ansattvalgte styremedlemmers behov for å drøfte temaene med medlemmer/kolleger og rådgivere.

Hovedavtalene og arbeidsmiljøloven

Hovedavtalene og arbeidsmiljøloven har regler om informasjon, samarbeid og drøftelser. Særlig interessant er bedriftens plikt til så tidlig som mulig å drøfte spørsmål vedrørende drift, omlegging og økonomi med de tillitsvalgte.

Hovedavtalene

Det klare utgangspunktet for den tillitsvalgte er at han har rett til å forplikte medlemmene, og har rett til å være åpen med dem og konsultere dem hvis det vurderes som nødvendig.

Tillitsvalgtes rett og mulighet til konsultasjon med medlemmene kan komme i konflikt med det behovet bedriften i enkelte

saker kan ha for konfidensialitet.

Et nærliggende eksempel er spørsmål knyttet til fusjoner og fisjoner (oppkjøp eller splittelse av selskap), hvor den tillitsvalgte lett kan komme i kontakt med sensitive opplysninger. Det samme kan gjelde ved større kontraktsforhandlinger som har betydning for virksomhetens drift og bemanning.

Hovedavtalene har imidlertid ingen regel som gjør at arbeidsgiver ensidig kan pålegge tillitsvalgte taushet om temaene for drøftinger og/eller forhandlinger.

Den klare hovedregelen er derfor at den tillitsvalgte selv bestemmer hvordan han vil behandle opplysningene han har fått – herunder om han vil ta sakene opp med medlemmene eller rådføre seg med saksbehandlere i forbundet. Tillitsvalgte bør derfor være varsom med å akseptere taushetsplikt overfor medlemmene i annet enn godt begrunnede unntakstilfeller. Tillitsvalgte bør alltid kunne rådføre seg med for ek-

sempel saksbehandlere i sitt forbund og andre tillitsvalgte i bedriften.

I realiteten kan det være nødvendig at tillitsvalgte frivillig opptrer taust i en del tilfeller.

Tillitsvalgte og ledelsen har en plikt til å arbeide for gode samarbeidsforhold i virksomheten. Dette setter krav til forsvarlig opptreden med hensyn til forretningshemmeligheter, forhandlinger og andre forhold som kan skade selskapet eller medarbeidere.

Det er ikke anledning til å avtale taushetsplikt helt generelt, eller for bestemte sakstyper. Skal man være taus må det avtales i hvert enkelt tilfelle hvor det er aktuelt. Taushet må som hovedregel gjelde for bestemte opplysninger som ikke er offentlig kjent, og tausheten må være svært godt begrunnet.

Taushetsplikt kan følge av lovgivning. Praktisk viktig er innsideregelen om taushetsplikt og tilbørlig informasjonshåndtering i verdipapirhandeloven § 3-4.



ansattvalgte styremedlemmer

Under drøftelser om forhold av betydning for bedriften kan man få presise opplysninger som, hvis de blir kjent, kan påvirke aksjekurs eller verdisetting av selskapet som ikke er offentlig tilgjengelig. Dette er innsideinformasjon, og dersom man har slik informasjon kan man ikke gå offentlig ut med denne. Dette er imidlertid ikke til hinder for at man kan bruke rådgivere, alternativt drøfte saken med en engere krets. Rådgiverne og den «engere kretsen» vil da også bli innsidere og bundet av den samme taushetsplikten.

Dette synes også forutsatt i Hovedavtalen YS-NHO § 9-8, der det gis anledning til å bruke rådgiver, men rådgiveren har ikke anledning til å bruke eventuelle konfidensielle opplysninger utover oppdraget.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven har i kapittel 8 regler om drøfting av saker av viktighet. Kapitlet gir rett til, og regler om, drøfting i bedrifter med flere enn 50 ansatte der det ikke er tariffavtale.

I § 8-3 om fortrolige opplysninger, er det gitt hjemmel for å kreve taushet fra tillitsvalgte i visse unntakstilfeller:

- (1) *Dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode.*
- (2) *Arbeidsgiver kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom dette på det aktuelle tidspunkt åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten.*

§ 8-3 gir hjemmel for arbeidsgiver å pålegge taushetsplikt i forhold til bestemte opplysninger. Bestemmelsen er en unntaksregel for særlige tilfeller. Det er ikke anledning til å pålegge taushetsplikt helt generelt, eller for bestemte sakstyper. Skal denne regelen benyttes må arbeidsgiver avkreve de tillitsvalgte taushet i hvert enkelt tilfelle hvor det er aktuelt. Den gjelder for bestemte opplysninger som ikke er offentlig kjent, og tausheten må være godt begrunnet.

Regelen er ikke uten videre til hinder for at tillitsvalgte kan drøfte saken med andre tillitsvalgte eller rådgivere, eksempelvis i forbundet.

Etter vårt skjønn har denne regelen liten betydning i bedrifter med tariffavtale. I disse bedriftene vil man kunne holde seg til tariffavtalenes regler om informasjon og drøfting.

Arbeidsmiljøloven § 8-3 (2) ledd har også en unntaksregel om at man i visse tilfeller kan unnlate informasjon og drøfting. Dette er en snever unntaksregel. Der hvor man har tariffavtale går tariffavtalens regler om informasjon og drøfting foran denne regelen.

Aksjeloven

Aksjeloven har ingen regel som direkte regulerer styremedlemmenes plikt til å bevare taushet om det de får kjennskap til under utøvelsen av vervet. Det er antatt at styremedlemmer heller ikke kan pålegges taushet ved å undertegne en generell taushetsplikt. Det følger imidlertid av styremedlemmers alminnelige plikt til å ivareta selskapets interesse på en forsvarlig måte, at de må sørge for at opplysninger

ikke blir spredt på en måte som kan skade selskapet. Skader et styremedlem selskapet, kan styremedlemmet bli erstatningsansvarlig.

Spredning av forretningshemmeligheter kan være straffbart. Straffeloven § 274 hjemler straff inntil fire år for utroskap mot selskap fra dets tillitsvalgte (styremedlemmer) og funksjonærer. Straffeloven § 294 nr 2 hjemler straff for misbruk av forretningshemmeligheter.

Styremedlemmer kan ha taushetsplikt på grunn av avtale med kontraktsmotpart. Videre kan styret pålegge taushet til medlemmene i enkeltsaker eller typer av saker. Dette følger av styrets alminnelige adgang til å organisere sitt arbeid på en forsvarlig måte. Den som sender ut styrepapirer må kunne pålegge taushet frem til styrebehandlingen.

Det at taushetsplikt er etablert er imidlertid ikke til hinder for at et ansattvalgt styremedlem kan diskutere saken med rådgiver eller eventuelt enkelte av dem som har valgt styremedlemmet. Forutsetningen må være at de man rådfører seg med også bevarer taushet.

Er du i tvil eller har spørsmål om taushetsplikt, ta kontakt med forbundet.

*Johan Holmen
advokat og rådgiver i Negotia*

Kilder

1. Magnus Arbakke m.flere, aksjeloven og allmenaskjeloven, kommentarutgave, 2. utgave.
2. Johansen og Stueland. Arbeidsmiljøloven, kommentarer og praksis, 1. utgave 2011.



Regionene Oslo og Øst slo møtene sine sammen i år. De var samlet på Jevnaker andre helgen i april. I tillegg til saksbehandlingen og gruppediskusjonene ble det tid til et hyggelig besøk på det tradisjonsrike Hadeland Glassverk. Her er noen glimt fra samlingen.

Gruppearbeid. F.v.: Svein Åge Haugli, Ole Stokke, Trond Hivand, Willy Wilhelmsen og Kristin Kalgraff Berge.



Slo seg sammen. Med regionene Oslo og Øst sammen ble det et stort møte med cirka 50 deltakere.



Staute glassblåsere. Håndverkerne ved Hadeland Glassverk viste hvordan et glassfat virkelig skal lages.



Full oppmerksomhet. Negotianerne fulgte godt med.



Hedret med aktivitetsprisen. Åse Nygård fra Moss.

Den vanskelige ressursdelingen

Oppbygging og styrking av sikringsfondet er til utredning. Det store spørsmålet er hvor man skal ta pengene fra.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Beholdningen i forbundets sikringsfond, eller kall det gjerne streikekasse, er alltid et aktuelt spørsmål i Negotias besluttsende organer. De senere årene har temaet vært diskutert særskilt, og etter vedtak på forrige landsmøte er nå et utvalg i gang med utredninger av saken.

En robust buffer

- Å ha en enda mer robust buffer i tilfelle konfliktsituasjoner, som også bidrar til økt generell forhandlingsstyrke, er en ja-sak i utgangspunktet. I praksis er det litt mer kinkig å få til. For det første går vi her rett inn i dragkampen om de tilgjengelige økonomiske midlene. Dessuten er det faktisk delte meninger om hvor stort fondet egentlig trenger å være.

Dette sier første nesteleder Arnfinn Korsmo, som leder sikringsfondsutvalget. De skal ha den endelige rapporten med forslag klar for vedtak til det kommende landsmøtet i november.

Vårens møter i de sju regionene var mellomstasjon og høring. Utvalget la fram utredningene så langt, som omfatter vurderinger av hvor stort fondet bør være, hvordan det skal styrkes og ikke minst hvor hurtig det skal skje. Å ta én prosent av returkontingenten til avdelingene eller pløye

den første månedskontingenten fra alle nye medlemmer rett inn i sikringsfondet, var blant finansieringsmulighetene som ble lagt fram til drøfting. Og utvalget legger opp til en plan for oppbyggingen som strekker seg over 15 år.

Negotia magasin besøkte regionsmøtet som Oslo og Øst i år arrangerte sammen. Der ga et markert flertall sin tilslutning at avdelingene avgir en prosent av returkontingenten. Så raus motakelse fikk derimot ikke dette forslaget i alle regionene.

- Konklusjonen etter regionsmøtene er at majoriteten av avdelingene ikke vil være med på spleiselaget for å styrke fondet. Det vil si; flertallet ønsker ikke å avgi en prosent av returkontingenten. Når vi samtidig vet at det totalt sett saltes ned penger i avdelingsapparatet, er dette litt rart. Det ligger kanskje litt frykt for endring her, litt sånn – gjør det du alltid har gjort og få det du alltid har fått, sier Korsmo.

- Må ha en plan

Dagens forvaltning av sikringsfondet skjer uten en stram plan. Det tilføres midler i form av avkastning, pluss overføring fra driften når det ligger til rette for det. Utvalgets leder mener man bør ha en plan for utviklingen, og vil nå jobbe videre for å finne en modell det kan oppnås enig-



Justerer ned målene. Første nestleder Arnfinn Korsmo leder utvalget som utreder styrkingen av Negotias sikringsfond. Etter regionsmøtenes tilbakemeldinger, mener han det er riktig å justere ned målene for fondsoppbyggingen.

het om på landsmøtet til høsten.

- Høringen i regionsmøtene har gitt oss noen svar på hva som er mulig å få til. Vi kommer til å gjennomføre en undersøkelse rettet mot avdelingsstyrene i løpet av sommeren. Det vil gi oss mer kjøtt på beinet. Jeg tror vi må justere ned målene for oppbyggingen av fondet. Men, vi må uansett ha en plan. Det er viktig. Som leder for dette utvalgsarbeidet tenker jeg at vi skal presentere ett gjennomarbeidet forslag til oppbyggingsplan for sikringsfondet som oppnår tilslutning på landsmøtet, sier første nestleder Arnfinn Korsmo. ■



Ikke ferdig med ulykkene. Jan Morten Myklebust var flyplassjef under de alvorlige ulykkene på Stord Lufthavn i 1998 og 2006, og er det fortsatt. – Jeg bruker mye tid på å reise rundt og formidle det som skjedde hos oss på Stord, jeg blir aldri ferdig med ulykkene, sier han.

Sterkt om kriser

Stord Lufthavn opplevde to dramatiske ulykker på åtte år. Jan Morten Myklebust var flyplassjef ved begge tilfellene, og er det fortsatt. Han vet noe om det å håndtere kriser.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Myklebust var invitert til regionsmøtet for Oslo og Øst, for å formidle litt av sin erfaring med å håndtere alvorlige kriser. Det ble et innslag som ga sterke inntrykk til ettertanke.

Første gang krisen rammet Stord lufthavn, Sørstokken, var i 1998. Et mindre fly med pilot og åtte danske arbeidere ombord kom fra Ålborg og gikk inn for landing mot nord. Flygeren gikk tom for drivstoff og flyet gikk i bakken og eksploderte, to hundre meter fra rullebanen og hundre meter fra bebyggelse. Alle ni ombord omkom momentant.

Åtte år senere ble Stord igjen åsted for en dramatisk ulykke.

Denne gangen kom flyet fra Stavanger, med 16 personer ombord. Det landet, men klarte ikke å stoppe på rullebanen fordi spoilerne ikke kom ut. Flyet fortsatte utfor en bratt skrent ned mot sjøen og begynte umiddelbart å brenne. 12 personer kom seg mirakuløst ut i live, de fire gjenværende omkom.

Vil formidle

- Jeg har samlet informasjon om ulykkene, opptak av nyhetssendinger, amatørfilm fra stedet, avisoppslag og liknende. Jeg forsøker å formidle noe av det som skjedde, hvordan jeg selv og vi som jobber på Sørstokken ble berørt av det og hva vi lærte, sier Jan Morten Myklebust.

Han forteller om en pågående presse som jaktet på sensasjonsoverskriftene og de dramatiske bildene, om brannfolkernes heltemodige innsats, medisinsk redningspersonell, havarikommissjon og politi, om likbiler og minnestunder, om kollegers reaksjoner, om pårørende som kom og ville se stedet der deres nærmeste hadde omkommet...

Som leder måtte han håndtere det som oppsto som best han kunne. Svare på spørsmål fra omgivelsene, ordne med pressekonferanser, ta i mot og forholde seg til alt og alle som dukket opp. Og oppi det hele sørge for sine ansatte og samtidig klare å stå oppreist selv.

- Flyulykker er sjeldne her i landet. Vi opplevde to alvorlige ulykker med relativt kort mellomrom. Når du står der og skal møte barn som har mistet foreldrene sine og ektefeller som sørger over sine kjære som er

gått bort... Når du skal takle sånt... Da kan du ha gått så mange skoler du vil, du lærer ikke sånt på noen skoler, sier han nøkternt.

Følger opp pårørende

Vi får en halvannen times usminket fortelling om det som skjedde på Stord Lufthavn i forbindelse med de to tragiske ulykkene. Det er 13 år siden den første og fem år siden den siste. Myklebust er ikke ferdig med hendelsene ennå. Han blir aldri ferdig med det, sier han. Han har fortsatt jevnlig kontakt med flere av de pårørende, besøker gravsteder, er opptatt av at de etterlatte barna skal få seg utdanning og klare seg til tross for det traumatiske de har opplevd.

- Vi har fortsatt markeringer på flyplassen for å minnes det som skjedde. Noen kan si at: «Nå må vi bli ferdig med det, legge det bak oss». Men for meg føles ikke riktig å prøve å glemme eller skyve til side. Jeg har knyttet sterke kontakter med mennesker etter disse hendelsene, det er naturlig å følge opp.

Hjemme har Myklebust kona som sin stødige klippe. Han er jo bare et menneske, og kan vel neppe ha gjennomgått dette uten å kjenne på problematiske reaksjoner selv?

Nei, det er klart, det er hun hjemme som har måttet tåle mine egne reaksjoner. Uten hennes støtte hadde jeg vært liten.

- Vis at du bryr deg!

Vi får se nyhetsklippene som er samlet, simuleringer av havariene, bilder av pårørende. Pålagt musikk forsterker inntrykkene. Vi hører autentiske lydopptak fra alarmsentralen. Sjefen for Stord Lufthavn kommenterer det hele i nøkterne vendinger. Han bruker ikke så store ord om det han formidler. Heller ikke så sterk stemme. Han banker ikke poengene inn i hodet på oss som hører på. Det er heller lavmælt. En form for stillfaren dynamitt. Det er kanskje derfor det blir så sterkt og tydelig.

Og - hvis det er ett hovedbudskap som legges igjen, så handler det om det å være medmenneske. Å møte dem som har det vanskeligst etter ulykker som dem vi har fått et bittelite innblikk i, krever litt mer mot enn ellers...

- Det er vanskelig, men du må, sier Jan Morten Myklebust. - Ikke trekk deg unna, prøv å ikke være redd for å møte dem som er rammet eller i sorg etter en ulykke. Mange ønsker å snakke, og de sier i fra hvis det ikke passer.

- Vis at du bryr deg! ■



Gjorde inntrykk. Innlegget om krisehåndtering gjorde sterkt inntrykk på *Negotias* tillitsvalgte. Mange hadde spørsmål i etterkant. Fra venstre: Wenche Røsåsen Nytteberg, Jan Morten Myklebust, Kristin Joneid, Anita Myhr Berg, Berit Skaarhaug Winger og Bente Østlyngen.

Når krisen rammer

Jan Morten Myklebust serverer ingen oppskrift over hva som er viktig for en arbeidsplass som blir involvert i en krise. Men her er noen momenter som han legger vekt på i den sammenhengen, trukket ut av det han formidler om hva han har opplevd gjennom de to ulykkene som sjef ved Stord Lufthavn:

- Ta informasjon på alvor. Du får bare én sjanse. Det du sier må være troverdig og korrekt.
- Sørg for å holde pressekonferanse, slik at alle får lik informasjon til samme tid.
- Man bør øve for å være forberedt på å møte pressen.
- Ha klar en mal for info i tilfelle kriser. Kort, faktabasert, 100 prosent korrekt.
- Ha et sterkt fokus på helse, miljø og sikkerhet – HMS. (Taklet den andre ulykken bedre enn den første).
- Leder må ha stedfortreder. (Myklebust var selv på reise når en av ulykkene inntraff).
- Vær tilgjengelig for pårørende. Det er vanskelig, men du må. Mange ønsker å komme til stedet der deres nærmeste omkom. Hjelp til.
- La de ansatte få samles, gjerne med mulighet for familiene deres til å komme. Det er viktig å bare være sammen og ha muligheten til å snakke.
- Sørg for kriseteam og fokuser på kollegastøtte.



Godt besøk og god interesse på verve- og informasjonsstanden hos Negotia Uno-X. Foto: Eli Marie Stavlund.

Aktiv profilerings

- Strålende tiltak. Er dere et alternativ for oss? Det var både hyggelige kommentarer, god interesse og godt besøk på standen da Negotia hadde vervedager hos Uno-X på Skøyen i Oslo nylig.

TEKST: JAN OLAV MARKUSSEN

Bedriften har gått i gjennom fusjon, oppkjøp og navneendring flere ganger de senere årene. Mange husker sikkert Hydro Texaco som skiftet navn

til YX Energi, og som siden tok navnet Uno-X Energi. Fra å være ett selskap, består Uno-X Gruppen nå av fem forskjellige operative aksjeselskaper.

Gruppens viktigste forretningsområder er salg av drivstoff, smøremidler, parafin og fyrings-

olje til privat forbruk og til industrien.

En fagforening

Negotia Uno-X er en stor klubb i Negotia-sammenheng. Og den har god oppslutning. 87 medlemmer av totalt 127 ansatte, sier sitt om det. Klubben har bevisst sørget for å være eneste fagforening i selskapet.

Negotia og samarbeidspartner Gjensidige var invitert til Skøyen for å holde en vervedag for litt siden. Folk strømmet til standen,



Drivstoff, fyringsolje og smøremidler er viktige forretningsområder for Uno-X. Foto: Erik Tvinnereim.

Ønsker din bedrift hjelp til vervetiltak? Ta kontakt med markeds konsulent Jan Olav Markussen på tlf: 415 46005 eller e-post: jom@negotia.no.

og ville vite mer om forbundet. Brosjyrer og annet materiale forsvant fort. Interessen var så stor at det ble enighet om å ta en ekstra dag med vekt på medlemservice.

- Markere oss

I lokalene på Skøyen, hvor Uno-X sitt hovedkontor, står det et permanent egenprodusert banner med bedriftens og Negotias logoer side om side.

- Det er viktig å markere oss, vise at vi står samlet. Dette er spesielt viktig nå som medlem-

mene er ansatt i fem forskjellige AS'er. Nye ansatte har kommet til det siste året og vi vil framheve funksjonærforeningen vår, sier tillitsvalgt Per Arne Behrens.

Behrens viser stolt fram de egne intranettsidene, som kombinerer klubbens egen informasjon med Negotias nyheter og medlemsfordeler.

Sikter mot 100

Vervedagene har gitt flere nye medlemmer, og flere er på vei - Noen meldte seg inn under vervedagene, mens andre har tatt steget i etterkant. Vi har vokst med seks medlemmer etter dette vervetiltaket, og venter at ytterligere seks kommer før sommeren. Da vil vi være oppe i 93 medlemmer, som tilsvarer en organisasjonsprosent på godt over 70. Et litt mer langsiktig



Langsiktig mål er 100 medlemmer og 80 prosent opplutning, sier tillitsvalgt Per Arne Behrens. Foto: Erik Tvinnereim.

mål er å passere 100 medlemmer. Det er kanskje mulig å nå i løpet av året, sier Per Arne Behrens. ■

Verv nye medlemmer

Har du en kollega som kan bli med i Negotia? Skafter du nye medlemmer bidrar du til å styrke forbundet. Og selvsagt venter det vervepremie.

Premieutvalget er rikheldig. Det er mye fint å velge i, til forskjellig verdi avhengig av antallet medlemmer man verver. Alt fra flakslodd og drikkesekk til iPod, Nikon-kamera og Tivoli kvalitetsradio. Og for ikke å glemme toppremien for å ha vervet 10 medlemmer: En Nespresso kaffemaskin!

Det er lagt vekt på å gi ververne valgmuligheter. Noen ønsker kanskje noe praktisk til å ha i huset, mens andre heller vil ha noe mer sporty. De fleste produktene er kjente merkenavn og alle er av god kvalitet.

Markedsavdelingen oppfordrer til verving av uorganiserte kolleger i egen bedrift. Dette har gitt gode resultater de seneste årene. Men det er selvsagt bare å prøve



Alle som verver bidrar til å gjøre Negotia til et mer solid og slagkraftig forbund – til beste for medlemmene. Lykke til!

seg på venner og bekjente også. Eller kanskje det er en bedrift i ditt nærområde med potensielle Negotia-medlemmer?

Innmeldingsblankett – Bli medlem – ligger på nettsiden. Trenger du vervemateriell, ta kontakt på epost: info@negotia.no

Gå på kurs på din egen PC

Gjennom opplæring og tilførsel av ny kunnskap forsterkes Negotia som fagforening. Forbundets kurstilbud er omfattende og tar for seg mange aspekter ved det å være organisert og hva det innebærer å være tillitsvalgt. Nå tilbyr vi også nettbasert opplæring.

Vi bestemte i fjor å lage et slikt kurs om temaet nedbemanning. Vi så at omfanget av omstillinger og nedbemanning økte under og etter finanskrisen. Forholdene har heldigvis roet seg litt ned nå, men kunnskap på dette området er noe alle tillitsvalgte trenger. Man må hele tiden være forberedt på å måtte håndtere endringsprosesser, noen ganger også med innslag av nedbemanning. Og når situasjonen plutselig er reell, er det en stor fordel å ha god kjennskap til hvordan man best skal gripe den an.

Nettbasert kurs er en måte å nå ut til mange medlemmer på, og det fine er at er at man kan



- Nettbaserte kurs er tilgjengelig for alle, når som helst, skriver utviklingskonsulent Øyvind Huseby. Han har ledet arbeidet med å utvikle nettkurset om nedbemanning, som Negotia nå tilbyr tillitsvalgte og medlemmer. Foto: Terje Bergersen.

gjennomføre det hvor som helst og når som helst.

Proessen fra A til Å

Det nye nettkurset tar for seg en nedbemanningsprosess fra A til Å i bedriften Fiktiv. Hvorfor gjennomføres nedbemanningen? Hvilke frister er det som gjelder? Hvem er involvert? Hva har man krav på å vite underveis? Og ikke minst, det mest krevende: Hvem må gå?

Dette er sentrale spørsmål og

momenter som du får lære mer om i kurset.

Temaene presenteres i form av video, kommentarer, bilder og tekst samt flere oppgaver. Noen av oppgaver er lagt opp slik at deltakern i tillegg til egne refleksjoner også får tilgang til hva andre deltakere har tenkt om samme spørsmål. På den måten er det lagt opp til at man skal «lære av hverandre» underveis.

Etter en grundig evaluering av det første kullet som har gjennomført kurset, har vi lagt inn eget diplom som deltakerne får når de har fullført. I tillegg har vi laget en oppsummering man kan skrive ut og ta med seg videre som en huskeliste.

Vi håper mange tillitsvalgte og medlemmer benytter tilbudet og tar dette kurset og utvider kunnskapene sine i forhold til å håndtere nedbemanningsprosesser

Man får tilgang til kurset ved å melde seg på via Min side på www.negotia.no

Øyvind Huseby
Utviklingskonsulent i Negotia

Negotias kurstilbud høsten 2011

1. sept.	Temadag Pensjon	Oslo
5.–6. sept.	Konflikthåndtering	Gardermoen
7. sept.	Temadag Pensjon	Bergen
8.–10. sept.	Tillitsvalgt og medspiller - Trinn 1	Olavsgaard
15. sept.	Bransjekonferansen 2011	Gardermoen
22.–24. sept.	Arbeidslivsjus	Olavsgaard
12.–13. okt.	Presentasjonsteknikk	Gardermoen
19.–21. okt.	Innføring i forhandlinger - Trinn 2	Gardermoen
9.–11. nov.	Tillitsvalgt og medspiller - Trinn 1	Gardermoen
24.–26. nov.	Lokale lønnsforhandlinger - Trinn 3	Gardermoen



Må involvere fagbevegelsen. – En grønn vekststrategi for Europa kan ikke utarbeides uten at europeisk fagbevegelse er involvert, sa forbundsleder Inger Lise Rasmussen på EFS-kongressen i mai.

På EFS-kongress i Athen

Midtveis i mai deltok forbundsleder Inger Lise Rasmussen på kongressen til Europeiske Faglige Samorganisasjon (EFS) i Athen. Mobilisering for et sosialt Europa og en bærekraftig utvikling, sto sentralt på programmet.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: FRODE SANDBERG

Rasmussen, som i tillegg til å være forbundsleder i Negotia også er andre nestleder i YS, var del av en YS-delegasjon på fire. EFS er sammenslutning for hovedorganisasjonene, og representerer til sammen 82 medlemsorganisasjoner i 36 land. Disse favner totalt omlag 60 millioner arbeidstakere.

Et sosialt Europa

- Det var interessant å være med på denne kongressen sier hun. At fagforeninger i de europeiske landene samarbeider og diskuterer utfordringer, ser jeg på som svært viktig og verdifullt. Dette ble også spesielt tydelig siden kongressen var i Hellas, som sammen med Portugal og Irland virkelig

sliter for tiden. Arbeidsledigheten er stor, og lønn og sosiale goder kuttet. Det var demonstrasjoner i Athen mens vi var der, med plakater og rop. Folk er i opprør, sier forbundslederen.

De omfattende kuttene i mange lands offentlige budsjetter bekymrer og opprører europeisk fagbevegelse. I debatten om mobilisering for et sosialt Europa legger EFS vekt på åtte nøkkelpunkter, som er nødvendige for en europeisk, sosial modell. Blant disse er tiltak for å hindre svart arbeid, korrupsjon og skatteunndragelser.

- Midlene som unndras offentlige finanser, skulle vært brukt til å rette opp de mange sosiale og økonomiske ubalansene og urettferdighetene vi har over hele Europa, sa YS leder Tore Eugen Kvalheim blant annet i sitt inn-

legg på møtet.

Grønn vekst

Inger Lise Rasmussen holdt innlegg om arbeidet for en bærekraftig utvikling.

- Det handler om at vi reduserer utslippene, tar vare på naturressursene og fokuserer på de positive mulighetene som fins for overgang til et lavkarbonsamfunn. Og en grønn vekststrategi for Europa kan ikke utarbeides uten at europeisk fagbevegelse er involvert. Her ligger det en mulighet til å skape mange av morgendagens arbeidsplasser, sier Rasmussen.

YS-delegasjonen fikk også anledning til å tilbringe 17. mai i Athen.

- Vi var på ambassaden, hos den norske ambassadøren. Han holdt en tankevekkende tale om situasjonen i Hellas sett fra sitt ståsted. Det var en annerledes opplevelse å være der nede mens alle hjemme feiret, men vi hadde sløyfer i rødt hvitt og blått, og det ble faktisk litt 17. mai-stemming, sier Inger Lise Rasmussen. ■

Vellykket årsmøte i avdeling Mjøsa

Seint i februar, mens vinteren fortsatt holdt stand, hadde avdeling Mjøsa sitt årsmøte i historiske omgivelser på Gjøvik Arbeidersamfund. Det var her Bjørnstjerne Bjørnson holdt sin berømte, flammende revolusjonstale i 1889, for en tilhørerskare på flere tusen.

Ikke riktig så mange hadde funnet veien til Arbeidersamfundet denne kvelden. Men på listen sto 44 påmeldte, og vi var beæret med besøk både av forbundsleder og representanter fra avdelingene Moss og Romerike.

39 av våre egne medlemmer møtte fram, noe som må sies å være veldig bra. Møtet ble gjennomført i fredelige former og et delvis nytt styre kom på plass - nå også med ungrepresentant!

Inger Lise Rasmussen orienterte litt om sine oppgaver og sitt virke som forbundsleder i Negotia og andre nestleder i YS.



Lattermusklene fikk god mosjon av innslaget med Bjørn «Gufrid» Kleiven. Foto: Per Anton Berge.

Den sju uker lange streiken hos Bekken & Strøm på Gjøvik som endte med gjennomslag for kravet om tariffatale, ble også kommentert.

Etter møtet var det middag på Gamletorvet Spiseri med underholdning av Bjørn «Gufrid»

Kleiven. Et innslag som åpnet latterdøra på vid gap.

Middagen vi fikk servert var det slettes ingen usmak på, og vi må si oss meget fornøyd med både frammøte og arrangement.

Stein Bekkelund

Sjekk ut Negotias gode medlemsfordeler

Negotias kompetanse er i første rekke knyttet til arbeidsliv. Gjennom kvalifisert rådgivning, opplæring og informasjon er målet vårt å gi medlemmene flere muligheter og en bedre arbeidsdag. I tillegg til denne kjernevirksomheten, tilbyr vi et spekter av konkrete, økonomiske medlemsfordeler.

Som medlem kan du skaffe deg en av markedets beste spare- og kredittkontoer gjennom YS medlemskort, du får gode rabatter på forsikringer og kan søke om økonomisk støtte til videreutdanning, for å nevne noe.

Forbundet har også tre



Negotias hytte i Sirdals-fjellet.

høystandard ferieboliger som medlemmene kan leie. Den ene ligger på den spanske rivi- eraen ved La manga. Den

andre er på Hafjell, og den tredje i Sirdalstraktene.

Les mer om alle medlemsfordelene på www.negotia.no

Avdeling Trøndelags medlemstur til Praha

Vi var 25 turglade deltakere som møtte opp på Værnes 23. mars for å være med på medlemstur til Praha. Allerede under landingen så vi at våren hadde kommet til Praha. Det var sol og varmt da vi ankom restauranten for felles lunsj.

Resten av første dag var avsatt til guiding i byen til fots. Neste dag startet med elve-cruise på Moldau, der det var anledning til å nyte årets første utepils underveis. Været var strålende og Praha viste seg i all sin vakre prakt.

Denne dagen var også avsatt til den faglige delen. Vår leder Elisabeth Ellevsen presenterte Negotias politiske struktur og organisasjon, og medlemsfordelene. Hun tok også en gjennomgang av avdelingen med vekt på ansvarsoppgaver og nettside. Det viktige med at alle registrerer seg på Min Side på www.negotia.no, ble også framhevet.

Det var god tid til å gå langs elven og spise lunsj ute i solen, og til å handle en masse. Når man reiser til en så flott by som Praha, er det jo viktig å få sett seg om litt.



Siste dagen ble avsluttet med en hyggelig middag – med god mat og drikke og lokal underholdning.

Været var fint under hele oppholdet. Regnet kom i det vi gikk om bord i flyet for hjemreisen.

Vi dro fra Trøndelag i snøvær og kulde og kom hjem igjen til store snømengder. Sjelden har koffertene vært så tunge som da vi dro dem i dypsnøen til parke-

ringsplassen på Værnes.

Det fine med en slik tur er at vi blir kjent med flere medlemmer og møter igjen mange som vi sjelden treffer – noe vi regner med gjør det lettere for medlemmene å ta kontakt med oss i avdelingsstyret.

*Bente Hovde Straum
sekretær i avdeling Trøndelag*



Innsport i Giskes tillitsvalgtgruppe



Direkte kanal. Andre nestleder Monica Paulsen deltar i tillitsvalgtgruppen med direkte kanal inn til nærings- og handelsminister Trond Giske.

Andre nestleder i Negotia, Monica Paulsen, har det siste året deltatt i tillitsvalgtgruppen opprettet av Nærings- og handelsdepartementet. Hun er i selskap med 20 andre representanter fra fagbevegelsen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Prosjektet, som nå nærmer seg avslutning, har hatt til hensikt å reise en verdiskapningsdebatt omkring Norges fremtidige næringsliv. Det er også etablert en gruppe med unge ledere/gründere og én med forskere og fagpersoner.

Sju temaer

Tillitsvalgtgruppen, hvor Monica Paulsen for øvrig er eneste deltaker fra YS, har diskutert følgende sju temaer: Miljø og energi, teknologi og nyskaping, inkluderende arbeidsliv, globalisering og

Har du et innspill?

Send det til e-post:
monica.paulsen@fmcti.com

outsourcing, kompetansebygging og livslang læring, utdanning, og den norske modellen.

I starten av prosjektet ble det gjort inndeling i undergrupper relatert til de ovennevnte emnene. Paulsen har vært med i den med ansvar for den norske modellen, det vil si det spesielle trepartssamarbeidet vi har i det norske arbeidslivet - mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndighetene.

- Statsråd Giske har deltatt på alle møtene. Arbeidsformen er at de respektive undergruppene innleder til diskusjon. Det er ikke levert rapporter til departementet. Vi gir innspill i møtene, som noteres og tas med inn i det totale prosjektet, sier Monica Paulsen.

Hun er opptatt av å gi innspill på et jordnært og praktisk nivå.

- Samarbeidet og dialogen på bedriftsnivå er viktig. Det at ressurser utnyttes rett, at tillitsvalgte og ansatte involveres i prosesser. Og for eksempel at man har gode rolleavklaringer og jobber etter definerte målsettinger.

- Den norske modellen er en bro mellom arbeid og kapital for

å sikre verdiskapning og velferd. Det gjelder å forvalte mulighetene godt, slik at vi både beholder det gode norske velferdssystemet og styrker det norske næringslivet i årene framover.

Egen turistminister?

Negotias andre nestleder er også svært opptatt av å utvikle Norge som turistmål.

- Jeg har foreslått et eget departement med ansvar for turisme, en egen turistminister. Å sette Norge tydeligere på kartet som foretrukket turistdestinasjon, det vil vi ha mye å hente på. Der ligger det mange muligheter for lønnsom utvikling.

- Det har vært veldig givende og også oppdragende å delta i dette arbeidet. Strukturen i møtene er nokså stram, hver enkelt får stort sett bare ett innlegg. Forberedelse er viktig, for det du har på hjertet må du få sagt der og da, ellers mister du muligheten.

Neste møte i tillitsvalgtgruppa er 28. juni. Monica Paulsen tar gjerne i mot innspill – som altså kan bringes direkte til statsråd Trond Giske

IKT-undersøkelsen er i gang

Undersøkelsen Negotia gjennomfører i samarbeid med De Facto i IKT-bransjen, er i full gang. Den blir en systematisk gjennomgang av fordeler og ulemper knyttet til krav om økt fleksibilitet i det nye arbeidslivet – i kunnskapsbedriftene.

Negotia har etter hvert mange medlemmer fra IKT-næringene og får stadig flere. Samtidig opplevs det at arbeidstakere i denne næringen i større grad enn tidligere påpeker både fordeler og ulemper knyttet særlig

Spørreskjema på e-post

Etter sommerferien vil medlemmer innen IT/IKT få muligheten til å bidra. Du vil motta et elektronisk spørreskjema på den e-post-adressen du har oppgitt til oss. **Ditt bidrag er meget viktig.** Er du usikker på om vi har din korrekte e-post-adresse: sjekk på Min side på websiden.

til arbeidsforholdene i dette «nye arbeidslivet». Det er gjort få systematiske undersøkelser for å se hvordan situasjonen faktisk er.

Nettopp derfor har forbundet engasjert forskningsstiftelsen De Facto til å gjøre en omfattende undersøkelse blant alle medlemmene i IKT-sektoren.

Problemstillingen dreier seg om forholdet mellom ansattes mulighet til å styre egen arbeidsdag gjennom økt fleksibilitet, og forventningene om at man skal være tilgjengelig «hele tiden».

Negotia vil bruke undersøkelsen til å se om det er behov for at, og eventuelt hvordan, eksisterende lov- og avtaleverk kan videreutvikles.

- Resultatene vi får vil vi bruke til å se på om det er behov for å endre lovverket i denne sammenhengen, eventuelt også tariffavtalene, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

Forbundslederen understreker at Funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO så langt har vist seg å være skreddersydd også til IKT-næringen, men utelukker altså ikke at man ved neste korsvei kan kreve endringer



Forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

i tråd med eventuelle konklusjoner som undersøkelsen kommer fram til.

- Vi er spent på hva som kommer fram, og vil sørge for å gjøre resultatene godt kjent. Både motparten og regjeringen kan være trygge på å få oversendt rapporten. Dersom medlemmene ønsker mer fleksibilitet i lovverket er jeg beredt til å ta den diskusjonen. Til gjengjeld forventer jeg at arbeidsgiverne er like villige til å diskutere med oss hvordan vi kan få mer ryddige forhold også i denne bransjen, sier Rasmussen.

Medhold i likestillingssak

Et Negotia-medlem fikk avslag på forlengelse av et vikariat, og mente det skyldtes at hun var gravid. Saken ble tatt opp med likestillings- og diskrimineringsombudet, som kom til at bedriften hadde handlet i strid med likestillingsloven.

Negotia-medlemmet hadde jobbet i virksomheten i nærmere to år da det siste vikariatet gikk ut. Det var da klart at den opprinnelige stillingsinnehaveren ikke ville komme tilbake på jobb.

Medlemmet ønsket forlengelse, men fikk avslag. Hun mente avslaget skyldtes at hun på det aktuelle tidspunktet var gravid i femte måned, og at bedriften dermed handlet i strid med likestillingsloven.

Saken ble etter hvert brakt inn til likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Ombudets uttalelse gir medlemmet medhold.

I LDOs vurdering pekes det på blant annet følgende:

«Utgangspunktet er at man ikke har rett til å fortsette i et

vikariat, selv om personen man vikarierer for ikke kommer tilbake i stillingen som forventet. I vurderingen av om vikariatet skal forlenges, når stillingen likevel skal besettes, har man imidlertid ikke lov til å legge vekt på graviditet. (...) Forbudet mot diskriminering på grunn av graviditet er tilnærmet absolutt.»

LDO konkluderte med at bedriften handlet i strid med likestillingsloven § 3 ved å ikke tilby medlemmet forlenget vikariat.

Minneord til Trond S. Olsen

Tidligere forbundsleder Trond S. Olsen døde 31. april 2011. Han ble 88 år gammel.

Trond S – som vi kalte ham – begynte sin karriere som tillitsvalgt i klubben på Norcem i Brevik, og var senere med på å bygge opp en egen avdeling der.

Som ung og uerfaren organisasjonssekretær i forbundet ble undertegnede tidlig kjent med Trond, og hørte hans historier om hvordan lokale lønnsforhandlinger skulle håndteres og hvordan ledelsen skulle målbindes. Mange tillitsvalgte i hans krets fikk nyte godt av hans kompetanse som forhandler, og i møter med bedriftsledere fikk undertegnede også se med egne øyne at tillitsvalgt Olsen var en mann det sto respekt av.

Vervet som klubbtiltillitsvalgt ble rett og slett for smått for Trond, og han begynte tidlig å markere seg politisk i organisasjonen. På formannsmøter og kongresser sto han ofte på barrikadene.

I 1975 tok han derfor det naturlige steget videre og ble formann i hovedstyret, noe han raskt omdøpte til forbundsleder. Vervet som forbundsleder hadde han i hele 16 år.

Trond ble forbundsleder i en tid hvor alle ting skjedde på en gang. Medlemstallet ble fordoblet, mange nye ble ansatt i adminis-



trasjonen, YS ble etablert og fikk mange utfordringer som ny hovedorganisasjon, for å nevne noe.

Oppe i alt dette sto Trond som en bauta. Han ruvet i landskapet med sin sterke personlighet, og tok de fighter som var nødvendig som leder for en arbeidstakerorganisasjon som forsøkte «å finne seg sjæl». Og det var her hans egenskaper som leder trådte frem. Han var ured, visjonær og engasjert.

Som kormedlem i bassrekka, bar også stemmen hans godt og han visste å bruke den også. Et lite knepp opp, og forsamlingen satt som tente lys. Mange av oss husker det med en viss skrekkblandet uro og fryd.

Sporene etter Trond S. Olsen er mange og tydelige, og vil fortsette å prege Negotia fremover. Hans bidrag var uvurderlig og vi har mye å takke ham for. Han skal ha sin store del av æren for at Negotia har blitt den organisasjonen den er i dag. Han var engasjert til det siste. Det er ikke lenge siden jeg hørte hans buldrende stemme i telefonen: «Det er Trond. Nå må det skje ting...» Den stemmen har nå stilnet.

I takknemlighet lyser vi fred over hans minne.

Stein Johansen

Nye regler om Europeisk samarbeidsutvalg (ESU)

EU har vedtatt et nytt direktiv om ESU som også er tatt inn i EØS-avtalen. Det betyr at også norske bedrifter må forholde seg til det reviderte regelverket.

Det nye direktivet viderefører i stor grad reglene fra 94-direktivet. Endringene skal sikre at

reglene kan virke mer effektivt, blant annet med hensyn til å informere og konsultere arbeidstakerne. Videre klargjøres uklarheter i det forrige direktivet. Det nye direktivet skal implementeres i norsk lovverk og trer etter all sannsynlighet i kraft fra 5.

juni 2011.

Allerede inngåtte ESU-avtaler vil ikke være omfattet av forpliktelsene i det nye direktivet. Men hvis avtalene blir revidert eller nye skal inngås, er det de nye reglene som gjelder.



YS Medlemskort med MasterCard

3 % sparerente fra første krone

Du kan bruke YS Medlemskort både som sparekonto og kredittkonto, alt etter behov. Uansett hvordan du benytter kontoen, er vilkårene blant de beste i markedet:

- 3 % sparerente fra første krone
- Ingen uttaksbegrensninger
- Ingen krav til minstebeløp
- Halv kredittrente sammenlignet med ordinære kredittkort

Bestill nå og les mer på ysmedlemskort.no Kundeservice 815 22 040

Nominell kredittrente 12,25 % årlig. Effektiv rente: kr 10.000 (16,36 %), kr 25.000 (14,31%), kr 50.000 (13,63 %). YS Medlemskort – et produkt fra DnB NOR Bank ASA

