

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 1 2012



## Bollestunt på Statoil

side 6–8

Lønnsoppgjør og  
avtalerevisjon

s 10–16

Store utfordringer  
i IKT-bransjen

s 20–21

En hedersmann  
på farten

s 22–25

**ADMINISTRASJON****Forhandlingsavdelingen**

**Frank Larsen**, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,

e-post: frank.larsen@negotia.no

**Nina Møglestue**, ass. forhandlingsjef, mob. 977 06 428,

e-post: nina.moglestue@negotia.no

**Kathrine Hansen**, fagsjef/advokat,

mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@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

**Anne-Lene Gabrielsen**, rådgiver, mob. 901 42 112,

e-post: anne-lene.monkerud@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

**Bjørge Anne Rynning**, rådgiver/advokat,

mob. 415 76 808, e-post: bjorge.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**, administrasjonssekretær,

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](http://www.negotia.no)**

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

# På hugget

For en organisasjon som Negotia gjelder det å være god i alle ledd. Det er medlemmer over absolutt hele landet. Forbundet er til stede i virksomheter av alle avskygninger. Det er klubber fra en snau håndfull medlemmer og opp til mange hundre i antall. Og de fleste bransjer er dekket.

Felles er at rettighetene og verdiene skal forvaltes og holdes levende uansett størrelse på klubben eller type bedrift. Det trengs – og er – gode folk der ute lokalt, driftige og kloke tillitsvalgte og medlemmer som skjønner at ting ikke kommer av seg selv. Det blir ikke bedre samarbeid med bedriftsledelsen bare fordi man har meldt seg inn i Negotia. Man får ikke mer innflytelse uten videre heller.

Jo da, støtten fra forbundet er der. Bistanden i vanskelige saker får du fra det sentrale apparatet, uansett. Men fagforeningsvirksomhet er mye mer enn brannsløkking. Det er den proaktive biten som skal bidra til å løfte samarbeidet mellom klubb og ledelse ute på alle de forskjellige virksomhetene. Slik at visjonen om en bedre arbeidsdag med flere muligheter kan gi mening i praksis.

For å si det enkelt: Man må være på hugget! Det gjelder like mye i denne sammenhengen som på andre områder i livet. Avtaleverket er fint og flott. Det inneholder mye godt stoff. Virkelig. Men det kommer ikke til anvendelse hvis ingen gjør noe for det.

Tillitsvalgte og klubber stilles overfor mange typer oppgaver. Noen ganger er det stort alvor, med for eksempel omstilling og nedbemanning. For mange er dette nærmest hverdagen. Det er grunn til å beundre den jobben forbundets tillitsvalgte håndterer i slike og liknende saker.

Og, i det perspektivet er det også beundringsverdig når noen har overskudd til å drive litt god gammeldags promotering. Som da klubbledelsen i Negotia Statoil delte ut boller, informasjon og varme smil til kolleger som kom på jobb en tidlig vintermorgen forleden måned. Bra jobba!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør

# Innhold – Nr. 1/12



- 4 Lønns- og tariffoppjøret står for døren
- 5 Kompetanseløft for tillitsvalgte
- 6 Boller og blide fjes i Negotia Statoil
- 10 Penger, produksjon og frontfag
- 14 Avtalerevisjon neste
- 16 Kritisk til voksende lederlønninger
- 17 Nei til vikarbyrådirektivet
- 18 Humankapitalen er vår viktigste formue
- 20 Stort arbeidspress og liten innflytelse i IKT-bransjen
- 22 Han fikk Negotias hederspris – Lærer noe hver dag
- 26 Per Fugelli – Bort fra nullvisjonen
- 28 Fireårsregelen – krav på fast ansettelse?
- 29 Likestilling for framtiden
- 30 GE Healthcare halverer forskerstaben
- 31 Ble oppsagt – kjøpte bedriften
- 32 500 sies opp i Coca-Cola
- 33 Gammel hedersbevisning lever
- 34 Spør oss – Negotia svarer
- 35 Verv nye medlemmer

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](mailto:terje.bergersen@negotia.no)

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/red.

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 19 939

ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
20. mai



## Brev fra forbundslederen

# Lønns- og tariffoppgjøret står for døren

YS vedtok inntektspolitikken sin 1. mars. Denne er retningsgivende for samtlige YS forbund. Negotia har i tillegg hatt interne debatter om aktuelle forhold som vi i privat sektor er opptatt av å forbedre i tariffavtalene våre. I 2012 er det hovedoppgjør. Det vil si at alle tariffavtaler skal reforhandles i tillegg til at det selvfølgelig skal forhandles lønn.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) ble opprettet for at partene i arbeidslivet og myndighetene skulle ha en felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi før lønnsoppgjørene. Årets rapport sier blant annet at den gjennomsnittlige lønnsveksten for vanlige lønnstakere fra 2010 til 2011 var på 4,3 prosent. For direktører og ledere var tallene stort sett mye høyere - i finansnæringen på hele 16,4 prosent lønnsvekst. Slikt setter den såkalte fellesforståelsen på prøve, når vi nå går inn i et år der et av stikkordene er moderasjon.

Krisen i internasjonal økonomi påvirker oss selv om vi på grunn av oljepengene og handlingsregelen har klart oss bra. Mange bedrifter går godt, men mye tradisjonsrik industri sliter. I følge Norsk Industri har Norge tapt 20 prosent konkurransekraft i løpet av de ti siste årene. Treforedling og aluminiumsindustri er spesielt berørt av svake eksportmarkeder. Men generelt sett har Norge hatt god produksjonsutvikling de seinere årene, og YS mener av den grunn at det er rom for reallønnsøkning for alle i 2012.

Lønnsoppgjøret skal videre tilpasses den økonomiske situasjonen i den enkelte bedrift. Det skapes verdier i bedriftene og verdiskapningen skal komme arbeidstakerne til gode. En kjent og akseptert lønnspolitikk i bedriftene legger et godt grunnlag for en riktig lokal og individuell lønnsfastsettelse. Så lykke til med de lokale lønnsforhandlingene.

Sentralt arbeides det nå med forslag til endringer og forbedringer av de ulike tariffavtalene. Områdene som det er aktuelt å ta for seg er arbeidstid, innsynsrett, tillitsvalgtrollen, lokale forhandlinger, likestilling, kompetanseutvikling, velferdsordninger, livsfase og pensjon. Det er opprettet forhandlingsutvalg for de ulike tariffavtalene der tillitsvalgte også deltar. Disse forhandlingene vil finne sted tidlig høst.

Når det er hovedoppgjør med avtaleforhandlinger, er det også anledning til å bruke streikevåpenet. Vi kan altså gå til konflikt dersom arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjonene slår seg helt vrang. Jeg håper imidlertid at partene sammen finner løsninger både på lønn og på avtaleutvikling uten å måtte gå til kamp. Vi heter ikke Negotia for ingenting!

Inger Lise Rasmussen  
forbundsleder



# Kompetanseløft for tillitsvalgte

- Dette studiet går mer i dybden, det gir en annen forståelse og ballast enn de andre kursene som tilbys. Vi tillitsvalgte trenger dette tilbudet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Anne Kathrine Nordvang er en av de 12 Negotia-tillitsvalgte som gjennomførte HRM-studiet forrige semester. Etter bestått eksamen kan hun og alle de andre nå smykke seg med 15 nyervervete studiepoeng.

## Utdanner ledere

Dette er det første tilbudet forbundet har levert som gir formell studiekompetanse. Nordvang, som er heltids tillitsvalgt og nestleder i klubben ved EDB Ergo-Group, mener det er midt i blinken for tillitsvalgte:

- De tillitsvalgte skal være gode forhandlere og konfliktløserer. Jeg har vært i gjennom mange av de andre kursene som tilbys, og man får god innføring i temaene der. Men et tilbud som dette gir en helt annen og dypere innsikt. Dette er en riktig oppfølging av

## Arbeidsrett til høsten

Høsten 2012 kjører Negotia et nytt studium som gir 15 studiepoeng. Denne gangen i grunnleggende arbeidsrett. Søknadsfristen er 30. april. Se [www.negotia.no](http://www.negotia.no)

det Negotia reklamerer med – nemlig at man gjennom tillitsvalgtopplæringen utdanner ledere.

Opplegget for studiet er utviklet i samarbeid med Høgskolen i Buskerud. HRM - Human Resource Management – handler om ledelse av menneskelige ressurser. Studiet kvalifiserer til å delta i og lede personal- og HR-relatert arbeid. HRM blir brukt som et synonymt begrep til personalledelse. Emnet gir grunnleggende kunnskaper om ledelse av menneskelige ressurser og personalarbeid.

## Kunnskap gir trygghet

- Formell kompetanse av denne typen gir økt bevissthet om egen kunnskap og trygghet i tillitsvalgtrollen. Og jeg tror det bidrar til en balanse i forholdet til ledelsen som vil være positiv i dialogen, sier Nordvang.

Hun er godt fornøyd med opplegget og undervisningen også:

- Vi hadde to intensive samlinger på høgskolen, begge over fire dager. Det fungerte fint. Alle er der av samme grunn, man diskuterer, stiller spørsmål og lærer sammen.

Anne Kathrine Nordvang er fra før av revisorutdannet og har tatt første avdeling Juss. Men det er fra snart 20 år tilbake. Hun skjønner at mange kvier seg for å gå løs på formelle studier i godt



**Moro.** - For meg var det mye lettere å studere nå. Denne gangen forsto jeg alt jeg leste, det ga mening. Det var rett og slett moro, sier Anne Kathrine Nordvang.

voksen alder, for det gjorde hun selv. Men det er ikke noe å frykte, mener hun.

- For meg var det mye lettere å studere nå. Denne gangen forsto jeg alt jeg leste, det ga mening. Det var rett og slett moro, sier hun, og legger til:

- Jeg har allerede søkt om plass på «grunnleggende arbeidsrett», det neste tilbudet fra forbundet i denne kategorien som settes opp til høsten. Håper jeg får plass der også. ■

*Profilerte klubben med:*

# Ferske boller og blide fjes

500 ferske boller og infokort fikk bein å gå på hos Statoil en tidlig morgen midtveis i januar. – En fin og hyggelig profilering av klubben, sier hovedtillitsvalgt Frode Kvanvik.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tre av styremedlemmene i Negotia Statoil Stavanger rigget seg til klokka sju i resepsjonen i «Vassbotten-bygget», hvor rundt 1300 administrativt ansatte i Statoil har sitt daglige arbeid. Bollene kom rett fra bakeren og infokortene var spesiallaget for anledningen.

## Profilering

En jevn strøm av ansatte på vei til jobb sørget for at «varene» forsvant i løpet av en times tid. Og det var blide fjes å møte også. Noen få ville riktignok ikke putte

for mange karbohydrater i kroppen så tidlig på morgenen, men stort sett tok alle interessert og smilende imot både bolle og info.

- Dette handler om profilering av klubben. Negotia er forbundet for ansatte i administrative funksjoner her i Statoil, og det vil vi at alle skal være klar over, sier hovedtillitsvalgt Frode Kvanvik.

Kvanvik har tillitsvervet på heltid, og har dermed medlems-service som full jobb. Med seg i styret har han seks øvrige tillitsvalgte – to til i Stavanger og to på hvert av arbeidsstedene Bergen og Harstad. De møtes via



videokonferanse en gang i måneden for å diskutere aktuelle saker.

## Innflytelse

Klubben samarbeider med SAFE. Sammen utgjør de alliansen YS i

*Som organiserte med tariffavtale har vi ansatte mulighet til å påvirke og er til stede på arenaer i bedriften der beslutninger tas*

Statoil. SAFE organiserer på sokkelen og på produksjonsanleggene, og retter seg i hovedsak mot oljearbeidere og de tekniske ansatte som ikke sorterer under



**Direkte markedsføring.** Negotia i Statoil Stavanger overrasket kollegene med boller og info på morgenkvisten. Fra venstre: Atle Lone, Frode Kvanvik og Reidun Lie Stensland.

ingeniørorganisasjonene. Negotia er både tariff- og kompetansemessig spesialisert mot de administrativt ansatte på land.

- Vi jobber med å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår over hele spekteret. Som organiserte med tariffavtale har vi ansatte mulighet til å påvirke og er til stede på arenaer i bedriften der beslutninger tas. Enkeltvis kommer man ikke til forhandlingsbordet, men sammen gjør vi det.

Frode Kvanvik kan fortelle at Negotia-klubben er representert i bedriftsutvalget (BU), arbeidsmiljøutvalget (AMU), aktuelle avdelingsutvalg og ellers i de fleste partssammensatte utvalg eller grupper som nedsettes.

Mye av arbeidet er knyttet til det som tas opp disse utvalgene.

Vi har jobbet mye sammen med de andre fagforeningene for å få bedriften til å være tidlig ute med viktig informasjon, slik at vi har mulighet for å komme med innspill som kan påvirke. Det har hjulpet at vi har presset på. Ledelsen er generelt nøye med dette nå. Vi blir informert og trekkes med i høringsarbeid og så videre, sier han.

### **Konstant OU**

Blant sakene på agendaen mellom partene i Statoil, er organisasjonsutvikling (OU) en gjenganger.

- Vi hadde en stor omstilling for noen år siden i forbindelse med sammenslåingen med Hydro. Da ble alle ansatte fra 58 år og oppover ble tilbudt attraktive sluttpakker. I fjor pågikk en prosess kalt Statoil 2011. Det vi

## **Oljeoverenskomsten**

Bransjerettet tariffavtale mellom Negotia og NHO, etablert særskilt for medlemmer i Statoil. Tilpasset ansatte i administrative funksjoner.

kaller OU er noe som foregår hele tiden for å strømlinjeforme organisasjonen. Det må vi akseptere, men det betyr ikke at det er greit at bedriften herser rundt med ansatte. Det er her klubben kommer inn. Medlemmene blir berørt av de pågående prosessene i større eller mindre grad. Noen ganger tar vi opp generelle forhold som gjelder større miljøer,

andre ganger er det enkeltmedlemmer som trenger oppfølging og hjelp. Du kan si det alltid er slike saker av varierende kategorier å håndtere. Bedriften har styringsrett, det er klart. Men vi opplever god involvering og innflytelse, sier Kvanvik.

*Min holdning er at seniorpolitikken skal være en livsfasepolitikk. Det skal ikke bare være fokus på hva som skjer når du går av*

Innleieproblematikk er en annen kjent utfordring på Statoil. Ansatte leies inn fra konsulentbyråer spesialisert på dette. Mange bikker grensen på fire år, noe som utløser rett til fast ansettelse.

- Flere av de innleide er også medlemmer hos oss. Etter fire år blir det gjerne forhandlinger om fast ansettelse for disse, de fleste er interessert i det, sier Kvanvik.

Klubben er egentlig i dialog med ledelsen om alle forhold

som har betydning for medlemmenes arbeidssituasjon, understreker klubblederen, og framhever IA-arbeid (inkluderende arbeidsliv) som et aktuelt eksempel.

#### Hele livsløpet

- Statoil er en IA-bedrift. Arbeid med oppfølging av sykemeldte og ikke minst forskjellige sider ved seniorpolitikk har høy prioritet. Min holdning er at seniorpolitikken skal være en livsfasepolitikk. Det skal ikke bare være fokus på hva som skjer når du går av. Det skal dreie seg om tilrettelegging av arbeidet tilpasset livsfasen man er i, jeg er opptatt av det. Da mener jeg oppfølging gjennom hele livsløpet på arbeidsplassen, slik at man opplever mer verdi ved å gå på jobb.

#### Stort potensiale

Negotia i Statoil utgjør en klubb med cirka 200 medlemmer per i dag, i hovedsak lokalisert i Stavanger, Bergen og Harstad. Kvanvik forteller at rekrutteringspotensialet er stort:

- Bare i dette bygget er det 1300 ansatte. Potensialet er stort både de stedene vi allerede har medlemmer, og ikke minst

## Viktig synlighet

Forbundsleder Inger Lise Rasmussen, som også var med på bollestuntet på Statoil, mener det er viktig at Negotias klubber driver med slikt synlighetsarbeid.

- Det var moro å være med på dette. Jeg tror det betyr mye for å markere klubben i sitt miljø. Flere bør følge opp med tilsvarende framstøt. Det er bare å ta kontakt med markedsavdelingen vår i administrasjonen sentralt, så hjelper vi til med tilretteleggingen, sier forbundslederen.

på andre lokasjoner som for eksempel Kårstø, Mongstad og Hammerfest. Vi er særlig opptatt av å rekruttere blant de unge ansatte.

- Vi skal følge opp med mer profilering i de forskjellige byggene her i Stavanger og i Bergen og Harstad. Og så blir det nok litt feltarbeid for å rekruttere der vi ikke har fått ordentlig fotfeste ennå, sier Frode Kvanvik. ■



**God avsetning på varene.** Hovedtillitsvalgt Frode Kvanvik i forgrunnen med ryggen til. Helt til høyre forbundsleder Inger Lise Rasmussen i ivrig promoteringsmodus.





## Bestill nå på [ysmedlemskort.no](http://ysmedlemskort.no) **3 % sparerente fra første krone!**

YS Medlemskort med MasterCard kan du bruke både som lønnsom sparekonto og kredittkort, alt etter behov. Uansett om du sparer eller bruker kreditten, er vilkårene blant markedets aller beste.

- 3 % sparerente fra første krone
- Renter godskrives månedlig
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Mulighet for tilleggskonto for sparing
- Lav kredittkorentre: 12,25 %
- Kortet kan brukes både i Norge og utlandet
- Egen brukervennlig nettbank

### Gode medlemsfordeler og rabatter:

15 % rabatt hos EuroFlorist.no og oslosportslager.no, pluss spesialpriser på reiser hos solia.no

**Bestill nå og les mer på [ysmedlemskort.no](http://ysmedlemskort.no)** Kundeservice 815 22 040

Nom. rente: 12,25 %. Eff. rente 17,5 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.351.  
 YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA

*Lønnsoppgjøret er i gang*

# Penger, produksjon og frontfag

- Penger har ikke noen verdi i seg selv. Det er det vi produserer som teller, og som sikrer velferden i landet. Og det er den konkurranseutsatte industrien som bestemmer hvor mye lønnsøkning landet tåler.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Vi må produsere varer som vi får omsatt. Næringslivet må ha den rette miksen av virksomheter og bransjer. Produkter har et livsløp. De dør etter en tid. Innovasjon og fornyelse er helt nødvendig.

Sjeføkonom Helle Stensbak i YS er opptatt av sammenhengene mellom penger og produksjon og hvordan dette påvirker landets økonomiske helsetilstand, som igjen er avgjørende for dine og mine levekår. Og så slår hun gjerne et slag for det hun mener er frontfagsmodellens presise evne til å holde lønnsutviklingen i landet på en passelig nivå.

På konferansen «Tariff 12» en drøy måned tilbake, holdt Stensbak en times engasjerende voksenopplæring i disse emnene for et førtitalls Negotia-tillitsvalgte.

## Riktig næringsmik

- Produksjonen betyr alt, sier YS-økonomen og utdyp:

Pengene har ikke noe verdi i seg selv. De gjør det bare lettere å bytte varer og tjenester, og når vi skal skaffe oss realøkonomiske goder. Det er det vi produserer som representerer selve inntekten, ikke hvor mange penger Norges bank har trykket opp. Produksjonen sikrer sysselsetting, vekst og velferd.

Næringsstrukturen, det vil si miksen av aktører blant forskjellige bransjer og virksomheter, er også helt avgjørende for

*Det viktig å få fram at frontfagsmodellen ikke er til hinder for en høy reallønnsvekst*

at økonomien skal være bærekraftig:

- Verdiskapningen blir størst når produksjonen er satt sammen på en bra måte, økonomien må kunne justere seg fram

til den optimale næringsstrukturen. De «kakene» som produseres må være etterspurt og lett kunne tilbys i markedet.

Sånn at det for eksempel ikke blir som i Inger Hagerups dikt om den ensomme gamle bakeren på den bittelille øya, som til slutt dør i en haug av wienerbrød fordi det ikke er noen der til å kjøpe kakene hans...

- Ja, nettopp. Det må være tilstrekkelig etterspørsel og grunnlag for omsetning tilpasset markedet. I kombinasjon med innovasjon og god omstillingsevne, gir dette grunnlag for vedvarende sysselsetting og økonomisk vekst.

Stensbak tydeliggjør næringslivets behov for å være i stand til å tenke nytt og snu seg rundt, med følgende eksempel: Hvordan er markedet for tele-



**Perspektiver.** - Det er det vi produserer som representerer selve inntekten, ikke hvor mange penger Norges bank har trykket opp. Produksjonen sikrer sysselsetting, vekst og velferd, sier YS-økonom Helle Stensbak.

faksmaskiner og fasttelefoner nå?, spør hun. Neppe særlig bra. Det er produkter vi nesten ikke trenger lenger. Nye løsninger har overtatt. En sunn økonomi må ha altså en optimal næringsstruktur og innovative virksomheter med god omstillingsevne for å være bærekraftig over tid. Sånn er det bare!

### Privat vs offentlig

YS' sjeføkonom understreker også betydningen av at forholdet mellom privat og offentlig sektor er i en skapelig balanse. Hun peker på situasjonen i Hellas for å illustrere at ting kan komme svært så skjevt ut.

- Hellas er ute å kjøre, som alle har fått med seg. De har bygd opp en diger offentlig sektor,

med altfor lav pensjonsalder og andre velferdsgoder på et nivå som landets økonomi ikke på noen måte kunne tåle i lengden. Prisen for denne skjeve utviklingen ser man nå. Økonomien er i ferd med å kollapse, og de ledende EU-landene leter febrilsk etter de rette botemidlene for å hjelpe landet på rett kjøligjen.

Her kommer også utfordringene for eurosonen til syne, minner Stensbak om. For det er bare én valuta. Justering av pengeverdien i form av for eksempel devaluering, er et tradisjonelt mye benyttet økonomisk virkemiddel. Men i et system som eurosonen vil dette berøre alle landene som benytter Euro. Dermed blir det uegnet som tiltak for å påvirke den økonomis-

ke situasjonen til ett enkelt av deltakerlandene.

### Konkurransetsatt industri

Men, tilbake til hjemlige trakter og de nært forestående lønnsforhandlingene. Det var dette med frontfagsmodellen. Mange har nok hørt uttrykket i forbindelse med lønnsoppgjørene. Men hva betyr det egentlig?

Jo, det er rett og slett en måte å innrette de årlige lønnsoppgjørene på, som i store trekk ble oppfunnet av Odd Aukrust på sekstitallet. Han var sjef for Statistisk Sentralbyrå (SSB) en årrekke, og er for øvrig også kjent som «Bror min» i den mer berømte broren Kjells bøker. Modellen går ut på at representanter for den konkurransetsat-



**Engasjert.** Helle Stensbaks innføring i hvordan «det hele» henger sammen i økonomien, engasjerte og førte til livlige småsamtaler i pausen på tillitsvalgsamlingen Tariff 12.

te industrien (frontfaget), de som produserer varer for salg på verdensmarkedet, forhandler først i lønnsoppgjørene. Rammene som de sentrale partene blir enige om i frontfagsforhandlingene danner så normen for nivået i lønnsforhandlingene som kommer etter.

- Selve kjernen i modellen er at bedriftene i konkurranseutsatt sektor skal ta ut den lønnsøkningen de tåler, og så skal resten av økonomien følge denne lønnsutviklingen, legger Stensbak til.

Her vil det trolig være mange av Negotias tillitsvalgte som tenker: Hvordan harmonerer dette med prinsippene i vår viktigste overenskomst – funksjonæravtalen med NHO – der lønnsdannelsen skjer utelukkende gjennom lokale, bedriftsvise forhandlinger?

- Det er rom for lokale forskjeller, og prinsippet om at de ansatte skal ha sin del av verdiskapningen er viktig. I snitt bør resultatet av frontfagsforhandlingene vise hvilken reallønnsvekst norsk økonomi faktisk har. Det er viktig å få fram at frontfagsmodellen ikke er til hinder for en høy reallønnsvekst.

Stensbak viser til tall som dokumenterer at vi i Norge har hatt en årlig reallønnsøkning på i snitt 2,9 prosent de seneste ti årene. Det er betydelig over den generelle prisstigningen og en langt høyere lønnsutvikling enn i resten av Europa. De som ligger nærmest er Sverige og Storbritannia med 1,6 og 1,7 prosent vekst i reallønnen den samme

*Merker vi nedgang her hjemme, står valget mellom lav lønnsvekst eller økt ledighet*

perioden, mens man i Tyskland faktisk har hatt en reduksjon på 0,4 prosent.

#### **Faren ikke over**

Arbeidsledigheten i mange europeiske land nærmer seg nye høyder. I Spania ligger den for tiden på 23 prosent. Det vil si at rundt 5,3 millioner spaniere er ufrivillig uten arbeid. I Hellas nærmer den offisielle ledigheten seg 20 pro-

sent, og tallet er sterkt økende. Og i Frankrike er ledigheten i ferd med å bikke over 10 prosent. Sverige har en tid ligget på samme nivå, men der er nå forholdene på bedringens vei. Tall fra i fjor høst viser at svenskens arbeidsledighet har sunket til under 7 prosent. Til sammenlikning ligger vi på drøyt 3 prosent her hjemme. Dette tilsvarer rundt 90.000 personer. Mange nok, men likevel svært moderat i forhold til våre naboer i Europa.

- Vi klarte oss bra gjennom finanskrisa. Men det er viktig å være klar over at faren ikke er over. Vi kan få det tøft her i Norge også. Utviklingen i Europa er usikker og kan også påvirke oss, så vi må følge med på tegne framover. Merker vi nedgang her hjemme, står valget mellom lav lønnsvekst eller økt ledighet, kanskje i beste fall... Merker vi ikke nedgang, har vi mer å gå på.

Det mest presise tipset YS-økonom Helle Stensbak kan gi til lønnsoppgjøret som står for døra, er dette:

- Det beste nå er kanskje å skru ned forventningene, men likevel forhandle godt! ■



# Hvordan har du forsikret familien din?

Det finnes mange måter å forsikre familien på, men ikke alle er like gode. Som YS-medlem kan du få en **familieulykkesforsikring for bare 91 kroner i måneden**. Slik kan du sørge for at familien er forsikret hvis noen i din husstand rammes av en ulykke som fører til medisinsk invaliditet. **Ring Gjensidige på 03100 eller les mer på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys).**



**Tariff 12.** I slutten av januar var et 40-talls tillitsvalgte i Negotia samlet for å diskutere forhold knyttet til årets lønns- og tariffoppgjør. Her er det forhandlingssjef Frank Larsen som åpner konferansen.

# Avtalerevisjon

Det er to år siden tariffavtalene sist ble revidert. Dermed er det klart for ny runde i år, i tillegg til lønnsforhandlingene. Forberedelsene er i rute.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tariffoppgjørene går i to års sykluser. Mens det i 2011 kun var lønnsforhandlinger som sto på dagsordenen, er det i år hovedoppgjør igjen. Og det innebærer altså at revisjon av selve avtaletekstene blir en del av forhandlingene mellom partene sentralt.

## Store og små avtaler

Negotia har til sammen 16 tariffavtaler. Mange av dem er overenskomster opprettet for begrensete medlemskategorier eller bransjer. Eksempler på dette er «oljeoverenskomsten» og «taxi-overenskomsten». Forbundet har

imidlertid noen store, generelle avtaler som dominerer. Den aller største er funksjonæravtalen med arbeidsgiverforeningen NHO. Sammen med salgfunksjonæravtalen gjelder denne for rundt 8000 av Negotias medlemmer. Nummer to i størrelse er funksjonæravtalen mellom Negotia og Virke (tidl. HSH), som omfatter nær 2000 medlemmer.

Alle avtalene skal reforhandles i løpet av 2012. For tiden pågår hektiske forberedelser til oppgjørene, som starter nå i våres. Forhandlingsavdelingen i administrasjonen holder i trådene.

**Kontinuerlig forberedelse**  
Forberedelsene til avtalerevisjo-

nene foregår mer eller mindre konstant, sier Negotias forhandlingssjef Frank Larsen:

- Vi fanger gjennom hele året opp erfaringer fra de tillitsvalgte som bruker avtalene til daglig. I fjor laget vi også et debatthefte om tariffspørsmål som ble sendt til klubbene. Det kom ganske mange svar med innspill derfra. Disse tar vi med oss i prosessen med den endelige utformingen av kravene vi går inn i avtaleforhandlingene med. Det er en bred og i stor grad brukerstyrt prosess som ligger til grunn for kravene vi ender opp med.

De årlige tariffsamlingene er også et vesentlig ledd i forberedelsene:

- Vi har en tariffkonferanse for utvalgte tillitsvalgte hvert år i januar. Dette er en viktig arena hvor aktuelle forhold diskuteres av dem som kjenner utfordring-



# neste

ene i avtaleverket på kroppen hver dag.

## Arbeidstid

Fast prosedyre før forhandlingene er å si opp avtalene. Dette er et teknisk, rent formelt grep for å komme i forhandlingsposisjon. Etter at avtalen er sagt opp, gjelder den eksisterende teksten helt til partene er blitt enige om ordlyden i den nye. Ingen risikerer altså ikke å havne i noe «tariff-tomt tidsrom».

Forhandlingssjefen kan ikke røpe detaljer fra kravutforming-

en, men peker gjerne på noen hovedområder som åpenbart havner på bordet i forhandlingene som nærmer seg:

- Det ligger i kortene at arbeidstid blir tema i årets hovedoppgjør. Arbeidsgiversiden har i lengre tid flagget at det trengs mer fleksibilitet på dette området. Vi mener derimot at dagens lov- og avtaleverk gir den nødvendige fleksibiliteten. Det er også viktige forhold å avklare knyttet til såkalt særlig uavhengige stillinger, som strengt tatt ikke er omfattet av arbeidstidbestemmelsene i loven. Denne problematikken er sentral ikke minst for selgere, som er en godt representert og voksende gruppe blant Negotias medlemmer.

Man kommer naturligvis heller ikke utenom lønnsbestemmelsene knyttet til de lokale oppgjørene, og likestillingsbestemmelsene påpeker Larsen.

- Lønnsbestemmelsene er alltid tema. Det varierer hvordan arbeidsgiverne forholder seg til at forhandlingene skal være reelle og tilpasset bedriftens situasjon med utgangspunkt i de fire kriteriene (se ramme, red. anm.). På samme måte er likestilling et stadig tilbakevendende emne til diskusjon.

Helt spesielt for i år er situasjonen i kjølvannet av at Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) ble lagt ned i fjor.

- Vi har en rekke klubber i virksomheter som var tilsluttet LA. Disse blir nå spredt ut på de andre eksisterende arbeidsgiverforeningene. Mange går til NHO og Virke, og en del går til Spekter og SAMFO. Det blir interessant å følge disse medlemsgruppene

## De fire kriteriene

Del av bestemmelse i funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO (paragraf 6.2.2.) som sier at det skal føres reelle lokale forhandlinger om «...det generelle lønnsnivå og lønnsutvikling for bedriftens funksjonærer med utgangspunkt i bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne».

## Konflikt ved tariffoppgjør

I forbindelse med avtalerevisjoner mellom partene i arbeidslivet, er det alltid en fare for at man ikke kommer til enighet. Blir det brudd i forhandlingene bringes oppgjøret inn for Riksmeklingsmannen. Hvis det ikke lykkes å skape enighet der, kan arbeidstakersiden gå til lovlig streik. Arbeidsgivernes tilsvarende kampmiddel i en slik situasjon er lockout.

over til de nye avtaleområdene, sier Frank Larsen.

## Lokale lønnsforhandlinger som vanlig

De lokale bedriftsvise lønnsoppgjørene gjennomføres parallelt med det som foregår på avtalenivå mellom partene sentralt. Som sagt er de eksisterende bestemmelsene gyldige helt til de erstattes av nye. Som vanlig planlegger forbundet regionale lønnskonferanser som gir de tilfalte påfyll før de skal ut i dyst med den lokale ledelsen.

Det blir trolig moden høst før alle brikkene har falt godt på plass – forutsatt at det ikke går til konflikt på noen av områdene.

- Nå gjennomføres frontfagsforhandlingene for den konkurranseutsatte industrien først, og så berammes forhandlingsstidspunkter for våre tariffområder etter det. Først ut blant de store for oss, er Virke. For funksjonæravtalen med NHO er det avtalt forhandlingsstart 20. september. Vi kan være i mål med det aller meste i løpet av september. Men, vi må alltid være forberedt på muligheten til å havne i konflikt, understreker forhandlingssjef Frank Larsen. ■

# Kritisk til lederlønninger

Veksten i lederlønningene har for noen grupper vært betydelig høyere enn for lønnstakerne i de samme næringene, viser TBUs ferske rapport. - YS godtar ikke denne utviklingen i lederlønningene, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

Det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjørene (TBU) la fram sin foreløpige rapport forrige måned. Den viser at årslønnsveksten for lønnstakere sett under ett var på 4,3 prosent fra 2010 til 2011. Spredningen lå mellom 3,6 og 4,9 prosent for ulike grupper. Til sammenlikning var lønnsveksten i 2010 på 3,7 prosent for alle lønnstakere.

Veksten i lederlønningene i de fleste næringer har prosentvis vært betydelig høyere enn for lønnstakerne i de samme næringene. For administrerende direktører og andre med lederfunksjoner i finanstjenester var



**Gjensidighet.** YS-leder Tore Eugen Kvalheim på YS-konferansen i fjor høst: - Hvis arbeidstakersiden skal vise moderasjon i lønnsoppgjørene er det en forutsetning at arbeidsgiverne også gjør det. Foto: Erik Norrud.

lønnsveksten 16,4 prosent i 2011. I industrien var lønnsveksten for denne ledergruppen 8,7 prosent, mens den var 0,3 prosent i varehandel.

- Disse lederne må kjenne sin besøkelsestid og ikke bevilge seg selv mer i lønn enn andre arbeidstakere. YS godtar ikke denne utviklingen, sier leder Tore Eugen Kvalheim.

- Det har skjedd en verdiskaping i samfunnet. Den må komme alle arbeidstakere til gode. Hvis den norske modellen skal fungere, er det viktig at ikke

noen blir hengende etter i lønnsutviklingen, understreker YS-lederen.

Han mener det er gledelig at reallønnen etter skatt har økt med 3 prosent i gjennomsnitt.

- Det viser at norsk arbeidsliv er omstillingsdyktig og lønnsomt, samtidig som vi har en relativt høy trygghet rundt de ansattes rettigheter, sier Kvalheim.

TBU anslår konsumprisindeksen til å bli 1,25 prosent i år. Anslaget er gjort på meget usikkert grunnlag.

## Regionale lønnskonferanser

Negotia arrangerer som vanlig regionale lønnskonferanser i april-mai. Det vil bli rundt 20 konferanser godt spredt over hele landet. Full oversikt med tid og sted for arrangementene publiseres på nettsiden når det er klart.

Konferansene er en viktig del av forberedelsene til de lokale lønnsforhandlingene, og samler vanligvis cirka 200 tillitsvalgte totalt. Dette er en god sjanse til å få ferskt påfyll og oppdateringer før man skal sette seg rundt forhandlingsbordet med bedriftens ledelse. Deltakelse anbefales på

det varmeste.

Årets versjon av håndboka i lokale lønnsforhandlinger er også under utarbeidelse. Håndboka omtaler den økonomiske situasjonen for året, og hva som er Negotia og YS' ambisjoner i lønnsoppgjøret. Den gir også instruksjoner og nyttige tips om både forberedelse, gjennomføring og avslutning av forhandlingene. De mest aktuelle avtaleområdene omtales også.

Håndboka i lokale lønnsforhandlinger sendes i trykt versjon til de tillitsvalgte og gjøres til-



Fra lønnskonferansen i regi av avdelingen Negotia Trøndelag 2011. Elisabeth Ellevsen (t. v.) og Bente Hovde Straum. Foto: Jannecke Strøm.

gjengelig i elektronisk versjon på websiden.



# Nei til vikarbyrådirektivet

YS-forbundene har etter en langvarig debatt bestemt seg for å si nei til at EUs vikarbyrådirektiv innarbeides i norsk rett.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Dermed falt YS til slutt ned på samme konklusjon som de andre arbeidstakersammenslutningene LO og Unio

Vikarbyrådirektivet innebærer et likebehandlingsprinsipp mellom fast ansatte arbeidstakere og arbeidstakere som leies inn fra bemanningsbyråer. Det slår fast at innleide skal ha minst like gode lønns- og arbeidsforhold som de ville hatt om de var fast ansatt i bedriften. Hensikten skal være både å sikre alle arbeidstakere anstendige vilkår og hindre useriøse bemanningsbyråer i å utnytte arbeidskraft.

Kritikerne frykter derimot at direktivet vil føre til økt bruk av vikarer og midlertidig ansatte, i tillegg til å svekke retten til faste stillinger. Man er redd for at bestemmelsen vil føre til et press

## Regjeringen splittet

I Arbeiderpartiet er det stort flertall for innføring av vikarbyrådirektivet i Norge. De to andre regjeringspartiene SV og Senterpartiet mener derimot at Norge bør bruke retten til å reservere seg mot direktivet. AP må nå søke støtte fra høyre for å få saken gjennom i Stortinget. Med den situasjonen som er nå er det usikkerhet knyttet til den videre politiske framdriften i saken.



**Har konkludert.** - Vi har etter mange runder falt ned på at vikarbyrådirektivet ikke bør innføres i norsk rett. Vi mener at vikarers rettigheter kan sikres på annen måte, sier Inger Lise Rasmussen.

om endringer i arbeidsmiljøloven.

### Fra ja til nei

YS og Negotia var i utgangspunktet positiv til en implementering av direktivet, med klar forutsetning om at det ikke må svekke arbeidsmiljøloven eller opparbeidete faglige rettigheter. Gjennom en lang prosess har man imidlertid landet på å gå imot.

- I denne saken har vi vært igjennom flere runder i YS. Vi var først positive. Vi kjenner ikke til dokumentasjon som viser at det man frykter har slått til i EU-landene hvor direktivet har virket siden 2008. Og vi har lyttet til regjeringens garantier om at arbeidsmiljøloven og arbeidstakeres rettigheter ikke skal svekkes som følge av dette. Likevel har vi altså falt ned på at direktivet ikke bør innføres. Vi mener at vikarers rettigheter kan sikres på annen måte, sier Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen, som også er andre nestleder i YS.

Rasmussen viser til vedtak

nylig gjort i YS' sentralstyre, hvor det understrekes at et likebehandlingsprinsipp i norsk arbeidsrett som sidestiller vikarer fra vikarbyråer med fast ansatte, kan og bør innføres uavhengig av en implementering av vikarbyrådirektivet. Det hevdes dessuten at arbeidsgiversiden i denne debatten har skapt stor usikkerhet og nå unytter dette for å tvinge igjennom endringer i lovgivningen.

### Anbefaler reservasjon

YS anbefaler regjeringen å bruke reservasjonsretten mot vikarbyrådirektivet. Skulle regjeringen velge å ikke følge YS' råd, vil YS aktivt samarbeide med regjeringen i alle forsøk på å sikre at norsk implementering av vikarbyrådirektivet ikke fører til angrep på arbeidsmiljøloven.

**Negotia Ung har hele tiden vært negativ til direktivet og jobbet aktivt for at Negotia og YS skal si nei til at det implementeres i norsk rett. ■**

# Humankapitalen er vår viktigste formue



**En sunn modell for Norge.** - Det norske trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet kan gjøres mer forretningsmessig orientert, slik at vi kan videreutvikle en sunn modell for Norge i fremtiden, mener Monica A. Paulsen.

Negotias andre nestleder Monica A. Paulsen har det siste halvannet året deltatt i tillitsvalgtgruppen i statsråd Giskes prosjekt «Norge 2020». - Et meget interessant arbeid som det blir spennende å se oppfølgingen av, sier hun.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tiltaket har vært en del av regjeringens prosjekt «Samarbeid for arbeid». Tillitsvalgtgruppen har hatt som oppgave å peke på utfordringer og muligheter for norsk næringsliv de neste 10 årene. Arbeidet ble avrundet i februar, etter cirka halvannet år.

## Ta større ansvar

- Vi har konsentrert oss om noen hovedtemaer. Som representant for YS og Negotia har jeg vært

opptatt av særlig å sette søkelys på trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, etter- og videreutdanning og ikke minst arbeidet med likestilling og mangfold, sier Monica A. Paulsen.

Forbundets andre nestleder mener fagbevegelsen kan ta større ansvar for verdiskapningen, og at den norske modellen med trepartssamarbeidet har utviklingspotensial:

- Jeg mener vi bør gjøre den norske modellen mer forret-

ningsmessig orientert, slik at vi kan videreutvikle en sunn modell for Norge i fremtiden. Den åpne invitasjonen politikere har til næringslivet i dag er bra. Samtidig er det viktig at myndighetene lager arenaer hvor de

*Det er viktig å gjøre trepartssamarbeidet gjeldende på bransjenivå lokalt*

ulike næringene selv kan være med i prosessen med å legge føringer for egen fremtid.

## Næringsklynger

Paulsen peker på trepartssamar-

beid på bransjenivå lokalt som er en helt ny og utvidet modell for bedriftsdemokratiet:

- Det er viktig å gjøre dette samarbeidet gjeldende også på lokalt nivå, ved blant annet tilrettelegging for næringsklynger som sikrer verdiskaping for lokale virksomheter. Eksempelvis har Kongsberg lagt til rette for system-engineering gjennom et godt samarbeid mellom kommunen, næringslivet og utdanningsinstitusjoner. Det har blant annet resultert i globaliserte virksomheter i området. Klyngen Subsea Valley's jobber for å utvikle sine medlemsbedrifter, og medlemmene skal som resultat av deltakelse i nettverket og bidrag i fellesaktiviteter, bedre sin konkurransevne nasjonalt og internasjonalt.

### Innovasjon og humankapital

Humankapitalen er vår viktigste formue, mener Paulsen. Hun framhever etter- og videreutdanning som avgjørende i Norges

utvikling som kunnskapsnasjon, og understreker dessuten at realkompetansen må verdsettes høyere.

- Som følge av teknologisk utvikling ser vi at det er behov for mer innovasjon. Samtidig fører det til omstillinger og økt behov for utdanning og kompetanse. I denne sammenhengen er det urovekkende å registrere at realkompetanse blir neglisjert. Det må jobbes med å få virksomheter til å spesifisere og bedre beskrive stillinger og kravene til disse.

- Høy kvinnelig sysselsetting er en av faktorene som gjør at Norge har en god økonomi. Barne- og likestillingsminister Audun Lysbakken sa i et intervju at likestilling er mye viktigere for Norges framtidige velferd enn hvor mange nye olje- og gassfelt vi finner. Jeg mener humankapitalen uten tvil er vår viktigste formue, og kvinners talenter er en viktig del av den, presiserer Monica A. Paulsen. ■

## «Norge 2020»

Prosjekt i regi av Nærings- og handelsdepartementet og statsråd Trond Giske. Startet våren 2010, avsluttet i februar 2012. Har bestått av to grupper – én med yngre ledere fra næringslivet og én med tillitsvalgte. Negotias andre nestleder Monica A. Paulsen har sittet i den sistnevnte, som representant fra YS. Sentralt mål med prosjektet har vært å reise en verdiskapningsdebatt omkring Norges framtidige næringsliv. Dessuten hvordan den norske modellen med trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet kan bidra til at norsk næringsliv er omstillingsdyktig.

**Departementet har laget en omfattende publisering som dokumenterer arbeidet i prosjektet.**



**GJENSIDIGE**

# Boliglån fra 3,60 %

Benytt dine medlemsfordeler i Gjensidige Bank – gå til [gjensidige.no/ysbank](http://gjensidige.no/ysbank) eller ring 03100.

Priseksempel Boliglån: Lånebeløp kr 2.000.000, innenfor 75 % av verdigrunnlag og 25 års løpetid. Nominell rente 3,60 % p.a. Annuitetslån med effektiv rente 3,69 % p.a., inkl. terminomkostninger kr 30. Samlet kredittbeløp- og kostnader kr 3.044.863

*IKT-bransjen:*

# Stort arbeidspress liten innflytelse

I følge Negotias IKT-undersøkelse opplever ansatte i bransjen økende arbeidspress og har liten innflytelse på fastsettingen av egne arbeidsmål. Og – de understreker behovet for lov- og avtalefestet regulering av arbeidstiden.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tidligere i vinter presenterte forbundsledelsen IKT-rapporten for fornyings-, administrasjons- og kirkeminister Rigmor Aasrud. – Vi mener det viktig at statsråden med ansvar for IKT er kjent med hvordan næringen utvikler seg, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

Det er forskningsstiftelsen De Facto som har gjennomført undersøkelsen på oppdrag fra Negotia. Den har fått tittelen «Fleksibilitet for hvem?», og er basert på svar fra 1300 av

Negotias medlemmer i IKT-bransjen. Sluttrapporten ble ferdigstilt seinhøstes i fjor og lansert i forbindelse med forbundets landsmøte i november.

## Slår hull på myter

- Funnene slår hull på mange myter. Som sentral premisslevedør for IKT-næringen i Norge er det viktig at statsråden er kjent med dette, sier forbundsleder Rasmussen.

Med myter sikter hun blant annet til forestillingen om at ansatte i IKT-næringen identifiserer seg så sterkt med jobben at arbeid og fritid flyter over i hver-

andre. Undersøkelsen viser rett nok at det jobbes svært mye i denne bransjen, men det er ikke fordi de ansatte synes at arbeidet er bare moro.

- Det kommer tydelig fram at mange jobber utover ordinær arbeidstid med stor grad av fleksibilitet. Det er imidlertid ikke fordi jobben er å så morsom og nærmest er en hobby, men fordi arbeidstakerne føler presset om å levere. Dette er det viktig at «IKT-ministeren» er klar over. Selvsagt er det bra at vi moderniserer samfunnet og tar ny teknologi i bruk, men det har også noen sideeffekter som vi ikke kan overse, påpeker Rasmussen.

## Fleksibiliteten er god nok

Det har den senere tiden, blant annet fra arbeidsgiverforeningen Virke, vært fokusert på at det må mer fleksibilitet inn i arbeidslivet. Negotia mener på sin side at eksisterende lov- og avtaleverk gir tilstrekkelig rom for fleksibilitet.

- Våre medlemmer er fleksible og stiller opp for bedriften når det er nødvendig. Men, vi må ha orden og forutsigbarhet på denne fleksibiliteten. Dette kan ikke bare skje på premissene til arbeidsgiver. I IKT-næringen er det mange rutinemessige arbeidsoppgaver som må gjøres utenom ordinær arbeidstid. Dette vil vi bruke tid på for å få regulert bedre inn i avtalene våre. Det er faktisk ikke greit at arbeidstakerne skal jobbe til alle døgnets tider og mange ganger flere



**Første i slitt slag.** Forskerne Bitten Nordrik og Paul Bjerke i De Facto har utført undersøkelsen blant de 1300 Negotia medlemmene i IKT-bransjen. – Dette er den første store undersøkelsen som dokumenterer arbeidsforholdene i denne bransjen sett fra arbeidstakers ståsted, sier de to.



**På «audiens».** Statsråd Rigmor Aasrud tok nylig imot Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen og første nestleder Arnfinn Korsmo, da de presenterte IKT-undersøkelsen for henne.

timer utover normalarbeidsdagen – uten kompensasjon.

### Arbeidsgivers premisser

Undersøkelsen som var klar seinhøstes i fjor er den første som i så omfattende grad dokumenterer arbeidsforholdene i IKT-bransjen sett fra arbeidstakers ståsted.

- Denne debatten har til nå foregått mye på arbeidsgivers premisser. Det kan vi ikke tillate i lengden. Enda mer fleksibilitet når det gjelder arbeidstid og bruk av midlertidig arbeidskraft, er ikke en god tilpasning for å møte utfordringene. Det er meget gode grunner til at vårt lov- og avtaleverk er som det er, det er resultat av en langvarig prosess i utviklingen av vårt demokratiske, vel fungerende samfunn. Ingen av oss vil vel tilbake til gammeldagse forhold der arbeidstakerne mer eller mindre var fritt vilt, da bedriftseierne kunne skalte og valte med arbeidskraften som de ville?

- Vi i fagbevegelsen skal ikke

ha sementerende holdninger eller hindre hensiktsmessig utvikling. Vi skal være med å prege fremtiden til beste for alle. IKT-næringen er spennende og gir mange interessante utfor-

dringer, men sunne kjøreregler mellom partene er like viktig der som i andre bransjer. Det kan vi faktisk nå dokumentere, understreker Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen. ■

## Hovedfunn i IKT-rapporten

### Dette er blant de viktigste funnene i undersøkelsen blant de 1300 IKT-ansatte Negotia-medlemmene:

- Det jobbes svært mye i bransjen – ikke fordi de ansatte ser på «jobben som hobbyen», men rett og slett fordi det kreves.
- 28 prosent av de spurte rapporterer at de jobber mer enn 12 timer overtid i uka. 21 prosent jobber én eller flere helger i måneden. 41 prosent utfører månedlig arbeid på nattestid.
- Målfastsettingen oppleves som ledelsesstyrt, og de ansatte har i praksis liten innflytelse på målene.
- Arbeidspresstet og kravene til stillingene øker i takt målfastsettingen.
- Det er generell skepsis til ratingsystemene bedriftene knytter til den enkeltes måloppnåelse.
- Dagens lov- og avtaleverk oppfattes som tilstrekkelig fleksibelt når det gjelder arbeidstid.
- Både ansatte og tillitsvalgte understreker behovet for lov- og avtalefestet regulering av arbeidstiden.

NB! Hele IKT-rapporten kan leses og lastes ned på [www.negotia.no](http://www.negotia.no)

A middle-aged man with short, light brown hair and blue eyes is looking towards the camera with a slight smile. He is wearing a dark navy blue jacket over a grey sweater and a light blue and white striped shirt. He is leaning on a silver metal railing. The background is a bright, snowy or icy outdoor setting.

- Læ

**Deler æren.** Det var totalt overraskende og utrolig moro å få hedersprisen. Men, jeg må understreke at det vi får til i klubben og avdelingen er resultat av godt samarbeid, sier Ottar Råd.

## Han fikk Negotias hederspris

# rer noe hver dag

- En beinhard forhandler? Jeg? Tja, hvis det er ensbetydende med grundige forberedelser, det å finne den rette argumentasjonen, sette tingene i perspektiv, stå fast ved det du har tro på, så... Ja, kanskje.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er Ottar Råd som reflekterer over en av karakteristikkene som ble ham til del da han på landsmøtet i fjor høst ble tildelt forbundets hederspris.

Her er noe av det forbundsleder Inger Lise Rasmussen sa da Råd ble hedret med den høyeste utmerkelsen Negotia kan gi sine tillitsvalgte:

«Ottar er en usedvanlig dyktig tillitsvalgt som har vært med i mange år. Han er ikke så opptatt av å profilere seg selv sentralt i organisasjonen, men har jobbet meget seriøst og målbevisst på klubb- og avdelingsnivå i lang tid. Han har vært helt sentral i etableringen av avdelingen

*Den dagen jeg synes jeg ikke lærer noe som tillitsvalgt, så må jeg finne på noe annet*

Negotia Tine, han er en beinhard forhandler og en hedersmann som virkelig fortjener å bli tildelt forbundets høyeste utmerkelse.»

### Ut av det blå

- Det kom fullstendig ut av det blå, totalt overraskende. Jeg ble helt satt ut. Det var første gangen jeg var på landsmøtet i fjor,

ikke sant... Og så fikk jeg denne gjeve prisen. Jeg skjønte det nesten ikke, og skjønner det fortsatt ikke helt. Det vi får til i klubben og avdelingen, er jo resultat av godt og tett samarbeid.

- Men moro var det vel?

- Ja, er'u gæern! Det var utrolig moro og hyggelig. Jeg må jo bare få takke alle som har hatt noe med dette å gjøre, juryen og de som foreslo meg. Og alle som har gitt meg et anerkjennende klapp på skulderen i etterkant. Det er stas, det må jeg virkelig si.

Man trenger ikke å kjenne Ottar Råd inngående for å forstå at det ikke er falsk beskjedenhet han uttrykker. Snarere kledelig. Vi tror det er sånn at han faktisk er av den litt beskjedne typen. I den forstand at han ikke bruser med fjærene i tide og utide som en annen påfugl. Han omtales som det høver seg en hedersmann; tydelig og handlekraftig, en leder med visjoner og som jobber hardt for å nå dem.

### Nysgjerrig

I tillegg er allsidighet et karaktertrekk som trygt kan framheves når det gjelder Ottar Råd. Nå er ikke utdanning og formalkompetanse det som alltid sier mest om en persons kapasitet. Men, bare for å ha nevnt det; denne karen har faktisk fagbrev som elektriker, er utdannet agrotekniker og har tatt grunnfag i pedagogikk. Det er et bra spenn i de cv-punktene...

## Ottar Råd

- 56 år. Oppvokst i Larvik. Nå bosatt på Lillehammer. Har to sønner på 15 og 17 år.
- Utdannet elektriker, agrotekniker og har grunnfag i pedagogikk. I tillegg en halvårsenhet i personalutvikling og ledelse fra Høgskolen i Lillehammer.
- Jobber som nøkkelrådgiver i Tine. Er klubbleder og leder for Negotia avdeling Tine. Tillitsvalgt i 40 prosent stilling.
- Er håndballtrener på fritida. Drar til skogs og til fjells på treningsturer sommer og vinter når han kan. Aktiv på toppturer, særlig i Jotunheimen og Rondane.
- Ble tildelt Negotias høyeste utmerkelse Hedersprisen i fjor.

- Jeg er nysgjerrig av natur. Nysgjerrig på å lære nye ting. Jeg pleier å si at den dagen jeg ikke synes jeg lærer noe mer, eller ikke lenger synes det er moro å være tillitsvalgt, så må jeg finne på noe annet.

- Og den dagen har ikke kommet ennå?

- Nei det har den ikke. Det hender jeg må klarne tankene og se hva jeg holder på med. Men så langt er opplevelsen at rollen som tillitsvalgt gir meg mye verdifullt påfyll hele tida. I kontakt med folk. Kolleger, ledelse, forhandlingsmotparter, apparatet i Negotia. Jeg er sosial og liker folk, sier Råd.

- Du var faktisk på ditt første landsmøte sist november, og du er ikke kjent for å frekventere større sentrale arrangementer i forbundet...

- Det er sant. Jeg har to sønner, på 15 og 17 år. De går foran. Der er jeg beinhard i prioriteringa. Når de er hos meg, drar jeg ikke på noe annet. Det er faktisk flere ganger det ikke har passet å dra på Negotia-møter fordi jeg har hatt gutta.

### Mer melk, bedre melk

Vi må tilbake til 2002 for å finne starten på Ottar Råds karriere som organisert arbeidstaker. Sammen med 500 kolleger i det som den gang het Produsent-tjenestens Fagforening, søkte han sterkere tariffmessig tyngde og gikk kollektivt inn i daværende NOFU (Norges Funksjonærforbund). De er blitt færre med åra, de er rundt 250 nå, men yrket er det samme. Råd er nøkkelrådgiver i Tine, hvilket vil si at arbeidsdagen handler om rådgivning overfor melkeproduserende bønder. Han har 27 gårdsbruk i Nord- og Sør-Fron i Gudbrandsdalen, som han jevnlig besøker.

- En nøkkelrådgivers arbeids-

*Negotia skal sette dagsorden. Vi skal være en premissleverandør i bedriften*

ke inneholder vanligvis flere gårdsbesøk. Detaljert loggføring og analyse av melkeproduksjonen. Sammensetting av fór og felttesting av kvaliteten, ligger til stillingen. Likeledes faglig rådgivning og fastsetting av ulike målsettinger for gårdene og familiene som driver dem, sier Råd.

Tine omsetter melk og meieri-produkter for milliarder av kro-



Ottar Råd fikk Negotias hederspris overrakt på landsmøtet i fjor høst.

ner årlig, og det er du og jeg som kjøper og konsumerer dem.

- Det gjelder å få kuene til å melke mest mulig og best mulig, ikke sant?

- Det kan du si. Det er en av våre kjerneoppgaver å se til at melkeproduksjonen på norske gårdsbruk holder den kvaliteten den skal.

### Vil sette dagsorden

Nøkkelrådgiverne er spredt over hele landet. De har fortsatt sin egen klubb, med eget styre som ledes av Råd. De har jevnlig styremøter hvor kubbdrift og strategier diskuteres, og det forhandles med bedriftens ledelse lokalt og sentralt.

Hvordan lever han med selve tillitsvalgtrollen, i den klassiske skvisen mellom medlemmenes krav på den ene siden og bedriftens på den andre. Mellom barken og veden, som det klisjéaktig heter.

- Jeg har en klar holdning. Negotia skal sette dagsorden. Vi skal være en premissleverandør i

bedriften. Være proaktive, i forkant, ta opp vesentlige forhold – og påvirke. Da er det meningsfylt å holde på med tillitsvalgtarbeid. Det gjelder å tenke to trekk fram, utfordre.

Når Råd snakker om disse tingene, for eksempel det med å være i forkant og utfordre. Da mener han overfor både ledelsen og egne medlemmer.

- Du møter motstand, fra begge sider, kan få kjeft fra egne også. Du kan bli mistenkt for å ha andre motiver enn du har, fordi folk ikke vet. Det kan være sårende, men det er vel ikke til å unngå. Vi er i en virksomhet som hele tida er i bevegelse. Klubben kan ikke være den parten som kun holder igjen og protesterer. Vi må sette dagsorden, vi må det. Det handler jo om å gjøre ting bedre, om å sikre jobben.

- Jeg tror ikke på lettvinde løsninger. Du må holde retningen og tenke og langsiktig. Være sulten på å få til ting, lande forhandlinger. Bidra til framdrift



gjennom systematisk jobbing. Hele tida, sier Råd.

### Tine på skinner

I tillegg til klubbdriften er det en ny avdelingsetablering i Negotia-systemet Råd også har markert seg i forbindelse med. Det dreier seg om avdeling Tine, som ble satt på skinner for omlag ett år siden. Den består av fire selvstendige medlemsklubber: Diplomis, Fjordland Salg, Tine Salg, og nøkkelrådgiverne.

- Mange hadde snakket en stund om det å gå sammen og lage en egen Negotia-avdeling blant medlemsklubbene i Tine. Jeg ble vel en av initiativtakerne som fikk noe til å skje i den sammenhengen, men må understreke at det var teamarbeid hele veien. Det er så mange dyktige tillitsvalgte rundt meg, det er når vi er flere som jobber sammen mot det samme målet at vi får det til.

- Og det var vel blant annet i denne forbindelsen forbundslederen beskrev deg som en beinhard forhandler?

- Hm... Hun nevnte ikke eksempler, men Ja, jo... Det er jo noen rammer som skal på plass når det etableres en avdeling i forbundet. Vi hadde noen krav. Men jeg må si, det er andre i styret som er hardere forhandlere enn meg, jeg mener det.

Teamarbeid igjen, altså!

### Høyt og lavt

Grundigheten, den målbevisste tilnærmingen, utholdenheten ved forhandlingsbordet... Dette gjennomført standhaftige; no bull, liksom. Det står fast. Men er

dette hele Ottar? Aner vi også en rastløs side der inne? Noe med mer «hopp og sprett» i seg? Er det ikke noe litt udefinerbart i ansiktsuttrykket til 56-åringen. Et lurt glimt, en flik av fandanivoldsk gutteaktighet. Eller?

- He, he. Ja, hva skal jeg si? Jo, det er mye lopper i blodet også. Jeg tror foreldrene mine noen ganger tenkte at det bare var diagnosen som mangla da jeg vokste opp i Larvik. Jeg var høyt og lavt som guttunge. Det måtte skje noe, jeg måtte drive på med noe.

- Og nå vet vi litt om hva du har holdt på med når det gjelder karriere og fagforeningsarbeid. Hva med fritida?

- Er jo gammel håndballspiller, da. Holder på fortsatt. Også som trener. Gutta mine spiller også. Det er en flott aktivitet å være felles engasjert i. Og så er det lagspill, ikke sant. Det nytter ikke med solospillere som ikke skjønner at de er avhengig av de andre på laget.

- Flere som jobber sammen mot det samme målet. Vi begynner å ta poenget...

- Nettopp!

- Men er det mer enn håndball, noe individuelt kanskje?

- Hvis du lurert på hva annet jeg har drevet med på fritida, så kan jeg nevne at jeg har hatt tinderangling som hobby i mange år. Har hengt i tau i noen dusin norske fjell og topper, for å si det sånn.

- Der er det vel ikke lagarbeidet som står i fokus?

Nei, kanskje ikke så mye. Men du må planlegge, vite hvor du skal, tenke to trekk framover! ■

## Fem om Ottar

«Ottar er først og fremst visjonær, tydelig og handlekraftig. Han forholder seg på en god måte til hvert styremedlem og spiller på styrken til den enkelte. Han er flink til å gi tilbakemeldinger, både skryt og konstruktiv kritikk.»

*Sven Martin Håland,  
kollega i klubbstyret*

«Ottar er en usedvanlig dyktig tillitsvalgt som har vært med i mange år. Han er ikke så opptatt av å profilere seg selv sentralt i organisasjonen, men har jobbet meget seriøst og målbevisst på klubb- og avdelingsnivå i lang tid. Og - han er en beinhard forhandler.»

*Inger Lise Rasmussen,  
forbundsleder i Negotia*

«Jeg ble kjent med Ottar da han startet sitt arbeid i Tine Meieriet, først i Heidal og siden med utgangspunkt i meieriet på Frya. Ottar er lett å omgås i det daglige. Han er kunnskapsrik, har stort sett godt humør og har en lett og fin tone i sin omgang med melkeprodusentene. Jeg har bare godord å si om karen.»

*Oddvar Eriksen,  
tidligere kollega og klubbleder*

«Ottar er som forhandlingsmotpart veldig løsningsorientert. Han har også en personlighet som gjør at forhandlingene alltid blir konstruktive. Som meierisjef ser jeg på ham som en person som har et stort hjerte for TINE. I tillegg skal han ha skryt for måten han har tatt lean inn i anlegget sitt på. Og så er han jo en veldig flott kollega!»

*Sikke Næsheim, direktør  
Personal, Kompetanse og  
Virksomhetsstyring, TINE SA*

«Han er en mann med visjoner, og evne til å snu på øyeblikket når det er nødvendig. Han er ærekjær og hardt arbeidende. Han har tanker og blikk på alltid å være ett skritt i forkant, og på rett sted til rett tid. Ottar er god til å se helhet og deler dette med sine medarbeidere.»

*Mona Berntsen,  
kollega i klubbstyret*

## Hedersprismottakere

Negotias hederspris ble innstiftet i 2007. Disse er til nå tildelt prisen:

2007: Turid Enoksen, Statoil, Stavanger

2008: Bente Jakobsen, Aass Bryggeri, Drammen

2009: Kristin Kvikstad, Ringnes, Oslo

2010: Inger Lise Rasmussen, sittende forbundsleder

2011: Ottar Råd, Tine, Lillehammer

# Bort fra nullvisjo

Mange lever etter en visjon om et perfekt liv, uten feil, mangler, risiko og faenskap. I følge Per Fugelli truer denne nullvisjonen folks helse. Han vil at folk skal innse at det er risikabelt å leve.

TEKST OG FOTO: SJUR FRIMAND-ANDA

Det er en mandagskveld i midten av februar. Ute viser stavanger-vinteren seg fra sitt vanlige. Litt over null grader og regn og vind. Inne i Atlantic Hall entrer Per Fugelli scenen. Professoren i sosialmedisin, forskeren, samfunnsdebattøren og provokatøren, oppvokst bare noen lange steinkast herfra, har kommet hjem. Etter noen innledende fraser om

hvor godt det er å være hjemme, kommer han raskt inn på kveldens tema: Lykke og helse.

– Forskere har fartet verden rundt for å finne ut hva som står øverst på livets ønskeliste. Aksjemeglere på Manhattan, skjerpaer i Himalaya, buskmenn i Kalahari og fiskere fra Røst er samstemte i svaret: Nummer én er god helse. Ikke penger, kjærlighet eller fred på jorden. Det er klart at man blir nysgjerrig på

hva som bor i dette som menneskene setter høyest, sier Fugelli.

Sammen med professor Benedicte Ingstad har han nylig gitt ut boken «Helse på norsk».

– Vi har funnet fire vitaminer eller grunnstoff som må være på plass for god helse. Verdighet, handlingsrom i eget hus, tilhørighet og likevekt er sentrale for at nordmenn skal føle de har god helse, sier Fugelli.

## Mer enn kropp

De fleste tenker på kropp når man snakker om helse. Og medier og trender henger på. Helse ligger i lavkarbo og trening. Budskapet synges ut av profilerte eksponenter og slukes av folket.

– Budskapet er at bare vi steller godt med muskel og fettvev får vi god helse. Men det er ikke så enkelt. Vi er så mye mer enn kropp. Det bor en sjel i kroppen, med følelser, forventninger og verdier som i aller høyeste grad påvirker helsen vår. Alle har vel erfart at stolthet eller skam, glede eller tristhet, håp eller avmakt også er mektige i forhold til helse, sier professoren, så ivrig at sløyfa om halsen nesten gjør en saltomortale.

I tillegg fremhever han at mennesket er en sosial skapning.

– Shakespeare sa: «To be or not to be». Marcel hadde nok mer rett når han sa: «To belong or not to belong». Gjør et tankeeksperiment før du legger deg. Tenk hvem du ville være hvis du var alene på kloden fra begynnelsen av. Da du ble født var det ingen andre her. Ingen mennesker, dyr eller planter. Det er kraft i denne tanken. Opp gjennom livet møter vi én million andre skapninger. Vi blir til i fellesskapet.

## Samarbeidssuksess

Per Fugellis foredrag var et arrangement i samarbeid mellom YS-forbundene Negotia, Finansforbundet, Parat og Delta. Styreleder Karen Ommundsen i Negotia Rogaland er svært fornøyd med kveldens arrangement.

– Han er en engasjerende foredragsholder som har mye å komme med. I tillegg var det kjekt at det kom så mange. Totalt var det 90 Negotia-medlemmer til stede på arrangementet.

Uten samarbeidet med de andre YS-forbundene hadde det vært vanskelig å få til.

– Når vi slår oss sammen kan vi ha større arrangementer og tilby forelesere som vi ikke ville hatt ressurser til alene. Vi har et godt samarbeid og ser for seg flere lignende arrangementer i fremtiden. Oppmøtet i kveld viser at det er stor interesse blant medlemmene, sier Karen Ommundsen.



**Lokalt YS-fellesskap.** Fra venstre: Kristine Knudsen (Delta), Mai Britt Staurland Strøm (Finansforbundet), Karen Ommundsen (Negotia) og Laila Sæterdal (Parat).

# nen



**Full sal.** Per Fugelli leverte sitt budskap til en fullsatt Atlantic Hall i Stavanger. Totalt var det 550 tilhørere i salen.

## Forestillinger

Fugelli er med på at sykdom og biologi også er en stor del av helse- og sykdomsbegrepet. Men bare et stykke på vei.

– Helse og sykdom er til dels en kulturell konstruksjon. Det har med innbilning og forførelse å gjøre. Vi får alle ting plantet inn i oss gjennom livet: Av mor, far, bestemor og bestefar, leger, skole og så videre. Disse forestillingene har sterk makt. For få år siden truet både fugle- og svineinfluensaen som om det skulle vært svartedauen. Det ble veldig mye opphisselse. Men folk er egentlig ganske robuste. Når ekspertene blåser sine advarsler er de ute i god mening, men jeg vil nå gjerne at folk bruker folkevett uansett, sier Fugelli.

## Helsetrusler

Han farer jevnlig rundt i Norge og møter andre leger. Budskapet herfra er at det stadig kommer

flere folk med trøtthetsplager.

– Vi må være på vakt mot kravet om å stadig være raskere og sterkere, både fra oss selv og fra

*Hvis målet er null risiko vil vi alltid være redde*

samfunnet rundt oss. Menneskene vil for mye eller blir avkrevd for mye. Dette setter sine spor, i tarmen, i huden, i hjertet eller i form av dårlig søvn og høyt blodtrykk. Vi er organiske vesener og må finne en god balanse mellom aktivitet og hvile. Vi skal ikke være latsabber og vi skal ta anleggene våre i bruk. Men med måte. Det er fort gjort å bli for

flink og for produktiv, sier Fugelli.

## Glansbilde

Med dirrende hånd peker sosialmedisineren også på en annen helsefiende:

– I dag lever folk etter en nullvisjon. Det skal være null flekker, null feil eller svakhet, null faenskap og null farer. Det er en skummel tidsånd som prøver å innbille oss at vi kan skape himmel på jord. Menneskene kan ikke være rene engler. Hvis målet er null risiko vil vi alltid være redde. Det er forbundet med risiko å leve et godt liv. Vi må godta oss selv og hverandre som ufullkomne skapninger. Istedenfor å holde oss med et glansbildeideal vi aldri vil klare å leve opp til.

Hver og en må finne sitt «nokpunkt», punktet der vi sier at nå er det nok, nå trenger vi ikke være sterkere, penere, rikere eller flinkere, sier Per Fugelli. ■

# Fireårsregelen

## – krav på fast ansettelse?

### Hovedregelen er fast ansettelse

Hovedregelen etter norsk rett er fast ansettelse. Det følger av arbeidsmiljølovens (aml) § 14-9 (1). Det er kun begrenset adgang til midlertidig ansettelse.

### Sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år

Etter at fireårsregelen i aml. § 14-9 (5), trådte i kraft 1. januar 2006, har du som sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år krav på fast ansettelse. Det betyr at du blant annet får det samme oppsigelsesvernet som en fast ansatt.

Som fast ansatt har du i motsetning til ved midlertidig ansettelse, krav på en skriftlig oppsigelse ved avslutning av arbeidsforholdet, og oppsigelsen må ha saklig grunn.

### Helhetsvurdering av ansettelsesforholdet

Fireårsregelen reiser mange problemstillinger som ikke kan behandles uttømmende her. Det gjelder blant annet hvem som omfattes av bestemmelsen, hva det innebærer at du må være sammenhengende ansatt i mer enn fire år, m.m. Det må gjøres en konkret vurdering i hver enkelt sak om hvorvidt du fyller vilkårene for fast ansettelse. Bestemmelsen er stadig aktuell, og Negotia får mange henvendelser knyttet til denne.

### Lovteksten

*Aml. § 14-9 (5):*

«Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med min-

dre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.»

### Sammenhengende ansettelse

Det stilles krav om at du har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år, slik at ansettelsesforholdet i utgangspunktet skal være uavbrutt. Det er likevel slik at kortvarige avbrudd mellom ansettelsesforholdene har blitt akseptert. Hvert enkelt avbrudd vil måtte vurderes konkret, og det vil måtte foretas en helhetsvurdering av ansettelsesforholdet for å se om kravet til sammenhengende ansettelse er oppfylt. Høyesterett har slått fast at perioder med praksisarbeid og midlertidige arbeidsmarkedstiltak etter aml. § 14-9(1) c og d ikke skal regnes med ved beregning av fireårsperioden.

### Ikke fradrag for arbeidstakers fravær

Den 1. juli 2010 trådte en ny tilføyelse til bestemmelsen i kraft. Den innebærer at det ved beregning av fireårsperioden ikke skal gjøres fradrag for arbeidstakers fravær. Det gjelder uansett type fravær, så lenge fraværet er rettmessig. Det er imidlertid viktig å merke seg at denne bare får virkning for fravær etter at endringen trådte i kraft.

### Bestride grunnlaget for midlertidig ansettelse

I mange tilfeller er det ikke grunnlag for å ansette arbeidstakeren midlertidig. For mange blir det da et valg mellom å bestride grunnlaget for midlertidigheten, eller gå for fast ansettelse etter mer enn fire års midlertidig ansettelse. Grunnlaget for midlertidigheten kan du bestride på et hvert tidspunkt. Dersom det ikke er grunnlag for midlertidig ansettelse, har du krav på fast ansettelse.

### Ta saken gjennom tillitsvalgte

Det er naturlig å ta opp krav om fast ansettelse gjennom tillitsvalgte i første omgang, slik at saken kan løses på laveste nivå. Dersom kravet ikke fører fram, kan Negotia bistå deg overfor arbeidsgiver.

### Nyttige nettsteder:

- [www.negotia.no](http://www.negotia.no) – menyvalg Lønns- og arbeidsvilkår, Compendia.
- [www.lovdataba.no](http://www.lovdataba.no)

*Kathrine Hansen  
advokat/fagsjef i Negotia*

# Likestilling for framtiden

Utredningen fra regjeringens likestillingsutvalg har vært på høring. Mange av forslagene som lanseres støttes av Negotia.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Likestillingsutvalget ble oppnevnt tidlig i 2010 for å utrede kjønnslikestilling med utgangspunkt i livsløp, etnisitet og klasse. Målet med utredningen er å legge grunnlaget for en helhetlig og kunnskapsbasert likestillingspolitikk for framtiden.

Høringsutkastet med tittelen «Struktur for likestilling» har forslag til lovendringer, organisatoriske endringer og tiltak og forslag til økonomiske virkemidler. Dette er noen av dem:

## Skjerpet aktivitetsplikt.

Aktivitetsplikten som påhviler arbeidsgivere knyttet til likestilling og diskriminering, skjerpes i lovgivningen.

**Nytt direktorat.** Etablering av et nytt direktorat underlagt

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet med fagansvar for gjennomføring av likestillingspolitikken.

## Tiårig utviklingsprogram.

Iverksetting av et tiårig utviklingsprogram for lokalt likestillingsarbeid, med en årlig satsing på 200 millioner kroner.

## Tydeligere mandat for LDO.

Mandatet til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Likestillings- og diskrimineringsnemnda, presiseres for å tydeliggjøre kjerneoppgavene. Ombudet og nemnda får ansvar for å håndheve forbudet mot seksuell trakassering i likestillingsloven.

## Oppreisning og fri retts-

**hjelp.** Likestillings- og diskrimineringsnemnda gis myndighet til å tilkjenne oppreisning eller

erstatning for ikke- økonomisk tap for diskrimineringsbrudd, og til i visse tilfeller å overprøve andre forvaltningsmyndigheters enkeltvedtak. Det åpnes for fri rettshjelp i saker der nemnda har funnet at et forvaltningsvedtak er i strid med diskrimineringslovgivningen.

**Kontaktutvalg.** Etablering av et kontaktutvalg mellom de sentrale myndighetene og likestillingsorganisasjonene. Opprettelse av et forum for likestilling i arbeidslivet mellom barne-, likestillings- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet.

Negotias andre nestleder Monica A. Paulsen, som har likestilling som ansvarsområde i forbundet, mener utredningen inneholder mye positivt.

- Forslaget om at Likestillings- og diskrimineringsnemnda skal kunne tilkjenne oppreisning i saker der det er konstatert diskriminering, ser vi på som meget positivt. Det samme gjelder ideen om et eget likestillingsdirektorat. Det er også spennende at det foreslås å sette av 200 millioner årlig i ti år til et utviklingsprogram for lokal likestilling.

- Noe vi ikke liker så godt er om aktivitets- og redegjøringsplikten bare skal gjelde for virksomheter med 50 ansatte. Grensen bør gå mye lavere enn det. Og så savner vi fokus på arbeidet med likestilling i virksomheter med internasjonale forgreininger eller eierskap, sier Paulsen.

**Forbundet leverte sine kommentar til YS for få uker siden. Utvalget skal ha den endelige innstillingen ferdig i august 2012. ■**



- **Mye positivt.** Advokat/fagsjef Kathrine Hansen (t. v.) og 2. nestleder Monica A. Paulsen har gått igjennom høringsutkastet fra regjeringens likestillingsutvalg.

# GE Healthcare halverer forskerstaben

**Farmasibedriften GE Healthcare kutter rundt 80 stillinger innen forskning og utvikling i Norge.**

Beskjeden om nedskjæring i forskerstaben (FoU) ble kjent tidligere i vinter. Selskapet vil endre strategi og overlate mye av forsknings- og utviklingsarbeidet til såkalte kontraktsorganisasjoner.

Lederne i de fire fagforeningene i GE Healthcare – Negotia, Tekna, Nito og Industri Energi – har gått felles ut mot avgjørelsen. De peker på at bedriftens globale strategi om å kutte i dagens FoU-virksomhet rammer Oslo hardest, og uttrykker bekymring for bedriftens framtid og konkurransesituasjon som følge av beslutningen.

– Vi er bekymret for framtiden til norsk farmasøytisk industri, og har etterlyst strategi og visjoner for virksomheten i Oslo, kommenterer tillitsvalgt Marianne Robertsen.



**Bekymret!** Tillitsvalgte i GE Healthcare, Marianne Robertsen, er bekymret for framtiden til norsk farmasøytisk industri når det kuttet ned på forskningen. Foto: Terje Bergersen

Robertsen leder Negotia-klubben i bedriften, som teller rundt 50 medlemmer. Et titalls av dem er berørt av nedskjæringene. For halvparten av disse er det allerede på plass løsninger.

– Det er ikke vår klubb som rammes hardest denne gangen, men det er like ille for dem det

gjelder. Ikke minst fordi det blant våre er snakk om ansatte med til dels svært lang ansiennitet, opp til 30-40 år. Det er ikke lett for disse å få arbeid på et nytt sted. Vi jobber nå med å finne løsninger for de resterende med omplassering internt i bedriften, sier tillitsvalgt Marianne Robertsen.

## Medlemmer fra Selgerforbundet til Negotia

Tidligere medlemmer i Selgerforbundet melder seg nå inn i Negotia. De fleste av disse kommer fra bedrifter med tariffavtale og får i all hovedsak sine rettigheter videreført gjennom Negotia sine tariffavtaler. Vi takker tillitsvalgte for innsatsen som er lagt ned for å informere og tilrettelegge for en god overgang.

De største gruppene kommer fra bedrifter hvor Negotia har medlemmer fra før og enkelte av disse bedriftene opplever omorganisering og nedbemanning som følges opp fra Negotia sine rådgivere og advokater. Det er god dialog mellom Negotia og arbeidsgiverforeningene om praktisering av tariffavtalene for disse gruppene.

Selgerforbundet skal gjennomføre sitt landsmøte 8. juni.

Politisk og administrativ ledelse i Negotia deltar som gjester. Landsmøtet i Selgerforbundet skal behandle første fase i nedlegging av Selgerforbundet i henhold til forbundets vedtekter, og framdriften i arbeidet er god.

Det jobbes aktivt med å etablere et SelgerForum som skal presenteres på Selgerforbundets landsmøte. Denne nettportalen skal inneholde nyttig selgerfaglig informasjon og gjøres tilgjengelig for alle selgere i Negotia, inkludert Selgerforbundets lokalforeninger. Innhold og utforming blir laget av en egen gruppe med selgerfaglig kompetanse.

Negotia gjennomfører i disse dager årsmøter i sine 40 avdelinger, hvor nye medlemmer fra Selgerforbundet selvfølgelig inviteres til å delta. På noen av års-

møtene har disse medlemmene informert om Selgerforbundet og presentert tanker om framtiden for selgere i Negotia.

Negotia har en rekke medlemsfordeler for selgere. I tillegg har Selgerforbundet gode tilbud. Det jobbes med å samordne medlemsfordelene og å utvikle nye tilbud. Du finner mer om medlemsfordelene på [www.negotia.no](http://www.negotia.no). Følg med på våre nettsider, som i løpet av året vil utvides med en egen portal tilpasset selgere i Negotia.

Vi ser fram til å ta i mot enda flere medlemmer fra Selgerforbundet og yte disse den service og støtte som de forventer.

*Arnfinn Korsmo*

*1. nestleder i Negotia*

# Ble oppsagt – kjøpte bedriften

**Negotia-medlemmene Camilla Tåsåsen og Louise Wolden Rønning ble i fjor høst oppsagt fra jobbene sine. Etter noen runder endte det med at de to kjøpte opp bedriften og driver videre selv.**

TEKST: TERJE BERGERSEN

Bedriften er blomsterbutikken A-Blomster i Fetsund. Den forrige eieren mente lønnsomheten var for dårlig og ville legge ned.

- Nå går det så det suser her. Det har aldri gått så bra som nå, sier Camilla Tåsåsen når magasinet tar kontakt for å høre hvordan staa er.

## Hjelp til å tenke alternativt

Tåsåsen og Rønning overtok forretningen formelt fra 1. januar. Fra å være to vanlige butikksatte for noen måneder siden, er de nå blitt bedriftseiere med eget AS. De retter en stor takk til forbundet for støtten de har fått i prosessen.

- Når man får en oppsigelse i fanget gir det en ekstra trygghet å ha en solid fagforening i ryggen. Med den sikkerheten og støtten var det mulig å tenke alternative løsninger. Det ble etter hvert klart for oss at vi mente det fortsatt er liv laga for



**Juletrenden fortsatte.** Camilla Tåsåsen (t. h.) og Louise Wolden Rønning fikk rekordomsättning under julehandelen i butikken de nylig har overtatt. Og enda bedre: Den gode trenden fortsetter. Foto: Roar Grønstad, Romerikes Blad.

denne blomsterbutikken her i Fetsund, sier de to.

## Mye oppmerksomhet

Både NRK Østlandssendingen og Romerikes Blad var på besøk og lagde reportasje før jul, da de to også drev butikken alene. Kundene strømmet på i julestria, og det var selvsagt spennende å se om den gode utviklingen ville fortsette.

- Det har den gjort. Det er full fart. Nå er alt det formelle i orden, og vi har fått pusset opp lokalene litt også. Dette er skik-

kelig moro, sier Camilla Tåsåsen og Louise Wolden Rønning.

Men hvordan blir det med Negotia-medlemsskapet nå som damene er blitt innehavere selv, spør vi?

- Det beholder vi. Det er så gode forsikringstilbud at vi sparer inn kontingenten og mer til bare på det.

Og så får dere jo Negotia magasin hjem i posten, ymter vi...

- Ja visst, det gjør vi også. Da venter vi spent på neste utgave, sier de to nye bedriftseierne i Fetsund.

# Norge en sinke i grønn økonomi

Norge er en pådriver i internasjonalt klima- og miljøarbeid, men lite gjøres her hjemme for å skape grønn næringsutvikling. Dette kommer frem i en ny rapport utført av Econ Pöyry på oppdrag for YS og WWF.

Grønn økonomi handler om blant annet mer effektiv bruk av naturressursene, økt bruk av fornybare energikilder og mer rett-

ferdig tilgang til ressurser og verdiskaping. Rapporten som ble lagt fram 28. februar viser at Norge henger etter på dette feltet.

- Vi ligger dårlig an når vi måler hvor grønn den norske økonomien egentlig er. Årsakene er det store fokuset på petroleumsnæringen, presset på naturressursene og at vi mangler

en overordnet, politisk plan. YS er opptatt av grønn næringsutvikling, fordi vi vil skape et arbeidsliv for morgendagen. Skal vi sikre medlemmene våre bærekraftige arbeidsplasser og gode arbeidsvilkår, er vi nødt til å tenke grønt, sier YS leder Tore Eugen Kvalheim.



- Dette åpner for enda mer makt hos de fire store dagligvarekjedene, og vi frykter at flere aktører i drikkevareindustrien kan gå samme vei, sier Genevieve Prebensen, Negotia-tillitsvalgt i Coca Cola.

# 500 sies opp i Coca-Cola

**Coca-Cola satser på engangs-emballasje og avvikler eget distribusjonsapparat. Rundt 500 ansatte mister jobben. Den dramatiske nyheten ble sluppet tidlig i februar.**

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Negotias klubb i den amerikanske ide brusgiganten teller cirka 150 medlemmer – i hovedsak innen administrasjon, salg og IT-funksjoner. Beslutningen om å slutte med gjenbruksflasker og legge ned egen distribusjon, rammer først og fremst andre ansattgrupper enn disse. De fleste som sies opp er organisert i LO-forbundet NNN.

## **Mer makt hos kjedene**

- Vi har ikke full oversikt over hva denne beslutningen betyr for våre medlemmer i Negotia, men et foreløpig anslag er at inntil 10

får oppsigelse. Dette vil skje mot slutten av inneværende år, sier Negotia-tillitsvalgt Genevieve Prebensen, og legger til:

- Vi som er ansattes representanter i styret har argumentert iherdig mot denne beslutningen og stemt i mot. Den åpner etter vår mening for enda mer makt hos de fire store dagligvarekjedene, og vi frykter at flere aktører i drikkevareindustrien kan gå samme vei.

Coca-Cola har produksjonsanlegg på Skårer i Lørenskog og lager/anlegg i Stokke, Stavanger, Bergen og Trondheim. Det er ansatte som rammes i alle disse enhetene. Dagligvarekjedene selv skal overta distribusjonen ut til egne butikker.

Beslutningen Coca-Cola nå har tatt bidrar til at det blir bygget et resirkuleringsanlegg i Fetsund, finansiert av Norsk Resirk og Cleanaway. I stedet for mottak

av gjenbruksflasker som vaskes og fylles på nytt, skal altså plastflaskene heretter smeltes om og bli til nye.

## **Støtter NNN**

- Noen titalls nye arbeidsplasser blir det i forbindelse med dette, men det er jo ikke noe som monner i forhold til alle som mister jobben. Det store flertallet må skaffe seg nytt arbeid annet sted. Bedriften har sagt at de vil hjelpe til med å skaffe nye jobber, og det blir nå etablert kontor i regi av ISS Personalhuset i bedriftens lokaler. Vi i Negotia-klubben vil støtte NNN-klubben så godt vi klarer. Det er viktig å vise solidaritet i en sånn situasjon. Og vi skal følge opp de av våre som rammes når den tida kommer, sier tillitsvalgt Genevieve Prebensen.



# Gammel hedersbevisning lever

**For medlem Olav Grønbu ble fjorårets julebord et han vil huske. Da fikk han nemlig overrakt hedersbevisningen Norges Vels medalje for lang og tro tjeneste.**

- For en overraskelse. Jeg var helt uvitende, hadde ikke tenkt i de baner i det hele tatt. Det var virkelig hyggelig å få en sånn oppmerksomhet. Jeg tenker at dette betyr at noen har satt pris på min innsats på jobben, sier Olav

Norges Vels medalje for lang og tro tjeneste ble etablert i 1888, og er dermed en utmerkelse som har eksistert i 124 år. Selve medaljen er i sølv, med tilhørende jakkemerke i sølv og et innrammet diplom. Den tildeles etter søknad fra arbeidsgiver. De som får utmerkelsen må ha arbeidet i samme virksomhet i minst 30 år i mer enn 50 prosent stilling. [www.norgesvel.no](http://www.norgesvel.no)

Grønbu.

67-åringen etablerte Flesberg Regnskapsavdeling i 1971, etter oppfordring fra landbrukslaga i Lyngdal, Svene og Flesberg. Han ledet kontoret fram til 1989. Etter det har han vært autorisert regnskapsfører og jobbet som rådgiver innen regnskap og eiendoms-overdragelser. Han har altså vært med hele veien og er fortsatt i arbeid på kontoret, på deltid.

- Å få denne flotte medaljen får en til å tenke tilbake. Det er faktisk blitt 42 år på meg i denne bransjen. Jeg har vært både arbeidsgiver og ansatt ved kontoret her. Det har vært givende og lærerike år, sammen med hyggelige kolleger, sier Grønbu. Regnskapskontoret har i dag ni ansatte, alle er Negotia-medlemmer via det tilsluttede Økonomiforbundet. Kollega Kristin Baalerud og de øvrige ansatte jubler sammen med Grønbu:



Olav Grønbu med medaljen.

Foto: Privat

- Dette var så fortjent. Vi er alle sammen stolte på Olavs vegne. Han har både vært vår sjef og kollega i løpet av årene, og er alltid engasjert og aktiv i arbeidet sitt. Olav er en kjernekar som alle kollegene setter stor pris på. Det er kanskje ikke alle bedrifter som er klar over denne muligheten for å hedre dyktige og trofaste ansatte, så vi synes det er viktig at det kommer fram, sier Kristin Baalerud.

## Negotias utdanningsstipend



Vi vil at medlemmene våre skal bli ressurspersoner for Negotia og for bedriften de jobber i. Men det handler også om egenutvikling. Vi ønsker å støtte medlemmer som vil lære mer og komme seg videre. Som medlem kan du søke om midler fra utdanningsstipendet. Ordningen har en samlet pott på 450.000 kroner per år. Stipendet er ment som et tilskudd til etterutdanning, med et maksimumsbeløp på 20.000 kroner til den enkelte søker. Stipendet har egne statutter med kriterier for tildeling. Tildeling skjer to ganger i året, med søknadsfrister 1. april og 1. november.

Søknadsskjema og statutter finner du i menyvalg Kurs og kompetanse på [www.negotia.no](http://www.negotia.no) eller ved henvendelse til: [kurs@negotia.no](mailto:kurs@negotia.no)  
Du kan også ringe oss på 815 58 100, menyvalg 2.

Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

 **NEGOTIA**  
Et YS-forbund

## Sykemelding og oppsigelse

**Spørsmål:** Om noen dager har jeg vært sykemeldt i 12 måneder, og jeg er bekymret for hva som skjer med jobben min. I følge legen vil jeg være friskmeldt om cirka to måneder. Da vil jeg være i arbeidsdyktig form igjen etter en operasjon. Kan arbeidsgiver bare si meg opp når jeg har vært sykemeldt i et år?

**Svar:** Etter arbeidsmiljølovens § 15-8 har arbeidstaker som er helt eller delvis sykemeldt et særskilt vern mot oppsigelse som er begrunnet i sykdom det første året. Det betyr ikke, som mange tror, at det er fritt frem for å si opp den sykemeldte når de 12 månedene er gått.

En oppsigelse som blir gitt etter den såkalte verneperioden, må være saklig begrunnet. Det vil kunne være en saklig begrunnelse dersom bedriften kan dokumentere store driftsmessige ulemper, som ikke kan løses ved vikarbruk. Et viktig moment vil også være forventet varighet av sykefraværet. I ditt tilfelle vil en slik konkret utsikt til bedring som din lege oppgir, være et godt argument for at en oppsigelse ikke vil være saklig. Ta kontakt med tillitsvalgte og/eller forhandlingsavdelingen i Negotia for hjelp dersom det skulle komme en oppsigelse.

Når det gjelder arbeidsmiljølovens § 15-8, så er ikke dette et vern mot oppsigelse generelt. Man kan bli sagt opp på grunn av andre forhold enn sykdom i verneperioden, så fremt det foreligger saklig grunn for oppsigelsen. Hvorvidt en oppsigelse er saklig eller ikke, må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver i Negotia

## Forlengelse av prøvetiden

**Spørsmål:** Jeg ble ansatt i ny jobb for fire måneder siden, og er fortsatt i prøvetiden som er på fem måneder. Jeg har hatt en del fravær i prøvetiden, siden jeg har vært langvarig syk. Arbeidsgiver har nå kommet til meg for å forlenge prøvetiden. Det står ingenting i arbeidsavtalen min om forlengelse av prøvetiden, og jeg har ikke blitt skriftlig orientert om dette tidligere. Må jeg gå med på det?

**Svar:** Bestemmelsen om prøvetid finner du i arbeidsmiljølovens § 15-6. Det fremgår av denne at arbeidsgiver bare kan forlenge prøvetiden dersom du som arbeidstaker ble gjort skriftlig oppmerksom på dette ved ansettelsen. Videre må arbeidsgiver orientere deg skriftlig om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Arbeidsgiver kan da kun forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet ditt. Helt til slutt er det greit å være oppmerksom på at prøvetiden uansett ikke

kan forlenges ved fravær som skyldes arbeidsgiver.

Siden du ikke er gjort skriftlig oppmerksom på dette ved ansettelsen, har ikke arbeidsgiver ensidig adgang til å forlenge prøvetiden. Du og arbeidsgiver står likevel fritt til å bli enige om og avtale en forlengelse av prøvetiden før utløpet av prøvetiden din på fire måneder. Dere kan likevel ikke avtale en prøvetid utover seks måneder.

Kathrine Hansen, advokat/fagsjef i Negotia

## Avtalefestet pensjon

**Spørsmål:** Jeg nærmer meg AFP-alder, og lurer på hvordan jeg skal gå fram for å søke om AFP i privat sektor?

**Svar:** Etter ny AFP, må du ta ut både alderpensjon og AFP samtidig. AFP i privat sektor er nå livsvarig. Du må ta ut minst 20 prosent alderspensjon fra folketrygden dersom du tar ut AFP. Du kan gå inn på [www.nav.no](http://www.nav.no) – «Din pensjon» og sende elektronisk søknad om alderspensjon og AFP i privat sektor. Ved å søke elektronisk, får du søkt om både alderspensjon og AFP samtidig.

Det er NAV som utbetaler både alderspensjon og AFP. Det er imidlertid Felleskontoret for AFP, [www.afp.no](http://www.afp.no), som behandler din AFP-søknad og vurderer om du fyller vilkårene for å ta ut AFP.

Nina Møglestue, ass. forhandlingssjef i Negotia

## Drøftingsmøte

**Spørsmål:** Jeg er innkalt til drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Hva er det egentlig som er tema i et slikt møte?

**Svar:** Selve grunnlaget for oppsigelsen skal alltid drøftes. I en nedbemanningsprosess, skal både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, drøftes. Det betyr at både kriteriene som legges til grunn for utvelgelsen, hvordan disse er anvendt overfor deg og resultatet av utvelgelsen skal drøftes. Du har med andre ord krav på å få vite hvilke navngitte ansatte du er vurdert opp mot i utvelgelsen av deg som overtallig. Tilføyelsen om at også utvelgelsen mellom flere ansatte skal drøftes, kom inn i loven i 2009. Den er derfor relativt «ny», og ikke alle arbeidsgivere og tillitsvalgte er oppmerksom på denne.

Du finner mer om oppsigelse og drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 på våre hjemmesider [www.negotia.no](http://www.negotia.no), Lønns- og arbeidsvilkår.

Johan Holmen, advokat i Negotia

# Verv nye medlemmer

**Har du en kollega som kan bli med i Negotia? Skaffer du nye medlemmer bidrar du til å styrke forbundet.**

## Vekst på programmet

Negotia skal vokse. Det ble bestemt da landsmøtet i fjor høst vedtok strategiplanen som gjelder fram til 2015. Når alle gode krefter i forbundet jobber sammen får vi det til. Skal vi lykkes må vi bruke alle gode ideer og inspirere hverandre.

## Verv i egen bedrift

Markedsavdelingen oppfordrer til verving av uorganiserte kolleger i egen bedrift. Dette har gitt gode resultater de seneste årene. En aktiv og synlig klubb er den beste formen for rekruttering. Gjør det til en rutine å presentere Negotia for nyansatte. Prøv deg gjerne også blant venner og bekjente - litt ryddig opplysningsvirksomhet skader ikke. Kanskje det er en bedrift i ditt nærområde med potensielle Negotia-medlemmer? Bruk fantasien og vær aktiv.

## Rekrutteringskurs

Det blir i disse dager utarbeidet et kurs i å rekruttere nye medlemmer. Kurset annonseres når det er klart. Vi kan love et opplegg hvor du kan hente inspirasjon og gode ideer. Følg med!



Mange fine vervepremier å velge i.

## Lokal kampanje?

Markedsavdelingen i Negotia kan hjelpe klubber med opplegg for vervekampanje på bedriften. Vi kan lage materiell med lokal vri om ønskelig. Det er bare å kontakte oss, så finner vi ut sammen hvordan vi gjør det.

## Fine vervepremier

Verver du nye medlemmer, vinner du selvsagt premie. Det er mye fint å velge i, til forskjellig verdi avhengig av antallet 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!

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

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



# Negotia-butikken

Vi tilbyr flotte logo-merkete produkter med Negotia-profil, samt en rekke gaveartikler. Alt av god kvalitet og til gode priser.

Negotia-butikken er en web-shop etablert i samarbeid med Via Scandinavia, som er en av markedslederne på profileringsartikler i Norge.

Du handler enkelt og trygt med kredittkort i en sikker betalingsløsning. Klubber eller avdelinger som kjøper større kvanta, kan avtale å få tilsendt faktura. Ta kontakt.



Besøk Negotiabutikken på [www.negotia.no](http://www.negotia.no) – Om Negotia

Har du spørsmål, er det bare å kontakte Jan Olav Markussen på telefon 415 46005. Epost: [jom@negotia.no](mailto:jom@negotia.no)

**GOD HANDEL!**