

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 1 2013



Han som kjenner alle

side 14–18

Skjebnetid for
tjenestepensjon

s 6–9

Utfordringer med
vikarbyrådirektivet

s 12–13

Global tariffavtale
på plass i Telenor

s 20–21

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.gabrielsen@negotia.no
Mona Hermansen, rådgiver,
mob. 901 42 166, e-post: mona.hermansen@negotia.no
Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 54 019,
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
Einar Magnussen, rådgiver, mob. 400 68 358,
e-post: einar.magnussen@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
Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent, mob. 959 93 237,
e-post: monica.utkilen@negotia.no

Utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingssjef, mob. 901 42 116,
e-post: paal.hannevig@negotia.no
Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07 691,
e-post: unni.sundland@negotia.no
Nina Harbo Sørum, utviklingskonsulent,
mob. 970 36 346, e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Økonomiavdelingen

Christian Stabell, økonomisjef, mob. 924 40 430,
e-post: christian.stabell@negotia.no
Anne Lise Bakken, administrasjonsssekretær,
mob. 454 18 337, 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. 401 00 550,
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
Sven W. Kristiansen, rådgiver, mob. 930 83 224,
e-post: sven.kristiansen@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

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

Web: www.negotia.no

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

Aktivt mellomår

Vi er inne i et såkalt mellomoppgjør år tariffmessig. Det betyr at refor-
handling av overenskomstene ikke står på programmet. Men det betyr slett
ikke at det er lite som skjer. Mellomoppgjørene er ikke en ventetid hvor man
tar en pust i bakken og samler krefter til neste slag i ro og mak.

Da Negotia holdt tariffkonferanse forleden måned, ble det lansert et rykende
ferskt hefte med aktuelle arbeidslivstemaer til opplysning og debatt. Tema-
heftet er utarbeidet av forbundet og hensikten er blant annet å inkludere
tillitsvalgte og medlemmer i arbeidet med utvikling av faglige rettigheter.
Det vil si bred og aktiv deltakelse i forberedelsene til tarifforhandlinger i
kommende hovedoppgjør. Temaheftet er tilgjengelig på Negotias nettside.

Et av emnene i temaheftet er pensjon. Ny folketrygd ble innført fra 2011.
Den innebærer betydelige endringer i forhold til den gamle ordningen.
Blant annet har man nå anledning til å pensjonere seg ved 62 års alder,
jobbe så mye man vil ved siden av uten avkorting i pensjonen, og man kan
i følge loven være i jobb og opparbeide pensjon helt fram til fylte 75 år.
En hovedintensjon er at flere skal stå lengre i arbeid.

Men omleggingen av folketrygden får også konsekvenser for tjenestepen-
sjon, altså den pensjonsordningen ansatte er omfattet av gjennom nå-
værende eller tidligere arbeidsforhold. Etter at Banklovkommisjonen har
gjennomført tre store utredninger rundt dette, ligger det an til at det kom-
mer en ny tjenestepensjonslov til høsten. Negotia anbefaler at bedriftene
venter med å gjøre endringer til loven er klar.

Et annet høyaktuelt tema er EUs vikarbyrådirektiv, som ble innført fra års-
skiftet. Dette skal sikre at arbeidstakere som leies inn via vikarbyråer får
lønns- og arbeidsvilkår på linje med de fast ansatte i innleiebedriften. Til-
litsvalgte har en viktig rolle i oppfølgingen av både vikarbyrådirektivet og
tjenestepensjon på sine arbeidsplasser.

Og, hvis du trodde det ikke skulle nevnes: Snart er det lokale lønnsoppgjør.
Lykke til!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 1/13



4

Legg til rette for den erfarne arbeidskraften

6

Skjebnetid for tjenestepensjon i privat sektor

10

Målstyring demper kreativiteten

12

Vikarbyrådirektivet – problem eller mulighet?

14

Petimeter med vid horisont

20

Global tariffavtale i Telenor

22

Rett kompetanse gjør susen for økonomien

24

Web-kampanje for nye og potensielle medlemmer

25

Flere vil ha tariffavtale

26

Lønnskonferanse våren 2013

27

Kvalheim går til arbeidsgiverforeningen Spekter

27

Sammen for å redde Takeda Nycomed

28

Erfaringsoverføring for tillitsvalgte

28

Negotia og Selgerforbundet samarbeider lokalt

29

Rykende fersk APP fra Negotia Ung

30

Medlemsverving på Svalbard

31

Det skjer i Hardanger

32

Fagaktuelt – Kontroll og overvåking

34

Spør oss – Negotias rådgivere svarer



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: magasinet@negotia.no

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/redaksjonen

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 22 135

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
20. mai



Brev fra forbundslederen

Legg til rette for den erfarne arbeidskraften

Det nye året er godt i gang og vi registrerer økende interesse for pensjon.

Vi må belage oss på å jobbe lenger. Dette budskapet har vel de fleste arbeidstakere nå hørt. Det underlige er at mange arbeidsgivere fortsatt sliter med hørselen og forståelsen.

Nye tall viser at rundt halvparten av dagens 62-åringer i privat sektor ønsker å gå av med AFP. Det er ikke gitt at alle som ønsker det, kan gå av så tidlig. Lønnsnivå og tariffavtale vil være avgjørende for de fleste. Når halvparten av dagens 62-åringer ønsker å jobbe lenger, er det heller ikke gitt at alle som ønsker å stå i jobb får fortsette. Mange arbeidsgivere ønsker ikke å beholde sine mest erfarne medarbeiderressurser. I følge arbeidsmiljøloven kan en arbeidstaker sies opp etter fylte 70 år, uten annen grunn enn arbeidstakers alder. I tillegg har høyesterett slått fast at arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker når tjenstepensjonsordningen i bedriften gjelder opp til 67 år. Opptjeningsmulighetene fram til 75 år er derfor kun teori for mange.

Når vi som arbeidstakere ikke har innflytelse på bedriftens tjenstepensjon og samtidig opplever at myndighetene ikke evner å gi lovmessig åpning for eldre arbeidstakere, er det noe som mangler i dagens pensjonsdiskusjon.

Unge arbeidstakere skal selvfølgelig ha tilgang til arbeidsmarkedet. Men når inngangen til yrkeslivet utsettes på grunn av lengre utdanning og bedre økonomiske vilkår for unge som vil utforske, reise og oppleve, må vi belage oss på å jobbe lenger.

Pensjonsreformen virker. Sier arbeidsministeren. Jeg er usikker på om målsettingen er definert. Det er mulig jeg har «sovet i timen», men det er fortsatt uklart for meg hvor høy den reelle gjennomsnittlige pensjonsalderen skal være her på berget.

Det blir spennende å være med på årets mellomoppgjør. Et mellomoppgjør har stort sett fokus på lønn og de fleste av våre tariffavtaler skal i år ikke revideres. De fleste av våre medlemmer er omfattet av tariffavtaler som ikke har streikerett i et mellomoppgjør. Men vi aner konturene av et hovedoppgjør i 2014 som vil ha fokus på tjenstepensjon i privat sektor.

Det er ikke min oppgave å gi arbeidsgivere tips om smarte forhandlingsstrategier, men jeg vil anta at det kan være lurt å rydde vekk begrensningene nå i 2013, for de som ønsker å stå lenge i jobb. Men vi har dessverre sett alt for mange eksempler på at styringsrett ikke alltid er det samme som styringsvett.

Vi som har et aktivt kollektivt forhold til norsk velferd, har i tariffavtale-revisjonen i 2014 en stor mulighet til å presse fram en opprydding for erfarne arbeidstakere, som i dag blir stengt ute fra arbeidslivet.

Arnfinn Korsmo
1. nestleder





Felles front. Sammen på møte om Hurtigruten. Fra venstre: Tillitsvalgte Finn Brattli (Nito) og Randi Heggelund (Negotia), Rune Martinsen og Arnfinn Korsmo (Negotia sentralt), varaordførere Trond Millerjord og ordfører Tore Nysæter (Narvik kommune).

Tilspisset i Hurtigruten

Hurtigruten vil avvikle aktiviteten i Narvik for å flytte hovedkontoret til Tromsø, men kaller ikke prosessen for en nedleggelse. - Selskapet prøver å sno seg rundt sentrale lover og spilleregler i arbeidslivet, hevder Negotias første nestleder Arnfinn Korsmo.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: FRITZ HANSEN, FREMOVER

I følge børsmelding fra januar forventer Hurtigruten at omorganiseringen vil gi en årlig besparelse på over 60 millioner kroner. Ledelsen har uttalt at det legges opp til å kutte mellom 35 og 40 stillinger, i hovedsak i den landbaserte delen av organisasjonen. Et kjernepunkt i planene er at det nåværende hovedkontoret i Narvik legges ned og flyttes til Tromsø. I Narvik jobber det i dag cirka 40 Negotia-medlemmer. Forbundet har i tillegg rundt 15 medlemmer i Tromsø og Oslo.

- Åpenbar nedleggelse

Hovedtillitsvalgt for Negotia-medlemmene i Hurtigruten, Randi Heggelund, har hele tiden vært kritisk til manglende involvering i prosessen. Den seneste

tiden har saken tilspisset seg. Negotias første nestleder Arnfinn Korsmo betegner det man nå opplever fra ledelsen i Hurtigruten som uverdigg:

- Ledelsen hevder at det verken er snakk om omstillinger eller oppsigelser, selv om det er nettopp det som er i ferd med å skje. Ledelsen i Hurtigruten ser ut til å tro at den ikke trenger å forholde seg til arbeidsmiljøloven, omstillingsloven eller hovedavtalen, sier Arnfinn Korsmo, og legger til:

- Når hovedkontoret flyttes til Tromsø og all aktivitet i Narvik avvikles, er det en åpenbar nedleggelse av en virksomhet. Arbeidsplassene erstattes med nye i Oslo, Tromsø og Kirkenes.

Korsmo peker på et styremøte som fant sted i desember i fjor som et vesentlig utgangspunkt:

- Der ble det fattet et vedtak

som er grunnlag for prosessen som nå pågår. Vedtaket og prosessen forutsetter formell dialog og drøfting med tillitsvalgte. Vi har bedt om å få tilgang til vedtaket, men er nektet den dokumentasjonen vi har krav på å se, sier han.

Presser NHO på banen

Negotia har vært i møte med både ordfører i Narvik og representanter fra fylkesrådet i Nordland for å drøfte hva som kan gjøres, og ber nå NHO komme på banen i saken.

- Vi krever at NHO tar ansvar og sørger for at en sentral medlemsbedrift som Hurtigruten respekterer det mest grunnleggende vi har i arbeidslivet, nemlig hovedavtalen. Den gir klare forpliktelser knyttet til drøfting og dialog med tillitsvalgte når vi er i en situasjon som reelt innebærer omfattende omstillinger og masseoppsigelser. Situasjonen er uholdbar og uoversiktlig, og skyldes uprofesjonell opptreden fra arbeidsgiver som prøver å sno seg rundt sentrale lover og spilleregler som vi har i norsk arbeidsliv, sier Arnfinn Korsmo. ■

Skjebnetid for tjenestepensjon

Den nye folketrygden som ble innført fra 2011, har gitt økt oppmerksomhet på tjenestepensjoner. Til høsten vedtas trolig en ny tjenestepensjonslov som blir bestemmende for hva slags ordninger virksomhetene i privat sektor tilbyr sine ansatte i tiden framover.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Folketrygdloven av 2011 er tuftet på erkjennelsen av at arbeidskraft blir mangelvare i Norge, at andelen av pensjonister i befolkningen vil øke sterkt i årene framover og at vi lever lenger. Den gamle folketrygden ville ikke vært robust nok til å tåle dette.

Flere i arbeid lenger

Den nye folketrygden åpner for mer fleksibelt uttak enn den gamle. Den gir for eksempel mulighet til å ta ut pensjon ved fylte 62 år, dersom man har tilstrekkelig opptjening. Og den legger til rette for at du kan tjene opp pensjon helt fram til du er 75 år.

- Den såkalte arbeidslinjen er grunnleggende i ny folketrygd. Målet fra myndighetenes side er å beholde så mange som mulig i

arbeid så lenge som mulig, og at det skal lønne seg å jobbe lenger. Med den nye ordningen kan du ta ut pensjon når du er 62 år og faktisk jobbe så mye du vil ved siden av uten avkorting. Samtidig har du altså muligheten til å øke pensjonen din, helt fram til du blir 75 år.

Dette sier advokat Kathrine Hansen, som er en av de fagansvarlige for saksområdet pensjon i Negotias administrasjon. Hun peker på at omleggingen av folketrygden også påvirker tjenestepensjonenes innretning. Banklovkomisjonens tredje utredning, som ble lagt fram tidlig i januar, inneholder forslag til overgangsregler og tilpasninger i denne sammenhengen.

Ytelsespensjon truet

Et av de store spørsmålene er hva som skjer med ytelsespensjon. I

utredningen fra januar foreslår kommisjonen blant annet at ytelsespensjon fases ut i løpet av en treårsperiode, men åpner for at ytelsesordninger kan videreføres for dem som er født i 1962 eller tidligere, dersom bedriftene ønsker å tilby dette.

En ytelsesbasert tjenestepensjonsordning garanterer arbeidstakeren en avtalt andel av lønnen ved pensjonstidspunktet, for eksempel 66 prosent. Men denne gode gamle ordningens dager kan snart være talte for de aller fleste. Blir det som Banklovkomisjonen foreslår, vil ikke ytelsespensjon være et alternativ bedriftene kan fortsette å tilby sine ansatte når den nye tjenestepensjonsloven trer i kraft. Det ligger an til at innskuddsordning overtar, og eventuelt hybridløsningene som Banklovkomisjonen foreslo i sin utredning nummer to.

Finansminister Sigbjørn Johnsen har riktignok sagt at han ikke utelukker muligheten for en fjerde utredning fra Banklovkomisjonen med forslag om regler for et fremtidig system som er basert på prinsippene i ytelsesordningene. Men hva som skjer med dette er i skrivende stund uvisst.

- Med en innskuddsordning betaler bedriften inn en prosentandel av den ansattes lønn. Man opparbeider seg en pensjonskapital, men vil ikke kjenne pensjonens størrelse før den dagen man går av. Dessuten er

Utsett endringene

Negotia får for tiden henvendelser fra mange tillitsvalgte om at bedriftene er hissig på å endre pensjonsordningene, basert på Banklovkomisjonens rapporter. Forbundet minner om at rapportens innhold kun er forslag, og oppfordrer bedriftene til å vente med å gjøre endringer til ny tjenestepensjonslov er vedtatt. Det er viktig for Negotia at medlemmene har gode og forutsigbare pensjoner.



– Skaff deg kunnskap. Advokat Kathrine Hansen, er en av de fagansvarlige for saksområdet pensjon i Negotias administrasjon. – Det er viktig å skaffe seg kunnskap og oversikt over hva slags pensjonsordning som gjelder i bedriften man er ansatt i, sier hun.

det den ansatte selv som skal velge risikoprofil på kapitalen, og folk flest har ikke forutsetninger for å gjøre kvalifiserte vurderinger om finansiell forvaltning. Innskuddsordning begrenser arbeidstakerens mulighet til å planlegge pensjonstilværelsen. Det blir forutsigbart for arbeidsgiver, men uforutsigbart for den ansatte, understreker Kathrine Hansen.

De såkalte hybridordningene som Banklovkommissjonen lanserte i sitt lovforslag i fjor sommer, innebærer også i stor grad at risikoen flyttes fra arbeidsgiver over til arbeidstaker.

Skaff deg kunnskap

Kathrine Hansen oppfordrer medlemmene til å skaffe seg kunnskap om hva slags tjenestepensjon de er omfattet av på arbeidsplassen, og hva den inneholder. Erfaringsvis er det mange ansatte som ikke vet dette. Kanskje er det den lovfestete

obligatoriske tjenestepensjonen (OTP) som gjelder på din arbeidsplass, hvor arbeidsgiver kun betaler inn 2 prosent av ansattes lønn til en innskuddsordning. Svært mange av bedriftene som ikke hadde pensjonsordning for sine ansatte fra før av, la seg på dette minimumsnivået da OTP ble innført i 2006.

- Minimums-OTP på 2 prosent er en dårlig ordning, og mange av dem har heller ikke uføredekning. Innskuddspensjon kan i dag heves til 5 eller 8 prosent innbetaling, avhengig av lønnsnivå, og banklovkommissjonen foreslår mulighet for høyere satser enn dette også. Vær også oppmerksom på at ikke alle ytelsesordninger er gode. Sjekk hvilket nivå den garanterer, om den har ektefellepensjon, barnepensjon, uføredekning og annet. Det er veldig viktig å skaffe seg kunnskap og oversikt over hva slags ordning som gjelder i bedriften man er ansatt, sier Negotia-advokaten.

AFP er et gode

Hansen understreker også at avtalefestet pensjon (AFP) er et stort gode. Den gjelder i bedrifter hvor det er opprettet tariffavtale.

- AFP'en i privat sektor ble også endret ved innføringen av ny folketrygd. Nå kan du jobbe så mye du vil ved siden av å ta ut AFP, uten avkorting. Tidligste uttakstidspunkt er som før 62 år, men nå er den livsvarig i motsetning til tidligere hvor man hadde den bare fram til 67 år. Den årlige utbetalingen fra AFP øker jo lengre du venter med å ta den ut. AFP er generelt sagt blitt mer verdifull enn den var før, så her har ansatte i tariffbundne virksomheter et betydelig gode, understreker Kathrine Hansen.

Hun minner om at AFP bare kan tas ut samtidig med minst 20 prosent uttak av alderspensjon fra folketrygden. Man må søke om samtidig uttak.



Brygger opp til pensjonskamp

LO har flagget at pensjon blir en kampsak i framtidige tariffoppgjør. LO-leder Roar Flåthen har gått ut med at tjenstepensjon bør tariffest, og at alle arbeidstakere bør ha en pensjon på 66 prosent av lønna. Det vil si noe som tilsvarer en god gammel ytelsesordning, slik tilfellet er for offentlig ansatte.

YS og de andre hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden støtter LO i dette. YS uttalte i

januar at pensjon bør inn i avtaleverket, og minnet om at de også mente dette da obligatorisk tjenstepensjon ble innført. YS har fått rett i sine antakelser om at mange bedrifter ville legge seg på laveste innskuddsnivå i OTP (2 prosent av lønn), og understreker at nivåene må høyere for å sikre gode tjenstepensjoner også i privat sektor.

At tariffesting av tjenstepensjon blir hett tema i framtidige oppgjør, er hevet over tvil. Om det blir ved hovedoppgjøret i

2014 eller 2016 den store pensjonskampen vil stå, er foreløpig usikkert.

Men først skal Banklovkomisjonens forslag behandles. Den siste utredningen er nå til høring. Negotia og YS gir sine innspill denne våren. Trolig legges det opp til at en ny tjenstepensjonslov vedtas i løpet av høstsemesteret, med virkning fra 2014. ■

Anbefalt nettsted:
www.nav.no – Din pensjon

Pensjonsendringer satt på vent

- Ledelsen ville flytte alle ansatte over til innskuddspensjon, men vi er blitt enige om å sette det hele på vent.

Dette sier hovedtillitsvalgt Marius Bismo i Opplysningen 1881. Å sette saken på vent, betyr inntil Banklovkomisjonens innstillinger er behandlet og ny tjenstepensjonslov er vedtatt.

Flere pensjonsordninger

I Opplysningen er det i hovedsak to pensjonsordninger som gjelder. Nyansatte etter 2006 er på innskuddspensjon, mens de øvrige har ytelsesordning hvis de ikke har valgt det bort. Virksomheten var opprinnelig en del av det statlige Televerket og seinere Telenor. De eldste ansatte har fortsatt ytelsespensjon, noen også særaldersavtaler som gjør det mulig for enkelte å gå av når de er 60.

Vi har ikke nok kunnskap til å vurdere forskjellige pensjonsalternativer selv

- Ytelsesordningen ble lukket i 2006, og alle nyansatte etter det har innskuddspensjon. Alle på ytelse fikk den gangen velge å gå over på innskudd frivillig, noen gjorde det. Med gammel og ny ordning og i tillegg diverse særavtaler, er pensjon et ganske komplekst område i Opplysningen, sier Marius Bismo, og legger til:

- Ledelsens initiativ om å innføre innskuddspensjon over hele fjøla, ble tatt allerede i 2011. Vi protesterte selvsagt på det, og i og med at det nå er en ny lov på gang, ble konklusjonen at vi skal vente på dette før eventuelle endringer gjøres.

Ekstern rådgiver

Bismo sier at bedriften har vært lydhøre for innspillene fra Negotia og den andre foreningen El og It.

- Det er engasjert en pensjonsekspert som vil regne på hva en overgang til innskuddspensjon vil bety for den enkelte. I tillegg har vi foreningene fått aksept for å knytte til oss en egen ekstern rådgiver i prosessen, betalt av arbeidsgiveren, sier han.

Han poengterer at det er viktig for de ansatte å ha en rådgiver å støtte seg til i spørsmål om pensjon.



Trenger støtte. – I pensjonsspørsmål er det viktig at de ansatte får en egen rådgiver å støtte seg til, sier tillitsvalgt Marius Bismo i Opplysningen 1881.

- Det er snakk om kompliserte ting, også for ekspertene. Vi har ikke nok kunnskap til å vurdere forskjellige pensjonsalternativer selv, sier Bismo, som legger til at det ved eventuelle endringer av tjenstepensjonen i selskapet også vil kunne bli snakk om kompensasjonsordninger.

Marius Bismo understreker at han har fått god hjelp fra Negotia så langt i pensjonssaken, og anbefaler andre tillitsvalgte å ta kontakt med forbundet i slike situasjoner.

Tjenestepensjon

Ytelsesordning

Garanterer arbeidstaker en bestemt andel av lønnen på pensjoningstidspunktet, gjerne 66 prosent. Den totale pensjonen inkluderer ytelsene fra folketrygden og forutsetter full opptjening i folketrygden og i tjenestepensjonsordningen. Ytelsespensjon er forutsigbar for den ansatte, og som oftest livsvarig. Arbeidsgiver betaler inn den årlige premien (varierer) til pensjonsordningen, og må balanseføre framtidige pensjonsforpliktelser. Drøyt 300.000 ansatte i privat sektor er i dag omfattet av en ytelsesordning.

Innskuddspensjon

Arbeidsgiver betaler hvert år inn en avtalt prosent av den ansattes lønn til en pensjonsleverandør. (Maks 5 % fra 1–6 G og maks 8 % fra 6–12 G).

Størrelsen på pensjonen bestemmes av oppsparing og avkastning, og over hvor lang tid man tar den ut (minimum 10 år). Den ansatte selv er ansvarlig for forvaltningen av pensjonskapitalen. Kostnadene ved ordningen er forutsigbar for bedriften, og balanseføring av framtidige utgifter kreves ikke. Cirka 1,1 millioner arbeidstakere har innskuddspensjon.

Hybridløsninger

To varianter – standardmodellen og grunnmodellen – som framkommer i Banklovkomisjonens forslag til ny lov om tjenestepensjon lagt fram i juni 2012. Er beskrevet som en blanding (hybrid) mellom dagens ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger. I Standardmodellen garanterer arbeidsgiver for at det oppsparte pensjonsbeløpet reguleres opp i takt med lønns-

utviklingen. (Ligger nærmest dagens ytelsespensjon). I grunnmodellen vil man ha en nullgaranti. (Ligger nærmest innskuddspensjon).

Hva kan Negotia hjelpe deg med?

- Holder kurs og foredrag for grupper på forespørsel
- Rådgivning og oppfølging overfor tillitsvalgte ved omlegging av pensjonsordninger med mer.
- Rådgivning og oppfølging overfor medlemmer. OBS! Negotia regner ikke på hva som lønner seg. Få arbeidsgiver til å dekke kostnader til pensjonsrådgiver som foretar utregninger. (Aktuelt f. eks. ved nedbemanning med mulig sluttpakke og uttak av pensjon).

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. oktober.

Søknadsskjema og statutter finner du i menyvalg Medlemsfordeler, Stipendordninger på www.negotia.no, eller ved henvendelse til: kurs@negotia.no

Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

 **NEGOTIA**
Et YS-forbund

Ville veier. – Når det blir viktigere å nå målene enn å gjøre godt arbeid, er man på ville veier, sier Stein Stugu i De Facto.



- Målstyring demper kreativiteten

- En ideologi preget av at «ledelsen alltid vet best», er en måte å styre på som jeg tror er veldig skadelig, sier rådgiver Stein Stugu i De Facto.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Stugu holdt innlegg om målstyring på tariffkonferansen for Negotia-tillitsvalgte tidligere i vinter.

- Mye tyder på at målesyken er på innmarsj i arbeidslivet igjen. Vi ser det i arbeidet vi i De Facto gjør for fagbevegelsen, og det kommer fram gjennom forskjellig dagsaktuell forskning, sier Stein Stugu.

Hard HR

Han peker på at målstyring som ideologi er vesensforskjellig fra den regelstyrte som tradisjonelt har dominert i skandinavisk ledelse.

- Den skandinaviske modellen med regelstyrt ledelse er preget av flate hierarkier, involvering,

gjensidig respekt og delegering av ansvar. Målstyring derimot, er preget av at «ledelsen alltid vet best». Dette er en form for «hard HR» som vokser fram i dagens arbeidsliv, og er en måte å styre på som jeg tror er veldig skadelig.

En av Stugus store innvendinger mot målstyrt ledelse, er at det hindrer utnyttelse av viktig kompetanse hos de ansatte.

- De ansattes lojalitet rettes ikke mot bedriften, men mot det ledelsen sier og bestemmer. Det blir viktigere å nå målene enn å gjøre godt arbeid. Det demper kreativitet og forhindrer utnyttelse av kompetanse.

Presse sitronen

En annen skummel trend ved målstyrt ledelse er i følge Stugu

at man hele tiden skal strekke seg lenger.

- Hvis du når målet som er satt for arbeidet ditt, får du i neste omgang et som er enda høyere. Selv om du gjør en god jobb, er det aldri bra nok. Alle skal strekke seg litt lenger hvert år.

Men hvor langt er det mulig å presse en sitron, spør Stugu. Man kan ikke fortsette å øke resultatkravene i all evighet...

- Det skaper neppe god motivasjon og øker heller sjansen for at folk brenner seg ut, fordi de til slutt ikke har sjans til å nå målene.

De Facto-rådgiveren kan ikke på noen måte se at denne utviklingen vil være nyttig på lang sikt:

- Vi ser nå at produktivitetsveksten i Norge stagnerer. Dette er trolig en første konsekvens av mer autoritær styring. Utviklingen skjer veldig raskt, og det er viktig å peke på de uheldige sidene før det er for seint. ■



Oppgrader ditt YS Medlemskort

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.

- 2,8 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Lav kredittkortrente: 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

Les mer og bestill på www.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

 **NEGOTIA**
Et YS-forbund

Vikar



Kommet for å bli. – Uansett hvilket syn man har på vikarbyrådirektivet, er det nå implementert i norsk rett. Da gjelder det at våre medlemmer får god informasjon om hvordan det skal følges opp, og vi må se på hvordan lovendringene kan utnyttes til vår fordel, sier advokat Nils Blomhoff i Negotia.

Eus vikarbyrådirektiv trådte i kraft her i landet fra 1. januar. Det er mange spørsmål knyttet til hvordan reglene skal praktiseres og vil påvirke norsk arbeidsliv.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De nye reglene om likebehandling av innleide arbeidstakere fra vikarbyrå, og reglene som skal sikre at likebehandlingskravene etterlevs, er inntatt i arbeidsmiljøloven (aml. §14-12 a og b). Nye regler om solidaransvar for innleiebedriften (aml. §14-12 c), trer i kraft 1. juli.

Med virkning fra 1. januar 2013 ble det også iverksatt endringer i Negotias overenskomster.

- I tillegg til å vise til lovens bestemmelser, har overenskom-

Veileder

Negotia har laget en veileder for håndtering av vikarbyrådirektivet, se www.negotia.no

stene tilleggsbestemmelser blant annet knyttet til løsning av tvister. Endringene ble fremforhandlet i fjorårets hovedoppgjør, sier advokat Nils Blomhoff i Negotia.

Endringene medfører rettigheter for arbeidstakere som leies inn fra vikarbyråer. De innleide skal likebehandles med de ansatte i innleiebedriften på disse områdene: *Arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, nattarbeid, ferie, fridager, lønn- og utgiftsdekning, tilgang til felles goder.*

Opplysningsplikt og innsynsrett

Som hovedregel er innleie fra vikarbyrå kun tillatt hvis det hadde vært tillatt med midlertidig ansettelse. Dette fremgår av aml. § 14-12 første ledd. Innleie kan også være tillatt etter avtale

med de tillitsvalgte etter aml. § 14-12 andre ledd.

Opplysningsplikt og innsynsrett står sentralt i de nye lovbestemmelsene. For at vikarbyrået skal kunne ivareta kravet om likebehandling må innleiebedriften gi nødvendige opplysninger. På samme måte har bemanningsforetaket opplysningsplikt overfor arbeidstakeren som leies ut, og må kunne dokumentere overfor innleiebedriften hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt.

-Det er verdt å merke seg at tillitsvalgte i innleiebedriften har rett til innsyn. Tillitsvalgte kan kreve at innleiebedriften dokumenterer hvilke lønns- og arbeidsvilkår som er avtalt mellom den innleide og vikarbyrået som dennes arbeidsgiver. Dette er en viktig rettighet, understreker Blomhoff.

Omstridt

Det var kraftig debatt om hvorvidt Norge skulle implementere direktivet eller ikke. Tross åpen-

byrådirektivet - problem eller mulighet?

bare fordeler for de innleide arbeidstakerne, har skepsisen vært stor. Næringslivsledere har uttalt at lovendringene kan føre til at lønnen til fagarbeidere som leies inn fra for eksempel Polen blir høyere enn for lokalt ansatte. I tillegg til ren lønn, skal utenlandske arbeidstakere ha dekket reise, kost og losji. NHO er kritiske til at regjeringen har valgt å innføre direktivet uten å benytte seg av unntaksmulighetene direktivet åpner for.

Fagbevegelsens store frykt har vært knyttet til at en implementering av direktivet kan uthule grunnprinsippet i norsk arbeidsliv om fast ansettelse. Enkelte har også innvendt at innleide arbeidstakere blir gratispassasjerer som nyter godt av goder andre har stått på barrikadene for å oppnå.

Negotias forbundsstyre støttet i utgangspunktet innføringen. YS var først positive, men sa nei i siste instans. LO endte også opp med å være negative. Senere har LO moderert seg og har uttalt at de tegnet et større trusselbilde enn det var grunnlag for.

- Nå når det hele er avgjort og reglene gjennomføres i norsk rett, er det viktig at våre medlemmer og tillitsvalgte får god

Jeg mener det er et poeng at tillitsvalgte SKAL ha en viktig rolle i oppfølgingen av likebehandlingsprinsippet

informasjon om hvordan direktivet skal følges opp, sier Nils Blomhoff, og viser til veiledningen som forbundet har utarbeidet (Se rammesak).

Styrker fagbevegelsens rolle?

Isolert sett for den innleide vikaren, vil lovendringen kunne fungere som en garanti for anstendige lønns- og arbeidsvilkår, og det er jo definitivt et forhold fagbevegelsen kan stille seg bak. Kan man også tenke seg at den praktiske oppfølgingen av lovendringene vil bidra til å gjøre fagbevegelsens rolle mer sentral?

- Det er en relevant måte å se det på. Blant annet innsynsretten kom nok som en direkte følge av fagbevegelsens skepsis til innføringen av direktivet. Det er en rettighet vi mest sannsynlig ellers ikke ville hatt. Jeg mener det er et poeng at tillitsvalgte skal ha en viktig rolle i oppfølgingen av likebehandlingsprinsippet. Den tillitsvalgte bør ha god oversikt over hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften, slik at de kan sammenholde disse opplysningene med den innleide arbeidstakerens vilkår.

Nils Blomhoff minner om at regelverket er helt nytt, og at det ikke finnes klare svar på alle spørsmål. Men han er opptatt av at fagbevegelsen må utnytte lovendringene til sin fordel:

- Vi må sørge for at dette ikke bare gir ekstra arbeid for våre tillitsvalgte uten at vi får noe igjen for det. Vi må se på måter som

Lovendringene

- Skal sikre at innleide arbeidstakere likebehandles med de ansatte i innleiebedriften på disse områdene: *Arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, nattarbeid, ferie, fridager, lønn- og utgiftsdekning, tilgang til felles goder.*
- Pålegger vikarbyrået og innleiebedriften gjensidig opplysningsplikt om lønns- og arbeidsvilkår overfor hverandre.
- Pålegger vikarbyrået opplysningsplikt om lønns- og arbeidsvilkår overfor den innleide.
- Sikrer tillitsvalgte innsynsrett om lønns- og arbeidsvilkår for de innleide arbeidstakerne i innleiebedriften.

gjør det mer naturlig for innleide arbeidstakere å være medlemmer hos oss. Gjør vi en god jobb, er det grunn til å håpe at innleie heretter i større grad vil begrense seg til de situasjoner hvor det faktisk er et reelt behov for fleksibilitet.

- Med innføring av likebehandlingsprinsippet vil arbeidsgivere i mindre grad ha reduserte lønnskostnader som motivasjon for å leie inn arbeidskraft, slik at vi dermed indirekte også kan styrke hovedregelen om fast ansettelse i norsk arbeidsliv, sier Blomhoff. ■

Petimeter



Stein Sele fikk Negotias hederspris

med vid horisont

Han liker å lese saksdokumenter på senga, og melder straks fra hvis et navn er skrevet feil i magasinet. På den andre siden er han en visjonær som gjerne trekker opp de lange linjene. Men egentlig er det meste bygd på tilfeldigheter...

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Man kan si at Stein Sele er en kontrastenes mann, eller en med stor spennvidde. En som gjerne dveler ved detaljene, men som samtidig er opptatt av de små tingenes plass i den store sammenhengen. Og han har den spesielle tendensen til å dumpe borti ting, som mener han inn på nye veier i livet.

Biter i helheten

- Når det gjelder det med detaljene... Jeg vil at ting skal være korrekt. Jeg kan ikke hoppe bukk over at et dokument inneholder åpenbare feil. Da må jeg si i fra, det er bare sånn jeg er. Men det er egentlig ikke detaljene jeg er opptatt av. De er bare biter i helheten, men de må være riktige de også sier Sele.

Og det har han jo i grunn helt rett i.

På landsmøtet seint i fjor høst ble Negotia-nestoren, opprinnelig fra Stord, med i den eksklusive klubben av tillitsvalgte som har mottatt forbundets høyeste utmerkelse Hedersprisen. Under

Takknemlig og stolt. - *Jeg har vært med i så mange år og blitt kjent med så mange bra folk over hele landet. Forbundet har vært en viktig del av livet mitt lenge. Det var virkelig en stor ære å få Hedersprisen, jeg er veldig takknemlig og stolt, sier Stein Sele.*

tildelingen ble han beæret med blant annet denne velklingende omtalen av forbundsleder Inger Lise Rasmussen:

«Stein er en som har vært der bestandig. Han har et enestående engasjement og en sjelden forståelse for fagforeningsarbeid. Det enorme arbeidet Stein har lagt ned for forbundet gjennom årene er det bare å ta av seg hatten for. Han kjenner «alle» og er bestandig meget godt orientert. Han er en utrolig kapasitet for forbundet, og en som vi alle sammen er veldig glad i.»

I sannhet et skussmål de færreste av oss ville takket nei til. Og da hovedpersonen selv takket, åpnet han like godt med å si: «Kjære Familie».

- Negotia står deg ordentlig nær?

- Det føltes riktig å si det sånn, det med kjære familie. Jeg har vært med i så mange år og blitt kjent med så mange bra folk over hele landet. Forbundet har vært en viktig del av livet mitt lenge. Jeg har følt meg hjemme her fra første stund. Og det var virkelig en stor ære å få Hedersprisen, jeg er veldig takknemlig og stolt.

Ble medlem tilfeldig

- Det var i 1976. Stein Sele gikk inn dørene ved industribedriften Aker Stord. 18 år og akkurat ferdig med toårig handelsskole. Første dag på sin første jobb.

Etter bare noen timer var han organisert også. Alt på stell fra starten av...

- At jeg ble organisert var egentlig helt tilfeldig. Jeg kommer ikke fra en familie med tunge fagforeningstradisjoner eller noe, hadde ikke noen bestemt påvirkning med i bagasjen på det feltet. Saken var at foreningene på Aker hadde avtale med personalkontoret om at de møtte alle nyansatte. Så sånn var det at daværende tillitsvalgt Steinar Jæger oppsøkte meg, ga meg noen brosjyrer og fortalte litt om forbundet – og spurte om jeg ville bli medlem. Og det sa jeg ja til.

Stein finner fram lommeboka, fisker ut et lite plastfuttal og bretter det ut. Ansiktet får det velkjente lure glimt, så sier han:

- Se her. Dette er medlemsbeviset jeg fikk da jeg meldte meg inn.

Vi ser et svarthvitt, loslitt og falmet passfoto av en 70-talls-ungdom med halvlangt hår på den ene siden. På den andre et kort som stadfester at herren den 8. juni 1976 meldte seg inn i Norges Funksjonærforbund - som var Negotias navn på den tiden.

- Tøft! Og dette bærer du med deg gjennom livet?

- Klart det, det er nok ikke mange som har et sånt et nå, smiler den godeste Sele.

Og det har han sikkert også helt rett i.

Fra riggliv til lønnskonto

Som fersk i arbeidslivet begynte unge Sele som postbud. Så ble han timeskriver i forbindelse

med byggingen av diverse olje-plattformar, som var Aker Stords hovedgeskjeft på den tiden. Etter en stund kom det tilbud om jobb på rigg i Nordsjøen, og han slo til. Ekkofisk-feltet ble arbeidsplassen hans et par års tid. To uker på og to uker av i fireperioders syklus, så seks uker fri og deretter på'n igjen. Først som helikoptervakt, og etter det time-skriver igjen der ute på storhavet også.

- Det var tolvtimers vakter, og vi bodde i brakker fire karer sammen. Ofte flere nasjonaliteter; skotter, engelskmenn, amerikanere og nordmenn. Hyggelige folk alle sammen. Men det kunne være røft der ute med været. Jeg husker ved nyttårstider i... 78-79, var det vel. Da var det svinekaltd. Jeg hadde rundt én kilometer å gå fra brakka og til jobb, sju plattformer var bygd sammen. Gangbruene var fulle av vann og sørpe, fordi alle brannslangene sto på konstant så ikke rørene skulle fryse. Jeg var

søkkvåt da jeg kom fram.

- Men, jeg trivdes godt i Nordsjøen, og det var gode penger å tjene.

Så ble han landkrabbe igjen. Først av sted på militærtjeneste, og så tilbake til arbeidslivet. På Aker Stord var stillingen hans egentlig kokt bort i kålen da han kom tilbake, men da ble det ordnet jobb ved nabobedriften Aker Elektro. Lønningskontoret trengte folk. Karriereveien som regnskapsmann var staket ut, tilfeldig det også.

En sånn som tar verv

Tilbake med fast grunn under føttene begynte Stein Sele å engasjere seg i organisasjonsarbeidet, for forbundet hadde klubb ved Aker Elektro også. Han dro på kurs og lærte om forhandlinger og arbeidsrett og ble kjent med nye folk. Snart kom han med i forhandlingsutvalget og styret i bedriftsklubben, og ble etter hvert leder der. Dessuten ble han både revisor, kasserer og

Jeg bare sa ja da jeg ble spurt. Jeg er vel en sånn som tar verv

senere leder i mange år for avdeling Sunnhordland.

- Var du bevisst på å gjøre karriere i forbundet?

- Nei, jeg var ikke det, jeg bare sa ja da jeg ble spurt. Jeg er vel en sånn som tar verv.

Han forteller om da han var med på å starte seilforening på Stord, og ble styremedlem der. Og om da han bare ble med en kamerat på håndballtrening, for å se på og kanskje sende i vei noen prøveskudd mot keeperen.

- Plutselig var jeg blitt oppmann. Og det ble starten på mange morsomme år med å skaffe sponsorinntekter og organisere driften i Stord Håndball. Tror det



På jobb for valgkomiteen. Stein sammen med valgkomité-kollega Margrethe Nordal Sunde på konferansen Tariff 13 i januar.

ble 19 år til sammen. Jeg følger fortsatt håndballklubben tett. I fjor ble de nummer to i norgesmesterskapet for junior, menn. Jeg så kampen i Oslo Spektrum. Det er første gangen et Stord-lag har vært i NM-finale, det var stas!

Men tilbake til fagforeningslivet. Stein deltok første gang på formannsmøte - forløperen til dagens landsmøte - i 1986. Siden har han vært med nesten hvert eneste år. På slutten av nittitallet flyttet han til Oslo-området. I to år «fjernstyrte» han avdeling Sunnhordland som leder. Så ble han spurt om å gå inn i den sentrale valgkomiteen, som representant for Oslo! Litt kinkig sak. Han jobbet riktignok i hovedstaden, men var fortsatt leder for Sunnhordland. Men det løste seg det óg.

- Da måtte jeg som nyinnmeldt medlem i Oslo inn på tepet og forklare meg for styret, ler han. - Men det ordnet seg da i minnelige former. Jeg gikk inn i valgkomiteen, og har vært leder der siden 2002.

Leter etter talentene

I den rollen skulle vi mene at Sele er i sitt ess. Med lengre farts- tid en noen annen som deltar i styre og stell i Negotia nå, og med et enormt nettverk landet rundt, er vel valgkomiteen midt i blinken?

- Ja, jeg liker det godt. Valgkomiteen har et medlem fra hver av de sju regionene. Hver av oss prøver å delta på to regionsmøter hvert år – det som holdes i den regionen vi tilhører, pluss ett til. I tillegg er vi til stede på tariff- og bransjesamlinger og andre aktuelle arenaer der tillitsvalgte er samlet. Jobben vår er å finne talentene, de som kan bli de beste til å lede forbundet.

- Hva ser du etter hos folk?

- Det er mye. Ikke bare engasjement eller at man er flink til å prate. Det er for eksempel like viktig med gode sosiale antenner,



Antikk. Stein Sele som 70-tallsungdom med halvlangt hår. Medlemsbeviset fra innmeldingen i 1976!

og at man fungerer godt sammen med andre.

- Ser du noen uslipte diamanter der ute?

- Det gjør jeg. De vokser ikke på trær, men de er der. Jeg må understreke at valgkomiteen samarbeider som et kollegium. Vi bruker mye tid på å diskutere kandidatene, og for å enes om innstillingene når det er valg.

Sele gleder seg særlig over at det er mange yngre tillitsvalgte som utmerker seg positivt. Han mener også at etableringen av Negotia Ung har vært vellykket, og legger stolt til at det var han selv som skrev forslaget til den paragrafen da den i sin tid ble tatt inn i vedtektene. I den sammenhengen passer det å nevne at han i 2011 var den første som fikk Negotia Ung-prisen. Han fikk den for måten han stiller opp på, med velvillig støtte og kunnskapsdeling.

- Den prisen ble jeg glad for. Det var like stas som hedersprisen, siden det kom fra de unge. Jeg er jo tross alt bestefar, sier Stein Sele, som for øvrig også var den første som fikk Aktivitetsprisen i forbundet!

Mutters aleine

- På slutten av 1990-tallet flyttet den opprinnelige stordabuen til Oslo-området. I '99 begynte han hos elektrofirmaet Leithe & Christiansen som ansvarlig for fakturering. Nå er han regnskaps-

Seks om Stein

- Jeg tror Stein har 28 timers døgn, for jeg kan ikke skjønne hvordan han får tid til alt han gjør. Mange av oss ringes alltid til Stein når vi lurer på noe, og jeg tror ikke han avviser en eneste person. Han tar seg alltid tid til å gi gode og gjennomtenkte svar. Stein er etter mitt syn en av de mest lojale og oppofrende tillitsvalgte vi har i Negotia, og han fortjente virkelig å få hedersprisen.

Trond Hivand, tidl. styre- kollega m.m. i Negotia Oslo

Stein fungerer veldig godt som leder i valgkomiteen. Han er positiv med godt humør og trivelig å jobbe sammen med. Han har alltid god oversikt, ordner opp i det som må gjøres og sørger for at alle i valgkomiteen får bidra med sine innspill og meninger. Han har et utrolig godt nettverk å spille på i organisasjonen og er alltid godt informert. Dette drar alle i valgkomiteen nytte av. Hedersprisen er veldig fortjent til en meget engasjert og aktiv mann!

Ingunn Søvik, kollega i valgkomiteen

- Stein er den mest positive personen jeg noen gang har møtt. Han har et sprudlende humør som fort smitter over på andre i hans nærvær, og han er en person som alltid stiller opp. Uansett hvor Stein måtte befinne seg på jordklo- den så treffer han alltid noen han kjenner. Skulle jeg gi Stein et råd, måtte det være å trene mer og rykke ned en vektklasse. Tror han kunne slått bra fra seg i fluevekt!

Jan Morten Myklebust, venn og barndomskamerat

Stein er en blid og smilende fyr, som er glad i mennesker rundt seg. Der hvor han befinner seg er det som regel smil og latter. Han har evnen til å finne det positive, og så er det vel ingen som er så god til å huske bursdager som Stein.

Inga Helland Lunde og Geir Erik Eriksen, tidligere kollegaer i Aker Elektro.

Stein er en mann med svært høy kompetanse om forbundets indre liv. Han øser av sin kunnskap, og har et skarpt øye for detaljer og for at ting skal være riktig og rettferdig. Det beste med Stein er at han er så åpen for endring.

Genevieve Prebensen, leder i Negotia Ung

ansvarlig der. Når vi snakker med han skriver vi medio januar. Det er tiden på året da regnskapsfolk er som travlest. Det blir en del 12 til 14-timers arbeidsdager nå rundt årsoppgjøret, forteller han, uten å se spesielt plaget ut av den grunn. På arbeidsplassen hans er det ikke noen klubb. De har vært to medlemmer, men nå slutter snart den andre, så da blir han mutters aleine.

- Men jeg har tariffavtale, få med det, skyter han inn.

Ingen bedriftsklubb nå, altså. Avdelingsarbeid derimot, er fortsatt en stor del av Seles fritid, i den grad det kan kalles fritid. Avdelingsstyret i Negotia Oslo nyter godt av hans engasjement og arbeidskapasitet.

- Vi holder koken ganske bra som avdeling i forbundet. Det er flere temakvelder i året og fast båttur på fjorden om sommeren. Og det kommer bra med folk. 70-80 deltakere er ikke uvanlig.

- Bransjearbeidet svarer seg ikke

Valgkomité med talentspeiding, avdelingsarbeid med faglig og sosialt på programmet. Fortsatt rikelig å henge fingrene i. Men hva med de politiske vyene på forbundets vegne, tariffmessig eller organisasjonsmessig? Det mer visjonære, de store linjene som vi overflattisk sveipet innom i starten?

- Organisasjonsstruktur ..., vedtekter..., sier Stein Sele og utdyper: - Det er kanskje kjedelige ord, men ikke kjedelige temaer. Det handler om hvordan vi skal få mest mulig ut av ressursene og få mest mulig slagkraft.

Vi kan ikke stå på krava til det ikke er flere arbeidsplasser igjen her i landet



Blid mann. Såre fornøyd rett etter å ha fått Negotias hederspris på landsmøtet i november 2011.

Det er ikke alt jeg liker like godt med måten vi er innrettet på nå.

- Ja, la oss få høre.

- Det vi investerer i bransjearbeidet, tror jeg ikke svarer seg. Det var opprinnelig meningen at næringspolitikk skulle være hovedsatsingen, men det ble fort tonet ned til fordel for nettverksbygging. I mine øyne har ikke dette vært så vellykket. Jeg kan ta feil, men jeg har ikke inntrykk av at det er særlig aktivitet i nettverkene. De som deltar er også stort sett de samme som er med på regionsmøtene.

- Mener du at bransjearbeidet rett og slett bør legges ned?

- Når du spør meg sånn, så sier jeg ja. Det blir overflødig. Bare en ekstra arena med samme mennesker. Det er hyggelig, men ikke effektivt. Som økonomimann mener jeg at vi ikke har råd til å ha både bransjearbeid og regionsmøter.

Ikke stivne

Med sin lange fartstid i jobb og organisasjon, er det naturlig å spørre hedersprismottakeren hva

han ser av utfordringer for arbeidslivet framover. Han blir ikke svar skyldig, vi får rett og slett servert en skikkelig punchline til avslutning.

- Norge går bra. Men hvor lenge holder det? Hvor lenge klarer vi oss i konkurransen. Det er en tøffere hverdag i arbeidslivet nå enn da jeg begynte i 1976. At bedrifter flagger ut deler av virksomheten er snart regelen mer enn unntaket: Regnskap, it-funksjoner, lønn og annet. Jobbene forsvinner utenlands.

Det er blitt mer kynisk, oppsummerer Sele. Og nå har det bli ansiktet på nesten umerkelig vis fått et skarpt drag over seg. Han sier:

- Fagforeningene må ikke stivne i gammel form. Vi må evne å tilpasse tariffavtalene. Vi blir stadig mer kjøpesterke, vi får bedre lønn. Kanskje vi heller skulle hatt lønnsreduksjon, og prisreduksjon? Vi kan ikke stå på krava til det ikke er flere arbeidsplasser igjen her i landet. ■

IKKE LA YS INNBO GÅ DEG HUS FORBI



85 000

medlemmer har
kjøpt YS Innbo!

YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen tryggere kan du få enda lavere pris. Og du, ID-tyverisikring er selvsagt inkludert i YS Innbo.

Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på gjensidige.no/ys



Gjennombrudd. Global rammeavtale for faglige rettigheter i Telenor ASA ble et faktum 18. januar i år. Fra venstre: Phillip Jennings (UNI), Bjørn André Anderssen (Negotia Telenor), Synnøve Lohne-Knudsen (Negotia) og Jon Fredrik Baksaas (Telenor).

Global avtale i Telenor

Etter flere års arbeid har partene i Telenor ASA signert en global rammeavtale for faglige rettigheter. – En milepæl som betyr interessante muligheter, sier konserntillitsvalgt Bjørn André Anderssen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Avtalen ble undertegnet ved Telenors hovedkontor på Fornebu 18. januar i år, av konsernsjef Jon Fredrik Baksaas i Telenor og generalsekretær Phillip Jennings i UNI Global Union.

Milepæl

- Dette er resultat av flere års jobbing og forhandlinger, og virkelig en gledelig milepæl. En slik global rammeavtale sikrer retten til å organisere seg og legger premisser for at ansatte i Telenor verden over har grunnleggende faglige rettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gir oss også grunnlag for etablering av lokale tariffavtaler internasjonalt,

poengterer Bjørn André Anderssen, konserntillitsvalgt for Negotia i Telenor.

Anderssen viser dessuten til at partene i Telenor inngikk europeisk samarbeidsavtale (ESU) i fjor høst, gjeldende for Norge, Sverige, Danmark, Serbia, Montenegro og Ungarn.

- Viktige gjennomslag i partsamarbeidet som betyr interessante muligheter for oss og konsernet. Iverksettelsen av ESU er i støpeskjeen nå. Representasjonen fra de deltakende landene er i ferd med å komme på plass nå (medio febr). Utvalget blir på 12 ansattrepresentanter. Norge får fem, Sverige og Danmark to hver og de øvrige en hver. Det er foreløpig avtale om å holde første utvalgsmøte i april-mai, sier Anderssen.

God plattform

Konsernsjef Jon Fredrik Baksaas peker på den enorme utviklingen i Telecombransjen og det at Telenor har aktivitet i land verden over.

- Telenor har på kort tid vokst til et stort multinasjonalt selskap. Det medfører utfordringer på mange plan. Å overføre den nordiske modellen med kollektive forhandlinger og involvering av de ansatte i utviklingsprosessene, er ikke noe man gjør på et blunk. Bransjen er i en rivende utvikling, og vi må følge med i svingene. Denne avtalen gir en plattform som legger til rette for involvering, som jeg tror vil bidra positivt til å bringe oss videre, sier Telenor-sjefen.

Utover det europeiske kontinentet er Telenor sterkt på banen særlig i Asia, blant annet i landene Bangladesh, Malaysia og Thailand.

- Vi ser at den globale rammeavtalen allerede har fått betyd-

ning ute, blant annet for den nyetablerte fagforeningen i Telenor-eide Grameenphone i Bangladesh. Der var det et møte dagen etter signeringen, hvor Telenorsjef i Asia Sigve Brekke signaliserte at vi skal ta den norske modellen ut og tilpasse den lokalt, opplyser konserntillitsvalgt Anderssen.

- Norden er et forbilde

UNI Global Union, som Negotia er tilsluttet, har globale avtaler høyt på prioriteringslista. I Telecombransjen har de fra før av slike i blant annet i spanske Telefonica, Portugal Telecom og France Telecom. Totalt har UNI nærmere 50 avtaler av denne typen.

- Jeg er virkelig glad for å være

Vi ser at den globale rammeavtalen allerede har fått betydning ute, blant annet i Bangladesh

Konserntillitsvalgt
Bjørn André Anderssen



Historisk øyeblikk. Phillip Jennings og Jon Fredrik Baksaas signerer avtalen.

her i dag og signere denne avtalen. Det har krevd tålmodighet å få den på plass, men nå er den et faktum, og det er bra. Jeg er stolt av jobben de lokale fagforeningene her i Telenor har gjort for å realisere denne avtalen. Den nordiske modellen i arbeidslivet er et forbilde som vi ser opp til. Vi skulle gjerne sett at det var sånn over hele verden.

Jennings understreket at UNI som internasjonal fagforening er opptatt av god utvikling for

arbeidslivet og arbeidsplassene.

- Vi vil opptre ansvarlig og søke praktisk gode løsninger med arbeidsgiversiden i oppfølgingen av denne viktige rammeavtalen i Telenor, forsikret generalsekretæren.

UNI Global Union representerer rundt 20 millioner organiserte arbeidstakere i 150 land over hele verden. Negotia er tilsluttet UNI.

Negotia-butikken

Vi tilbyr flotte logomerkete 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

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

GOD HANDEL!



Rett kompetanse

Nasjonen Norge trenger en mangfoldig miks av kompetanse for å gjøre samfunnsøkonomien slagkraftig. Men kompetansen må også stemme overens med etterspørselen. Utdanningen må målrettes deretter, mener sjeføkonom Helle Stensbak i YS.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Norge har for tiden et skrikende behov for ingeniører. I noen år har landet vært i en situasjon der kanaliseringen av studenter gjennom utdanningssystemet ikke er helt i takt med samfunnets behov. Ingeniørkompetanse hentes nå inn fra utlandet i stor utstrekning, til oljeindustrien og andre teknologisk krevende bransjer.

Dylan på timeplanen

- Det er sikkert morsomt å utdanne seg i temaet Bob Dylan, og det er faktisk mulig å gjøre. Men det er neppe utpreget lønnsomt for samfunnet. Det er ikke en kompetanse det ropes etter der ute, sier Helle Stensbak.

Sjeføkonomen i YS peker på at bredden i fagfeltene er viktig. Man skal ikke overse betydningen av mangfoldets betydning for samfunnsøkonomien. Det trengs kunnskap innen mange fagområder. Men hun mener de motepregede «konsumfagene» i utdanningen har fått for stor plass de seneste årene.

- Det har vært et politisk styrt frislipp innen utdanningssektoren som har ført til overdimensjonering av smale felt og diffuse fag. Vi trenger mangfold i fag, men de bør dimensjoneres i forhold til samfunnets behov for kompetanse. Det må ikke gå

utover søkningen til de utdanningene næringslivet etterspør til enhver tid. Et mer overordnet mål som styrer kunnskapen i riktig retning, hadde absolutt vært ønskelig. Og det tydeligste eksempelet akkurat nå er ingeniørkompetanse. Ingeniører er stor mangelvare i Norge. Kina utdanner flere ingeniører hver uke enn det vi gjør på ett år her hjemme.

Hun legger til at tendensen også gjør seg gjeldende innen yrkesfagene. Det utdannes for få rørleggere og elektrikere her i landet også.

- Utdanning spiller en veldig viktig rolle når det gjelder økonomisk og samfunnsmessig utvikling. Rett sammensetting av kompetanse er grunnlaget for bedre velferd, understreker Stensbak.

Rike – på hva?

Nordmenn er blitt vant til å tenke og si at vi lever i et av verdens rikeste land. Mens omgivelsene ligger nede for telling, klarer Norge brasene som før. Stensbak peker på noen perspektiver for hva rikdommen vår egentlig består i:

- Nasjonal rikdom, hva er det egentlig? Mitt forslag er at det handler om verdier som lav ledighet, relativt sammenpresset inntektsfordeling, likestilling og kunnskapstilgang. Det er ikke pengene i seg selv eller for eksempel oljeressursene, som

gjør oss rike. 85 prosent av nasjonalformuen er rett og slett den nåværende og framtidige arbeidsinnsatsen.

Økonomi og markeder er til for menneskene, ikke omvendt, poengterer Helle Stensbak. Hun utdyper:

- De arenaene der individene utveksler ressursene sine med hverandre, kalles markeder. Markeder skapes av individene, ikke av økonomene. Målet for økonomenes arbeid er ikke at noen skal tjene mest mulig penger på andres bekostning, men at folk skal ha det godt, det vil si slippe å lide på grunn av økonomisk nød. Samfunnet er også til for menneskene og ikke omvendt. Et velfungerende samfunn og en velfungerende økonomi er avgjørende for individenes ve og vel. Rikdommen vår består hovedsakelig i hvordan vi forvalter den gode økonomien til å ha et velfungerende samfunn hvor vi som individer har det bra.

Koffert på hjul

For å sikre sysselsetting og produktiv utvikling, trengs det nyskaping. Utdanningssektoren er sånn sett leverandør av en kritisk tjeneste. Det handler ikke alltid om høyteknologi. YS' sjeføkonom minner oss på betydningsfull produktutvikling gjennom et jordnært eksempel vi alle kjenner oss igjen i.

- Jeg kom på et eksempel på fornyelse av et produkt for litt siden, nemlig koffertene. Hva gjorde vi med koffertene på søttitallet? Jo, vi bar dem. Inntil et lyst hode fant ut at man kunne sette på hjul. Da fikk vi nye varianter som liknet på de gamle, med to hjul montert på kortsiden. Vi dro

gjør susen

dem etter oss i en liten spak. Men det var ikke så veldig praktisk, de veltet fort. Så kom det kofferter med helt ny utforming, med ordentlig håndtak til å dra ut og hjulene montert med lengre avstand. Mye lettere å håndtere. Og nå, nå går vi rundt og skyver kofferter med fire hjul. Enda et framskritt.

Fra egen befatning med produkter fra hverdagen, kan vi spe på med et eksempel til: Syltetøyglass med de nye lokkene, der en yttering skaper moment sånn at du slipper å ta i som en gal for å løsne lokket på et uåpnet glass. Det kan nesten kalles en revolusjon for husholdningene, i hvert fall for eldre og fingerveike som før kanskje ikke fikk opp glassene i det hele tatt.

En ren investering

Alt er faktisk ikke funnet opp ennå! Og enten det dreier seg om enkel produktutvikling som letter folks hverdag, eller store oppdagelser som bringer verden framover, er rett kompetanse helt avgjørende.

- I økonomisk sammenheng er utdanning en investering i kunnskap som kan forbedre og kvalitetssikre produksjon og vekst. Og jo bedre individene produserer, desto mer kan de også konsumere av fritid og goder, sier Helle Stensbak og føyer til:

- Den samfunnsøkonomiske kostnaden ved utdanning er stor, men det betyr ikke at vi ikke skal ta den. Poenget er at kostnaden blir lønnsom på den måten at den bidrar positivt for individene samlet sett. Utdanning som sikrer den rette kompetansen er en ren investering i god samfunnsutvikling. ■



Grunnlaget for velferd.

- Utdanning spiller en veldig viktig rolle når det gjelder økonomisk og samfunnsmessig utvikling. Rett sammensetting av kompetanse er grunnlaget for bedre velferd, understreker Helle Stensbak.

Web-kampanje for nye og potensielle medlemmer

Som oppfølging av målet om medlemsvekst, lanserer Negotia nå en web-kampanje for nye og potensielle medlemmer. Siden vil være klar i løpet av første kvartal.

Negotia rekrutterer mange nye medlemmer hvert år og det er viktig for oss at de blir godt kjent med organisasjonen og hvilke muligheter som ligger i medlemskapet. Vi vil at de skal se verdien av å være medlem og at de får en god forståelse av hva en fagforening gjør for sine medlemmer.

I fjor høst startet vi arbeidet med å utvikle et nettkurs for nye medlemmer, som nettopp skal bidra til en bedre forståelse av verdien av å være medlem. Vi har knyttet til oss eksterne, profesjonelle bidragsyttere som hjelper oss med å lage en nettside som med ulike virkemidler, blant annet filmsnutter, skal gi medlemmet en positiv bekreftelse på at de har gjort et fornuftig valg ved å organisere seg. Nettsiden vil også inneholde nøkkelinformasjon om Negotia og medlems tilbudet. Alle som besøker siden – både medlemmer og uorganiserte – vil også kunne delta i en konkurranse. Vi kaller dette en web-kampanje fordi den kan benyttes i ulike sammenhenger i rekrutteringsarbeidet og markedsføringen av Negotia.

Alle nye medlemmer vil motta en epost eller SMS med link til siden, umiddelbart etter innmelding. Velkomstpakken vil samtidig bli gjort tilgjengelig på «Min side», slik at vi ikke lenger må

Alltid til stede – der avgjørelser tas om lønns- og arbeidsvilkår for å bidra til en bedre arbeidsdag og flere muligheter for deg.

Lise Rasmussen
Forbundsleder

Line fikk hjelp fra Negotia da hun ble gravet og mistet vikariatet sitt.

Anette fikk utdanningsstipend fra Negotia og tok fagbrev.

Jørgen sørget for at de ansatte fikk det de hadde krav på.

Anette jobber for bedre lønn og faste ansettelser i Color Line.

Her er velkomstpakken din
Viktig informasjon til deg som er nytt medlem.
[Logg inn på din egen side](#)

Jobb & Karriere
Hjelp til å komme deg videre
[Klikk her >](#)

10 ting du bør vite om Negotia
[Se dem her >](#)

Konkurranse
Svar riktig på tre spørsmål om Negotia og vær med i den månedlige trekningen.
[> Delta her!](#)

Verv en venn/kollega
Jo flere vi er, jo sterkere er vi. Verv og få fine vevegaver.

NYTT MEDLEM
Navn *
E-Post *

VERVET AV
Navn *
E-Post *
Medlemsnummer *

BLI MEDLEM
Fornavn
Etternavn
E-post
Forsikre arbeidsforholdet ditt nå. Se nedenfor hva et medlemskap innebærer. [Send >](#)

HVA INNEBÆRER ET MEDLEMSKAP?
✓ Aktiv eller ikke, valget er ditt
✓ Politisk uavhengig
[> Hva du får, pris og bindingstid](#)

KURSTILBUD TIL DEG
Spørsmål om/til Negotia

UNG
Solidaritet går aldri av moten

Hjelp når du trenger det
Hos Negotia drikker du ikke i mengden. Vi er der for våre medlemmer, hele tiden. Se hva vi kan hjelpe deg med.
800 00 000 / hei@negotia.no

sende ut denne per post.

Medlemmene vil finne det de trenger på «Min side» og vi forenkler vårt arbeid – samlet sett en god løsning for alle parter!

Nettsiden forventes ferdigstilt i løpet av første kvartal 2013.

Pål Hannevig
utviklingssjef

Flere vil ha tariffavtale



Ta kontakt. - Er du medlem uten tariffavtale, ta kontakt med forbundet, sier Bente Christophersen og Endre Vindheim.

Negotia sørget for 112 nye avtaleoppsettler i fjor, en økning på 39 fra året før. At flere vil ha tariffavtale, er godt nytt for fagrørsla!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Oppgangen i avtaleoppsettler skyldes ikke bare økt antall nye medlemmer. Riktignok kunne forbundet innkassere en god slump flere innmeldinger i 2012 enn i 2011, men dette skyldes i hovedsak at Selgerforbundet i løpet av året har blitt en del av Negotia. Og det er ikke disse som trekker avtaleantallet opp.

Nye og gamle grupper

- Det har rett og slett vært større trykk rundt tariffavtaler det siste året. Og i tillegg til mange helt nye klubber, er flere av opprettelsene gjort for allerede eksisterende medlemsgrupper som til nå ikke har hatt avtale.

Dette sier tariffkonsulent Bente Christophersen og avtalesekretær Endre Vindheim, som håndterer den praktiske biten av det å opprette tariffavtaler i Negotias

administrasjon.

- Vi har en del grupper i Negotia med kanskje to eller tre medlemmer, som ikke har tariffavtale. Det er viktig å være klar over at de fleste organiserte kan be om avtaleoppsettelse hvis de vil det. Ta kontakt med Negotia, så får du svar på hva som skal til, oppfordrer Christophersen og Vindheim.

Det er flest oppsettler på tariffområdet NHO, naturlig nok siden dette dominerer hos Negotia. Hele 96 av de 112 sorterer under dette området. De øvrige 16 «tilhører» Virke.

Kjøreregler mellom partene

Avtaleverket regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet. Det består av to deler – hovedavtale og overenskomst. I tilfeller hvor bedriften er tilsluttet arbeidsgiverforening, kan de fagorganiserte kreve tariffavtale så sant de utgjør minst 10 prosent

av de organiserbare på den aktuelle overenskomsten. Er bedriften uorganisert, kan Negotia be om såkalt avtaletiltredelse på vegne av en medlemsgruppe.

- Sju av avtalene vi har opprettet med NHO i år er tiltredelser, opplyser Endre Vindheim. ■

Hovedavtalen inneholder generelle rettigheter og kjøregler for hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker skal opptre i forhold til hverandre i et organisert arbeidsforhold. Sentrale stikkord er gjensidig informasjon, samarbeid, medbestemmelse, drøftinger og forhandlinger.

Overenskomstene tar for seg mer konkrete arbeidsforhold, som arbeidstid, bestemmelser om overtidsberegning, prosedyre for lokale lønnsforhandlinger, korte velferdspolisjoner, med mer.

Hvert av tariffområdene har sine egne hovedavtaler og overenskomster.

Lønnskonferanser våren 2013 – følg med på nettsiden

Tiden for regionale lønnskonferanser i Negotia nærmer seg. Arrangementssteder og tidspunkter ventes å være klart i løpet av mars. Følg med på forbundets nettside.

Lønnskonferansene på vårparten har lang tradisjon i Negotia. De er et viktig ledd i forberedelsene til årets lokale lønnsforhandlinger i bedriftene, med praktisk informasjon og veiledning i forkant av oppgjøret på programmet.

Tillitsvalgte og medlemmer av lokale lønnsutvalg er hovedmålgruppen for lønnskonferansene, men alle medlemmer som er interessert er velkomne. I tillegg til det faglige innholdet kan konferansene også være en fin møteplass for nettverksbygging og utveksling av erfaringer. Programmet tar for seg relevante temaer som årets økonomiske situasjon, prisutvikling, lønnstall fra fjoråret og prognoser fram-



Faglig møteplass. På lønnskonferansene gis det relevant informasjon og tips til de lokale lønnsforhandlingene. Her fra konferansen i Tromsø i fjor. (Foto: Terje Bergersen)

over. Og det gis tips til forberedelser, oppbygging av krav, strategi for gjennomføring og så videre.

På grunn av lav påmelding er flere lønnskonferanser blitt avlyst de seneste årene. I år blir konferansene derfor arrangert etter avtale med de lokalavdelingene som ønsker det. Steder og tids-

punkter var ikke klart da magasinet gikk i trykken.

Vi oppfordrer tillitsvalgte, lønnsutvalgsmedlemmer og andre til å melde seg på lønnskonferansene når de utlyses. Følg med på www.negotia.no.

Nytt temahefte fra Negotia – til informasjon og diskusjon

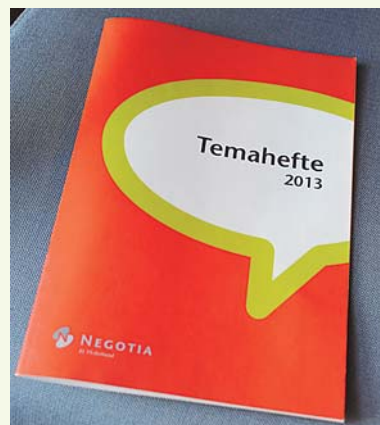
Forbundet har klart et nytt hefte med disse fem sentrale temaene:

- Vekst og innflytelse
- Lønns- og forhandlingsbestemmelser
- Kontroll og overvåking
- Pensjon
- Særlig uavhengig stilling

Temaheftet er utarbeidet for å bidra til kunnskapsdeling, og som et ledd i arbeidet med å inkludere medlemmene i utvik-

lingen av faglige rettigheter. Valget av emner er basert på henvendelser og tilbakemeldinger fra engasjerte medlemmer og erfarne tillitsvalgte.

Målet er engasjement, utvikling og økt kunnskap blant medlemmer og tillitsvalgte ute i organisasjonen. Klubber, avdelinger og regioner oppfordres til å sette temaheftet på dagsordenen på møter og arrangementer.



Kvalheim går til Spekter

6. februar i år annonserte Tore Eugen Kvalheim at han går av som leder for Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS). Han tiltrer stilling som direktør i arbeidsgiverforeningen Spekter fra 1. juli.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Jeg har fått et tilbud fra Spekter, som jeg etter nøye vurdering har sagt ja til, sier den avgåtte YS-lederen.

Han innrømmer at avgjørelsen har vært vanskelig.

- Det har vært en modningsprosess, og en vanskelig avgjørelse. Jeg har gledet meg til å gå på jobb hver dag i YS, og går fra veldig spennende og viktige arbeidsoppgaver og mange flotte medarbeidere.

Skifter side

Kvalheim mener det ikke er dramatisk at han nå går til «den

andre siden».

- Dette er ikke første gang noen skifter side. Og i Spekter får jeg fortsatt muligheten til å påvirke norsk arbeidsliv, sier han.

Nå skal han bruke tid på familien og seg selv fram til sommeren. Kanskje blir det mer tid til hardtrenoing fram mot det nært forestående Birkebeinerrennet også?

- Det har jeg drevet med ett år allerede, så der blir det ikke noen forskjell, svarer han.

Midt i perioden

Kvalheim ble valgt til leder for YS i 2006, og gjenvalgt 2010. Innværende valgperiode ville normalt gått fram til høsten 2014. Kvalheim ble løst fra sitt verv som YS-leder med virkning fra den dagen han varslet fratredelsen, 6. februar. Sentralstyret i YS innvilget ham etterlønn fram til 1. juli.

Første nestleder i YS Jorunn Berland, som kommer fra Finansforbundet, tok over som



- Det er ikke første gang noen skifter side. I Spekter får jeg fortsatt muligheten til å påvirke norsk arbeidsliv, sier avgått YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

YS-leder inntil videre etter Kvalheims avgang. Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen er 2. nestleder i YS.

Formelt nyvalg av YS-leder for resten av perioden fram til høsten 2014, ble foretatt 7. mars (etter at Negotia magasin gikk i trykken).

Sammen for å redde Takeda Nycomed

Takeda Nycomed på Elverum trues av nedleggelse, og 192 ansatte står i fare for å miste jobben. De seks fagforeningene i bedriften samler sine krefter og vil ha dialog med næringsminister Trond Giske.

De seks forbundene Negotia, NITO, Tekna, IndustriEnergi, Lederne og Parat, sendte midtveis i februar et felles brev næringsminister Trond Giske. Der ber de om dialog for å redde legemiddelfabrikken som de japanske eierne vil legge ned.

Forbundene, som til sammen representerer 261 000 organiserte arbeidstakere, påpeker det paradoksale i at en kompetansebedrift som har levert solide



Kjemper for jobbene.

Tillitsvalgte ved Takeda Nycomed Elverum, Kjell Solberg (Negotia) og May Smebakken (Industri Energi). (Foto: Anita Høyby Gotehus)

overskudd til eierne i mange år nå trues med nedleggelse.

Fokuset rettes også mot at beredskapen mot pandemier og infeksjonssykdommer ytterligere kan reduseres hvis Takeda Nycomed legger ned på Elverum. Det vises til at Norge har få bedrifter og laboratorier igjen som kan produsere medisiner, og at dette gjør oss sårbare i en krisesituasjon. Man ser med stor bekymring på at Norge mister viktig farmasøytisk kompetanse og kunnskap.

Konsekvensene for Innlandet bekymrer også. De siste årene har regionen mistet flere industribedrifter. Negotia og de andre mener at dersom det ender med nedleggelse, må regjeringen legge til rette for at ny industri kan etableres i Innlandet.

Erfaringsoverføring for tillitsvalgte

Flere av Negotias mentorer og noen adepter (tillitsvalgte som har sagt ja til å ha en mentor med på laget) møttes nylig på Gardermoen. Negotias mentorordning har nå vart et par års tid, noen av dem som var til stede har vært med i dette fra starten av, noen har kommet til og noen blitt borte ettersom tiden har gått.

Mentorordningen går i korthet ut på å koble en tillitsvalgt med forholdsvis lang og variert erfaring (mentor) med en nyere tillitsvalgt (adept) som kan tenke seg å få råd, støtte og innspill fra den mer erfarne. Ingen av aktørene går inn i disse oppgavene uten forberedelser. Negotias utviklingsavdeling holder kurs for mentorer og adepter hver for

**Mentorprogrammet
2013 starter
29. og 30. august**

Foran fv: Farhan Butt og Jan van der Mark. Midten fv: Elisabeth Moe, Asgeir Jønland, Billy Taranger og Linda Rørvik. Bak fv: Pål Hannevig, Torbjørn Fevang, Morten Gundersen, Monica Mugaas-Holand, Knut Bartnes, Nina Harbo og Hallvard Sandvik (Foto).



seg, dette fortsetter i felleskap etter at den enkelte mentor og adept er blitt «koblet». Utvelgelsen her bygger blant annet på geografi, bransje, avtaleområde og på personene selv.

Et av målene med samlingen var å evaluere mentorordningen og få et innblikk i deltakernes erfaringer frem til nå. Det hele vil inngå i en større vurdering av

ordningen. Sentrale spørsmål er om det er behov for å justere opplegget og gjennomføringen av programmet, og om ordningen står i forhold til de ressursene som går med for å ha en oppdatert og oppegående mentorordning i Negotia.

Flere av oss venter i spenning på fortsettelsen!

Hallvard Sandvik, mentor

Negotia + Selgerforbundet = sant

I Negotia avdeling Ålesund har vi i en periode hørt at Selgerforbundet trolig var på vei inn i Negotia. Dette ble tydeliggjort da Kjetil Danielsen fra Selgerforeningen Nordvest i Ålesund kom og ble med i et av våre styremøter. Planlegging av sammenslåingen og vårt første møte i fellesskap var på agendaen.

Løsningen, og starten på det hele for oss, det ble å arrangere begge våre årsmøter på samme sted og til samme tid. Det ble innkalt til årsmøter i begge foreningene den 8. februar ved Rica Parken Hotell i Ålesund. Selgerforeningen Nordvest startet sitt møte en time før Negotia, slik at alle kunne delta i sistnevnte.

Allerede i dette møtet fant vi en gjensidig, god og kollegial tone. Begrepene «vi» og «dere»



Kjetil Danielsen fra Selgerforeningen Vest er valgt inn som nestleder i Negotia Ålesund. Her sammen med leder Jorunn Hildonen på årsmøtet i avdelingen. Foto: Hallvard Sandvik.

forsvant under den etterfølgende middagen, grensene ble visket ut og erstattet av et nytt fellesskap.

Avdelingen teller nå 490 medlemmer. Valget medførte blant annet at leder i Selgerforeningen Nordvest, Kjetil Danielsen, nå er Negotia avdeling Ålesunds nestleder. I tillegg er begge avdelingens varamedlemmer fra Selgerforeningen.

Styret i Negotia Ålesund er dermed slik: Jorunn Hildonen, leder; Kjetil Danielsen, nestleder; Anita Steinnes, sekretær; Hallvard Sandvik, kasserer; Jennifer Carroza, ung; Torbjørn Worren og Rigmor Dyb, styremedlemmer og Oddrun Nygård og Per Asle Bjørge, varamedlemmer.

Vi ser alle fram til kommende samarbeid med og for en enda større gruppe, til beste for oss alle.

*Hallvard Sandvik,
Negotia Ålesund*

Rykende fersk APP utviklet av Negotia Ung – klar til bruk

Høsten 2012 overrasket Negotia Ung landsmøtet med å presentere en egen Negotia-app. Denne er nå klar og laget for operativsystemene iOS og Android. For de få som stadig ikke har smarttelefon fungerer en app (application) som en internettside som du enkelt laster ned og lagrer som et bokmerke på telefonen din. På den måten har du enkel tilgang til dine favoritter raskt.

I Ung-appen har vi lagt inn link til våre filmer og aktiviteter, og til «Min Side», Negotias kurskatalog, siste nyheter fra hjemmesiden og informasjon om Ung. Vi har laget appen med tanke på hva unge medlemmer oftest vil vite noe om, men den er i utgangspunktet like relevant for alle aldre.



En viktig funksjon er Ung-hjelpen (ung@negotia.no) der unge medlemmer kan få hjelp av Ung-styret i spørsmål som man ofte møter som ny i arbeidslivet. Ofte er det spørsmål om arbeidskontrakt, overtidsbetaling, feriepenger osv. Hvis det skulle være noen spørsmål hvor Ung-styrets kompetanse kommer til kort, så er veien også kort til forhandlingsavdelingen for å sikre at med-

lemmene får riktig hjelp fort uansett.

Appen er fortsatt ung, og Ung-styret er spent på hvor mange som laster den ned i året som nå kommer. Vi jobber stadig med å forbedre den teknisk. Vi oppfordrer Negotias medlemmer, spesielt de under 36 år, til å bruke QR-kodene og skaffe seg enkel tilgang til Negotia Ungs univers.

*Trond Vegard Sæle
nestleder Negotia Ung*



Google Play

iPhone

Negotia Ung-filmen på vei ut til kinopublikummet

«Solidaritet går aldri av moten». Det er hovedbudskapet i promoteringsfilmen Negotia Ung lanserte første gang for drøyt et år siden. Den retter søkelyset mot hva unge mennesker møter i arbeidslivet, og kommuniserer sentrale fagforeningsverdier. Avdelingene i Region Sør har kjørt filmen på kino i Kristiansand. I våres går den på kino på Stord, og til høsten muligens i Oslo.



Medlemsverving på Svalbard med kulturopplevelse på «kjøpet»

Markedsavdelingen i Negotia besøkte Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) i slutten av januar, og arrangerte vervedager blant studentene. De ble et hyggelig framstøt med god interesse fra både studenter og andre.

I tillegg til informasjon om fordelene ved medlemskap og hvordan man som organisert kan være med å påvirke morgendagens arbeidsliv, la vi inn en Negotia-Quiz. Den heldige vinneren kunne glede seg over en splitter ny iPod.

10 prosent medlemsøkning

Den konkrete vervefangsten ble fire nye medlemmer, det vil si 10 prosent økning av Negotia avdeling Svalbard. Og det er et resultat leder i avdelingen Hilde Fåln Strøm er fornøyd med.

Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) er en norsk forsknings- og utdanningsinstitusjon, plassert midt i Longyearbyen. Her foregår det undervisning og det drives forskning innen arktisk biologi, geologi, geofysikk og teknologi. Siden halvparten av

studentene og stab er utenlandske, er arbeidsspråket på skolen engelsk. Dette gir universitetet et virkelig internasjonalt preg.

Fangstliv og nordlys

På Svalbard blomstrer kulturlivet. Undertegnede opphold falt sammen med «Svalbardseminaret 2013», hvor livet på og rundt ishavsoya står i sentrum. Kveldens tema var et spennende foredrag om fangstkvinnen og polarpioneren Wanny Woldstad. Vi fikk høre om hennes første isbjørnjakt, fellefangst av rever og hvordan hun og familien taklet både fangstoppavene og den huslige delen av overvintringene i det tøffe klimaet.

Det andre foredraget denne kvelden ble holdt av Pål Brekke, og handlet om Nordlyset og den stormfulle Sola. Det var en spektakulær forestilling. Brekke fortalte om solstormer og hvordan partikler fra disse kolliderer med partikler i vår egen atmosfære og skaper nordlys. Svalbard er særlig kjent for dagnordlyset, mens nordlyset om natten er like sterkt i Tromsø-området.

Dagen etter at vårt besøk på Svalbard var over, åpnet forres-



Avdelingsleder Hilde Fåln Strøm med Quiz-vinneren som ble en iPod rikere.

ten Dronning Sonja verdens nordligste jazzfestival, Polarjazz. Dette arrangementet samler store stjerner som Kari Bremnes, Madcon og Sivert Høyem. Men det får bli en annen gang.

Jan Olav Markussen, markedsconsulent i Negotia

Verdifulle medlemsfordeler

Negotia og YS tilbyr et stort spekter av konkrete og økonomiske medlemsfordeler.

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

Forbundet har også hytter og ferieboliger til utleie. Tre av dem er høystandardobjekter – leilighet på La Manga i Spania, hytte i Sirdalsfjellet og leilighet på Hafjell.

Les mer om alle medlemsfordelene på Negotias nettside.



Det skjer i Hardanger

I skrivende stund er det tre dager til årsmøtet i avdeling Hardanger. Dette holdes på Stord Hotell og vi er 17 påmeldte. Utfordringer med å være en såpass langstrakt avdeling gjør at vi legger årets møte til en fredag med overnatting for de reisende. Dette dekker vi blant annet gjennom tildelte 3 prosent-midler.

Vi har ingen innkomne forslag i år, men virksomhetsplanen inneholder en god del «knask» som vi håper å kunne gjennomføre. Blant annet vil vi kopiere Kristiansand ved å ha Negotia UNG-filmen rullende på Stord Kino og på Husnes, samt stands før eller etter ved noen av anledningene.

Rekrutteringen går så som så i vår avdeling, og det er utfordringer med å få inn nye unge medlemmer. Synliggjøring blir dermed en nøkkelfaktor for oss. Vårt medlemsantall holder seg relativt stabilt, og det er gjort en god del jobb med å få oppdatert Negotia sine lister, slik at vi sikrer at vi når ut til flest mulig og klarer å tette i bunnen.

I 2012 sendte vi ut en spørreundersøkelse for å få vite mer om hva medlemmene forventer



Klubben ved Aker Business Services og avdelingsstyret i Hardanger på tur. Her gjør gjengen seg klar for gruvevandring. I forgrunnen fra venstre: Solveig Tronshaug, Gro Anne Gravdal og Karina Isaksen. Foto: Merete Hersvik.

og ønsker fra avdelingen. Når vi har fått bedre kontroll på listene vil vi kjøre en ny undersøkelse, slik at vi får et grunnlag for sammenlikning. Vi fikk masse gode tilbakemeldinger og forslag, det setter vi pris på!

Jeg må også få fremheve det gode arbeidet som gjøres av klubben i UMOE Schat Harding. De har jobbet hardt for å få på plass rutiner og avtaler, og vist at det lønner seg å stå på. Klubben har oppnådd gode resultater fra

lønnsforhandlinger, godt samarbeid med ledelsen og et bra arbeidsmiljø med forbedring av velferdsgodene. De står for øvrig for en tredel av deltakelsen på årsmøtet, og har et kjempengasjement.

Vi gleder oss til fortsettelsen, og ser spesielt fram til å arrangere regionsmøtet i år. Da vil vi by på det beste av Hardanger!

*Nils Olav Svarstad
Styreleder Negotia avd. Hardanger*

Tid for vårens regionsmøter

April er måneden for de årlige samlingene i Negotias sju regioner. Regionsmøtene er blant annet høringsinstans for aktuelle saker som forbundsstyret jobber med. Utvelgelsen av representanter til høstens landsmøte foregår også der.

Seks av regionene dekker lokalavdelingene i hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen «landsomfattende- og konsernavdelinger», med forkortelsen LKA.

Vanligvis samler landsmøtene rundt 150 deltagere. De som deltar er tillitsvalgte fra medlemsklubber i nedslagsfeltene til de forskjellige regionene.



Fra møtet i Region sør våren 2012.

Kontroll og overvåking

Kontrolltiltak og overvåking av arbeidstakere er et viktig tema. Overvåking av arbeidstakere er lettere i vår elektroniske hverdag fordi skillet mellom arbeidstid og fritid blir mer og mer flytende. Grensen mellom bedriftens kontrollbehov og ansattes personvern kommer fort i en skvis. Saksmengden rundt dette temaet er økende i Negotias forhandlingsavdeling. Vi ser stadig at data fra ulike kontrollsystemer brukes som underlag i oppsigelses – og avskjedssaker.

Styringsretten gir arbeidsgiver mulighet til å iverksette ulike kontroll- og overvåkingstiltak. Vi vil med denne artikkelen vise begrensninger i arbeidsgivers styringsrett gjennom lov- og avtaleverk.

Kontroll og overvåking reiser to hovedproblemstillinger, iverksettelse av kontrolltiltak og behandling av personopplysninger.

Artikkelen vil i første rekke behandle iverksettelse av kontrolltiltak, med særlig vekt på rettighetene til tillitsvalgte og

hva tillitsvalgte bør tenke på ved drøftelser med arbeidsgiver.

Hva er kontroll/overvåking?

Elektronisk adgangskontroll, elektronisk registrering av tidsbruk, elektronisk registrering av produktivitet, overvåking av hvilke internettsider du besøker, overvåking av telefonbruk, overvåking av e-post, kameraovervåking, hemmelig kunde (mysterious shopper), bruk av GPS (flåtestyring), bruk av håndholdte terminaler ved ordreopptak (PDA), overvåking av samtaler (registrering av samtaletrafikk), fingeravtrykk ved adgangskontroll, pålogging eller registrering (biometriske verktøy) med mer.

Grunnleggende prinsipper og regler om kontrolltiltak

Arbeidsmiljøloven (aml.) kap. 9 regulerer vilkår for kontrolltiltak i virksomheten, drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak mv.

Aml. §§ 9-1 og 9-2 angir helt sentrale prinsipper vedrørende kontrolltiltak.

Aml. § 9-1: Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten

1. Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.
2. Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.

Aml. § 9-2 Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak

- (1) Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakerens tillitsvalgte.
- (2) Før tiltaket iverksettes, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om:
 - a) formålet med kontrolltiltaket,
 - b) praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført,
 - c) kontrolltiltakets antatte varighet.
- (3) Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakerens tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

Bruk av personopplysninger i rettssaker

I tvisteloven og straffeprosessloven, har man prinsipper om fri bevisbedømmelse, og hva som kan legges frem som bevis. Rettspraksis er slik at også personopplysninger i mange tilfeller kan brukes som bevis i rettsaker (vil kunne avhenge av hvor sensitive opplysningene er), dersom de er egnet til å opplyse saken på en god og forsvarlig måte, og selv om denne bruken av personopplysningene er i strid med det opplysningene opprinnelig var

tenkt brukt til.

Det har nylig vært avsagt en dom i Høyesterett i den såkalte GPS-saken. Der ble GPS-data som var tenkt brukt til flåtestyring av søppelbiler brukt til å bevise at søppelmannen tok lange pauser for å få mer overtidsbetalt. Dette ble tillatt brukt som bevis i arbeidsrettssaken, selv om sammenstillingen av data var ulovlig etter personopplysningsloven. Høyesterett behandlet spørsmålet om arbeidstakeren hadde krav på

erstatning for brudd på personopplysningsloven.

Arbeidstakeren fikk medhold i sitt erstatningskrav. Men det fremgår av dommen at dersom du som arbeidsgiver vil bruke opplysninger som er uforenlige med det opprinnelige kontrollformålet, må man samle dem inn på nytt igjen. Arbeidsgiver kan med andre ord ikke fritt gjenbruke og sammenstille opplysninger de allerede har samlet inn som grunnlag i en oppsigelsessak.



Arbeidstilsynet foretar tilsyn med loven og adgangen til å iverksette kontrolltiltak, se mer www.datatilsynet.no

Etter **Hovedavtalen** har tillitsvalgte god mulighet til innflytelse med hensyn til hvordan kontrolltiltaket skal gjennomføres. I Hovedavtalen mellom YS og NHO, tilleggsavtale V, finner du viktige drøftingsregler. Hovedavtalen mellom YS og Virke har helt tilsvarende regler i tilleggsavtale VII.

Utdrag fra tilleggsavtale V, YS og NHO:

«3. Spørsmål om behov, utforming og innføring av vesentlig endring av interne kontrolltiltak skal drøftes med de tillitsvalgte. Bedriften skal holde de ansatte gjennom deres tillitsvalgte orientert om planer og arbeid innenfor området, slik at disse så tidlig som mulig, og før bedriftens beslutning, kan gjøre sine synspunkter gjeldende.»

3. Før tiltak settes i verk, skal de ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og praktiske konsekvenser.

7. Dersom en av partene ved den enkelte bedrift ønsker det, skal det

søkes opprettes lokal avtale om utforming og gjennomføring av bedriftens kontrolltiltak, samt fastsette bruksområdet for disse.

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe saken inn for sin organisasjon.»

I drøftingene må tillitsvalgte særlig ta hensyn til følgende:

- Formålet med tiltaket?
- Er formålet saklig begrunnet i virksomhetens forhold?
- Krav om åpenhet – de ansatte skal informeres før tiltaket iverksettes. Arbeidsgivers ansvar å informere om formål med tiltaket, hvordan gjennomføring vil bli foretatt, varighet av tiltaket.
- Hvor lenge skal dette pågå? Tiltaket skal evalueres jevnlig. Avslutte tiltaket hvis oppnådd sin hensikt.
- Står graden av kontroll og overvåking i forhold til de forhold man ønsker å løse? Dette er tema i drøftingsmøtet før tiltaket innføres.
- Hvem har tilgang til informasjon fra systemet? Kun et begrenset antall skal ha tilgang til dataene.
- Kan systemet kobles opp mot prestasjoner og lønn? Drøftes

med de tillitsvalgte. De ansatte informeres i forkant av ledelsen.

- Hvordan og hvor lenge skal dataene lagres? Drøftes før innføring av tiltaket.
- Når skal systemet evalueres?
- Tillitsvalgte og ansatte skal holdes løpende orientert.
- Begrense mulighetene for at opplysninger fra systemet kan brukes som bevis i personalsaker. **Formålet med tiltaket skal være kjent.** Det skal være begrenset adgang til innhenting av data.
- Lokale avtaler inngått av klubben kan hindre at kontrolldata misbrukes.

Grunnleggende prinsipper og regler vedrørende behandling av personopplysninger

Behandling av personopplysninger skal i størst mulig grad være basert på frivillig, uttrykkelig og informert **samtykke**. Personopplysningslovens § 8 omhandler vilkår for å behandle personopplysninger, det vil si opplysninger og vurderinger som kan knyttes opp til enkeltpersoner.

Dersom behandlingen av personopplysninger ikke baseres på samtykke, må det foreligge et annet grunnlag/en annen hjemmel, for eks. en lovbestemmelse.

Med behandling av personopplysninger menes enhver bruk av personopplysninger som f.eks innsamling, registrering, sammenstilling, lagring og utlevering eller en kombinasjon av slike bruksmåter.

Det er særskilte regler for blant annet kameraovervåking. Dette ses på som et inngrep i personvernet, og det kan ved misbruk anses som svært krenkende. Datatilsynet har utgitt en egen veileder som tar for seg kameraovervåking. Denne finner du på **www.datatilsynet.no**

Datatilsynet kan fatte vedtak og gi pålegg til virksomheter om for eksempel å endre sine rutiner, endre lagringstid for data

med mer. Personvernemnda er klageorgan for vedtak fattet av Datatilsynet.

Utfordringer

Reglene om kontrolltiltak er omfattende. Lov- og avtaleverk

gir oss vern. Utfordringen for tillitsvalgte og verneombud er å komme i dialog med arbeidsgiver FØR tiltak iverksettes, og jevnlig evaluere allerede igangsatte tiltak.

Har du spørsmål, eller trenger råd i en bestemt sak? Ta kontakt

med forhandlingsavdelingen i Negotia.

Teksten er utdrag av artikkel i Negotias temahefte 2013, utarbeidet av Johan Holmen, Mona Hermansen og Kathrine Hansen.

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer

Særlig uavhengig stilling?

Spørsmål: *Jeg er ny tillitsvalgt i virksomheten og lurer på hvordan jeg skal gå fram i en sak for et medlem. Medlemmet arbeider som prosjektmedarbeider. Vedkommende arbeider mye, særlig i forbindelse med anbudsrunder og fullføring av prosjekter. Enkelte helger er det også arbeid i forbindelse med salgsmesser ol. Medlemmet mener at all jobbingen går utover familielivet. Arbeidsgiver sier at vedkommende ikke har krav på overtidsbetaling, da medlemmet har en særlig uavhengig stilling. Hva skal jeg gjøre videre?*

Svar: En prosjektmedarbeider har i utgangspunktet ikke en særlig uavhengig stilling, og dermed krav på overtidsbetaling. Dette fordi denne gruppen arbeidstakere i praksis blir styrt av omgivelsene sine. Utviklingen i prosjektet er avhengig av flere enn den enkelte arbeidstaker - for eksempel handlingsplaner, fremdriften i andre prosjekter, kolleger og omstendigheter utenfor virksomheten. Her vil det bli nødvendig å vurdere hvorvidt medlemmet er styrt av omgivelsene eller om vedkommende selv kan styre utviklingen av prosjektet.

I to lagmannsrettsdommer fra 2008 var arbeidstakeren i realiteten styrt av prosjektet/omgivelsene. Her kom retten til at en ingeniør/prosjektleder med spesielt ansvar for flyplassbelysning og en ansatt utviklingsleder i programvareselskap, ikke hadde særlig uavhengig stilling.

Siden du er leder av Negotia-klubben der du arbeider, synes jeg du skal ta dette opp med virksomheten. Det kan godt være dette er et problem for flere ved din virksomhet. Etter hovedavtalen (YS/NHO §9-3, YS/VIRKE § 4-5.2) kan tillitsvalgte ta opp de alminnelige lønns- og arbeidsvilkår ved virksomheten på vegne av sine medlemmer. Arbeidsgiver er pålagt å følge loven også når det gjelder praktisering av hva som er særlig uavhengig stilling (se arbeidsmiljøloven § 3-1 e). Du bør be om å få oversikt over medlemmene som viser hvilke stillinger arbeidsgiver definerer som særlig uavhengige. Og du bør avtale med arbeidsgiver en gjennomgang for å se om stillingene følger loven. Dette arbeidet kan evt. settes ut til et advokatkontor om arbeidsgiver ikke har kompetanse eller tid selv. Om du og arbeidsgiver ikke blir enige om hva som er særlig uavhengig stilling, bør dere skrive en uenighetsprotokoll som

Negotia sentralt eventuelt kan ta videre.

Det er også mulig å henvende seg til Arbeidstilsynet om problemstillingen og få dem til å gjøre et tilsyn. Dette kan både du og medlemmet gjøre. Man kan også fremme et pengekrav på overtiden fra medlemmet til arbeidsgiver. Dette fordrer at man har loggført arbeidstid.

Inger Olise Skarvøy/Björg Anne Rynning, advokater

Oppsigelsestid

Spørsmål: *Siden 2007 har jeg vært ansatt som salgssansvarlig ute i mitt distrikt, og selger varer direkte til oppsøkende kunder. Nå har jeg fått ny jobb og ønsker å begynne der så fort som mulig. Min arbeidsgiver og jeg er uenige om hvor lang oppsigelsestid som gjelder. I min arbeidsavtale står det at oppsigelsestiden er iht. arbeidsmiljølovens §15-3 og agenturloven. I og med at oppsigelsestiden i de to lovhensningene er ulike, lurer jeg på hva som gjelder for meg.*

Svar: Agenturloven §40 sier at ved ansettelse i minst seks måneder, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst tre måneder. I din situasjon er du imidlertid ikke omfattet av agenturloven fordi du selv bringer varene med deg (tjenestene utføres på stedet). Det å være handelsreisende iht. agenturlovens definisjon (§1), betyr at du har som oppgave å oppsøke tredjemann og virke for salg eller kjøp av varer, som ikke medbringes, ved å innhente ordrer til arbeidsgiveren eller ved å inngå avtaler i arbeidsgivers navn.

Din oppsigelsestid vil gjelde iht. arbeidsmiljølovens §15-3 (2). Ved ansettelse mer enn sammenhengende fem år i samme bedrift, har du oppsigelsestid på to måneder.

For handelsreisende som er omfattet av agenturloven, kan agenturlovens regler om oppsigelsestid fravikes ved avtale. Det innebærer at dersom det for eksempel er henvisning til arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler i arbeidsavtalen, vil det være disse reglene som gjelder. Og dersom ikke slik henvisning finnes, så er det agenturlovens oppsigelsesfrist som skal legges til grunn. Dersom du er over 50 år og har vært ansatt i bedriften i mer enn 10 år, vil du igjen ha vern av de spesielle reglene i arbeidsmiljøloven.

Nina Møglestue, assisterende forhandlingsjef

Flunkende nye vervegaver



**Hvis alle verver en kollega,
blir vi dobbelt så mange!**

Logg deg inn på "MIN SIDE" www.negotia.no

Verv og velg gaven du fortjener!

Påskegave til våre medlemmer



Bli brillefin! Negotias Monica Linn Utkilen, Jan Olav Markussen og Monica Austad klare for påsketuren med Negotias tøffe briller. Skaff deg et par du også! Foto: Terje Bergersen.

Negotia har vært så heldig å få tak i et parti flotte solbriller
– perfekte til skituren i den kommende påskehøytiden

Du som er medlem har nå sjansen til å skaffe deg brillen gratis:

*Logg deg på «Min Side» på www.negotia.no

Følg instruksjonene derfra og vi sender brillene før påskeferien

VÆR RASK - vi har brillene i et begrenset antall

Her gjelder det å smi før høna har lagt egget...