

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2013



Mønsterklubben

Side 6, 7, og 8

YS' likestillingspris
- Pionérkvinnen

s 10–13

Kunnskap: Nøkkelen
til verdiskapning

s 14–17

Et helt arbeidsliv
- verdt en bok

s 26–29

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 15 019, e-post: johan.holmen@negotia.no**Synnøve Lohne-Knudsen**, spesialrådgiver, mob. 911 97 970, e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no**Rune Martinsen**, rådgiver, mob. 908 33 786, e-post: rune.martinsen@negotia.no**Bjørge Anne Rynning**, rådgiver/advokat, mob. 415 76 808, e-post: bjorge.anne.rynning@negotia.no**Inger Olise Skarvøy**, rådgiver/advokat, 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**Markeds- og informasjonsavdelingen****Jannecke Strøm**, markeds- og 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.utكيلen@negotia.no**Utviklingsavdelingen****Pål Hannevig**, utviklingsjef, mob. 901 42 116, e-post: paal.hannevig@negotia.no**Unni Sundland**, utviklingskonsulent, mob. 957 07 691, e-post: unni.sundland@negotia.no**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**Sajia Hafizullah**, administrasjonssekretær, mob. 454 18 337, e-post: sajia.hafizullah@negotia.no**Agnes Børve**, regnskapskonsulent, mob. 401 00 550, e-post: agnes.borve@negotia.no**Nedeljka Nolic**, personalkonsulent, mob. 465 04 804, e-post: nedeljka.nolic@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**

Sentralbordet 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.

Lokalt og sentralt

På Negotias landsmøte i november sa forbundslederen at det for et fagforbund ikke nytter bare å slukke branner og yte god service. Man må i tillegg være på banen og påvirke i forkant, der rammene for arbeidslivet bestemmes. Det er sant!

Rammene legges i lovgivningen, i tariffsamarbeidet med arbeidsgiversiden, og til daglig på hver enkelt bedrift. Det sistnevnte er ikke minst viktig. Fagforeningsvirksomhet er, som riktig sagt, ikke bare å hjelpe medlemmer med problemer som oppstår. Aktivt arbeid på bedriftsnivå med avtaleverket som hjelpemiddel, er forebygging som bidrar til god utvikling.

Dette aktive arbeidet lokalt er det først og fremst organisasjonens tillitsvalgte som står for. Et godt eksempel er historien i hovedoppslaget denne gangen, fra arbeidsklær- og verneutstyrsbedriften Wenaas.

Wenaas-klubben ble startet som en enkelt medlemsgruppe på ett arbeidssted, utløst av en nedbemanningsprosess. På kort tid har den vokst til 70 medlemmer fordelt på åtte av virksomhetens lokasjoner, og står fram med en tydelig stemme på vegne av de ansatte.

Klubbledelsen sier til magasinet at deres oppmerksomhet er rettet mot hvordan medlemmene har det på jobben, at folk skal trives og oppleve trygghet. Denne holdningen gir uttrykk for et fokus rettet mot det mest vesentlige for en klubb; nemlig å være til stede for medlemmene i det daglige, i den alltid like viktige og aktuelle tillitsvalgtrollen.

Den nye regjeringen er i ferd med å nedsette et arbeidslivsutvalg. Hensikten med det er blant annet å vurdere endringer i arbeidsmiljøloven. Fagforeningene krever representativ deltakelse i dette utvalget. På den måten kan de på overordnet nivå være med å bestemme rammene for arbeidslivet.

Negotias ledelse har stilt seg positiv til et regjeringssoppnevnt arbeidslivsutvalg, forutsatt bred sammensetting. Forbundet er heller ikke negativ til at arbeidsmiljøloven på enkelte punkter kan fornyes. Man må bare aldri glemme at loven er laget for å verne arbeidstakerne. Uansett hvor moderne samfunnet blir, så blir det behovet aldri umoderne.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 4/13



- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Avdeling Mjøsa på offensiven
- 6 Setter medlemmenes arbeidsdag i sentrum



- 10 YS' likestillingspris til Helga Aune
- 14 Kunnskap er nøkkelen
- 20 Arbeidslivsdebatt i ro og mak
- 22 Sølvi Lysen Nordtveit fikk hedersprisen



- 22 Kristin Øverland ble årets tillitsvalgt



- 23 Negotia flytter til nytt hus
- 23 Negotia og Parat skal utrede fusjon
- 24 Interessante funn i leserundersøkelsen
- 26 Har samlet sitt arbeidsliv mellom to permer
- 30 Livstegn fra lokalapparatet
- 32 Outsourcing i vinden
- 33 Status om tjenestepensjoner
- 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: 21 837

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
15. februar



Brev fra forbundslederen

Muligheter og utfordringer

Kjære alle medlemmer og tillitsvalgte. Vi nærmer oss julen og nytt år, og tiden er moden for en liten oppsummering av året som har gått. Landsmøtet er nettopp avsluttet når dette skrives, og har vedtatt rullering av planer og budsjett for neste år.

Det er virkelig moro å være forbundsleder i Negotia. Vi er et forbund som er i vinden mer enn vi noen gang har vært. Ambisjonene våre er høye, og da er det godt å konstatere at vi er på god vei mot å nå de fleste av dem.

Vi jobber hele tiden målrettet med å: rekruttere, legge forholdene bedre til rette for tillitsvalgte, utvikle medlemsfordeler og ikke minst være en synlig premissleverandør i utvikling av norsk arbeidsliv.

2013 har vært preget av mye uro i arbeidslivet. Det merker vi ved at stadig flere medlemmer trenger bistand i forbindelse med oppsigelser eller omstillinger. I disse krevende sakene jobber vi i tett samarbeid med gode tillitsvalgte, og lykkes med å forhandle oss fram til svært mange gode løsninger. Og det er dette som til syvende og sist er den aller viktigste jobben vi har som fagforbund – nemlig å bistå medlemmer ute på arbeidsplassene.

Mens mange forbund sliter med å rekruttere medlemmer, er Negotia fortsatt i jevn vekst. Riktignok er vi ikke helt på høyde med målene vi har satt oss, men med tanke på den uro som er i arbeidsmarkedet er dette faktisk imponerende.

Mer enn noen gang før er Negotia også aktiv premissleverandør både innad i YS og utad i samfunnsdebatten knyttet til utvikling av lønns- og arbeidsvilkår. Vi opplever også i økende grad at arbeidsgiverorganisasjonene lytter til oss på en helt annen måte enn tidligere.

Som dere kan lese lenger bak i Magasinet, flytter vi sammen med hele YS-fellesskapet til nye lokaler. Har du lyst til å besøke oss, er du hjertelig velkommen!

2014 er fullt av muligheter og utfordringer. Da skal vi jobbe med alt fra hovedoppgjør, utvikling av pensjonsordninger, videreutvikling av grunnopplæring for tillitsvalgte og fortsatt næringspolitisk og arbeidslivspolitisk engasjement. Dette gleder jeg meg til å gjøre for og sammen med dere.

Jeg ønsker hver i sær en fin førjulstid og en fredelig julefeiring. Og så ses vi på nyåret!


Inger Lise Rasmussen
forbundsleder





Medlemskontakt. Godt tilsig av nye, men også bevisst medlemskontakt for å tette i bunnen for Negotia avdeling Mjøsa. Fra venstre: Aina Fevang, Svein Åge Haugli og Stein Bekkelund.

Mjøsa på offensiven

Mjøsa avdeling av Negotia, altså! De har nemlig hatt den største medlemsveksten det siste året. For de gode resultatene fikk avdelingen oppmerksomhet på forbundets landsmøte i november.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

95 nye medlemmer siden forrige årsskifte betyr en prosentvis økning på 9,5. Det er den beste blant avdelingene i forbundet. Vi tok en prat med avdelingsleder Svein Åge Haugli for å høre litt om hva de gjør i rekrutteringsarbeidet

- Den generelle trenden for tiden er at færre organiserer seg. Dere merker ikke noe til det i mjøsregionen?

- Nei, i hvert fall ikke ennå. Avdelingen har hatt et jevnt trykk på rekruttering over tid, og blant annet satt opp vervepremier. Vi fikk også flere nye som følge av at Selgerforbundet kom inn i Negotia, og har stadig god drahjelp av forbundet sentralt. I år har vi ellers vært opptatt av å tette i bønn.

- Og hvordan gjør dere det?
- Det gjør vi ved å tilby gode

arrangementer for medlemmene. Oppskriften som har vist seg å fungere er en blanding av faglig og sosialt. På årsmøtene våre pleier det å komme 30-40 medlemmer. Da hyrer vi gjerne inn litt underholdning, og har en hyggelig middag sammen. Nå i slutten av november har vi også et opplegg for medlemmene. Vi møtes på Hamarstua på Domkirkeodden med foredrag om arbeidslivsjus, pluss bespising. Så drar vi videre på Bye & Rønning-show. Rundt 40 har meldt seg på.

- Du har hatt verv i klubben ved Strand Unikorn og avdeling Mjøsa siden slutten av 1990-tallet. Hvorfor engasjerer du deg?

- Klubben ved Strand ble etablert på grunn av en nedbemanning. Vi hadde ingen innflytelse.

- Fikk dere innflytelse da?

- Ja! Og det er vel det som er saken med en klubb på bedriften, innflytelse og påvirkning i forhold som har betydning for de ansatte. Det utgjør jo en kjempeforskjell.

- Men avdelingens betydning, litt mer diffust, eller?

- På en helt annen måte. Vi

Kort & Godt

Negotia Mjøsa

- Avdeling som dekker områdene på hver side av Mjøsa og nord til Lillehammer.
- Har i år hatt den beste prosentvise medlemsveksten blant avdelingene.

har vært en sammensveiset gjeng i avdelingsstyret i mange år. Helt enestående vil jeg si. Og når vi får god oppslutning om aktivitetene i tillegg, gir det motivasjon. Avdelingen bygger Negotia-felleskap i vårt område. Det er meningsfylt og viktig for en organisasjon som vår, mener jeg.

Har dere noen langsiktig vervestrategi?

- Ikke konkret. Nå ser jeg at arbeidsgiverforeningen NHO på vegne av bedriftene sine varsler strammere tider til neste år. Så får vi se hva det fører til for fagforeningene. Vi fortsetter i det gode sporet vi er inne i. Mjøsa har 1120 medlemmer nå. Vi skal i hvert fall beholde dem vi har! ■

«Det er medlemmenes arbeidsdag som teller»

Mønsterklubben

En omstillingsprosess startet det hele for tre år siden. Klubben ble etablert og satt på skinner på et blunk. Nå er det 70 medlemmer på åtte arbeidssteder.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Vi snakker om Wenaas i selskapet Kwintet Norge AS. Leverandør av arbeidsklær og verneutstyr til håndverkere, oljeindustrien, brannfolk – ja, det meste. Det er her tillitsvalgt Håkon Horneland og kollegaer har bygd opp en stor og velfungerende Negotia-klubb de siste tre årene.

Starten var i Kristiansand, men så har det ballet på seg. Nå har klubblederen medlemmer å ta seg av ved åtte avdelinger i selskapet, godt spredt i Sør-Norge fra Kristiansand til Trondheim.

- Folk sier vi har vært flinke til å verve, men det har egentlig gått litt av seg selv, sier Håkon Horneland. - Det har vært et behov for organisering og talspersoner for de ansatte i kontakten med ledelsen. Og så har man sett at det skjer noe hos oss i Negotia-klubben, og så har man meldt seg inn. Det er vel ikke verre en det, tror jeg...

Nei vel. Men det skulle bety at klubben har vervet medlemmer gjennom å gjøre en god jobb som er synlig i arbeidsmiljøet. Og det er jo enda bedre enn bare å verve?

- Det er du som sier det, men ja, kanskje det er noe der. Får håpe det.

Ansiennitetsprinsippet

Utgangspunktet for Negotia-tilslutningen var en nedbemanning i 2010. Bedriften ville sentralisere lager og kundeservice. Fem årsverk i Kristiansand skulle bort. På svært kort tid var hele avdelingen en organisert gruppe med tariffavtale på plass. Det ble en bratt læringskurve for den ferske klubbledelsen, kastet ut i vannet uten svømmekurs på forhånd, så å si.

- Vi måtte bare trå til, men det var nytt for begge parter. Tøffe drøftingsmøter og forhandlinger hvor bedriften stilte med advokat på sin side av bordet, var ikke noe vi var drillet i å håndtere akkurat. Men vi fikk tett oppfølging og bistand fra forbundet, det var helt nødvendig og bidro til trygghet, sier Håkon Horneland.

Og den nystartete klubben klarte så visst å påvirke prosessen.

- Ja, vi gjorde det. Ledelsen ville gå etter andre kriterier enn ansiennitet. Dette måtte vi kjøre

knallhardt på. To av oppsigelsene gikk nesten til rettssak. Det ville sett helt annerledes ut om vi ikke hadde kommet på banen.

For jobben han gjorde den gangen fikk Håkon Horneland prisen Årets tillitsvalgt i Negotia.

Å stikke hodet fram

Å ta på seg verv som tillitsvalgt og gå i front på vegne av de ansatte, krever sin mann eller kvinne. Og man blir ikke alltid ledelsens gullunge av å stå på krava for fagforeninga.

- Har klubblederen fått merke noe negativt av å stikke hodet fram?

- Alt jeg har sagt som tillitsvalgt kunne jeg nok ikke sagt som vanlig ansatt. Det hadde sannsynligvis ikke gått bra. Men jeg er ikke redd for å si det jeg mener. Du må det som tillitsvalgt. Det kan være heftig når det er full fight i forhandlingene, men den gamle leveregelen om at man må skille sak og person, er fortsatt like gangbar. Jeg synes vi har utviklet et ryddig klima mellom partene på dette. Harde tak i saken skal ikke gjøre oss til uvenner, og jeg er glad for å kunne si at det heller ikke har skjedd.

Horneland mener det er viktig å kjenne motparten godt, ikke bare gjennom møter rundt forhandlingsbordet.

- Det jeg har merket, er at når man blir litt kjent med hverandre utenom også, så øker respekten. Jeg tror det er viktig, og gjør at man anstrenger seg på begge sider for å finne løsninger.

”Tøffe drøftingsmøter og forhandlinger hvor bedriften stilte med advokat på sin side av bordet, var ikke noe vi var drillet i.



Fra liten til stor klubb. - Folk sier vi har vært flinke til å verve, men det har egentlig gått litt av seg selv, sier klubbleder Håkon Horneland (midten). Her med tillitsvalgtkollegaene Endre Tobias Torstensen (t.v.) og Frank Andersen.

Trivsel og trygghet

Et eksempel på nettopp det, er nedbemanningen ved Tønsberg-avdelingen i sommer. For det er prosesser hele tida, står ikke stille. Fire stillinger ble kuttet, men klubbens innsats satte sitt preg på det endelige resultatet. Velrettet og konstruktiv forhandlingsstrategi gjorde at klubbledelsen fikk blomster fra berørte ansatte og takk fra ledelsen i etterkant.

- Ja, vi gjorde faktisk det. Men ikke skriv at det ble bare velstand. Selv om det ble ok løsninger, var det selvsagt også tøft for flere. Det handler om å påvirke til det beste for medlemmene, jobbe hardt og gjøre så godt man kan.

Horneland er en fagforeningsmann for den lokale arenaen, sier han. Det er der tingene skjer og jobben skal gjøres.

- Jeg er ikke noe opptatt av det som skjer på Negotias landsmøter og sånn, det er hvordan kollegaene har det på jobben som er viktig for meg. Jeg brenner for at folk skal trives på jobben og oppleve trygghet.

Samholdet

70 medlemmer spredt på åtte avdelinger blir litt å holde styr på. Klubben har vokst seg stor ved å gjøre seg bemerket ved



Arbeidsklær til det meste. Butikkutsalget til Wenaas i Kristiansand. – Her er det et fint arbeidsmiljø og mange hyggelige kunder, sier de tre.

kompetent innsats. Men trykket skal holdes oppe også, både i kontakten mellom avdelingene og på hvert arbeidssted.

- For det første er det nødvendig å ha tillitsvalgte på alle arbeidsstedene. Det må være noen der som medlemmene kan forholde seg til. Og så må vi tillitsvalgte være mest mulig samkjørte. I fjor hadde vi en tillitsvalgtsamling med veiledning og instruksjon fra Negotia, et klubbkurs som var veldig nyttig.

- Her i Kristiansand har vi noen sosiale samlinger av og til. Stort sett alle pleier å bli med på det. Hadde en tur med overnat-

” Jeg er ikke noe opptatt av det som skjer på Negotias landsmøter og sånn, det er hvordan kollegaene har det på jobben som er viktig for meg.

ting, gokart-kjøring og morsomme uteaktiviteter for litt siden. Og så har vi flere ganger vært ute og spilt curling med påfølgende middag. Dette blir svært godt mottatt av medlemmene.

Av pågående faglige aktiviteter, trekker Håkon Horneland fram arbeidet med å få på plass en lønnspolitikk.

- Den er under utforming. Det tar nok litt tid før vi er i mål. Et av målene våre er at lønningene og lønnsarbeidet skal bli mer ensartet på de forskjellige avdelingene i selskapet. Når det gjelder lønnspolitikk, synes jeg for øvrig Negotia kunne laget et kurs eller noe. Det kan du godt skrive.

- Vi er veldig godt fornøyd med hjelpen og støtten fra Negotia. Jeg bruker forbundet hele tida, sier tillitsvalgt Håkon Horneland. ■

5 råd i tillitsvalgtarbeidet

Håkon Horneland framhever disse momentene som viktig i arbeidet som tillitsvalgtarbeid:

- Ikke vær redd for å si det du mener, men ha en plan med hva du sier og når du sier det.
- Tenk strategisk i forhandlings situasjoner, ikke spill ut alle kortene med én gang. Vær realistisk med tanke på hva det er mulig å få til.
- Det er en fordel å bli litt kjent med motparten utenom selve forhandlings situasjonen. Det gjør det lettere å finne løsninger.
- Sørg for en god infoflyt i bedriften, begge veier. At ansatte vet mest mulig om hva som skjer, hindrer rykter og snakk i kro-kene.
- Hold god kontakt med medlemmene. Gjør ting sammen, det styrker fellesskapet.



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
- Reise- og avbestillingsforsikring

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



Pionérkvinnen

Årets vinner av YS' likestillingspris, jurist Helga Aune (44), får folk til å se ting på nye måter. Etter at hun i sommer ga ut boka «Deltidsarbeid» har noe virkelig begynt å skje.

TEKST: SIV M. BJELLAND
FOTO: ERIK NORRUD

Helga Aune er kledelig beskjeden i høstsolen, men smilet sier at prisen betyr mye.

- Jeg hadde aldri trodd at jeg skulle få en pris. Jeg ble beåret da jeg så navnene på de tidligere prisvinnerne.

De som kjenner årets prisvinner er ikke så overrasket. Juristen, forskeren, forfatteren og advokaten er anerkjent som en pionér innenfor sitt felt. Suksessfaktoren er at hun ikke bare kan utrolig mye om hvordan rettsregler kan bidra til å sikre likestilling i praksis, men at hun klarer

Norge og deltid

40 prosent av alle sysselsatte kvinner jobber deltid. Slik har det vært i 40-50 år. Innenfor EU er det vanlig at fagforeningene fører saker for retten for å bekjempe diskriminering på grunn av deltid innenfor typiske kvinneområder. EØS-avtalen, som Norge også er tilsluttet, har et regelverk som gir god støtte i slike rettssaker. I Norge føres i liten grad diskriminerende deltid for retten. Vi har laget oss et deltidsmarked og vil likevel ikke gi slipp på det.

å formidle det så godt. Skremmende godt, mener noen.

Omvendte egen mann

Hennes egen mann Geir Andreassen, brydde seg ikke om likestilling før han traff henne.

Men nå har han begynt å se verden med de samme brillene. Han sier han tror resultatet av hennes arbeid kommer til å bli enda mer synlig framover, at dette bare er begynnelsen. Vi gir ham lov til å skryte.

Og vi tar med en historie til fra mannen, for å vise hvordan metoden hennes funker i praksis - og ikke bare handler om kvinners rettigheter: Tidligere måtte unge gutter betale høyere bilforsikringer fordi de hadde større risiko for å havne i trafikkulykker. For alle de unge guttene som ikke kjører for fort var dette diskriminerende. Aune tok dette opp med forsikringsselskapene og det ble en slutt den diskriminerende praksisen.

- Det synes jeg er et godt eksempel på hvordan hun jobber.

En god uke!

Når likestillingsprisvinneren tropper opp på avtalt sted i Ekebergskogen i ny kjole og solide joggesko, forteller hun at det har vært en god uke. Ting skjer nå etter at boka «Deltid. Vern mot diskriminering på strukturelt grunnlag og individuelt

grunnlag» kom ut på Cappelen Damm Akademisk forlag i juni år. I boka tar Helga Aune opp temaer knyttet til deltidarbeid og likestilling i arbeidslivet. Denne uka har hun diskutert likestilling med ansatte i barnehagekjeden Urtehagen, hvor det går barn fra ulike kulturer og religiøs bakgrunn. Og hun har møtt ledere i Forsvaret som ønsker hjelp til å jobbe for likestilling.

Smusstillegg og bæsjeposer

Det startet med deltid. Delvis fordi Helga Aune vokste opp med en mor som var deltidarbeidende. Men egne erfaringer var avgjørende. I ti år og på halvårskontrakter jobbet Aune som pleiemedhjelper på sykehjem annenhver helg og i ferier. Hun reagerte på at de ansatte ble forskjellsbehandlet.

- Jeg syntes det var rart at vaktmesteren skulle ha smusstillegg for å frakte lukkede svarte bæsjeposer, mens vi som vasket og la oppi posene ikke fikk ekstra betalt.

Så begynte Aune å studere juss. Erfaringene hadde hun med seg; midlertidige stillinger i strid med loven, nesten bare deltidstillinger innen omsorg, og ulike tariffavtalte kompensasjonsordninger for kvinner og menn. Hun valgte deltid som tema for studentavhandlingen (tilsvarende Mastergrad) og fikk veiledning av landets fremste ekspert på arbeidsrett, professor Henning Jakhelln, som la merke til arbeidet hennes. Tilknytningen til avdeling for Kvinnerett var helt sentralt for utviklingen av den rettslige forståelsen av likestilling. Professor



Mangfoldig. Helga Aune var pleiemedhjelperen som begynte å studere juss, og ble advokat i rådgivningsselskapet PriceWaterhouseCoopers, før hun avla doktorgrad ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo. I sommer ga hun ut bok om deltidsarbeid og likestilling i arbeidslivet. Her fotografert i kvinneskulpturparken på Ekeberg i Oslo.

II Kirsten Ketscher ble en viktig inspirator (professor II i Oslo og professor ved København Universitet).

Professor Kirsten Ketscher beskriver Aunes studentavhandling som «en meget avansert oppgave» – som den første hadde hun dokumentert at deltidsansatte mangler et rettslig vern mot diskriminering.

Den gode mor

Mange norske kvinner ønsker å jobbe deltid. Å kritisere den som ønsker å jobbe deltid for å få mer tid til familien er å kritisere morsrollen.

” Jeanne d’Arc ble faktisk henrettet fordi hun gikk i bukser.

- Kvinner som jobber deltid og er fornøyd med det, snakker som om de aldri kommer til å bli gamle og rynkete eller skilt. Hvis de er heldige så blir de gamle og rynkete. Da kommer økonomien inn. Å snakke om deltid framkaller følelser. Du ikke skal komme her og fortelle meg hvordan jeg skal leve mitt liv. Da har man trukket morskortet, og hvem kan kritisere den gode mor? Men da ligger det også i det en underforstått kritikk om at den som jobber heltid er en dårlig mor. Og inn i denne diskusjonen kommer det faktum at private valg har økonomiske konsekvenser.

Helga Aune synes at par som velger at én jobber hjemme en periode må kunne velge å dele pensjonspoengene. De tradisjonelle kjønnsrollemønstrene er sterke i Norge. 100 år etter

at kvinner fikk stemmerett er det fremdeles ikke full likestilling.

- Det må gå an å tørre å snakke om de vanskelige tingene, uten å bli stemplet som antifeminist eller rasist. For da hemmes diskusjonene og debatt om vanskelige ting som må opp i lyset - for at man skal finne løsninger.

Damer som brøt mannsbarrierer

På spørsmål om hun har noen rollemodeller nevner Aune Jeanne d’Arc og Liv Arnesen. Kvinner som har stått på, på tross av motgang. Den franske jenta, med sine uvanlige evner innen motivasjon og taktikk, ledet an i avgjørende slag i krigen mellom Frankrike og England. Hun ble henrettet fordi hun gikk i bukser, selv om hun forklarte det med rent praktiske hensyn. Verdens første kvinne →



Overrekkelsen. YS-leder Jorunn Berland (t.h.) overrakte likestillingspris til Helga Aune på YS-konferansen tidligere i høst.

som kom seg alene til sydpolen, men har fortalt at hun ble ledd rått av da hun la ut på sin ferd. Dette er damer som inspirerer Helga Aune.

Da Aune skulle forske på deltid og rådførte seg med en professor, fikk hun til svar at det var et umulig arbeid som ingen hadde prøvd seg på før. Men lykke til, sa professoren. Det er skremmende når du går inn i urørt landskap og må spørre deg selv om du tar feil siden ingen andre har funnet det ut før deg.

Studievenninnen, advokat Else McClimans, nevner pågangsmot og grundighet som to av Helga Aunes beste egenskaper. McClimans legger til: «Og det kan trenes når du skal jobbe med likestilling.»

«Helga er som en terrier, som har bitt seg fast i emnet», slik beskrives hun av Kirsten Ketscher, professor i sosialrett, Universitetet i København

Handler om fordommer

16 år gammel dro hun som utvekslingsstudent til sørstatene i

USA, delstaten Georgia. Hun gikk på en highschool med 3 400 elever med 60 prosent svarte elever.

- Jeg ble ikke regnet som verken svart eller hvit, men var bare «den norske jenta». Dette kom som en stor overraskelse på den hvite middelklassefamilien jeg bodde hos, men jeg opplevde det ikke som noe spesielt at jeg gled inn overalt.

Dette var hennes første klare møte med diskriminering og inngrodde fordommer. Selv så mange år etter at Martin Luther King gikk foran i kampen mot rasediskriminering i USA var holdningene på mange måter de samme blant et stort antall folk.

- De samme inngrodde holdningene ser vi innenfor likestilling i Norge i dag. Vi tror vi er verdens mest likestilte land, men vi er ikke det.

Valgte vekk kapitalen

I tre år jobbet Helga Aune som advokatfullmektig og ble advokat i et av verdens ledende rådgivingselskaper, PriceWaterhouseCoopers (PwC). Så kom tilbudet

om å søke doktorgradsstipend på universitet og hun forlot advokatkarrieren for å forske på diskriminering i arbeidslivet.

- Som kvinne trenger du det lille ekstra. Hvis jeg skulle fortsatt i PwC og blitt partner trengte jeg noe mer. Og det lille ekstra var en doktorgrad.

Pappaperm, bra karriere-trekk?

Holdninger til likestilling, bevisste og ubevisste, finnes overalt i samfunnslivet. Hun trekker fram et eksempel fra advokattiden. En av kollegene i PwC skulle som første mann i firmaet ta ut fire måneders pappaperm. En annen kollega nevnte det ved å si at han syntes det var et lite karrierefremmende trekk, men en CLM (Career Limiting Move). Aune forteller at hun svarte instinktivt: «Dette er framtiden. Du har to døtre selv.» I ettertid tenkte hun det kanskje var karrierehemmende av henne å si det hun hadde sagt. Senere, mens hun sto på den andre siden av en skillevegg, hørte hun den

” Vi har snakket mye om polske bygningsarbeidere, men mindre om de filippinske hushjelpene.

samme kollegaen si til en annen: «Har du hørt at H. skal ta ut fire måneder pappaperm? Dette er framtiden.»

- Da forsto jeg at jeg hadde bidratt til en holdningsendring.

Lang vei mot bok

En alvorlig bilulykke med en sykehistorie som trakk over flere år, satte henne ut for en lang periode mens hun arbeidet på doktorgradsprosjektet om deltid. Sykdom i forbindelse med begge svangerskapene satte henne ytterligere ut av spill.

- Jeg føler stor ydmykhet i forhold til at folk støttet meg og ikke ga meg opp. Mine veiledere lot aldri til å tvile på meg, og støtten fra mannen min i denne perioden bakket meg opp. Jeg reiste meg og fikk gitt ut boka om deltidsarbeid. Jeg er veldig stolt av boka.

Siden boka kom ut i juni i år har det allerede funnet sted endring i rettspraksis. Arbeidet bærer frukter.

- I disputasen slo jeg fast at det er alt for lite rettspraksis på deltid og likestillingsloven, at retts-

kildene er brukt på en merkelig måte. Diskriminering i strid med loven forble usynlig. Arbeidsretten har siden endret praksis og bruker diskrimineringslovene mer aktivt nå.

Au pairer er neste prosjekt

Men hvordan lage likestilling i praksis når det er strukturelle barrierer som er vanskelige å se. Og når de er «sett», hvordan gjøre noe med det? Hvordan skape holdningsendring?

- Det krever at noen er ansvarlige og at de får folk til å forstå hvorfor likestilling er viktig. Når du endrer strukturer er det alltid noen som vil føle seg truet. Kanskje mister de makt eller prinsipper. Derfor er dette vanskelig; å endre holdninger til likestilling.

Neste bidrag til en bok fra Helga Aune er et samarbeidsprosjekt og kommer i 2014.

- Mitt kapittel skrives sammen med Lene Løvdal i JURK (Juridisk rådgivning for kvinner), og skal handle om au pairer i Norge, flertallet er fra Filipinene. Lovgivningen legger vekt på kul-

turutveksling. I realiteten er dette lønnsarbeid. Hvis du bryter intensjonen kan du bli kastet ut av landet. Dette er diskriminering. Au pair-arbeid handler om sosial dumping av kvinners hushjelpsarbeid.

- Vi har snakket mye om de polske arbeiderne, men mindre om de filippinske hushjelpene og deres helse- og trygderettigheter. Vi har råd til å ha au pairer, vi vil ha det, men det er et utstrakt misbruk og det må vi snakke om. Misbruket – får det kjønnete konsekvenser? Dette er det jeg tror er mitt lille bidrag, å vise hva som er strukturell diskriminering. Jeg har gjort mitt arbeid på deltid og likestilling, men det er de samme mekanismene på områder som etnisitet og aldersdiskriminering, sier Helga Aune.

Kjønnsnøytral lovgiving – ikke bare bra

Egne erfaringer med sykdom i forbindelse med svangerskap gjorde henne oppmerksom på at det biologiske er en vesentlig forskjell mellom menn og kvinner, som kan ha betydning for diskriminerende rettspraksis.

- Men vi har fjernet kjønn fra lovgivningen. I likestillingens navn har ordet «barseltid» blitt borte fra loven, selv om barsel er for at mor skal komme seg etter fødsel, ikke alene for å opprette kontakt mellom barnet og foreldrene.

Når Helga Aune skal hente seg inn er hun sammen med mann og barn hjemme på Kolbotn og går gjerne en tur.

- Jeg er en fagnerd og kunne jobbet hele tida. Mannen min holder meg på jorda. ■

Fakta om YS likestillingspris

Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle, uansett kjønn, alder eller minoritetstilknytning (f.eks. etnisitet, seksuell orientering eller nedsatt funksjonsevne).

Med likestilling menes alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter i forholdet mellom de forskjellige gruppernes muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling. Prisen kan gis til enkeltpersoner, grupper, organisasjoner samt private eller offentlige virksomheter, og både innen- og utenlands.

Prismottaker må ha gjort en fortjenestefull innsats innenfor ett eller flere av disse områdene. Det forutsettes at kjønnspektivet er et vesentlig element i prismottakerens virke.

Verdiskapning i norsk økonomi: Kunnskap er nøkkelen

- Norsk næringsliv trenger ikke flere workshops. Vi må gjøre det vi vet fungerer: Satse videre på forskning, utvikling og kompetanse, sier Petter Haas Brubakk i NHO. Negotias Monica Paulsen er helt enig, men understreker at fagforeningene må være med og påvirke.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: ERIK NORRUD

NHOs næringspolitiske direktør Petter Haas Brubakk og Negotias 2. nestleder Monica Paulsen, innledet til næringspolitisk debatt på YS-konferansen tidligere i høst.

Ikke immunt mot dårlige tider

Brubakk understreker Norges unike økonomiske posisjon i verdenssammenheng, men retter også en advarende pekefinger mot å tro at de gullkantete tidene vil vare evig.

- Resten av verden misunner oss den situasjonen vi er i. Mens andre land har måttet låne for å klare seg gjennom finanskrisen, har vi bare kunnet bruke litt mer av egne penger. Men vi må ikke tro at vi er immune i Norge heller.

- De landene vi handler mest med er også blant dem som har det vanskeligst som følge av finanskrisen. Det er ikke en

naturgitt forutsetning at alt skal gå like bra med oss som det gjør for tiden. Før eller siden vil også norske bedrifter merke noe, og det er i ferd med å skje noe nå. Det er mindre etterspørsel og investeringene er på et kritisk lavt nivå.

Brubakk mener det høye aktivitetsnivået i olje- og gassvirksomheten maskerer en snikende negativ utvikling i annen industri. Han har en tydelig oppskrift for hva vi må gjøre for å motvirke dette.

- Deler av vår industrielle base er i ferd med å forvitne. Det har vi ikke råd til på sikt. Vi er avhengig av eksporterende industri. Spørsmålet er hvordan vi skal skape verdier i et høykostland som Norge. Mitt svar og NHOs svar er kunnskap, kompetanse og teknologi. Det skaper nye muligheter, sier Petter Haas Brubakk.

Tyngdepunktet forflyttes

Mens Europa og USA lenge har vært ledende i verdensøkono-

misk sammenheng, melder nå andre verdensdeler seg på i dansen.

- Vi har lenge sett endringer i verdensøkonomien, der Asia har vokst sterkt. Tyngdepunktet forflyttes. Nå er det også vekst i Afrika, i Syd-Amerika og svak vekst i Nord-Amerika. Det er Europa som ikke vokser eller går tilbake. Det betyr mye for Norge framover. Samtidig er vi i overskuelig framtid tett koblet til Europa.

Handle, ikke prate

Brubakk peker på at en type økonomisk tyngdepunktforskyvning også gjør seg gjeldende internt i Norge.

- Vi kan blant annet lese det ut av den kommunale bærekraften.



Vinnerkonseptet. *Negotia*-nestleder Monica Paulsen og NHOs næringspolitiske direktør Petter Brubakk er enige om at Norge har alle muligheter til å videreføre en robust økonomi, og at kunnskap, kompetanse og teknologi er vinnerkonseptet.



”Deler av vår industrielle base er i ferd med å forvitne. Det har vi ikke råd til på sikt.

Petter Haas Bubakk, NHO

Tidligere solide innlandskommuner har strukturelle utfordringer, der landbruk og tradisjonell industri sliter. I mange kystområder derimot, skaper olje og gass verdier og aktivitet. Fisk og sjømat-næringen går også bra.

Men det er muligheter over alt, mener Brubakk, og presiserer at det gjelder å handle i stedet for å prate og diskutere.

- Norsk næringsliv trenger ikke flere workshops. Vi må «gjøre det». Norge har et fantastisk utgangspunkt, det gjelder å ta vare på dette.

NHOs direktør for næringspolitikk blinker ut to klare områder hvor regjeringen kan gjøre tiltak for å sikre god utvikling for norsk næringsliv: Skattepolitikk og infrastruktur.

- Regjeringen må senke skatetrykket på bedriftene. Det vil være et effektivt virkemiddel for økt investeringsvilje, som vi trenger sårt. Dessuten må det satses tungt på bedre infrastruktur - bedre veier og bedre jernbane. Det må være mulig å komme fram på en enkel måte her i landet. Det er det slett ikke alle ste-

der slik det er nå, sier Petter Haas Brubakk.

Fagforeningene på banen

Monica Paulsen jobber til daglig ved FMC Technologies i Kongsberg, og er leder for prosjektstyringsgruppen i den teknologiske næringsklyngen Subsea Valley. Hun er også 2. nestleder i *Negotia* og var YS' representant i tidligere statsråd Trond Giskes næringslivspolitiske prosjekt «Norge 2020».

Paulsen følger Brubakk langt i hans resonnement.

- I min bransje undervannsteknologi, har det skjedd en revolusjon i løpet et par tiår. Vi er i ferd med å flytte offshoreindustrien ned på havbunnen. Det er ikke billig i Norge, men det



trenger det heller ikke å være så lenge vi er best. Potente kompetansemiljøer og kunder som stiller tøffe krav, vil være avgjørende. Grunnen til at vi gjør det bra er at vi har kompetansen. For å sitere professor Torger Reve ved Handelshøyskolen BI: «Kunnskap trumfer alt».

Hun legger til at utviklingen i næringslivet må skje i nært samarbeid mellom partene.

- Fagforeningene må være på banen og bidra til riktig utvikling sammen med næringslivet, og som sikrer gode arbeidsplasser. Den norske modellen med samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndighetene må forankres lokalt. Et treparts-samarbeid på bransjenivå vil være en ny og utvidet modell for

bedriftsdemokratiet. Evne og rom for samarbeid kombinert med humankapitalen, er Norges viktigste formue, understreker Monica Paulsen.

Tariffestet næringspolitikk?

I prosjektet «Norge 2020», som strakk seg over halvannet år, satt unge entreprenører sammen med blant annet folk fra fagbevegelsen og diskuterte modeller for framtidig verdiskapning. Monica Paulsen representerte YS.

- Ett av våre innspill var å gjøre den norske modellen mer forretningsmessig orientert. Målet med en god dialog er ikke bare at det skal være hyggelig, men at det også skal gi forretningsmessige resultater. Det er viktig at myndighetene lager arenaer som

”Det er ikke billig i Norge, men det trenger det heller ikke å være så lenge vi er best.

Monica Paulsen, Negotia

dette, som bringer forskjellige aktører sammen i praktisk diskusjon som kan legge føringer for framtiden.

- Og YS må sette av ressurser og fortsatt ha næringspolitikk høyt på prioriteringslista. Det kan utvikles flere bransjevisse samarbeidsarenaer, og forbundene må forpliktes. Målet må være å få bestemmelser om næringspolitikk tariffestet. Vi har ingen egentlig makt uten, sier Monica Paulsen. ■

Har vi den rette kompetansen?

Et bredt sammensatt panel fra høstens YS-konferanse gir her noen kommentarer til hvordan arbeidslivet skal møte framtidens kompetansebehov.

TEKST: TRYGVE BERGSLAND
OG GUNHILD LERVÅG
FOTO: ERIK NORRUD.

Kristin Skogen Lund, adm. direktør i NHO Styring

- Samfunnet i større grad må styre en koordinering av utdanningsløpet. Vi må bli gode på færre områder. Arbeidslivet må ta ansvar og forvalte kompetansen



selv. Vi må framsnakke arbeid. Det er ikke noe åk å jobbe. Prestisjen til yrkesfagene må økes.

- Foreldres utdanning har fortsatt stor betydning for hvilken utdanning barna tar. Barn av foreldre med høyere utdanning blir mer stimulert av foreldrene. Men det er ikke slik at noen er født til høyere utdanning. Det gjør at alle egentlig har samme muligheter. Kanskje vi må starte i tre-fire-årsalderen med praktisk pedagogisk læring?

Anne Kari Bratten, adm. direktør i Spekter Samhandling

- Profesjonsstriden på sykehusesene skviser lavere utdannede yrkesgrupper, som helsefagarbeidere. Det blir mer spesialisering. Det er ingen grunn til at ikke helsefagarbeidere skal kunne gjøre mer, som å ta blodprøver, eller skrive ut henvisning til røntgenbilder for legen. Det er generelt for liten samhandling mellom profesjonene. Det er



underlig at radiografer kan gjøre oppgaver på natten, men som de ikke kan gjøre om dagen.

- I debatten om å få flere i jobb, tror jeg det viktigste vi kan gjøre er å redusere sykefraværet, øke aldersgrensen og få flere kvinner i arbeid – mer «Girl Power».

Jorunn Berland, YS-leder Selvfølelsen

- Nå har vi en mulighet til sammen å presentere gode forslag til hvordan utdanningssektoren skal organiseres. Vi har fått en regjering som lytter. Kanskje skal vi bruke Solbergs retorikk og sondere hvilke muligheter vi har for å få til endringer.

- Kompetanse er viktig for selvfølelsen. Arbeidstakere med høy kompetanse takler omstilling bedre. YS er i posisjon til å utfordre arbeidsgiverne på hvilke behov arbeidslivet har



fremover. Vi skal samtidig være forsiktige, slik at en diskusjon om kompetanse ikke skaper forventninger som ikke innfris.

Vibeke Hammer Madsen,
adm. direktør i Virke
Teori og arbeid

- Varehandelens kjedeskoler er et vellykket eksempel, der de unge opplever mestring

gjennom å vekle mellom å jobbe og få tilført teori. Virke støtter forslaget om å gi flere

voksne fagutdanning. Samtidig kan små bedrifter ikke ta ansvar for kompetansehevingen alene. Det er viktig å se hele medarbeideren. Mestrer vi jobben?

- Mange ledere sier de gir tilbakemelding, men at det ikke alltid oppfattes slik av medarbeiderne. Det viktig at medarbeidere



som blir invitert med også tar ansvar, sier hun.

Per Kristian Sundnes,
direktør i arbeidsgiverforeningen KS
Går for tregt

- Vi gjør mye for heltid, men savner resultater. Vi har problemer med finansiering av utdanningen, både i fylkes- og kommunesektoren. Det er problemer med for små stillingsbrøker i helsesektoren.

- Det holder ikke med tilbud om å få en 18 prosent stilling etter avlagt fagbrev. Jeg advarer også mot å tro at økt kompetanse automatisk betyr høyere lønn.

Vi sliter med utdanningsinstitusjonene. Det går for tregt å endre, eller tilpasse skolene til nye utdanningsbe-



hov. Vi trenger å løfte yrkesfagene, sier han.

Jan Asker,
direktør i Finans Norge
Spissere utdanning

- Banksektoren tiltrekker seg

naturlig personer med høy utdanning, men vi er ikke fornøyd med BI og andre utdanningsinstitusjoner i forhold til

hva slags utdanning som tilbys.

- I finans har vi behov for en spissere utdanning og mindre allmenntilrettet utdanning. Samtidig kan ikke alle bli det de har lyst til. Vi vil se resultatene før vi belønner kompetanseheving. I næringslivet er det slik at vi må ha produktivitetsvekst for å kompensere, også i forhold til økt kompetanse.



Markedets mest knallmagiske innboforsikring!

Det behøver ikke bli så veldig dyrt å etablere seg. Som Negotia-medlem kan du kjøpe YS Innbo som er markedets kanskje aller rimeligste og beste innboforsikring. Denne inkluderer også ID-tyverisikring. YS Innbo koster kun fra kr 44 per måned.

Bestill YS Innbo enkelt på **03100**
og les mer på **gjensidige.no/ysknallstart**



Gjensidige

Den heldige som vant gullbilletten

Stefan Aronsson i Negotia Røde Kors kunne i høst motta gladmeldingen om at han hadde vunnet et reise-tilskudd på 3000 kroner.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Anledningen var kampanjen med forbundets høstgave til medlemmene på baksiden av Negotia magasin nr. 3/13. De første 1500 som logget seg inn på Min side på negotia.no, fikk tilsendt en kortlommebok i skinn med Negotia-logo.

Lommebøkene gikk ut i en fei. En av mottakerne ble trukket ut som «gullbillettvinner», og den heldige var altså Stefan Aronsson. Han er tilsluttet Røde Kors-klubben hvor Negotia har nær 260 medlemmer.

Markedskonsulent Jan Olav Markussen dukket uanmeldt opp på hovedkontoret til Røde Kors med magasin-redaktøren på slep, for å overbringe den hyggelige nyheten.

- Hvilken overraskelse. Kjempe-messig. Hadde helt glemt denne



Kom med gladmelding! Markedskonsulent Jan Olav Markussen (t.v.), gullbillettvinner Stefan Aronsson (midten) og klubbleder Geir Owe Sørholt i Negotia Røde Kors.

konkurransen. Jeg har nettopp vært på ferie i syden, men pengene kommer garantert godt med neste gang, sier Stefan Aronsson. Han er ansatt som vaktmester i Røde Kors-bygget.

- Her er det fint å arbeide. Vi er fem vaktmestere, som sammen har ansvaret for 2200 kvadratmeter med lokaler. En trivelig

jobb med mange trivelige kollegaer, sier han.

Høstgavekampanjen var på baksiden av forrige Negotia magasin. Aronsson forsikrer at han leser resten av bladet også.

- Ja, absolutt. Hver gang. Og jeg arkiverer alle utgivelsene, så jeg har dem samlet.

Vi gratulerer vinneren!

Hovedavtalen revidert

Forhandlinger mellom YS og NHO om hovedavtalen for de neste fire årene, ble holdt 13. november. Revisjonen innebærer at avtalen blir modernisert og får en mer logisk oppbygging.

Hovedavtalen omhandler de generelle kjørereglene for dialogen mellom partene i et organisert arbeidsforhold. *Rettigheter, plikter, samarbeid, informasjon, medbestemmelse, drøftelser og forhandlinger* står sentralt i innholdet.

YS har blant annet vært opp-tatt av å gjøre avtalens bestem-



melser knyttet tillitsvalgtes arbeidsforhold tydeligere. Den reviderte teksten innebærer få materielle endringer. Derimot er

det foretatt en gjennomgang for å gjøre avtalen mer moderne.

- Hensikten med moderniseringen er å gjøre avtalen enda mer aktuell og brukervennlig for våre tillitsvalgte og medlemmer, sier forhandlingsleder Christopher Navelsaker i YS Privat.

Partene har også blitt enige om å holde nær kontakt i det videre arbeidet med utvikling av hovedavtalen.

Den reviderte hovedavtalen mellom YS og NHO trer i kraft 1. januar 2014 og gjelder til 31. desember 2017.

Kurstilbudet fra Negotia 2014

Kursprogrammet for 2014 er omfattende og variert. Negotia lanserer en helt ny grunnopplæring for tillitsvalgte - kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte. Dette består av tre obligatoriske moduler samt valgfrie

moduler – blant annet en modul om arbeidslivsjus. Nye tillitsvalgte vil dessuten ha mulighet for å delta i mentorordningen, der man får sin egen mentor som samtalepartner og støttespiller. Videre er det flere fordyp-

ningskurs, blant annet retorikk, regnskap og økonomiforståelse, presentasjonsteknikk, konflikt-håndtering m.m.

Praktisk lederutvikling for tillitsvalgte er et tilbud til dem som har fullført grunnopplæringen og som ønsker å videreutvikle seg og bli en dyktigere tillitsvalgt og leder. Dette kurset kan også tas som et poenggivende studium ved Høgskolen i Buskerud.

Forbundet har et samarbeid med høgskolen som innebærer at våre tillitsvalgte også kan ta flere høgskolekurs på 10-15 studiepoeng. Det er ikke endelig avklart hva som tilbys i 2014, men dette vil bli kunngjort på websidene på nyåret.

Også i 2014 tilbys flere tema-dager/dagskonferanser, med temaer som pensjon, arbeidstid, konfliktløsning m.m. Følg med på web for nærmere informasjon!

Kursplan våren 2014:

05.-07.02	Kompetanseprogrammet modul 1a
06.-07.02	Regnskap og økonomiforståelse
13.-15.02	Praktisk lederutvikling modul 1
26.-28.02	Kompetanseprogrammet modul 2a
10.-11.03	Pensjonsordninger
13.-15.03	Praktisk lederutvikling modul 2
19.-21.03	Kompetanseprogrammet modul 3a
20.-21.03	Retorikk
26.-28.03	Kompetanseprogrammet modul 1b
23.-25.04	Kompetanseprogrammet modul 2b
08.-10.05	Praktisk lederutvikling modul 3
13.-15.05	Kompetanseprogrammet modul 3b

Negotia-klubb donerte penger til tyfonofrene på Filipinene

Negotia-klubben i Coca-Cola bestemte seg for å vise sin støtte og solidaritet med dem som ble rammet av den voldsomme tyfonen på Filipinene i høst, og donerte 5000 kroner til Røde Kors.

- Oppfordringen om å bidra kom på bedriftens intranett, og vi i fagforeningen bestemte at dette ville vi delta i. Det er med glede og stolthet vi gir disse 5000 kronene til Røde Kors sitt arbeid i kriseområdet, sier tillitsvalgt Rune Vanghagen.

Han forteller også at Coca Cola har et globalt samarbeid med Røde Kors, der brusgiganten med sin logistikk blant annet bistår med biler som kjører vann,



Jon Erik Mercader Dahl med sjekken som symboliserer støttebidraget fra Negotia Coca-Cola. Foto: Rune Vanghagen

medisiner og annen nødhjelp til katastrofeområder.

Negotia-medlem Jon Erik Mercader Dahl tok på vegne av

initiativtakerne til innsamlingen imot sjekken og utrykte stor taknemlighet for engasjementet.

**Glimt fra Negotias
landsmøte 23. og 24.
november 2013.
Delegater, ansatte og
gjester - totalt 130
deltakere. Landsmøtet
er forbundets øverste
beslutningsorgan.**

*Forbundsleder Inger Lise Rasmussen
under åpningen*



Med de nordiske gjestene. F.v: 1. nestleder Arnfinn Korsmo, Jens Neustrup Simonsen (Business Danmark), forbundsleder Inger Lise Rasmussen og Lennart Svahn (Säljarnas Sverige).



Voteringer er en hyppig aktivitet på landsmøtet



*Aktivitetsprisen til
Ung-representant
Kim Daniel
Svendsen.*



*Litt energipåfyll må til. Wenche Brynjulfsen
fra Tromsø til høyre.*



*Ethel Sebestyen fra Bergen leste
morsomt dikt under middagen.*



Pauseprat mellom slagene.



*Leder i avdeling Oslo, Svein Ivar Johansen, fikk
pris av Negotia Ung.*

*Landsmøtes andredirigent Torbjørn Fevang,
slapp endelig til med sporty rapport «fra alder-
domshemmet».*



Nesten rørende enighet. I debattpanelet, fra venstre: Anne-Kari Bratten, Anette Trettebergstuen, Stefan Heggelund og Inger Lise Rasmussen.

Debatt i ro og mak

To politikere, en arbeidsgiverrepresentant og Negotias forbundsleder i debatt på landsmøtet i november. Slikt skulle man tro det ble høy temperatur av, men det ble i stedet ganske så harmonisk.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Politikerne som hadde tatt turen til landsmøtet var stortingsrepresentantene Anette Trettebergstuen fra Arbeiderpartiet og Stefan Heggelund fra Høyre. Den tredje gjesten var adm. direktør Anne-Kari Bratten fra arbeidsgiverforeningen Spekter.

Debattleder Trond Hole holdt diskusjonen til to tydelige temaer: Trepertssamarbeidet i den norske samarbeidsmodellen samt arbeidstid og fleksibilitet.

Trepertssamarbeidet truet?

Forbundsleder Inger Lise Rasmussen utfordret innledningsvis med å peke på at færre organiserer seg og færre vil ha tillitsverv, og at dette truer trepartssamarbeidet. Hun lurte på hva de andre mente om dette.

- Ingen er i mot trepartssamar-

beidet. Men vi må hele tida passe på hvilket innhold vi fyller det med, sa Anette Trettebergstuen.

Hun mente også at den jobben tillitsvalgte gjør er meget viktig, og at også arbeidsgivere må oppfordre ansatte til organisering.

Heggelund fra Høyre medga at hans parti har vært for lite flinke til å vise at fagbevegelsen er viktig.

- Det er bra at folk er organisert. Fagbevegelsen er en viktig grunn til at vi har et anstendig arbeidsliv, sa han.

Anne-Kari Bratten fra Spekter hegnert også om den norske modellen:

- Jeg er stolt av å være en del av det organiserte arbeidslivet. Jeg er *for* at flere er organisert, ellers svekkes den norske modellen. Vi må jobbe i fellesskap for å bevare verdiene av denne, understreket hun.

Arbeidslivsutvalg

Bratten har fått et rykte på seg som talskvinne for å viske ut arbeidstidsgrensene i arbeidsmiljøloven, bemerket debattleder Hole.

- Det stemmer ikke. Jeg mener at det skal være rammer, og jeg ønsker ikke at man skal jobbe mer overtid. Men vi ser for eksempel at mange som arbeider deltid og som ønsker å jobbe mer, hindres i det fordi loven ikke kan tilpasses deres behov, sa Anne-Kari Bratten.

Stefan Heggelund pekte på at det begås mange brudd på arbeidsmiljøloven. Både han og Anette Trettebergstuen understreket viktigheten av at regjeringens varslete arbeidslivsutvalg kommer i gang fort.

Det er forbundsleder Rasmussen enig i:

- Ja vi må komme i gang med det. Og det må være godt sammensatt med representasjon fra partene, slik at vi får gode diskusjoner og finner gode løsninger for dagens og morgendagens arbeidsliv. ■

Sølvi Lysen Nordveit fikk Hedersprisen

Høydepunktet under landsmøtes festmiddag lørdag kveld, ble tildelingen av Hedersprisen til Sølvi Lysen Nordveit. Hedersprisen er Negotias høyeste utmerkelse.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Lysen Nordveit har hatt tillitsverv i forbundet siden 1980-tallet. Hun har vært leder for den tilsluttete avdelingen Økonomiforbundet og leder for vedtektskomiteen i forbundet. Per i dag er hun tillitsvalgt for 70 medlemmer ved Tveit Regnskap, og leder for Negotias kontrollkomité.

Under tildelingen sa forbundsleder Inger Lise Rasmussen blant annet dette:

- Jeg vil sitere fra Negotia magasin tidligere i år, der Sølvi var intervjuet: Hun er saklighetens talerør står det i tittelen. Og videre; når kontrollkomiteens leder på sin stillfarne men ytterst myndige måte uttaler seg om en



Sølvi Lysen Nordveit hedret for stor innsats i organisasjonen.

sak, for eksempel på landsmøtet, da blir det gjerne ikke noe mer snakk. Og det er nettopp sånn det er. Sølvi har på sin lune væremåte en sjelden myndighet og utstråling. Hun har gjort en fremragende innsats for forbundet vårt gjennom mange år. Det er en stor glede for meg å overrekke hedersprisen til nettopp henne.

Hederskvinnen selv tok som vanlig situasjonen med fatning:

- Jeg prøver jo bare å gjøre en skikkelig jobb. Men, ja... dette

var overraskende - og veldig, veldig hyggelig. Tusen takk alle sammen!

Forsamlingen reiste seg i begeistring og hyllet hederspris-mottakeren med stor og varm applaus. Et flott øyeblikk med en flott fagforeningsdame i sentrum!

Hedersprisen består av glasskunst «Headman» fra Kosta Boda, pluss diplom og 10.000 kroner.

Vi gratulerer!

Årets tillitsvalgt ble Kristin Øverland

Kristin Øverland er Årets tillitsvalgt i Negotia 2013. Hun fikk prisen for sitt solide arbeid for medlemmene i Statoil.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Øverland tok over som klubbleder for et drøyt år siden. Hun var foreslått som kandidat til Årets tillitsvalgt av kollegaene i klubbstyret.

- Kristin har etter kort tid som ny leder av Negotia-klubben Statoil markert seg som en sterk, dyktig og fremfor alt uredde leder som virkelig står opp for med-

lemmene. Hun omtales av kollegaene som en tøff, modig, og omtentksom leder, sa forbundsleder Inger Lise Rasmussen ved tildelingen, og la til:

- Det var mange gode kandidater til Årets tillitsvalgt i år. Det var likevel ikke tvil om at det var Kristin Øverland som aller mest fortjente den.

Det var en glad og rørt klubbleder som mottok den gjeve prisen.

- Så totalt uventet! I tillegg til støtten fra klubben og klubbstyret, vil jeg takke alle i Negotias administrasjon for god oppfølging i alle situasjoner. Tusen takk, sa Kristin Øverland, og landsmøtets deltakere kvitterte med varm applaus.



Prismottaker Kristin Øverland, leder for klubben i Statoil.

Prisen består av en plakett som synlig bevis, og 10.000 kroner gitt av samarbeidspartner Gjensidige.

Vi gratulerer!

Negotia flytter til nytt hus

Fra nyttår er forbundet installert i nybygd hus med adresse Lakkegata 23 i Oslo

Nybygget i Lakkegata ligger bare 150 meter på skrå over Akerselva i nordøstlig retning, sett fra Brugata 19 som har vært forbundets adresse de seneste 15 årene.

- Grunnen til flyttingen er blant annet at leiekontrakten i Brugata løper ut i år, og at disse lokalene skal rehabiliteres. I tillegg har de fleste YS-organisasjonene som til nå har holdt hus i Brugata vokst ut av lokalene sine, inklusive Negotia, sier generalsekretær Rune Aale-Hansen

Lakkegata 23 blir et stort åtte etasjers hus med mange tusen kvadratmeter kontorlokaler. Negotia skal inn i fjerde etasje, og har sikret seg et areal som tar høyde for vekst i administrasjonen. En del av arealet blir fremleid inntil videre. I fjerde etasje installeres også hele administrasjonen til YS, slik at hovedorganisasjonens ansatte nå blir forbundets nærmeste kontornaboer.

- Flyttelasset er planlagt å gå 20. desember, og lokalene skal være tilgjengelig for oss den 23., altså lille julaften. Litt kloss opp i jula, men på den annen side vil mange da ha muligheten til å



Splitter nytt. Forbundsleder Inger Lise Rasmussen og generalsekretær Rune Aale-Hansen ønsker velkommen til nye administrasjonslokaler. Foto: Terje Bergersen

benytte litt rolige romjulsdager til å komme i orden, sier Aale-Hansen.

Bortsett fra ny besøksadresse, er alle øvrige kontaktopplysninger til Negotia de samme som før.

Skal utrede mulig fusjon

Landsmøtet i november vedtok å igangsette en utredning om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat.

Parat har rundt 30.000 medlemmer – cirka 16.000 i privat sektor og de øvrige i statlig og kommunal virksomhet.

Forbundsstyret i Negotia skal nedsette en styringsgruppe for gjennomføring av utredningen. Planen er å legge fram sak for landsmøtet høsten 2014 for avgjørelse om det skal inngås intensjonsavtale om eventuell fusjon mellom Negotia og Parat fra 2016.

Kontingentsatser for 2014

Negotias landsmøte har vedtatt kontingentsatsene for 2014. De er som følger:

Stillingsandel:	Kontingent per måned:
Fra 76 – 100 prosent:	384 kroner
Fra 51 inntil 76 prosent	288 kroner
Inntil 51 prosent	192 kroner

4 kroner av 100 prosent-kontingenten er øremerket tilskudd til Negotias sikringsfond.



Høstens leserundersøkelse:

Interessante funn

Svarene i høstens leserundersøkelse forteller at åtte av ti medlemmer jevnlig finner interessant stoff i *Negotia* magasin. Og litt over hver femte leser foretrekker den elektroniske versjonen.

Negotia magasin er den eneste fordelen alle medlemmer mottar fast som et fysisk produkt. Derfor er det viktig at det har et innhold som «treffer» flest mulig godt!

I undersøkelsen sier mange i kommentarene at de liker bladet godt, at de finner interessant stoff i det, og at form og presentasjon er bra. På den andre siden er det en del som sier de har liten tid til å lese i bladet eller ikke er så interessert. Og litt over hver femte leser mener det ikke er viktig med papirutgave, og velger heller den elektroniske versjonen. Det er greit å få disse faktaene dokumentert.

Undersøkelsen forteller at åtte av ti medlemmer jevnlig finner interessant stoff i magasinet. (Av og til, ofte, svært ofte og alltid).

Hele skalaen

Det er et trekk ved undersøkelsen at det er god spredning på svarskalaen, for eksempel på spørsmålet om hvilken type stoff som foretrekkes. Vi ba respondentene om å rangere stoffkategoriene som jevnlig presenteres i *Negotia* magasin på en skala fra 1 til 6. Kategoriene i undersøkelsen er: Klubbreportasjer, artikler med

Leserundersøkelsen er basert på drøyt 1000 svar fra tilfeldig utvalgte medlemmer. Absolutt alle medlemskategorier er representert.

faglig innhold, enkeltsaker for medlemmer, arbeidslivs og samfunnsengasjement, portrettintervjuer, kurs- og konferansereportasjer og lokalstoff.

Stoff med faglig innhold skiller seg som forventet ut som mest foretrukket av flest, med en gjennomsnittlig skår på 4,7. Nest beste kategori er enkeltsaker *Negotia* har hjulpet medlemmer med (4,0). De øvrige kategoriene får temmelig jevn skår, og havner i gjennomsnitt omtrent midt på treet. Tyngden av respondentene legger seg rundt midten, men hele skalaen er flittig benyttet i alle tilfellene.

Vi kan tenke at dette gjenspeiler sammensettingen av *Negotias* medlemsmasse, som preges av svært mange forskjellige typer arbeidstakere, fordelt på alle bransjer og alle aldre. Noen liker én ting best, andre en annen.

Det grafiske uttrykket til *Negotia* magasin og måten stoffet presenteres på, var ikke en konkret del av undersøkelsen. Det nevnes likevel av flere i kommentarene, og med svært få unntak i positive ordelag.

Viktig eller ikke?

Vi spurte om man synes det er viktig at *Negotia* har et papirmagasin som sendes hjem til medlemmene. Skalaen går også her fra 1 (ikke viktig) til 6 (svært viktig). 22,5 prosent svarer «Ikke viktig». Resten fordeler seg oppover skalaen, med tyngden på karakterene 4, 5 og 6. 53 prosent

legger seg i denne gruppa, og 33 prosent av disse igjen gir karakter 5 eller 6 (svært viktig).

Det tydeligste funnet her er at litt over hvert femte medlem foretrekker den elektroniske utgaven av *Negotia* magasin. I den sammenhengen kan det opplyses at medlemmer har mulighet til å reservere seg mot å få papirutgaven tilsendt.

Det kan være verdt å merke seg at bare 1,7 prosent svarer at de aldri finner interessant stoff i *Negotia* magasin. De som mener at papirmagasinet ikke er viktig leser derfor trolig en del i den elektroniske versjonen som etter hver utgivelse gjøres tilgjengelig på nettsiden. Samtidig kommenterer mange at de ikke visste om den elektroniske utgaven, til tross for at den alltid ligger godt plassert på forsiden av weben.

Nyttige innspill

Målet er hele tiden å tilby et produkt som viser spennet i *Negotias* virksomhet, og som så mange som mulig finner noe interessant i hver gang. Når det faktisk er færre enn 2 prosent som sier de aldri finner interessant stoff i bladet, er det kanskje ikke grunn til å være spesielt misfornøyd på dette punktet. Men vi vil selvfølgelig ha enda flere lesere som finner interessant stoff ofte!

Leserundersøkelsen gir nyttige innspill som vil bli brukt i arbeidet med å lage et *Negotia* magasin som treffer medlemmene godt. Det er jo dere leserne vi lager magasinet for.

Takk til alle som tok seg tid til å svare!

Terje Bergersen
redaktør

HAR VERDIEN PÅ BOLIGEN DIN ØKT?



Da kan du som medlem spare penger på å refinansiere hos oss – Boliglån fra 3,55 %

Priseksempel Boliglån for Fordel YS-kunder i Gjensidige Bank/Gjensidige Bank
Boligkreditt: Lånebeløp kr 2.000.000, innenfor 75 % av verdigrunnlag og 25 års
løpetid. Nominell rente 3,55 % p.a. Annuitetslån med effektiv rente 3,66 % p.a.,
inkl. terminomkostninger kr 50. Samlet kredittbeløp- og kostnader kr 3.034.798.
Prisen er per 26.11.2013 for nye lån og kan bli endret



«49 år i sol og regn». Livet og arbeidslivet har både oppturer og nedturer, sier Irene Torstenson som forklaring til tittelen på sin nytgitte bok. Men, Helly Hansens gamle slagord «Det finnes ikke dårlig vær, bare dårlige klær» lurer også i bakgrunnen.

Et helt arbeidsliv

Da Irene Torstenson begynte å jobbe på Helly Hansen i 1963 var hun bare 17 år. I fjor pensjonerte hun seg. 49 år på samme arbeidsplass var verdt en bok.

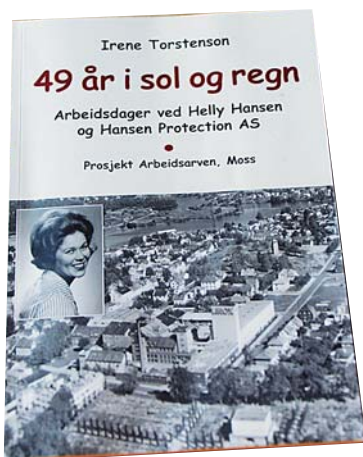
TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- At jeg noen gang skulle skrive en bok hadde jeg aldri forestilt meg. Og at den skulle handle om meg selv er enda mer uvirkelig.

Vi møter Irene hjemme på Jeløya utenfor Moss. Her har hun hatt hjemmet sitt de siste 30 årene og vel så det. Stabil der også. Og det skjønner vi godt. Vestvendt og fint ligger det koselege rekkehuset, med lekkert panorama mot fjorden, turstier på kryss og tvers og fredelige omgivelser for en som liker akkurat det.

Personlig beretning

Men det er boken hennes vi har kommet for å snakke om. Den er blitt til i samarbeid med «Prosjekt Arbeidsarven», hvor Moss by- og industrimuseum er hovedaktør. Releaseparty og pressekonferanse ble holdt på utgivelsesda-



gen 8. oktober, med NRK og stort oppbud av lokalpresse.

Teksten er skrevet utelukkende av Irene Torstenson selv. Det er blitt en personlig beretning med kapitler både fra oppveksten og privatlivet som voksen, i tillegg til hovedinnholdet om arbeidsdagene og utviklingen på Helly Hansen og Hansen Protection gjennom nærmere to generasjoner.

Boken har fått tittelen «49 år i sol og regn».

- Ja, det er fordi livet gir både solskinn og regnfylte dager, og arbeidslivet også. Oppturer og nedturer. I boken presenterer jeg glimt fra privatlivet og det lange arbeidslivet jeg har hatt, det var en del av oppdraget. Men forresten, jeg tenkte jo litt på det gamle slagordet vårt når tittelen ble til også: «Det finnes ikke dårlig vær, bare dårlige klær».

At Irene Torstenson skulle skrive bok, ble bestemt på en litt spesiell måte.

- Bedriften fikk forespørsel om det var en ansatt som kunne gjøre dette. Det var på høsten i fjor, og jeg hadde akkurat pensjonert meg. Direktøren hadde visst da sagt at: «Det er ho Irene, det». Så ringte han og fortalte det, og sa at han hadde svart ja for meg...

Fru og frøken

Forfatteren sier at det å tenke 49 år tilbake i tid og enda lengre

Irene Torstenson

Aktuell med bokutgivelse om sitt arbeidsliv.

- Startet klubben ved Helly Hansen i 1978 sammen med to kolleger. Var klubbleder og tillitsvalgt der i en årrekke.
- Mangeårig leder i avdeling Moss – kjent som en av forbundets mest aktive avdelinger.
- Var styremedlem i Helly Hansen og Hansen Protection i flere perioder, og selskapets representant i Orklas representantskap.
- Satt i Negotias (den gang NOFU) forbundsstyre gjennom flere perioder.
- Medlem i den sentrale valgkomiteen i flere perioder.
- Er hedret med utmerkelsen Årets tillitsvalgt og Såmannsprisen (forbundets høyeste utmerkelse, nå avløst av Hedersprisen).

enn det, og begynne å nøste opp ting som skjedde, det var som å gå inn i en annen verden.

- Det er så mye som er forandret på disse årene, både i arbeidslivet og i livet ellers. Jeg var 17 år da jeg begynte på Helly Hansen. Moren min, tante og onkel og flere i slekta, jobbet på fabrikken. Jeg dro opp og pratet med frøken Bugge som var personalsjef, husker ikke at vi hadde noen avtale. To uker senere begynte jeg. Fikk jobb på labora-

” På fabrikken i Portugal streiket de for å drikke vin i lunsjen.

toriet. Lønna var 600 kroner måneden.

Tiltaleformen var frøken eller fru - pluss etternavnet - på denne tiden, må vite. Og så var de ansatte som det sømmet seg dis med alle sjefene, og vise versa.

- Jeg husker faktisk direktøren i talen sin på en juleavslutning sa at nå burde vi begynne å si «du» til hverandre fra nyttår. Jeg tror dette var et godt stykke ut på søttitallet.

Noen utdanning i laborantfaget hadde Irene ikke da hun startet i arbeidslivet. Opplæringen skjedde på bedriften, det var veldig vanlig den gangen. Hun laget fargeresepter til duker av forskjellig slag.

Dukene kunne være for eksempel markiser til en uterestaurant. Hvis noen husker de gule baldakinene til «Pernille» ved Nationalteatret i Oslo, kan vi fortelle at det var Irene som sammen med kolleger laget fargeresepten. Oppdraget var at fargen skulle likne et høstblad!

Helly Hansen var virkelig en



Hedret. Irene med Såmannsprisen, som hun ble hedret med i 2003.

hjørnesteinsbedrift i Mosseregionen på den tiden Irene begynte. Fabrikken huset mer enn 700 ansatte. Alle nødvendige funksjoner var samlet under ett tak. Outsourcing var ikke funnet opp ennå.

- Nei, det kan du trygt si.

Vi hadde det aller meste på fabrikken. All produksjon av både metervare og ferdige produkter, systue, laboratorie, elektriker-, snekker- og rørleggerverksted... Eget vaskeri også faktisk. Stort sett det meste, forteller Irene.

Mye var annerledes, som hun sier:

- Arbeidsdagen var ganske annerledes den også. Vi hadde det travelt når oppdrag skulle ferdigstilles, men det var mye mer pusterom mellom gjøremålene. Det kan ikke sammenliknes med i dag, faktisk.

Så kom fagforeningslivet

På HH-fabrikken var alle organisert bortsett fra de «vanlige» funksjonærene. De hadde ikke noen arena hvor de fikk være med å bestemme. Det mente Fru Torstenson det måtte gjøres noe med. Tiden var da skrudd fram til 1978.

- Det var ikke fordi vi hadde det ille, absolutt ikke. Men funksjonærene var den eneste gruppa som ikke hadde fagforening, og vi var derfor ikke representert i møter hvor ting ble bestemt eller forhandlet.

Hun var heldig med sjefen i denne situasjonen. Han var nemlig selv med i ingeniørenes forening NITO, og ga sin fulle støtte.

- Det var veldig fint med den støtten. Han oppfordret meg til å dra på kurs og lære om fagforeningsarbeid og forhandlinger.

Vi var tre som startet og ble fort mange flere. På det meste hadde klubben vår 80 medlemmer.

Vin i lunsjen

Etter hvert kom forandringene. Bedriften utvidet og spredte virksomheten på flere steder. Innenlands og utenlands. Det var ikke bare bare da de de første ikke altfor strømlinjeformede forsøkene på å produsere i Portugal ble satt i verk.

- Vi ble sendt ned for å lære opp portugiserne. Ingen av dem kunne engelsk. Det gikk på tegn-språk. En gang oppdaget vi at fotstrikken på en serie parkdresser var sydd på feil vei, og ba om å få se prototypen. Ei dame kom tilbake med et eksemplar for å vise at den var helt fin, men da hadde hun klippet av bena ved knærne... Heldigvis skjedde all etterkontroll av produktene i Norge, humrer Irene.

Hun minnes også en annen kuriøs hendelse fra Portugal:

- Joda, de gikk en gang til streik for å beholde retten til å drikke vin i lunsjen, noe de selvfølgelig ikke vant fram med.

Reddet redningsdrakten

En gang i sitt liv har Irene Torstenson gått i demonstrasjonstog. Det var da Helly Hansen ville flytte produksjonen av redningsdrakter ut av landet.

- Det var en veldig viktig sak for oss. Vi argumenterte med kompetanse og kvalitet. Prosessen var lang med drøftinger og forhandlinger. Alle fagforeningene sto sammen. Og demonstrasjonstoget gjennom gatene i Moss var en del av kampen. Oppslutningen og støtten var enorm.

Kampen ble kronet med seier. Ledelsen gikk tilbake på planene.

Produksjonen av redningsdrakter forble i Moss, som den er den dag i dag.

Rollen som tillitsvalgt

Kamper har det vært mange av. Utallige omstillinger, utskillelse av selskaper, nedbemanninger og oppsigelser fulgte med årene. Stritørn for en klubbleder mellom barken og veden.

- For å gjøre en god jobb som tillitsvalgt er det viktig med tillit i forholdet til ledelsen. Man kommer ikke noen vei hvis det bare er krangling og steile fronter. Tillitsvalgte har også et ansvar for at beslutninger bidrar til god utvikling for selskapet. Jeg tror jeg har klart å balansere det ganske bra, sier Irene.

Hun medgir at oppsigelser av enkeltpersoner har vært det mest krevende.

- Da får man brynt seg som tillitsvalgt. Jeg har hatt tre leveregler i rollen: 1. Skaff deg kunnskap og lær faget. 2. Still opp for kolleger med den kompetansen du har. 3. Skill rollene mellom å være tillitsvalgt og privatperson.

Engasjert i forbundet

Irene Torstensons fagforeningsliv har strekt seg langt utover bedriftsklubben. Hun tok ledervervet i Negotia avdeling Moss tidlig på 1980-tallet. Under hennes ledelse ble avdelingen en av de mest aktive i forbundet.

- Vi lagde en fadderordning i styret, delte bedriftene mellom oss. Vi ringte til de klubbtiltitsvalgte for å holde kontakten. Direkte oppfølging, det er det som virker. Medlemsmøter ble holdt på forskjellige bedrifter hvor vi hadde klubber, sånn at vi fikk lære litt om produktene. Bryggeriet var spesielt attraktivt i så måte... Og vi inviterte interes-

sante foredragsholdere.

Med tiden ble det deltakelse på forbundets landsmøte og plass i forbundsstyret i flere perioder. Irene satt også en stund i den sentrale valgkomiteen. Og hun er hedret som Årets tillitsvalgt, og med Såmannsprisen som var forbundets høyeste utmerkelse før den ble avløst av Hedersprisen.

- I prosessen med å skrive boka har jeg gjenoppdaget hvor mye jeg egentlig har vært med på. Mye spennende, en del ugreie saker og renkespill, men aller mest moro.

- Må gjøre noe

De to foregående bøkene i «Prosjekt arbeidsarven» er skrevet av menn. Irene synes det er stas at hun er den første kvinnen som bidrar. Timingen er ikke dum den heller – 2013 markerer 100 års-jubileet for kvinners stemmerett i Norge.

- At noen mente min historie var viktig å dokumentere, er veldig hyggelig. Og jeg synes det er stas å være den første kvinnelige bidragsyteren i bokserien. Jeg blottstiller meg jo en del i denne boka, så det var litt skummelt også. Men jeg har fått mange fine tilbakemeldinger som varmer.

Irene har rekkehuset for seg selv nå for tiden. De to døtrene har for lengst flyttet ut. Bokprosjektet er fullført. For ei dame som har vært i arbeidslivet et halvt århundre og alenemamma i mange år, kan det sikkert være greit å slappe av litt.

- Jo, jeg liker å ha det fredelig, men ikke for fredelig heller. Trener tre ganger i uka, som jeg har gjort i mange år. Venner, familie og barnebarn kommer på besøk. Og så har jeg meldt meg som frivillig hos «Home-Start Familiekontakten», der foreldre hjelper foreldre. Negotia-avdelingen i Moss kan heller ikke regne med å bli kvitt meg med det første. Har funnet ut at jeg må gjøre noe! ■

Fem om Irene

Jeg kjenner Irene som en lojal, pålitelig og engasjert medarbeider. Som tillitsvalgt har hun vært en saklig og en god forhandler. Løsningsorientert både for bedriften og de ansatte. Fin samtalepartner, flink til å bevare og formidle vår historie. Det var enkelt for meg å foreslå Irene når boken skulle skrives.

Terje Gorm Hansen, adm. direktør i Hansen Protection

Irene er den tøffeste jenta i klassen! Hun er alltid ærlig og sier det hun mener, uansett. Jeg kjenner henne som oppofrende og nær. Når Irene vil noe, får hun det til. Hun alene var YS' og Negotias (den gang NOFU) stemme i media i Mossregionen veldig lenge. Pressen ringte alltid Irene først!

Stein Johansen, politisk rådgiver i Negotia

IRENE skriver jeg med store bokstaver. Hun har betydd alt for Negotia-klubben på Helly Hansen, med sin kunnskap og sitt engasjement. Alltid tilgjengelig med råd og veiledning. En fantastisk læremester. En god kollega og venn gjennom mange, mange år. Takk IRENE, og gratulerer med boka! *Åse Nygaard, tillitsvalgt ved Helly Hansen og kollega gjennom mange år*

Har kjent Irene siden 1980-tallet, da vi funksjonærene på Moss Glassverk kom inn i forbundet. Uten Irene hadde ikke Moss avdeling vært det den har vært. Hun har gjort en kjempejobb i alle år, og det vet jeg hun har gjort i klubben ved Helly Hansen også. Irene er veldig inkluderende og flink til å ta vare på alle medlemmer. Hun er blid og omgjengelig, en fantastisk person.

Knut Aasnes, mangeårig styrekollega i avd. Moss

Irenes historie er viktig fordi den forteller om det å vokse opp i etterkrigstidas Norge, om hennes inntreden i et mer moderne og regulert arbeidsliv der kvinnene har en naturlig plass, og om en hverdag der full jobb skal sjongleres med omsorg for barn, aktiviteter m.m. I arbeidet med boka har Irene alltid ligget i forkant og levert manus før fristen. Jeg har lært henne å kjenne som målrettet og grundig, lyttende og reflekterende. Samarbeidet har vært godt fra dag én.

Björg Holsvik, konservator i Moss by- og industrimuseum

” Som tillitsvalgt må du lære deg faget, stille opp og skille rollene.

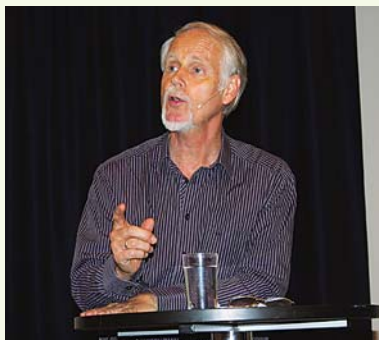
Dr. Wilhelmsens medisin

Oktoberkurs i Bergen med variert program

Det etter hvert så tradisjonsrike «Oktoberkurset» i regi av Negotia Bergen ble holdt helgen 18. og 19. oktober, med bred deltagelse av negotianere fra hele Vestlandet, rundt 70 stykker totalt. Årets kurs sto i selvransakelsens tegn; vi så nærmere på våre holdninger til og kunnskaper om både arbeids- og foreningsliv, og det ble debatt rundt tillitsvalgtrollen.

Samlingen ble åpnet av YS-leder Jorunn Berland, som presenterte seg selv og fortalte litt om hvordan YS jobber. Hun hadde «Felleskap» som tittel på innlegget sitt. Medlemskap i en fagforening gir fellesskap, representasjon og mulighet til å påvirke bedriftens utvikling, var budskapet fra YS-lederen. Så fortalte hun litt om forventningene til den nye regjeringen og mulighetene og utfordringene som følger av regjeringsskiftet, og avsluttet med å si at kampen mot sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet er viktige saker YS prioriterer å jobbe med.

Neste mann på talerlisten var Arnfinn Korsmo, 1. nestleder i Negotia. Hans tema var «Styrke». Korsmo hevdet at styrke er satt sammen av vilje, evne og tro. Vilje til å balansere maktbegjær og kompromiss, evne til å utvikle strategi og til gjennomføring.



Gullkorn fra Ingvar Wilhelmsen



Livlig. Rune Larsen (bak) og medmusikant Helge Nilsen, lokket sangstemmene fram hos kursdeltakerne. (Begge foto: Helge J. Nilsen)

Han sa videre at styrke er noe man utvikler, men kollektiv styrke må ikke forveksles med kollektiv makt. En sterk fagforening er i dialog med ledelsen og bryter ledelsens ensidige styringsrett.

Rådgiver Rune Martinsens innlegg om «Intelligens» ble etterfulgt av debatt, der spesielt den tillitsvalgte rolle kom i søkelyset. Hvordan skal Negotia få flere aktive tillitsvalgte? En tillitsvalgt har mye makt, og får tilgang på informasjon mye tidligere enn andre ansatte. Er vi etablerte tillitsvalgte for lite flinke til å informere andre medlemmer om hva tillitsvalgtvervet innebærer? Er vi redde for konkurranse? Tillitsvalgtarbeid er både gøy, utviklende og lærerikt! Ta medlemmer med i prosjekter og utvalg, slik at de får smaken på tillitsvalgtarbeid!

Fredagen ble avrundet med en utmerket middag, og et forrykende musikkshow med Rune Larsen og Helge Nilsen. Deretter gikk dansen til ut i de sene nattetimer, mens de faglige samtalene gikk ivrig rundt omkring.

Lørdag var dr. Ingvar Wilhelmsen på plass, mannen bak Hypokonderklinikken.

Spesialisten i psykiatri har skrevet flere bøker der han lærer leserne å bli sjef i eget liv, mens han slår fast at det er ikke mer synd på deg enn på andre. Det meste i livet kan vi ikke gjøre noe med, sier Wilhelmsen, og forteller at han aldri spør pasientene hva de har opplevd, men hvilken holdning de har til opplevelsen. Ingen ting i livet er så ille at ikke litt bitterhet kan gjøre det verre, sier legen. Mange blir engstelige uten at det finnes en eneste fare i nærheten. Vi blir redde ut fra hvordan vi tolker virkeligheten. Han hevder videre at folk flest takler ekte problemer langt bedre enn tenkte.

Wilhelmsen tok oss med på en humoristisk reise der vi ble presentert for en rekke gullkorn fra hans virksomhet, mens vi ettertenksomt oppdaget at kanskje var det oss han snakket om? Kjente vi oss ikke igjen i en del av eksemplene? Han sådde nok en spire til selvransakelse hos noen og enhver, på sin lune, humoristiske måte. Var det dette som var dr. Wilhelmsens medisin?

Helge J. Nilsen,
nestleder Negotia avd. Bergen

Fagdag i Ålesund

Sterkt inspirert av fjorårets konferanse der blant annet temaet pensjon bidro til at nær 60 medlemmer møtte, inviterte Negotia avdeling Ålesund til ny fagkonferanse nå i oktober.

Alle forutsetninger lå til rette: Fra Negotias administrasjon stilte (som i fjor!) assisterende forhandlingssjef Nina Møglestue med pensjon på programmet, og advokat Nils Blomhoff presenterte temaet innleie og vikarbyrådirektivet. Markedskonsulent Jan Olav Markussen var også på plass med stand for markedsavdelingen. Lokale ble leid hos Rica Parken Hotell

Som vanlig ble alle avdelingens vel 600 medlemmer invitert per epost, men denne gang også med oppfordring om å invitere med andre, organiserte som uorganiserte. Sistnevnte var et for-

søk på å bidra til mer kunnskap til flere om merkevaren Negotia, og å få vist noe av det forbundet står for.

I tillegg til epost ble konferansen også markedsført på Facebook, og annonsert i regionens største avis, Sunnmørsposten. I beste overbevisning om at temaene var aktuelle, leide vi rommelige lokaler. Men vi greide ikke å fylle lokalene denne gang.

Noen av oss undres: Er temaene uaktuelle? Kjenner du forutsetningene for din egen framtid som pensjonist, og hva du kan eller bør gjøre selv? Eller om du er tillitsvalgt: Hvilken rolle får du når bedriften iverksetter innleie av personell? Eller det helt enkle: Nådde vi deg ikke med vår invitasjon?

Bortsett fra disse betraktninger: De som var til stede fikk aktuelt og oppdatert påfyll av kunnskap



Jan Olav Markussen (t. v.) stilte med stand og materiell på fagdagen til Negotia Ålesund. Foto: Hallvard Sandvik

– og et utvidet innblikk i temaene, som gjerne også viser oss at her trenger vi enda mer!

Tusen takk for de bidragene som Nina, Nils og Jan Olav kom og delte med oss – dere er hjertelig velkommen tilbake ved en senere anledning!

*Hallvard Sandvik
styremedlem og kasserer i
Negotia Ålesund*

Forhandlet fram fagbrevavtale

Aker Solutions er et selskap med stor oppmerksomhet på kompetanse og dette speiler seg og i avlønningen. Ansatte med master, bachelor og annen fagkompetanse får uttelling for dette i lønn. Nå har Negotia-klubben fått gjennomslag for fagbrevutdanning betalt av bedriften.

Negotia-klubben tok dette opp med ledelsen allerede i 2010 - uten at vi fikk gehør - og senere i flere møter uten at det førte fram. Neste mulighet slik vi så det, var å gjøre dette i mer formelle termer. Dermed tok vi det inn som en del av vårt lønnskrav i årets forhandlinger.

Ved årets lønnsforhandling brakte vi inn dette elementet som en del av lønnskravet hvor



I gang med fagbrev i logistikkfaget. Fra venstre: Arild Jensen, Tor André Tønnesland, José Armas og Tom Hjellnes

0,05 prosent av lønsmassen på 35 millioner skulle settes av til utdanning for Negotias medlemmer. Vi fikk ikke gjennomslag i selve oppgjøret men gjorde en avtale om å se på dette etter at forhandlingene var ferdige.

Dette var med på å akselerere prosessen. Samtidig har nytt Negotia-medlem på Lageret José Armas har vært en viktig pådri-

ver over tid. Han har blant annet hentet inn informasjon og tilbud fra OTEK, Opplæringsnemda for teknologi fagene. Dette la samlet sett til rette for at bedriften kunne ta en beslutning.

Resultatet ble et «ja» fra Bedriften, og at 21 personer nå er i gang med å ta fagbrev i logistikkfaget. Kursprisen på rundt 16.000 kroner dekkes i sin helhet av bedriften for de fast ansatte. Tilbudet gjelder både organiserte og ikke-organiserte.

Her har altså Negotia forhandlet fram et opplegg som mange ikke-organiserte vil nyte godt av. Dette er slik vi i Negotia-klubben ser det, en mulighet til å få vervet nye medlemmer – fordi det nytter å være organisert!

*Jannicke Sommer-Ekelund
Klubbleder i Negotia Aker Solutions*

Outsourcing i vinden

Mange varianter og mye å vurdere

Man hører stadig om at virksomheter setter ut deler av produksjonen til andre virksomheter, eller kjøper deler av sin produksjon hos andre virksomheter. Dette kan være flytting av arbeidsoppgaver og funksjoner samt kjøp av tjenester. Det finnes ikke noe godt norsk ord for begrepet outsourcing. Ord som blir benyttet er utflytting, bortsettning, utsetting, utkontraktering, utflagging og hjemflytting.

Virksomheter som ønsker å redusere kostnader ser ofte outsourcing som en mulighet for spare penger på produksjon og frigjøre ressurser internt til å gjøre andre ting. Det handler om å være konkurransedyktig og levere kvalitet til kundene til en best mulig pris. Outsourcing bringer på bane spørsmålet om hvem som skal utføre tjenesten for virksomheten. Er det virksomheten selv eller en annen leverandør?

Drøftingsplikten

For arbeidstakere som blir berørt kan en beslutning som outsour-

cing være dramatisk. Det kan føre til overtallighet og oppsigelse, eller eventuelt til endrete arbeidsoppgaver. Etter hovedavtalen skal beslutninger vedrørende omlegging av driften drøftes (hovedavtalen NHO/YS § 9-4) så tidlig som mulig med de tillitsvalgte. Drøftingsplikten gjelder blant annet omlegginger av betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.

Også sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger, skal drøftes. Etter hovedavtalen (NHO/YS § 9-5) skal bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse, eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde. Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten skal mulig videre drift, herunder om de ansatte ønsker å overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.



Aktuelle henvisninger:

Hovedavtalene YS/NHO § 9-4 og § 9-6, YS/Virke § 4-5.2 a og b.
Arbeidsmiljøloven § 15-2 og kap 8 .

En balanseøvelse for tillitsvalgte

Arbeidsgivere ønsker å kutte kostnader og sikre en god framtid for virksomheten. Men mange har nok altfor store og urealistiske forventninger til outsourcing. Outsourcing kan også være en skjult form for nedbemanning.

Tillitsvalgte skal balansere mellom å sikre fremtiden for virksomheten og ivareta medlemmenes interesser. Her er noen sentrale problemstillinger som er viktig å vurdere i en slik prosess:

- Hva, hvordan og til hvor skal det outsources?
- At noen kostnader kanskje blir redusert er én ting, men hva med kunnskapsutvikling og læring?
- Hvis det egentlig er omstilling og endring som ønskes, hvorfor går det ikke an å få det til internt?
- Ressursfokus er like viktig som kostnadsfokus. Fokus på partner/leverandør er også vesentlig.

Vi ser noen ganger at forventningene til effekten av outsourcing reduseres, etter nærmere analyser. I enkelte tilfeller reverseres også en iverksatt outsourcing, slik at funksjonene tas hjem igjen. Dette er imidlertid gjerne både dyrt og vanskelig.

*Inger Olise Skarvøy
advokat i Negotia*

Noen definisjoner av outsourcing og liknende

Outsourcing

Flytting av arbeidsoppgaver og funksjoner til en ekstern leverandør, enten her i landet eller i utlandet. Kan også innebære flytting av ansatte.

Intern sourcing

Tjenestene utføres av separat enhet i samme selskap. Leve- ransen styres av kontrakt. Uenighet reguleres av kontrakt og håndteres av selskapets ledelse. Rollene som kunde/ leverandør erstatter delvis rol- lene som kollega og overord- net/underordnet.

Bortsetting

Funksjoner som hittil er blitt utført internt i organisasjonen,

overføres til ekstern leverandør, som selger tjenester tilbake til organisasjonen.

Ekstern sourcing

Tjenestene utføres av separat enhet et annet selskap. Leve- ransen styres av kontrakt. Uenighet reguleres av kontrakt og generelle rettsregler. Rollene som kunde/leverandør erstatter rollene som kollega og overord- net/underordnet.

Utflytting

Interne avdelinger flyttes ut av landet og etableres som selv- stendige enheter i utlandet, enten selveid eller solgt til uten- landsk tjenesteleverandør.

Offshoring

Flytting av arbeidsoppgaver og funksjoner til et annet land, enten til eget selskap eller tredjepart, geografisk fjernt.

Near Shoring

Tjenesteutsetting til et geogra- fisk nært lavkostland.

Back sourcing

Flytting av oppgaver tilbake til selskapet.

Smart sourcing

Omorganisering av støttefunk- sjoner hvor noe utføres internt og noe utføres eksternt hos for- skjellige leverandører.

Status tjenestepensjoner

Proposisjon (199 L) til Stor- tinget med forslag til ny lov om tjenestepensjon, er til behandling i Finanskomi- teen på Stortinget nå. Det ligger an til at vi får en ny tjenestepensjonslov fra 1. januar 2014 med et nytt produkt - ny tjenestepen- sjonsforsikring.

Det nye produktet tjenestepen- sjonsforsikring har elementer både fra forslaget til standardmo- dell og grunnmodell som ble lagt fram i Banklovkomisjonens andre innstilling. I stedet for to nye produkter, er det nå ett nytt produkt som foreslås.

Lovforslaget innebærer blant annet at foretakene kan sette innskuddene på inntil 7 prosent av medlemmenes lønn fra 0 til 12 G. I tillegg kan de betale inn et innskudd på inntil 18,1 prosent av medlemmenes lønn mellom 7,1 G og 12 G. Dette for å kompensere for manglende opptjening av folketrygdens alderspensjon fra inntekter mellom 7,1 G og 12 G. Til sam-

men kan foretaket med andre ord betale inn innskudd på inn- til 25,1 prosent.

Forslaget innebærer også en endring av knekkpunktet i dagens innskuddspensjon fra 6 G til 7,1 G.

Etter høstens regjeringsskifte, har det kommet et tillegg til statsbudsjettet der det fremgår at man legger opp til å harmonisere innskuddssatsene i lov om inn- skuddspensjon med satsene i ny tjenestepensjonsforsikring.

Det betyr at man legger opp til å endre dagens maksimale satser for innskudd etter innskudds- pensjonsloven på 5 prosent for lønn mellom 1 G til 6 G, og 8 posent mellom 6 G og 12 G, til satsene for innskudd på det nye produktet nevnt over.

Minstesatsen på 2 prosent i lov om obligatorisk tjenestepensjon videreføres.

Foretakspensjon videreføres også inntil videre. De varslete innstramminger i muligheten til å videreføre foretakspensjon er ikke opprettholdt etter høringsrunden. Det vil altså fort-

satt være mulig å videreføre ytel- sespensjonene. Disse vil imidler- tid gi høyere kostnader for fore- takene.

Dersom forslag til ny tjeneste- pensjon blir vedtatt som ventet, vil det da være tre måter for fore- takene å oppfylle kravet om obli- gatorisk tjenestepensjon på:

- Innskuddspensjon
- Foretakspensjon (ytelses- pensjon)
- Ny tjenestepensjonsforsikring

Det gjenstår å se hvilke pro- dukter pensjonsleverandørene vil tilby fra nyttår, og om ny tjenes- tepensjonsforsikring vil bli etter- spurt.

Vil det være dagens innskudds- pensjon med økte satser som blir mest aktuelt som et alternativ eller tillegg til ytelsespensjon, eller ny tjenestepensjonsforsik- ring?

For mer informasjon, se www.stortinget.no

*Kathrine Hansen
advokat i Negotia*

Oppsigelsestid for selgere

Spørsmål: Er det egne oppsigelsesregler for selgere?

Svar: Alle ansatte er omfattet og vernet av arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljølovens oppsigelsesfrister er én måned de første fem årene av ansettelsen, to måneder de neste fem og tre måneder etter ti års ansettelse. Det er anledning til å avtale lengre gjensidig oppsigelsesfrist.

Handelsreisende, det vil si en «ansatt som har som oppgave å oppsøke tredjemenn og virke for salg eller kjøp av varer, som ikke medbringes, ved å innhente ordrer til arbeidsgiveren eller ved å inngå avtaler i arbeidsgiverens navn», er gitt en særlig gjensidig oppsigelsesfrist i agenturloven, som gjelder hvis ikke annet er avtalt.

Dette er regulert i agenturloven § 40, som lyder: «Har den handelsreisende vært ansatt i minst seks måneder, skal det gjelde en gjensidig oppsigelsesfrist på minst tre måneder. Oppsigelsesfristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.»

Handelsreisende, det vil si de fleste personer som driver oppsøkende salg av varer, har dermed i de tilfeller annet ikke er avtalt en særlig oppsigelsesfrist på tre måneder etter kun et halvt års ansettelse. Fyller man arbeidsmiljølovens regler for enda lenger oppsigelsesfrist, gjelder disse reglene.

Johan Holmen, advokat

Fortrinnsrett til utvidet stilling

Spørsmål: Jeg har en deltidsstilling og ønsker å utvide stillingen. Arbeidsgiver har akkurat lyst ledig en tilsvarende stilling som jeg har. Har jeg noen fortrinnsrett til denne?

Svar: Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-2. I tillegg framgår dette av Negotias tariffavtaler. Det er visse vilkår knyttet til din rett til utvidelse av stillingen. Fortrinnsretten er betinget av at du er kvalifisert til stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke innebærer vesentlige ulemper for virksomheten.

Dersom du krever rett til utvidelse av stillingen, men får avslag fra arbeidsgiver, er det en egen tvisteløsningsnemnd som behandler din klage. Det er viktig å merke seg at det løper frist for å få saken opp for denne tvistenemnda, og eventuelt for domstolen senere. Det er derfor viktig at du tar raskt kontakt med Negotias administrasjon i en slik sak.

Kathrine Hansen, advokat

Lovfestet rett til lønnsopplysninger

Fra 1. januar 2014 lovfestet en rett til å få lønnsopplysninger ved mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det innføres en opplysningsplikt for arbeidsgiver overfor arbeidstakere som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen. Formålet med lovendringen er å skape større åpenhet om lønn på arbeidsplassen og dermed gjøre forbudene mot lønnsdiskriminering i diskrimineringslovene mer effektive.

Vi kommer tilbake til mer detaljert informasjon om lovendringene.

Dine medlemsfordeler

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

Som medlem kan du skaffe deg en av markedets beste spare- og kredittkontoer gjennom YS Medlemskort. Du får gode rabatter på alle typer forsikringer. Vi kan gi deg privatrettslig førstehjelp. Du kan søke om utdanningsstipend som støtte til videreutdanning, for å nevne noe.

Forbundet har også ferieilighet på Hafjell og La Manga i Spania, og hytte blant annet på Sirdalsfjellet.

Les mer om medlemsfordelene dine på forbundets nettside negotia.no



Flotte 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!

Julekalender på weben

Årets julekalender er en suksess. Om du ikke allerede har åpnet en luke i kalenderen ennå, er det nå på tide.

Gå inn på Negotias nettside eller på Facebook, og svar på dagens spørsmål. Kanskje er det nettopp DU som vinner dagens luke og premie.

Lykke til!



Markedets mest knallherlige førstehjemslån!

Det er mye å spare om du skal skaffe deg din første bolig. Hos Gjensidige har vi skreddersydd noen fantastiske betingelser for deg som er Negotia-medlem, med blant annet nominell rente på 3,40 %*

Sjekk pris og søk om lån på **03100** og gjensidige.no/ysknallstart

*Prisen er per 1.11.2013 og kan bli endret. Priseksempel Førstehjemslån 2 mill. over 25 år, eff. rente 3,50 %, totalbeløp kr 2.986.663.



Gjensidige



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Negotia-butikken

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

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

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



Besøk Negotiabutikken på www.negotia.no

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

GOD HANDEL!