

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ③ 2014



Med Negotia i fem tiår

Side 10, 11 og 12

Klubbdrift helt på
skinner i Aditro

s 6–8

67-åring nektet å
pensjonere seg

s 14–16

Fikk orden på
arbeidstida

s 18–19

ADMINISTRASJON

Forhandlingsavdelingen

Frank Larsen, forhandlingsjef, mob. 901 42113

e-post: frank.larsen@negotia.no

Nina Møglestue, ass. forhandlingsjef, mob. 977 06428

e-post: nina.moglestue@negotia.no

Nils Blomhoff, rådgiver/advokat, mob. 900 73944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no

Bente Christophersen, forhandlingssekretær, mob. 924 31949, e-post: bente.christophersen@negotia.no

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver (permisjon)

Mona Hermansen, rådgiver, mob. 901 42166

e-post: mona.hermansen@negotia.no

Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 15019

e-post: johan.holmen@negotia.no

Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97970

e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no

Bjørge Anne Rynning, rådgiver/advokat, mob. 415 76808

e-post: bjorge.anne.rynning@negotia.no

Inger Olise Skarvøy, rådgiver/advokat, mob. 916 80382

e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no

Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54393

e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no

Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95465

e-post: endre.vindheim@negotia.no

Einar Magnussen, rådgiver, mob. 400 68358

e-post: einar.magnussen@negotia.no

Selma Smeby Lium, advokat, mob. 993 55613

e-post: selma.smeby.lium@negotia.no

Bjørn Erik Engvin, rådgiver, mob. 488 97846

e-post: bjorn.erik.engvin@negotia.no

Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver, mob. 934 02 677

e-post: kathrine.fosnes.olsen@negotia.no

Markeds- og informasjonsavdelingen

Jannecke Strøm, markeds- og informasjonssjef,

mob. 911 33536, e-post: jannecke.strom@negotia.no

Jan Olav Markusen, markedskonsulent, mob. 415 46005

e-post: jan.olav.markussen@negotia.no

Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent, mob. 959 93237

e-post: monica.utكيلen@negotia.no

Cathrine E. Iversen, markedskonsulent, mob.: 976 54065

e-post: cathrine.ekenes.iversen@negotia.no

Utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingssjef, mob. 901 42116

e-post: paal.hannevig@negotia.no

Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07691

e-post: unni.sundland@negotia.no

Nina Harbo Sørum, utviklingskonsulent, mob. 970 36346

e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Økonomiavdelingen

Christian Stabell, økonomisjef, mob. 924 40430

e-post: christian.stabell@negotia.no

Sajia Hafizullah, administrasjonssekretær, mob. 454 18337

e-post: sajia.hafizullah@negotia.no

Agnes Børve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550

e-post: agnes.borve@negotia.no

Nedeljka Nicolic, personalkonsulent, mob: 465 04804

e-post: nedeljka.nicolic@negotia.no

Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider, mob. 995 81546

e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no

Sven W. Kristiansen, rådgiver, mob. 930 83224

e-post: sven.kristiansen@negotia.no

Diana Marie Krogsund, administrasjonskonsulent,

mob.: 976 12420, e-post: diana.marie.krogsrud@negotia.no

Negotia Magasin og webnyheter

Terje Bergersen, redaktør, mob. 901 42162

e-post: terje.bergersen@negotia.no

Generalsekretær/stab

Rune Aale-Hansen, generalsekretær, mob. 413 17563

e-post: rune.aale-hansen@negotia.no

Jørn Martinsen, assisterende generalsekretær,

mob. 913 42115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no

Monica Austad, administrasjonskoordinator, mob. 958 59211

e-post: monica.austad@negotia.no

Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42119

e-post: ove.gundersen@negotia.no

Forbundsleder

Inger Lise Rasmussen, forbundsleder, mob. 908 26828

e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

1. nestleder

Arnfinn Korsmo, 1. nestleder, mob. 995 94336

e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

Politisk rådgiver

Stein Johansen, politisk rådgiver, mob. 901 42110

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.

Hvorfor organisert?

Vi som er engasjert eller medlem i fagbevegelsen, får fra tid til annen spørsmål om hva som er hensikten med å være organisert. I denne utgaven av Negotia magasin bringer vi mange saker som gir bra svar på nettopp det.

Medlem Johan Jørgensen fikk beskjed fra arbeidsgiveren om at han måtte slutte når han snart fylte 67 år. Det fant han seg ikke i. Så lenge formen er fin og han liker å jobbe, var det ikke noe ønske fra hans side å tre ut av arbeidslivet. Jørgensen kontaktet Negotia - og fikk hjelp. Saken endte med avtale om å få fortsette til han blir 70. «Hadde jeg ikke vært organisert måtte jeg trolig akseptert å slutte», sier han.

Ved svært mange virksomheter er problematikk knyttet arbeidstid og overtidsgodtgjørelse et tilbakevendende tema. Altfor mange ansatte er kategorisert i såkalt særlig uavhengig stilling (SUS), uten at de i realiteten har det. I SUS skal det være svært stor grad av selvstendighet både når det gjelder hva som skal gjøres i arbeidet, og til hvilke tider det skal utføres. Ved Coca-Cola Enterprises har partene nå foretatt en total gjennomgang av arbeidstidsordningen, og funnet løsninger begge er tilfreds med. Klubben har hatt hjelp av Negotia i oppryddingen, og bedriften fra NHO. Som organiserte parter har de hatt plattform og verktøy til å håndtere saken på en ryddig måte.

Ved konsulent- og programvarebedriften Aditro organiserte de første ansatte seg i Negotia for litt over et år siden. I sommer passerte klubben 100 medlemmer. Skikkelige lønnsforhandlinger er gjennomført. Særavtaler er utformet og harmonisert mellom de tre arbeidsstedene i bedriften. De tillitsvalgte trekkes stadig med i viktige prosesser. Bedriftsledelsen omtaler det som har skjedd som moderne, og ser på klubben som et viktig korrektiv til driften.

Det er egentlig ikke vanskelig å argumentere for hvorfor det er smart å være organisert. Fagbevegelsens funksjon i arbeidsliv og samfunn er stadig like aktuell og viktig!

På tampen: Negotia og YS-forbundet Parat har siden årsskiftet drevet utredninger om mulig fusjon. Styringsgruppa gir i sin rapport flere anbefalinger om framtidig organisasjonsform. Disse behandler forbundsstyret nå i oktober. Og i november kommer saken opp for Negotias øverste beslutningsmyndighet landsmøtet.

God lesning!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 3/14



4 Brev fra forbundslederen

5 Ung og inspirert

6 Klubbdrift på skinner i Negotia Aditro

10 Med Negotia gjennom fem tiår

13 Forbedringer i Funksjonæravtalen

14 Nektet å pensjonere seg

17 Fusjonssakens framdrift

18 Ryddet opp i arbeidstidsordningen

20 Fra «særlig uavhengig» – til gjennomsnittsberegning

22 Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov

24 Usikkerhet for vareplasserere

25 Negotia på Arendalsuka

26 Latvias harde vei ut av krise

32 På sommerskole med UNI Youth

33 Mindre byråkrati i oppfølgingen av sykemeldte

34 Spør oss – Negotia 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

Utgiver: Negotia



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. november



Brev fra forbundslederen

Å møte utfordringene

Hovedtariffoppgjøret er så godt som i havn for Negotias del. Nær samtlige av forbundets tariffavtaler er revidert, uten at vi måtte rasle med streikevåpenet. Eksempelvis er den største tariffavtalen vår, Funksjonæravtalen med NHO, rustet opp i forhold til å møte framtiden. I tillegg til at lønnsparagrafen har fått et skikkelig løft, sier nå avtalen at partene lokalt skal drøfte bruken av "tilgjengelighetsteknologi" for å ivareta individuelle behov for fritid. Videre er avtalen styrket når det gjelder tilrettelegging for seniorer til å kunne stå lenger i arbeid.

Vi er godt fornøyd med tariffrevisjonene tatt i betraktning forslagene som nå kommer fra regjeringen om en oppmykning av arbeidsmiljøloven. Argumentet for oppmykingen er at det vil gi et mer konkurransedyktig næringsliv og et mer fleksibelt arbeidsliv til fordel for alle parter.

Et av de mest kontroversielle forslagene fra regjeringen er å gjøre det lettere å bruke midlertidig ansatte. Forskning Fafo har gjort rundt oppmykning av regelverket viser at dette ikke fører til økt sysselsetting, men kun en annen fordeling mellom fast ansatte og midlertidige. Dette får store konsekvenser for hele arbeidsmarkedet og vil spesielt være negativt for arbeidstakere i form av mindre jobbtrygghet.

En oppmykning av arbeidsmiljøloven når det gjelder midlertidighet og arbeidstid rokker ved det anstendige arbeidslivet og understøtter derved det uorganiserte arbeidslivet. Dette er provoserende. Unntaket er forslaget om å heve aldersgrensen, det kan vi støtte. YS er høringsinstans og Negotia har nylig sendt over sine innspill til vår hovedorganisasjon.

Fagbevegelsen er i utvikling samtidig som arbeidslivet endrer seg. Negotia og Parat utreder nå muligheten for en sammenslåing av de to forbundene. Ideen bak forslaget er å stå styrket i forhold til å møte utfordringene i det framtidige arbeidslivet. To konkurrerende forbund i YS kan få til mer sammen enn hver for seg. Forbundsstyret behandler styringsgruppens utredningsrapport nå i oktober, og avgjør da hvilken anbefaling som skal gis til landsmøtet i november.

Kampen for våre medlemmers rettigheter i det organiserte arbeidslivet blir tøffere. Som forbundsleder mener jeg vi nå er i en unik situasjon til å gjøre grep som styrker oss som fagforbund i framtiden.


Inger Lise Rasmussen
forbundsleder





Bidragssyter. - Jeg ønsker å være en bidragssyter til ryddige forhold og et arbeidsklima der det er naturlig å diskutere ting som berører de ansatte, sier Morten Fjeld Andraa.

Ung og inspirert

29 år og tillitsvalgt etter tre måneder i jobben. Det er sånt som fagbevegelsen liker.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ikke nok med at han er klubbtiltillitsvalgt i Negotia Ringnes. Morten Fjeld Andraa har også rukket å bli vara til styret i region Oslo, og er påtroppende representant til Negotia Ung.

- Hvor kommer engasjementet ditt for fagbevegelse fra?

- Jeg har vokst opp i en familie der det var selvsagt at man var organisert. Fikk det vel inn med morsmelka. Og stefaren min har alltid vært fagforeningsmann på sin hals. Har lært mye av han.

- Hva slags utdanningsbakgrunn har du?

- Er en av dem som har vært ganske søkende der. Har i studie-sammenheng vært innom både byggfag, helse og sosial og musikk - før jeg endte opp med en bachelor i markedsføring. Så langt.

- Tillitsvalgt etter tre måneder i jobben. Ganske kjapt...?

- Det var jo det. Jeg begynte på Ringnes for halvannet år siden. Etter tre måneder skulle han som var tillitsvalgt slutte. Han kom til meg og spurte om jeg kunne tenke meg å stille til valg for å overta vervet? Det sa jeg ja til, så da ble det sånn.

- Hvorfor sa du ja?

- Jeg er veldig nysgjerrig på å lære mer om hvordan arbeidslivet fungerer. I tillegg ønsker jeg selv å være en bidragssyter til ryddige forhold og et arbeidsklima der det er naturlig å diskutere ting som berører de ansatte.

- Hva synes du er viktig med fagforening?

- Det handler jo om å ha et ord med i laget, det å kunne påvirke arbeidssituasjonen for de ansatte. Ikke la seg overkjøre. Partene må snakke sammen, sånn at man finner gode løsninger som fungerer.

- Hva legger du vekt på som tillitsvalgt?

- Å være åpen i forhold til kollegene. Høre på hva de har å si. Ta innspill på alvor, forsøke å være en god støttespiller. Og så er jeg opptatt av å være ydmyk og høflig. Prøver å være det både

Kort & Godt

Morten Fjeld Andraa (29)

- Konsulent på telesalg og servicesenter i Ringnes
- Avdelingstillitsvalgt i bedriften
- Varamedlem til styret i Negotia Region Oslo
- Påtroppende Oslo-representant til Negotia Ung

overfor medlemmer og ledelse.

- I klubbstyret sitter du sammen med noen veldig erfarne tillitsvalgte. Tør du kaste deg frampå?

- Ja, det vil jeg si. Men, det er fortsatt mye å lære, så det er godt å ha erfarne folk rundt seg. Jeg liker også å tro at de er komfortable med å ha en litt yngre med på laget.

- Blir du hørt, synes du?

- Jeg opplever det, men jeg kan ikke bare slenge ut noen synspunkter. Det forventes at det jeg kommer med er skikkelig, og det liker jeg. ■

Klubbdrift på skinner

En vanskelig situasjon hvor de ansatte måtte akseptere lønnsnedgang, utløste noe hos konsulent- og programvarebedriften Aditro.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Det ble tydeligere at vi ansatte trengte en felles arena hvor vi kunne diskutere ting. Det var vel på tide at vi i stedet for å snakke i krokene burde begynne å kommunisere åpent og ikke minst samlet med bedriftens ledelse.

Dette sier Stein Garnes, en av initiativtakerne til at de ansatte i Aditro organiserte seg i Negotia for litt over et år siden. Magasinet møter Garnes og hovedtiltaksvalgt Marit Jønland for høre mer om hva som har skjedd etter at de tok «steget» og etablerte fagforening.

Negotia Aditro – noen aktuelle saker og resultater

- Forhandlet lønnsoppgjør med 4 prosent i total ramme som resultat.
- Rettet opp lønnskjevheter – utenfor rammen.
- Samlet «løse» avtaler i en felles særavtale – jobber fortsatt med dette.
- Skal finne løsninger på problematikk knyttet til arbeidstid, reisetid og fleksitid.

Overmodent

Seinsommerdagen er varm og strålende. Det ligger til rette for en prat i friluft utenfor bedriftens moderne lokaler ved hovedkontoret på Gran, noe som står godt i stil med historiens solskinnspreg. Skjønt utgangspunktet var vanskelig nok; en type økonomisk krise med lønnsnedgang. En uvanlig situasjon som høres nokså dramatisk ut.

- Det var vel kanskje ikke helt krise, men ja, en veldig krevende situasjon, sier de to. – Men det førte altså til noe veldig positivt etterhvert. Det hadde ikke vært noen kultur for organisering her før dette. Men da vi begynte å ta grep, viste det seg at mange var interessert. Saken var vel egentlig litt overmoden, og det gjorde det lettere å komme i gang med klubbdriften.

På kort tid ble det lagt til rette for informasjonsmøter ved alle arbeidsstedene i bedriften – hovedkontoret på Gran, i Oslo og i Trondheim. Rundt femti medlemmer var status etter første innmeldingsrunde, og det hele kom på skinner.

Bedriften inn i NHO

Parallelt med at de ansatte organiserte seg, gjorde bedriften det samme. Aditro gikk inn i bran-



sjeforeningen Abelia i NHO. Dermed kom tariffavtalen også på plass helt fra starten av.

- Plutselig hadde vi en helt ny situasjon her når det gjelder formell dialog mellom partene. Ledelsen skal berømmes for en ryddig og positiv holdning hele veien. Det blir en solskinnshistorie dette her, men sånn er det faktisk. Jeg mener dette er en veldig styrke for Aditro som bedrift. Partene har jo samme mål, sier Marit Jønland.

Noe av det første den nystartede Negotia-klubben tok tak i var å rydde opp i diverse avtaler som mer eller mindre svevde rundt i systemet, og som var resultat av mange selskapsfusjoner opp



Ny situasjon. - At vi organiserte oss har gitt oss en helt ny situasjon på arbeidsplassen. Nå har vi en felles arena hvor vi kan diskutere saker med ledelsen og forhandle om løsninger, sier tillitsvalgte Marit Jønland og Stein Garnes.

gjennom årene.

- Vi hadde en uoversiktlig situasjon på dette området, og behovet for harmonisering var åpenbart. Målet er en felles overbyggende særavtale hvor alt er samlet. Bedriften ser det på samme måten.

Ryddig lønnsoppgjør

Selve lakmustesten på at praksisen stemmer overens med uttalt velvilje, ble det første lønnsoppjøret i organiserte former som nettopp er bragt i havn mellom

partene hos Aditro. Enighet om en total lønnsramme på fire prosent skulle være en helt kurant bekræftelse i et år hvor snittet ligger godt under dette.

- Ja, det ser vi på som et anstendig resultat. Bedriften ønsket naturligvis å styre mer av potten til individuell lønn. Men forhandlinger er forhandlinger, og vi ble enige om en fordeling som er akseptabel for oss, dessuten et system hvor størrelsen på de individuelle tilleggene skal begrunnes overfor den enkelte. I

tillegg fikk vi rettet opp mange urimelige lønnskjevheter, som ble tatt utenfor rammen slik det skal etter boka.

Nå i høst står flere viktige saker på programmet.

- Som på mange andre arbeidsplasser har vi en problematikk rundt dette med overtidsgodtgjøring, fleksitid og reisetid, som fører til at mange jobber mye utover normal arbeidsdag uten å få noe igjen for det. I tillegg er det noen punkter som ikke er på plass i særavtalen. Vi blir nok ikke arbeidsledige, sier Jønland og Garnes.

De tillitsvalgte har møte med Aditro-ledelsen hver måned, hvor saker tas opp begge veier. →

” Det hadde ikke vært noen kultur for organisering her før dette. Men da vi begynte å ta grep, viste det seg at mange var interessert.

- Dette fungerer ryddig og bra. Vi merker også at ledelsen henvender seg til oss mer og mer for å trekke oss med i saker og prosesser. Nå skal jeg for eksempel være med i ansettelsesintervjuer. Det har aldri skjedd før, sier hovedtillitsvalgt Marit Jønland.

Rundet 100 medlemmer

For litt siden passerte Aditro-klubben hundre medlemmer, og ligger dermed tett opp til det totale medlemspotensialet. Begivenheten ble feiret med kake på alle arbeidsstedene.

Medlem nummer hundre, Anne Næss, fikk overrakt gave på kakefeiringen. Hun sier dette om hvorfor hun meldte seg inn i klubben:

- Klubben gjorde seg bemerket i miljøet her og jeg meldte meg inn for å være en del av fellesskapet. Jeg sjekket også ut medlemsfordelene, og har tatt i bruk flere av dem, blant annet forsikringstilbudet. Har faktisk spart masse penger på det allerede, sier Anne Næss. ■

- Nyttig korrektiv til ledelsen

Administrerende direktør Roy Torheim i Aditro, mener det er positivt for bedriften at de ansatte har organisert seg.

- Vi har opplevd dette som en positiv prosess, som bidrar til en ryddigere kontakt mellom partene. Det er enklere at vi i ledelsen forholder oss til de tillitsvalgte enn til hver enkelt. Vi har fått en formell part å henvende oss til. Fagforeningen fungerer som et nyttig korrektiv til ledelsen, sier Torheim.

At Aditro meldte seg inn i NHO-foreningen Abelia, sier Torheim var en naturlig følge av at de ansatte etablerte Negotia-klubb. Og at opprettelse av tariffavtale også medfører noen kostnader, blant annet knyttet til avtalefestet pensjon (AFP), var ikke noe stort tema.

- Bedriftens tilslutning til Abelia gir en hensiktsmessig balanse i forholdet. Vi tok dette



steget nå, og ser på det som moderne, rett og slett. Vi skal være på høyden som bedrift på alle områder, også i forholdet til de ansatte.

- Jeg synes dette har vært en veldig konstruktiv sak. Vi har etablert en god dialog med de tillitsvalgte. Selskapet har vært igjennom noen sammenslåinger, som blant annet har ført til en del «løse biter» i systemet. Nå kan vi på en helt annen måte enn før harmonisere gjennom overbyggende særavtaler og liknende. Dette gir oss muligheten til å bli mer enhetlige og effektive, sier Roy Torheim.



Hundre pluss. Anne Næss ble medlem nummer hundre i Aditro-klubben. Markedskonsulent i Negotia overrekker gave under markeringen av milepælen.

Gjensidige
Bank



Medlemskupp på fastrentelån

Les mer på gjensidige.no/bank

Det beste fastrentetilbudet ifølge Finansportalen 17.09.2014 .Priseksempel: Boliglån u/75 % med fast rente i 3 år, Eff. rente 3,19 %, 2 mill., bindingstid 3 år, o/25 år, Totalt: 2.891.370,-. Gjelder for medlemmer i YS. Forutsetter lønnsinntang, bank- og kredittkort. Prisen er per 17.09.2014 for nye fastrentelån, men tilbudet kan endres.


NEGOTIA
Et YS-forbund

Gjensidige 

Steinalderen forbi

Først organisasjonssekretær. Så generalsekretær. Deretter politisk rådgiver. Til sammen 37 år i forbundets tjeneste. Heretter skal Stein Johansen bruke mer tid på 70-talls progrock og egenproduksjon av øl!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Han kom inn i en bitteliten funksjonærforening med fire ansatte, hvor sjefen holdt bankbøkene bokstavelig talt tett inntil sitt eget bryst. Nesten fire hele tiår etter går han ut av et solid fagforbund hvor medlemstallet er ganget opp med femten og staben med nær ti. Og hvor pengene ikke lenger forvaltes fra en jakkelomme.

Peis på kontoret

- For å bruke verdens største klisjé – det må ha vært en spennende reise?

- He, Ja. Det har virkelig vært en lang og veldig spennende reise. Det med de bankbøkene på innerlomma er faktisk sant. Ganske morsomt å tenke på nå. Det var andre tider. Da jeg ble ansatt var vi fire i administrasjonen. Vi holdt til i Skovveien på Frogner, i en gammel villa. Beste vestkant. På generalsekretærens kontor var det peis og greier...

Stein Johansen var 25 år da han ble tilbudt jobb i Norges Funksjonærforbund desember 1977. Nyutdannet BI-økonom med påbygning i organisasjonspsykologi fra universitetet i Lancaster. Født og oppvokst på Bekkestua i Bærum.

”Når jeg ser tilbake slår det meg at vi var drevet av utrolig stor entusiasme den gangen.

- Med den bakgrunnen var du kanskje ikke akkurat prototypen på en som blinker ut fagforening som karrierevei?

- Det var ikke et bevisst valg å gå inn i fagbevegelsen heller. Men jeg hadde sans for organisasjoner. Jeg søkte rett og slett på den ledige stillingen som organisasjonssekretær, fikk tilbudet og slo til. Dessuten var den daværende generalsekretæren godt oppe i åra, så jeg tenkte nok at det var muligheter for avansement når han skulle fratte.

Inntektsstopp ble starthjelp

Dette var lenge før dataalderen hadde fått noe som helst fotfeste i norsk arbeidsliv. Det første Johansen fikk beskjed om å sette seg inn i, var medlemskartoteket. Et godt gammeldags et.

- Det var en boks med små pappkort. Den og den, innmeldt sånn og sånn, jobber der og der. Sortert i et visst system, så det for eksempel var mulig å finne ut hvor mange medlemmer vi hadde på hvert arbeidssted.

I kartotekboksen var det rundt 1500 kort. En ganske liten familie av fagforeningsmedlemmer uten de helt store kampsakene eller strategiene på agendaen. En stabil gjeng funksjonærer som hadde levd sitt eget liv ved siden av LO-forbundene i årtier.

- Så skjedde det noe?

- Ja, rundt 1980 var det et par år med lovpålagt inntektsstopp. Det var sånn at du måtte være omfattet av tariffavtale for å få lønnstillegg. Da fikk forbundet

to-tre tusen nye medlemmer nesten helt uten videre. Denne kraftige medlemsøkningen ga et solid løft i økonomien, og det åpnet seg muligheter for å satse litt.

Entusiasme og blomster

Johansen hadde på dette tidspunktet tatt over som generalsekretær, nettopp slik han tenkte fra starten av. Ny forhandlings-sjef og organisasjonssjef ble ansatt. Det begynte å forme seg et kompetent og effektivt fagmiljø i det lille forbundet som plutselig var blitt mye større. Aktiviteten økte og veksten fortsatte utover 1980-tallet, jevnt og trutt. I 1988 ble den første strategiske planen snekret sammen, med vekst som overordnet målsetting.

- Som generalsekretær var du administrativ leder for virksomheten. Hvilken lederfilosofi fulgte du?

- Når jeg ser tilbake slår det meg at vi var drevet av utrolig stor entusiasme den gangen. Vi var unge folk, reiste rundt til medlemsgruppene nesten hele tida, drev organisasjonsbygging med personlig kontakt som et nøkkelord. Ledelsesfilosofien min var kanskje ikke så klart definert. Men jeg kommer fra lagidrett i Stabæk Fotball. Spilte der fra jeg var liten gutt og på A-laget som voksen i mange sesonger. Jeg tror jeg tenkte som i fotballen; skal vi få til ting må vi gjøre det sammen.

- Noen av oss har også hørt deg sitere Mao en gang: «La de tusen blomster blomstre». Hva mente du med det?

- Nå levde vel ikke Mao helt opp til det valgspåket, kan du si. Men budskapet er fint. De du har rundt deg skal få blomstre. Som leder har jeg vært bevisst på å ikke være kontrollerende, ikke drepe ideer før de er testet ut, la medarbeidere få slippe til og



Steg for steg. Forbundet har vært i jevn vekst gjennom alle de 37 årene Stein Johansen har vært en del av det. - La folk rundt deg få muligheten til å blomstre. Ikke drep ideer eller bruk tida på kontroll. Dette har vært holdepunkter i min administrative ledelse, sier han.

”Jeg vil gjerne se enda mer av den personlige tøtsjen i servicekonseptet

prøve seg uten å ha giljotinen hengende over seg.

Bevisste valg

Bevisste, gjennomtenkte valg preger mannen med 37 års fartstid i forbundet. På et tidspunkt meldte han fra til forbundsstyret at han tenkte å fratre som generalsekretær på et egnet tidspunkt, og gå over i en annen passende stilling. «Skiftet» skjedde tett før verden gikk over i et nytt årtusen. Den nye passende stillingen het politisk rådgiver.

- Jeg tror ikke at noen er rett person på rett plass til evig tid. Jeg bestemte meg tidlig for dette, hadde egentlig sett litt for mange parallelle eksempler på ledere i organisasjoner med en utgang som ikke var så hyggelig. Å sitte til folk rundt meg begynte å kremte og ymte om jeg ikke snart skulle bevege meg videre... Det skulle ikke skje meg, sier Stein bestemt!

Menneske foran system

- I jobben som politisk rådgiver har du blant annet hatt et spesielt ansvar for lokalapparatet. Hvor viktig er det for et forbund som Negotia?

- Helt avgjørende viktig. Nå ser

vi riktignok at det blir vanskeligere å opprettholde aktiviteten i de geografiske avdelingene. Det er ikke sikkert de har livets rett på sikt. Men klubbene står helt sentralt i det Negotia gjør. Og de tillitsvalgte, vi må fortsette å bygge dem opp. De er representantene ute. Gode og kunnskapsrike tillitsvalgte i kombinasjon med personlig service fra forbundet. Det konseptet går jeg for.

- Er det konseptet rendyrket nok som du ser det nå?

- Ikke helt. Vi er bra, men kan bli bedre. Altså; folk er lojale mot mennesker, ikke systemer. Medlemmene mot de tillitsvalgte, tillitsvalgte mot personer i det administrative apparatet, ansatte mot hverandre. Jeg vil gjerne se enda mer av den personlige tøtsjen i servicekonseptet.

I det året Stein Johansen trer ut av Negotia for å bli tidligpensjonist, er forbundet i en prosess med utredning av mulig fusjon med YS-forbundet Parat. Etter å ha talt varmt for det mellomstore forbundets kvaliteter i «alle» år - kort vei til toppen, hjelp når du trenger det og alt det der - hva tror han egentlig om å lage et nytt storforbund?

- Jeg tror det er en god ide. Det trengs mer styrke for å stå i mot presset arbeidstakere utsettes for i dag. Arbeidsgiversiden ønsker seg mer fleksibilitet, frihet til å avtale arbeidstid mellom deg og meg, en til en. Det bryter med de kollektive idealene tariffavtalene er bygget opp etter. Og verneanspektet i lovgivningen vil være minst like nødvendig framover som den har vært til nå. En sammenslått slagkraftig enhet av Negotia og Parat kan stå i mot presset og drive fram gode verdier bedre sammen enn hver for seg. Jeg mener det og støtter fusjonsideen.

Progrock-festival og sånn

62 år, tidligpensjonist og frisk som en fisk.

Hva skal du drive med?

- Da sier jeg først Stabæk - klubben i mitt hjerte! Jeg har meldt meg til tjeneste der for frivillig arbeid. Vil gjerne gi noe tilbake, for alt klubben har gitt meg gjennom åra. Men jeg ser jo fram til friheten også. Til å gjøre det jeg har lyst til. Reise mer på festivaler med progrock-musikk fra 70-tallet. Trene når det passer meg. Sånt. Og så er det jo kommet noen barnebarn. «Tilbudene» om pass og følging i barnehage strømmer på gitt.

- Forresten... få med at jeg også er oppnevnt som YS' representant til dommer i arbeidsretten. Nei, tror ikke det er noen fare for å bli sittende.

- Hva med ølbrygging? Vi har fått nyss om at du har gitt deg i kast med det edle håndverket...

- Jo da, det er stas. Holder på sammen med sønnen min. Jeg heter **STEIN** og han **ØYVIND**, så vi kaller oss «**STØY** Bryggeri». Men det er bare hobby. Det er vel det jeg skal fylle livet med heretter. Mange morsomme hobbyer. Høres ikke det bra ut? ■

Stein Johansen (62)

Sivilstatus: Gift, tre barn, to barnebarn.

Blir provosert av: Folk som bare prater og ikke tar i et tak når det trengs.

På fritida: Trener og går på musikkfestivaler.

Hører på: 70-talls progrock pluss veldig mye annen musikk.

Leser: Bøker i ymse sjangere, Aftenposten, Asker og Bærum Budstikke.

Reiser til: England, USA,



Kenya - og hytta ved Nesbyen.

Spiser og drikker: Indisk mat og godt øl.

Livsmotto: Vær grei med dem du møter på vei oppover i livet, for det er sannsynligvis de samme du møter på vei ned.

Forbedringer i Funksjonæravtalen

Forhandlingene om revisjon av Funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO er i mål. Flere forbedringer er kommet inn i teksten.

Negotia forhandlet sammen med YS-forbundene Parat og YTF, som også har partsforhold i avtalen. Onsdag 3. og torsdag 4. september var satt av til oppgjøret, og partene kom til enighet på ettermiddagen andre forhandlingsdag.

- Vi er fornøyd med årets revisjon, som blant annet har gitt lønnsbestemmelsen i § 6 en ny og forhåpentlig mer forståelig språkdrakt, samtidig som det er tatt inn presiseringer. Det er også

I årets hovedoppgjør er alle Negotias tariffavtaler revidert - med stort og smått over 20 avtaler.

lagt inn en ny bestemmelse som kan benyttes til å avklare forventninger knyttet til fleksibilitet. Teknologiutviklingen har ført til at skillet mellom arbeidstid og fritid blir mer flytende, som det er viktig at partene diskuterer på mer formelt grunnlag, sier forhandlingsleder Nils Blomhoff.

Første nestleder Arnfinn Korsmo framhever at avtalen er styrket både når det gjelder de lokale lønnsforhandlingene og på området seniorpolitikk.

- Vi har fått inn en ordlyd som tydeliggjør at budsjett skal framlegges og presenteres i forkant av de årlige lokale lønnsforhandlingene, i tillegg til bedriftens regnskap. Dessuten er det uttalte målet om «arbeidslinjen» og diskusjonen om hevet pensjonsalder nå bedre ivaretatt i avtalen, gjennom en styrket bestemmelse om seniorpolitikk som legger til rette



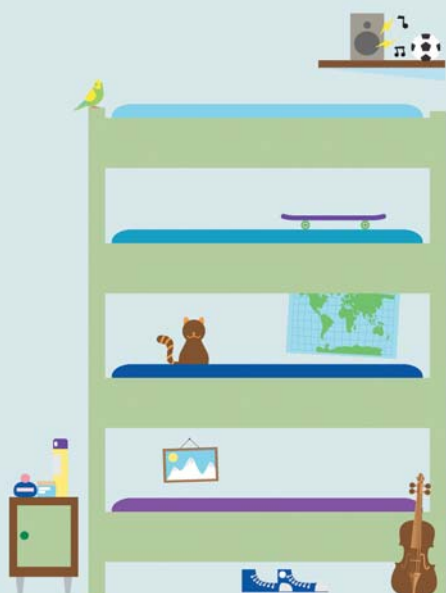
I mål med viktig avtalerevisjon.

Fra venstre: Forhandlingsleder og advokat Nils Blomhoff, første nestleder Arnfinn Korsmo og assisterende forhandlingssjef Nina Møglestue. Foto: Terje Bergersen

for at ansatte kan stå lenger i arbeid, påpeker Arnfinn Korsmo.

- Forhandlingsresultatet viser at Funksjonæravtalen er en framtidig overenskomst, som er oppdatert i tråd med endringer og tidsaktuelle utfordringer i arbeidslivet, sier Negotias nestleder.

Den nye avtaleteksten gjelder fram til hovedoppgjøret i 2016. ■



Moderne familie med «mine, dine og våre barn»?

Ved uførhet kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Ved død må den gjenlevende betale ut straksarv til den avdødes egne barn, i tillegg til at det mangler en inntekt til å betale ned på gjeld.

Med YS Dødsfallsforsikring kan du sikre deg en engangsutbetaling helt opp til 2 millioner kroner ved død. Og ikke er det dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

Negotia-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

Nektet



På plass i truck'en.

For lagerekspeditor Johan Jørgensen er truckkjøring fast innslag i arbeidsdagen – i tillegg til «tusen» andre ting.

å pensjonere seg

- Pensjonering? Jeg så rett og slett ikke den der komme. Jeg er i god form og liker å jobbe, sier Johan Jørgensen.

TEKST: TERJE BERGERSEN,
FOTO: TRYM IVAR BERGSMO

Den vitale 67-åringen jobber som lagerekspeditor i Neumann Bygg i Harstad. Overraskelsen var stor da han tidligere i år fikk beskjed av bedriften om at han måtte slutte når han fylte 67 år. Det var han slett ikke klar for.

Bidrar til samfunnet

- Jeg tok ut delvis AFP i 2010, og har jobbet 60 prosent siden da. Men dette med full pensjonering, det hadde jeg helt ærlig ikke tenkt noe særlig på. Så ikke den der komme, rett og slett. De aller fleste går av når de er 67 og ser fram til å få mer fritid, jeg vet jo det. Men selv om jeg også er glad i fritid, er jeg i tillegg veldig glad i jobben. Jeg vil ha begge deler så lenge jeg kan. Det er noe

Bedriftsintern pensjonsalder

Lovbestemt aldersgrense for pensjonering er i dag 70 år. Lavere bedriftsintern aldersgrense:

- kan bestemmes når dette er saklig begrunnet
- skal være kjent for de ansatte i bedriften
- skal være praktisert konsekvent

Bedriften skal varsle arbeidstaker om fratreden minst seks måneder på forhånd.

Kilde: Advokat Inger O. Skarvøy

med å vite at du bidrar til at hjulene går rundt i samfunnet, mener Jørgensen.

Tidligere i år ble lagerekspeditøren kalt inn til møte med bedriften, med beskjed om at arbeidsforholdet ville opphøre når han om et halvår fylte 67. Det var Jørgensen klokkeklar på at han ikke ønsket. I likhet med mange av kollegaene i Neumann Bygg er han organisert i Negotia. Han kontaktet dermed forbundet om saken.

- Det var veldig greit å være organisert i denne situasjonen, ellers måtte jeg nok bare akseptert å slutte. Å koble inn advokat privat og kjøre saken helt på egenhånd er kostbare greier. Negotia ga meg solid støtte helt fra starten av. Jeg er kjempefor-nyd med jobben både hovedtil-valsvalgte i bedriften og advokate-ene i forbundet gjorde for meg.

I juni aksepterte arbeidsgiver Neumann Bygg at Jørgensen får fortsette i jobben til han blir 70 år.

- Det gir en god følelse, jeg gleder meg til hver dag på jobb, sier han.

Vedlikeholder formen

Som lagerekspeditor har Jørgensen en fysisk arbeidshverdag som bidrar til at han holder seg i form, eller får nødvendig vedlikehold som han selv kaller det.

- Her går det varer inn og ut hele dagen. Og det skal holdes orden på hyller og alt, trucken er varm konstant. Lasting og losing av biler hører også med. Er det behov kjører jeg også lastebil,

jeg har førerkort for det. Det er tusen ting å gjøre, og fin variasjon i arbeidshverdagen.

Jørgensen jobber tirsdag, onsdag og torsdag. Dermed blir det lange og fine helger, som nå på høsten blant annet benyttes til rypejakt.

- Vi har gått opp noen store flotte kull nå på seinsommeren, så det ser lovende ut. Jeg ser fram til fine dager i fjellet sammen med sønnen min. Jeg trives som bare det både privat og på jobb.

Og – det må du få med: - Jeg har gode kolleger hos Neumann Bygg!

Økende problemstilling

Advokat Inger Olise Skarvøy i forhandlingsavdelingen hos Negotia, har håndtert saken til Johan Jørgensen. Hun mener det er bra at noen tør å utfordre når man ønsker en annen løsning enn det som blir presentert.

- Andre hadde kanskje akseptert bedriftens interne pensjonsalder og funnet seg i å slutte selv om de ikke ønsket. Vi trenger folk som Jørgensen, som tør å utfordre. I dette tilfellet hadde ikke bedriften informert tilstrekkelig om at den interne aldersgrensen skulle være 67 år, og heller ikke praktisert dette konsekvent.

Etter at Skarvøy sendte søksmålsvarsel kom det i stand dialog på forbundsnivå mellom Negotia og NHO, som endte med enighet om at Johan Jørgensen får fortsette i jobben til han blir 70. Negotia-advokaten forteller



Advokat Inger Skarvøy i Negotia

”Det er noe med å vite at du bidrar til at hjulene går rundt i samfunnet.

at saker av denne typen øker i omfang.

- Vi ser at henvendelsene knyttet til denne problematikken øker. Det har vært veldig innarbeidet at man skal slutte i jobben ved 67 år, selv om loven sier at man kan jobbe til man er 70. I følge saker som har vært til behandling i domstolene har det også vist seg vanskelig for ansatte å vinne fram. Den såkalte Gjensidige-saken er den mest kjente, der høyesterett slår fast at bedriftsintern aldersgrense for pensjonering på 67 år er lovlig.

- Men med den nye folketrygden som blant annet gjør at man må stå lenger i arbeid enn tidligere for å tjene opp samme pensjon, blir det noen alvorlige logiske brister i systemet å nekte ansatte som vil og kan å jobbe lenger. Det er også et spørsmål om aldersdiskriminering. Dette temaet blir mer og mer aktualisert i tida framover, sier Inger Olise Skarvøy.

I dag er lovfestet pensjonsalder 70 år. I forslaget til ny arbeidsmiljølov vil regjeringen øke den til 72 eller 75 år.

- Jeg gjør dette litt for dem som kommer etter meg også. Noen må jobbe for at pensjonen skal være bærekraftig i framtida. Og når du er i en jobb du liker og er frisk og rask, hvorfor skal du slutte da?, spør Johan Jørgensen.

Når intervjuet gjøres er 67-årsdagen rett rundt hjørnet.

- Den dagen tror jeg rett og slett jeg møter i dress på jobb, spørker lagerekspeditøren. ■

Regjeringen har hatt på høring forslag til endring av arbeidsmiljøloven. (Se egen sak side 18 og 19). Et av endringsforslagene er å heve lovfestet pensjonsalder fra 70 til 72 eller 75 år.



Varer inn og ut. En bil klargjøres for utkjøring av byggevarer. – Jeg har et fysisk arbeid som bidrar til å vedlikeholde formen, sier 67-årige Johan Jørgensen.

- Bør få jobbe til 75 år

- At arbeidsgivere prøver å presse erfarne medarbeidere ut av arbeidslivet er stikk i strid med arbeidslinja og pensjonsreformen.

Dette sier Arnfinn Korsmo, første nestleder i Negotia. Forbundet støtter regjeringens forslag om å heve den lovfestede pensjonsalderen fra dagens 70 år. Han mener 75 år vil være en riktig aldersgrense.

- Negotia har sammen med store deler av fagbevegelsen jobbet lenge for dette. Ved å heve aldersgrensen gjør vi det mulig å fortsette i jobben for dem som kan og vil. Samtidig vil det være naturlig å gjøre noe med de bedriftsinterne aldersgrensene som i dag stort sett er satt til 67 år, sier nestlederen.

Ser du ingen betenkeligheter med at fagbevegelsen bidrar til å flytte pensjonsalderen oppover?

- Det passer ikke for alle å jobbe til de er 75, og det er forskjell på yrker. Vi skal ha respekt for dem som har slitt gjennom et langt arbeidsliv og har behov for å tre ut på en verdig måte.

Poenget er at dette må være den enkelte arbeidstakers valg, sier nestlederen.

Korsmo viser til at det må være sammenheng mellom folketrygden og den reelle muligheten til å jobbe lenger. Den nye folketrygden som kom i 2011 er innrettet slik at du kan tjene opp pensjon helt til 75 år.

- Levealdersjusteringen gjør at vi nå må jobbe lenger for å oppnå tilsvarende pensjon som tidligere. Dette vil bli enda tydeligere når alle er helt over på den nye folketrygdordningen, det vil si årskullene født fra og med 1963.

- Det er ikke logisk at arbeidstakere skal være nødt til å slutte før de har fått maks pensjonsopptjening hvis de ønsker å fortsette i jobben. I tillegg til at dette må være den enkeltes valg, handler det om arbeidslinja og den politiske enigheten om å øke yrkesdeltakelsen, sier Arnfinn Korsmo.





Til diskusjon. Fusjonsutredningen har vært luftet ved flere anledninger i høst. Her fra et møte for tillitsvalgte i Oslo 12. september.

Fusjonssakens framdrift

Andre del av utredningene om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat, var klar tidlig i september. Landsmøtet i november avgjør den videre framdriften i saken.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Magasinet presenterte en omfattende spørning blant tillitsvalgte i forrige nummer, etter at delutredning 1 var presentert for regionsmøtene. En avventende holdning preget svarene da, kombinert med forventning om at del to skulle gi flere konkrete avklaringer.

Forbundslederne Inger Lise Rasmussen i Negotia og Hans-Erik Skjæggerud i Parat, sa blant annet følgende i en nettsak publisert rett før sommerferien:

- Den første rapporten gir ingen svar, noe som heller ikke var meningen. Arbeidsgruppene vil nå i andre omgang gå mer konkret til verks. Det er ikke snakk om å tegne ut den nye organisasjonen i detalj nå, men

det er naturlig å beskrive noen anbefalte prinsipper innen medlemstilbud, det tariffmessige og det strukturelle.

Konkrete anbefalinger

En styringsgruppe bestående av politisk og administrativ ledelse pluss representasjon fra tillitsvalgte og ansatte, er ansvarlig for utredningene. Her er noen av anbefalingene som gis i rapporten:

- Etablering av fem til sju regionavdelinger hvor klubber, og på sikt Negotias geografiske avdelinger, har tilhørighet.
- Regionavdelingene har sin hovedfunksjon innen faglig politisk arbeid, utvikling av tillitsvalgtapparatet og organisasjonsbygging.
- Parats regionskontorer videreføres og utvikles. Regionavdelingene mottar administrativ bistand fra disse.
- Landsmøtet holdes hvert tredje år. Representasjonen kommer fra de største klubbene, underorganisasjoner og sammenslåtte enheter (mindre klubber eller enkeltmedlemmer som går sammen).
- Eksisterende medlemsfordeler

og tilbud videreføres og utvides på aktuelle områder.

- Kontingenten foreslås som en prosentsats av lønn med maksimums- og minimumsbeløp.
- Overføring av midler til lokale enheter opprettholdes samlet sett på nivå som i dag. Eksakt modell og fordeling beskrives ikke.

Hele rapporten er tilgjengelig for medlemmer på www.negotia.no

Intensjonsavtale?

Den videre framdriften behandles i første instans av forbundstyret. Det styret anbefaler danner grunnlaget for landsmøtets behandling i november. Prosessen så langt har skissert at landsmøtet skal ta stilling til om det skal inngås intensjonsavtale om eventuell fusjon fra 2016.

- Alternativet til å inngå intensjonsavtale nå kan være å bruke mer tid på utredningene. Jeg vil ikke forskuttere hva styret lander på. Vi skal gjøre en grundig behandling av styringsgruppas rapport, og vedta det vi totalt sett mener er best for forbundet, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

Ryddet opp i arbeidstidsordningen

Tillitsvalgte og personalledelse ved Coca-Cola Enterprises Norge tok tak i et problem mange bedrifter sliter med. Dermed er en uoversiktlig situasjon erstattet med ryddighet for 480 ansatte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Problemet heter «særlig uavhengig stilling». Dette er en ansettelsesform definert i arbeidsmiljøloven, der stillingsinnehaveren i stor grad selv prioriterer og organiserer arbeidet, inkludert til hvilke tider arbeidet skal utføres. I en særlig uavhengig stilling er man unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i loven, og får dermed heller ikke godtgjort overtidarbeid.

Velkjent problem

Arbeidsforskningsinstituttet AFI har utført en undersøkelse for Negotia om dette temaet, som ble lagt fram i vinter. Instituttleder Arild H. Steen sa da at det

er strenge krav til at en jobb kan defineres som særlig uavhengig: «Kravene for når en stilling kan kategoriseres som særlig uavhengig er veldig strenge. Du skal ha svært stor grad av selvstendighet i jobben din. Det er trolig mange tilfeller av at ansatte er plassert i denne stillingskategorien, selv om kriteriene ikke er oppfylt.»

Problematikken er velkjent i mange bedrifter. Mange av forbundets tillitsvalgte har dette på dagsordenen for tiden. Det har også Coca-Cola-klubben hatt en god stund. Forskjellen fra mange andre er at partene ved brusgiganten nå har foretatt en stor gjennomgang av forholdet og blitt enige om løsninger som nylig er satt ut i livet.

FAKTA

Innføring av ny arbeidstidsordning for 480 ansatte ved Coca-Cola Enterprises Norge.

- I utgangspunktet hadde mange kontrakter av typen «særlig uavhengig stilling», hvor man er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i loven og blant annet ikke får overtidbetalt.
- Etablert ny arbeidstidsordning med gjennomsnittsberegning av arbeidstid.
- Innebærer fleksibel arbeidstid med kjernetid og rammetid (ytterpunkter), mulighet for opparbeidelse av avspasering, utbetaling av overtidsgodtgjørelse i henhold til lov- og avtaleverk.
- Leder utarbeider arbeidsplan som innebærer en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og medarbeider har fleksibilitet til å bestemme når arbeidsdagen startes og avsluttes.
- Gir i følge partene bedre fleksibilitet og forutsigbarhet for både ansatte og bedrift.



- Veldig mange av medlemmene våre her i Coca-Cola hadde en arbeidstidsordning hvor det ikke var snakk om utbetaling av overtid. De jobbet som i særlig uavhengig stilling, uten at det i realiteten var det. Dette innebar en uforutsigbar arbeidssituasjon som ikke var gunstig for noen av partene.

Dette sier Genevieve Prebensen, hovedtillitsvalgt for 161 Negotia-medlemmer i Coca-Cola Enterprises Norge.

- Best i klassen

Som klubbtiltillitsvalgt har Prebensen vært opptatt av problemet over tid. I fjor kom partene i gang med et konkret prosjekt for å ta en total gjennomgang. Fra ledelsens side har HR-direktør Ellen Skaarnæs vært sentral i den prosessen.

- Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg de beste folkene. En arbeidstidsordning som legger til rette for en god balanse mellom jobb og hjem, er viktig i denne sammenhengen. Flexibilitet for den



Felles prosjekt. God systematikk som sikrer bemanning kombinert med stor fleksibilitet for den enkelte, er nøkkelord for arbeidstidsordningen partene er blitt enige om ved Coca-Cola. HR-direktør Ellen Skaarnæs (tv) og hovedtillitsvalgt Genevieve Prebensen.

enkelte så lenge det også er hensiktsmessig for å gjennomføre arbeidet, er bra. Dette har vært en stor prosess som har pågått i nærmere halvannet år. Jeg synes det har vært en bra dynamikk i forholdet til de tillitsvalgte, og jeg synes vi har kommet fram til gode løsninger, sier Skaarnæs.

Klubbleder Genevieve Prebensen sier seg enig.

- Jeg deltar på mange arrangementer i forbundet og i YS-sammenheng og treffer mange tillitsvalgte i andre bedrifter. Svært mange sliter med det samme som vi har ryddet opp i nå. Etter det vi har fått til her på Coca-Cola, tenker jeg at vi er best i klassen på dette området. Det er veldig fint å kunne si, for sånn har det ikke vært bestandig.

Systematikk og fleksibilitet

Avtalen partene ved Coca-Cola er blitt enige om innebærer ny arbeidstidsordning for 480 medarbeidere. Svært mange stillingskategorier på mange nivåer er omfattet. Det dreier seg om blant annet salgskonsulenter, salgssje-

fer, it-ansatte, ruteplanleggere og analytikere. Stikkord for innholdet er i følge Prebensen og Skaarnæs en god systematikk i spenn med stor fleksibilitet. Og bare så det er sagt: Jobber du overtid får du betalt for overtid!

- Det er et mål at det skal jobbes minst mulig overtid. Arbeidsoppgavene som forventes av den ansatte skal kunne løses innenfor normal arbeidstid. Men det vil jo oppstå situasjoner der det er nødvendig å jobbe overtid, og da skal det avtales og godtgjøres på vanlig måte i henhold til lov- og avtaleverk. Fleksibiliteten gir de ansatte blant annet frihet til å opparbeide avspasering. Samtidig blir det mer forutsigbart sett fra bedriftens behov for å sikre rett bemanning til enhver tid, bemerket Ellen Skaarnæs.

Den nye arbeidstidsordningen betyr at leder utarbeider arbeidsplan som innebærer en gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og medarbeideren har fleksibilitet til å bestemme når arbeidsdagen startes og avsluttes. Det er en kjernetid og rammeti-

der i begge ender.

- Det er en milepæl for oss dette her. Jeg mener vi har forhandlet fram en ordning som er moderne for både ansatte og bedrift, og det er jeg stolt over at vi har fått til, sier hovedtillitsvalgt Genevieve Prebensen.

Hjelp fra organisasjonene

Partene brukte sine organisasjoner i prosessen – klubben Negotia og bedriftsledelsen NHO.

- Dette har vært viktig for både framdriften og resultatet. De sitter jo med avgjørende fagkunnskap. Veiledningen vi har fått fra våre respektive organisasjoner i denne saken har vært uvurderlig. Samtidig tenker vi at prosessen vi har vært i gjennom kan bidra til å legge en mal for hvordan utfordringer med arbeidstidsordninger kan håndteres i andre bedrifter også, avslutter Prebensen og Skaarnæs. ■

Les mer om arbeidstid og gjennomsnittsberegning under fagaktuelle på de neste sidene. →

Arbeidstid:

Fra «SUS» til gjennomsnitt

Hva gjør du hvis du har mistanke om at du går glipp av overtidsbetaling fordi stillingen din feilaktig kalles for «særlig uavhengig»?

Har du som tillitsvalgt medlem plassert i denne type stillinger? Ønsker dere å få en gjennomgang av om det er tillatt etter arbeidsmiljøloven å avtale dette? Loven setter nemlig svært strenge vilkår til en **særlig uavhengig stilling (SUS)**. Hva kan være en lovlig alternativ arbeidsordning som også kan gi stor grad av fleksibilitet?

Mange som er i særlig uavhengig stilling, lovlig eller ikke, setter pris på den fleksibiliteten denne type stillinger ofte gir. Men det er viktig å vite at en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden også kan gi stor grad av fleksibilitet, og kan erstatte ulovlige særlig uavhengige stillinger, forutsatt at medlemmene ønsker en slik ordning.

Angående særlig uavhengig stilling (SUS)

I praksis har noen arbeidstakere avtalt i arbeidskontrakten at de har en «særlig uavhengig stilling», «særlig selvstendig stilling», eller det står for eksempel at «lønnen er inklusiv overtid».

For å ha en lovlig SUS-stilling etter arbeidsmiljøloven må arbeidstakere i praksis i stor grad selv bestemme behovet for egen arbeidsinnsats. Stillingen må innebære en tydelig og åpenbar *selvstendighet* eller *uavhengighet* i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og gjennomføres.

Lovlig SUS gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet

skal utføres og hvordan arbeidet skal utføres. Arbeidstakere i disse stillingene vil ikke ha rett på overtidsbetalt etter arbeidsmiljøloven eller tariffavtalen.

Eksempel på lovlig SUS kan være en selger/regionssjef med personalansvar som styrer egen arbeidstid og arbeidsoppgavene selv, en prosjektleder som ikke er styrt av handlingsplaner og løpende tidsfrister, eller en advokat i et forsikringselskap. Den «typiske» funksjonær vil normalt ikke ha SUS.

Negotia erfarer at flere av medlemmene har avtalt SUS i kontrakten, men i realiteten ikke har en slik stilling i henhold arbeidsmiljølovens krav. Disse får dermed ikke den overtidsbetalingen de i realiteten har krav på. Arbeidstakerne vil ha krav på overtidsbetaling tre år tilbake i tid hvis de kan dokumentere hvor mye overtid de har arbeidet i denne perioden.

Hvis du har mistanke om at du ikke har lovlig SUS, er det derfor viktig at du registrerer eller skriver ned hvor mye overtid du faktisk arbeider. Du bør loggføre totalt arbeidete timer på tid og dato samt beregne overtid per dag og per uke underveis etter tariffavtale og arbeidsmiljølov. Dette for å kunne underbygge og dokumentere et fremtidig pengekrav opptil 3 år tilbake i tid.

Hvordan gå fram?

Er du en av dem som muligens feilaktig har SUS? Er du tillitsvalgt for noen som muligens har feilaktig stilling? Hva kan du i så fall gjøre?

Det er i hovedsak tre måter å gå fram på: 1. Ta saken opp med arbeidsgiver og få en løsning lokalt. 2. Få bistand fra Arbeidstilsynet. 3. Rettssak.

1. Ta saken opp med arbeidsgiver

Som fagforening ser vi at det ofte er hensiktsmessig å få løst de fleste problemer i samarbeid med bedriften. Du kan ta kontakt med tillitsvalgte som kan bistå deg i møte med arbeidsgiver. Dersom dette gjelder flere typer stillinger og et antall personer, bør tillitsvalgte ta det opp på bredere basis med bedriften.

Hovedavtalen gir tillitsvalgte rett til å ta opp de alminnelige lønns- og arbeidsforholdene ved bedriften på vegne av sine medlemmer - eksempelvis Hovedavtalen YS/NHO § 9-3 og Hovedavtalen YS/Virke § 4-5.2.

Med hjemmel i ovennevnte paragrafer vil tillitsvalgte kunne ta opp arbeidstidsforholdene for enkelte medlemmer og/eller hele klubben i bedriften. Det vil blant annet kunne være aktuelt å be om en oversikt over stillinger som våre medlemmer innehar og som bedriften definerer som særlig uavhengig. Dermed vil man kunne gjøre en vurdering av om det er i tråd med lovens bestemmelser.

Tillitsvalgte ber om å:

- Få oversikt over hvilke stillinger som skal gjennomgås, for å se om de er i henhold til loven
- Få tidfestet en plan om når gjennomgangen skal være utført og når resultat skal legges fram
- Få oversikt over hvilke stillinger som er gjennomgått og resultatet av dette

Arbeidsgiver er, i samarbeid med tillitsvalgt, pålagt å rette opp og forebygge feil praktisering av SUS i forhold til loven, se arbeidsmiljølovens § 3-1 e).

Dersom man har mottatt en viss sum for bortfall av rett til overtidsbetaling, kan det være at man vil måtte gå ned tilsvarende sum ved overgang til vanlig stilling, altså med rett til overtidsbetalt.

2. Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet kan gjennomføre tilsyn i bedriften og se nærmere på om bedriften har foretatt en riktig vurdering når det gjelder hvilke stillinger som er særlig uavhengig. Mener Arbeidstilsynet at bedriften ikke har gjort dette korrekt, vil de kunne pålegge bedriften å vurdere stillingene på nytt. Til slutt vil bedriften kunne bli pålagt å sørge for at den enkelte arbeidstakers arbeidstidsordning er i tråd med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet vil også kunne veilede om bestemmelsene om særlig uavhengig stilling.

3. Rettssak

Dersom saken ikke løser seg lokalt, vil et alternativ kunne være å bringe saken videre til retten for det enkelte medlem eller for flere medlemmer. Negotia sentralt vil kunne bistå i en slik prosess.

Enkeltmedlem

Hvis du er et enkeltmedlem som ikke har noen tillitsvalgt, kan du ta kontakt med Negotia sentralt for å få vurdert om du har en lovlig SUS eller ikke. Negotia vil kunne ta saken videre til rettssak, hvis det skulle vise seg nødvendig.

Gjennomsnittsberegning

Hvis man går fra SUS til ordinær arbeidstid, kan en avtale å utvide arbeidstiden per dag og per uke slik at en kan ha lengre dager og uker mot kortere dager og uker senere. Overtid vil komme i tillegg til dette. Gjennom dette kan man få en mer fleksibel arbeidstid enn ordinært dagarbeid.

En ordning som brukes i en del bedrifter er avtale om fleksibel arbeidstid, såkalt fleksitid. Denne ordningen går ut på at en har en kjernetid hvor arbeidstakeren må være på jobb, for eksempel fra 9-14. I tillegg har en ytre rammer for arbeidstiden på opptil 9 eller 10 timer per dag og opptil 48 timer per uke. Fordelen er at her kan den enkelte bestemme selv og arbeide opptil 9 eller 10 timer per dag hvis de



Illustrasjonsfoto: Terje Bergersen

ønsker det, og kun arbeide innen kjernetiden neste dag for eksempel.

I gjennomsnitt over året skal fleksitidssaldoen vise 37,5 timer per uke for dem som arbeider på dagtid. Så hvis arbeidstakeren har arbeidet mye i en periode, må det arbeides tilsvarende mindre i andre perioder for å holde årsgjennomsnittet. Overtid blir det først når det arbeides utover for eksempel 9 eller 10 timer per dag. Hvis arbeidstakeren blir pålagt overtid, skal det beregnes overtid allerede etter 7,5 timer, hvis dette er den daglige ordinære arbeidstiden.

Rammene for inngåelse av fleksitidsavtale og andre gjennomsnittsberegningsavtaler i forhold til skift- og turnusarbeid, framgår av arbeidsmiljøloven § 10-5. For at arbeidsgiver skal kunne innføre en slik ordning er arbeidsgiver helt avhengig av avtale med den enkelte arbeidstaker eller avtale med tillitsvalgte. Så her er arbeidstakersiden i forhandlingsposisjon hvor partene er like. Det skal inngås en avtale og dette er derfor ikke opp til arbeidsgivers styringsrett.

Etter aml § 10-5 (1) kan den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver for en periode på opptil ett år, inngå avtale om en alminnelig arbeidstid på inntil 9 timer per 24 timer og inntil 48 timer arbeidstid over 7 dager. Gjenn-

omsnittet per uke må ikke overstige 40, 38 eller 36 timer over avtaleperioden. Etter tariffavtale vil gjennomsnittet per uke normalt være lavere, henholdsvis 37.5, 35.5 eller 33.6 timer. Se aml § 10-5 (1).

Etter aml § 10-5 (2) kan tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale og arbeidsgiver for en periode opptil 1 år inngå avtale om arbeid inntil 10 timer per 24 timer og inntil 54 timer arbeidstid over 7 dager. Gjennomsnittet per uke må ikke overstige 40, 38 eller 36 timer over avtaleperioden.

Forlenget arbeidstid må ikke benyttes sammenhengende i mer enn åtte uker. Etter tariffavtale vil gjennomsnittet per uke ofte være lavere, se ovenfor. Det vil ofte være nødvendig å ha gjennomsnittsberegningsavtaler i skift- og turnus bedrifter. Her har tillitsvalgte et sterkt forhandlingskort i og med at dette er en forhandlingssak mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver.

Etter aml § 10-5 (3) kan Arbeidstilsynet kan gi samtykke til arbeid i 13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av 7 dager eller 48 timer i gjennomsnitt over 8 uker.

Har dere spørsmål til dette er det bare å kontakte Negotia sentralt. Lykke til med arbeidstidsarbeidet lokalt!

*Björg Anne Rynning,
advokat i Negotia*



Forskjellig ståsted. *Negotia-advokat Bjørg Anne Rynning og statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet Kristian Dahlberg Hauge, har ikke helt samme syn på hvordan arbeidsmiljøloven bør være utformet. Her fra tillitsvalgtkonferansen i september.*

AML under lupen

Regjeringen har hatt forslag til ny arbeidsmiljølov (aml) ute på høring. Fagbevegelsen er lite begeistret.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Dette uttalte YS-ledelsen da endringsforslaget kom i sommer:

- Lovens formål er å skape forutsigbarhet, trygghet og sikkerhet. Endringer i rammene for arbeidstiden, og det vi kjenner som normalarbeidsdagen, skal og bør være et forhold mellom partene i arbeidslivet og som partene forhandler om. Vi kan og skal ikke ha arbeidstidsbestemmelser som bidrar til at arbeidstakeres behov forringes.

Utvide grensene

Arbeidstid og fleksibilitet er en kjerne i høringsforslaget. Regjeringen vil blant annet åpne for lengre arbeidsdager, utvide grensene for overtid og øke adgangen til å pålegge ansatte søndagsarbeid. Dessuten at det skal være tillatt med midlertidig ansettelse i ni eller tolv måneder uten vilkår.

Saken var tema på Negotias tillitsvalgtkonferanse forrige måned. Til stede som representant for regjeringen var statssekretær i Arbeids- og sosialdepartementet, Kristian Dahlberg

Hauge. Han mener loven trenger en mer fleksibel innretning som legger til rette for et mer effektivt arbeidsliv.

- Produktiviteten i næringslivet har falt de senere årene, kravene til fleksibilitet og omstilling øker. Og i dag står 600.000 personer i yrkesaktiv alder utenfor arbeidslivet. Sysselsetting er helt avgjørende for den fremtidige velferden i Norge, og det er behov for å gjøre grep som sikrer dette. I forslaget er de ytre rammene for arbeidstid og overtid beholdt, men regjeringen mener det er fullt forsvarlig med mer fleksible løsninger innenfor dette, sier Dahlberg Hauge.

Vernebehovet er i følge Dahlberg Hauge ivaretatt. Han viser

også til at strafferammene for brudd på arbeidsmiljøloven er skjerpet i det foreliggende forslaget.

- Aml skal fortsatt være en vernelov. Vi skal fortsatt ha et trygt og familievennlig arbeidsliv med plass for alle. Det foregår i dag mange brudd på arbeidsmiljøloven. Vi vil lage en lov som hindrer dette, og hvor strafferammene for brudd skjerpes. Det skal lønne seg å være seriøs arbeidsgiver, sier han.

- Kan gjøre folk sykere

Advokat i Negotia Bjørg Anne Rynning, har vært sentral i utarbeidelsen av forbundets hørings-svar i saken. Hun mener regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov kan gjøre folk sykere, og viser til moderne forskning.

- Formålet bak arbeidstidsbestemmelsene er å verne arbeidstakers helse, velferd og sikkerhet. At dette behovet ivaretas i regjeringens forslag, er jeg ikke enig i. Endringene som foreslås er i sum omfattende. Forskning viser at lange arbeidsdager over lengre perioder gir økt risiko for sykdom, blant annet hjerte- og karlidelser. Forslaget er ikke i tråd med dagens helsemessige forskning.

Et av regjeringens uttalte mål med reformen er å få flere inn i arbeidslivet. Rynning mener vi må stille spørsmålet på hvilke vilkår dette skal skje.

- Effekten av dette forslaget

«Noen økonomer har argumentert for at enkel tilgang til midlertidig arbeidskraft vil gjøre det lett for næringslivet å holde tritt med svingninger i etterspørselen, og at regulering i seg selv skaper ineffektivitet. Tanken var at dette også ville få flere til å delta i arbeidslivet. Men tross mange forsøk, har ingen studier klart å vise en slik effekt.»

Jørgen Svalund, Fafo-forsker

Regjeringens forslag til ny AML:

- Adgang til midlertidig ansettelse i 9 ev. 12 måneder uten vilkår.
- Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves.
- Grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned.
- Grensen for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte økes fra 10 til 12 timer.
- Arbeidstilsynet får utvidet myndighet til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger.
- Søndagsarbeid blir tillatt i flere tilfeller, og arbeidsgiver kan pålegge søndagsarbeid i større utstrekning enn idag.
- Heve aldersgrensen til 72 eller 75 år.
- Øke strafferammene for brudd på aml.

står trolig ikke i stil med det tverrpolitiske målet om et mer inkluderende arbeidsliv og høyere yrkesdeltakelse. Folk trenger trygghet og forutsigbarhet i arbeidssituasjonen. Regjeringens forslag vil gjøre det mer utrygt, sier Rynning.

Todelt arbeidsmarked?

Når det gjelder utvidet adgang til midlertidige ansettelser, viser undersøkelser blant annet fra forskningsstiftelsen Fafo (Jørgen Svalund, doktorgradsavhandling des. 2013) at dette ikke fører til høyere deltakelse i arbeidslivet, men heller en forskyvning mellom fast ansatte og midlertidig arbeidskraft. Det blir flere i den sistnevnte kategorien og færre i den første, et todelt arbeidsmarked hvor flere arbeidstakere lettere blir «sittende fast» i dårlige jobber under dårlige vilkår, uten tilbud om å utvikle seg.

- Det finnes mye forskning på dette området, og funnene er på ingen måte entydige. Fast ansettelse skal fortsatt være hovedregelen i norsk arbeidsliv, det må være helt klart. En utvidet mulighet for midlertidig ansettelse i en begrenset periode på ni eller tolv

måneder slik forslaget lyder, vil representere en nødvendig fleksibilitet for arbeidsgiver og større mulighet for arbeidstakere for å få en fot innenfor og skaffe seg viktig arbeidserfaring, sier statssekretær Dahlberg Hauge.

Bjørg Anne Rynning er ikke enig:

- De foreslåtte endringene bryter med prinsippet om at fast ansettelse skal være hovedregelen og benyttes ved permanent behov for arbeidskraft. Gjennomføres endringene er det grunn til å frykte at hovedregelen kan bli snudd på hodet, ved at midlertidige ansettelser blir det gjengse, påpeker Rynning. ■

Negotia går i mot regjeringens forslag om adgang til lengre arbeidsdager, mer overtid og søndagsarbeid, midlertidig ansettelse og opphevelse av den kollektive søksmålsretten. Negotia støtter forslaget om heving av aldersgrensen og øking av strafferammene for brudd på loven. YS leverer hørings-svar på basis av innspill fra forbundene, deriblant Negotia.

Usikkerhet for vareplasserere

Norgesgruppen holder fast ved sitt vedtak om at de vil overta totalansvaret for varepåfylling i egne butikker fra 1. januar 2015.

Med dette tiltaket går mange av våre medlemmer, ansatt i leverandørindustrien, usikre tider i møte. Vi har med jevne mellomrom hatt dialog og møter med tillitsvalgte som representerer denne gruppa hos oss. Vi vet at «høstjakta» nå er i gang. I disse forhandlingene avtales neste års priser og betingelser mellom kjedene og leverandørene. Vi kjenner ikke til detaljene i forhandlingene, men antar at en viktig del av dem handler om kompensasjonen som Norgesgruppen krever når leverandørenes vareplasserere stenges ute.

I løpet av sommeren har noen av leverandørbedriftene hatt dia-

log med tillitsvalgte om vareplasserernes framtid i selskapet. Noen av bedriftene berøres relativt omfattende og har drøftet over-tallighet og utvalgsriterier med våre tillitsvalgte. Andre berøres ikke like omfattende og har derfor ikke tilsvarende prosesser.

Negotia sendte brev i august til alle de leverandørbedriftene der vi har medlemmer og spurte arbeidsgiverne om de hadde tilbudt Norgesgruppen den kompetansen som de i dag har arbeidsgiveransvaret for. Vi har ikke fått konkrete svar på hvor mange vareplasserere som er tilbudt tilsvarende jobb i Norges-Gruppen.

I skrivende stund er det heller ikke kjent om Mat- og Landbruksdepartementet vil jobbe for å etablere «Lov om god handels-skikk». Lovforslaget har ligget klart siden 2012. Implementering

av denne loven vil ikke stoppe Norgesgruppen i å gjennomføre sin plan fra januar 2015, men Negotia og mange andre har tatt til orde for at en slik lovendring vil bidra til større forutsigbarhet og kontroll med hvordan kjede- og distribusjonsmakten utøves.

Negotia følger denne saken tett.

Arnfinn Korsmo
1. nestleder i Negotia

Har du endret bostedsadresse?

Logg deg inn på Min Side (www.negotia.no) og rett opp profilen din. Eller kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100.



Et hjem å vokse opp i

Skulle en av dere foreldre bli ufør, kan utbetalingene fra NAV utgjøre så lite som halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt. I verste fall kan det bli for dyrt å bli boende i barnas barndomshjem.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

Negotia-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

Sola i Arendal kom med Negotia



Profilering i «politisk gate». Fra venstre: Første nestleder Arnfinn Korsmo, markedskonsulent Cathrine Ekenes Iversen, avdeling Sørlandets William Moyle og forbundsleder Inger Lise Rasmussen. Foto: Liv Hilde Hansen.

Sommerregnet silte under store deler av Arendalsuka i begynnelsen av august. Men den dagen Negotia inntok YS-standen strålte sola.

Det var tredje året den politiske møteplassen Arendalsuka ble arrangert, og andre året YS og forbundene deltok. Politikere og representanter fra organisasjoner og virksomheter minglet og nettverket i sørlandsbyen gjennom de fem dagene.

- Dette er et arrangement med en uformell stemning, hvor du kan slå av en prat med alle. En

fin mulighet for å knytte nye kontakter og utvide nettverket, og bli kjent med folk som kan ha betydning for Negotia på en eller annen måte.

Dette sier Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen og nestleder Arnfinn Korsmo, som begge tok seg tid til å være tilstede under arrangementet.

YS hadde flere arrangementer og arbeidslivspolitiske debatter underveis. Mange av forbundene deltok og byttet på å fylle en felles stand i «politisk gate». Da det var Negotias tur på avslutningsdagen, kom forsterkninger fra

lokalavdelingen Sørlandet og fra markedsavdelingen i forbundets administrasjon.

- Dette var en fin og morsom arena for å synliggjøre hvem vi er og hva vi gjør. Vi delte ut de nye brosjyrene våre og noen profileringsartikler, og fikk en hyggelig prat med alle som stakk nesa innom standen, sier markedskonsulent Cathrine Ekenes Iversen.

Arendalsuka har klart det som var målet da den startet opp for tre år siden, nemlig å skape en stor og betydningsfull møteplass for norsk politikk og samfunnsliv.



Nye kontakter. Nestleder Korsmo med konserndirektør Per Roskifte i Norgesgruppen.

Skal du slutte å jobbe/ bli pensjonist?

Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

Hard vei ut av krise

RIGA. Da finanskrisa slo inn for fullt ble økonomien rammet så hardt i Latvia at skoler og sykehus stengte. Det gjorde det ikke enklere å drive fagforening.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Mens Norge red av den økonomiske krisetilstanden som tok av «world-wide» i 2008, uten nevneverdige skrammer, er land nære oss sterkt preget fremdeles. Et av dem er Latvia. Det baltiske landet på andre siden av Østersjøen ligger bare fem kvarter unna Norge med fly.

Unntakstilstand

Latvia har en broket historie med blant annet mange okkupasjonsmakter opp gjennom historien. Senest Sovjetunionen fra avslutningen av andre verdenskrig og fram til 1991, da uavhengighetserklæringen ble undertegnet.

Etter en lang og krevende overgang fra planøkonomi til markedsøkonomi, kom krisa og slo ned mye av det som var bygget opp.

- Landet ble satt tilbake mange år i utvikling og velferd. Virkningen var så kraftig at flere universiteter og faktisk sykehus ble stengt. Og innstrammingspolitikken som fulgte rammet de svakeste aller hardest, både i arbeidslivet og ellers.

Dette sier internasjonal sekretær Ariadna Abeltina i fagforenings sammenslutningen LBAS, da vi besøker kontoret deres i Riga. LBAS er den dominerende hovedorganisasjonen for organiserte arbeidstakere i Latvia. Den



har rundt 100.000 medlemmer i privat og offentlig sektor, fordelt på 20 forbund, og er en slags parallell til YS i Latvia.

Rettigheter under press

Abeltina forteller at opparbeidete fagforeningsrettigheter ikke har vært lett å forsvare under finanskrisa.

- Det har vært veldig krevende.

Latvia

- Republikk som sammen med Estland i nord og Litauen i sør danner det såkalte Baltikum.
- Beliggende med kystlinje mot den baltiske bukten i Østersjøen. Grenser også mot Russland og Hviterussland i øst.
- Ble selvstendig stat i 1991, etter sovjetisk styre siden andre verdenskrig.
- Cirka 2 millioner innbyggere. Blant befolkningen er 27 prosent russere.

- Hovedstad Riga.
- Medlem av EU og Nato siden 2004
- 10 prosent arbeidsledighet.
- 11 prosent organisasjonsgrad.

LBAS

- Latvias største fagforenings sammenslutning, etablert 1990.
- Cirka 100.000 medlemmer, fordelt på 20 forbund.
- Organiserer i både offentlig og privat sektor.

- Tilsluttet den Europeiske Faglige Samorganisasjon (EFS), i likhet med YS

Norske virksomheter i Latvia

Norsk næringsliv er sterkt til stede i Latvia. Cirka 300 bedrifter med norsk kapital er i aktiv virksomhet. Blant de største og mest synlige er DNB, Narvesen, Radisson Blu, Linstow, Gjensidige og Møller-gruppen.



Mye å snakke om. Internasjonal sekretær Ariadna Abeltina i latviske LBAS (t.v.) i samtale med Negotias generalsekretær Rune Aale-Hansen, første nestleder Arnfinn Korsmo og forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

Vi har vært utsatt for et hardt press, men har klart å stå i mot alle forsøk på å fjerne overtidstillegg, nivået på minimumslønnen og andre vilkår det har tatt år å få på plass. Å gi slipp på helt grunnleggende rettigheter ville vært å spille oss selv ut på side-linja. Vi har en viktig funksjon å fylle i arbeidslivet og samfunnet, og har ikke råd til å gå på akkord med kjerneverdiene.

Organisasjonsgraden blant latviske arbeidstakere på bare 11 prosent. I Norge er den til sammenlikning rundt 50 prosent. I Sverige og Danmark enda høyere. Vi undrer på hvorfor det ikke er flere organiserte i Latvia?

- Vi ligger lavt sammenliknet med de nordiske landene. Men ta Frankrike for eksempel, der er bare åtte prosent organisert. Det er veldig mange land hvor organisasjonsgraden ligger et sted rundt dette nivået. Folk har ofte

ikke tro på at det hjelper å være organisert, dessverre. Unge vil ha resultater fort, de vil ut i godt betalte jobber med en gang. Mange har også vanskeligheter med å betale kontingenten.

- Det er generelt også vanskelig å komme inn med tariffavtale på bedriftene. Forretningsstrukturen er uoversiktlig. Ofte er det vanskelig å vite hvem som eier selskapene, og mange arbeidsgivere nekter å møte oss hvis det handler om opprettelse av avtale, sier LBAS internasjonale sekretær.

Kompetanseflukt

Det er stor fattigdom i Latvia. Når valget står mellom å bruke pengene på mat og husleie eller medlemskontingent til fagfor-



Ariadna Abeltina
i latviske LBAS

eningen, er det enkelt å forstå hva som prioriteres.

Gjennomsnittslønna er 716 euro per måned, eller cirka 5870 målt i norske kroner. Nasjonal minstelønn ligger på 320 euro, eller 2625 kroner. Ikke mye å leve av, derfor prøver mange lykken i andre land.

- Minstelønnen kan du knapt leve på. Arbeidsledigheten er også stor. For tiden ligger den på rundt 10 prosent. Mange klarer seg rett og slett ikke, og må få økonomisk hjelp av slektninger eller andre. Derfor reiser mange latviere ut av landet for å få jobb. Rundt 200.000 har flyttet ut de siste 10 årene. Det tåler ikke samfunnet vårt på sikt. Skal vi nå målene våre om flere kollektive avtaler, forbedring av arbeidsvilkårene og mer innflytelse for ansatte, må vi beholde arbeidskraften i landet, sier Ariadna Abeltina. ■



Tappes for arbeidskraft

I følge nylig avgått ambassadør Jan Grevstad er et av Latvias store problemer at landet tappes for kompetanse og arbeidskraft.

- Kompetanseflukten har pågått i stor skala i flere år. Både håndverkere og akademisk utdannede arbeidstakere søker ut. At landet pumpes for kvalifisert arbeidskraft har store negative konsekvenser. Også for den demografiske utviklingen blir det dramatisk når de unge og ressurssterke forsvinner, mens de eldre blir igjen, sier han.

Fattig og rik

Etter å ha fulgt det Latviske samfunnet på nært hold som ambassadør de seneste fem årene, kjenner Grevstad godt de mange utfordringene landet står overfor.

- Det er stor arbeidsledighet og

mye sosial elendighet. Grå økonomi florerer og korrupsjonen trenger langt inn i både statsforvaltningen og rettssystemet. Det finnes noen få veldig rike, som også bruker sin økonomiske stilling til politisk innflytelse, mens de fleste er veldig fattige. Middelklassen som bidrar til stabilitet mangler, sier Jan Grevstad.

Smertefull snuoperasjon

Finanskrisen i 2008 slo dramatisk ut for Latvia. Den innebar et kraftig tilbakeslag for økonomien og den sosiale utviklingen. Universiteter og sykehus ble stengt, og det ble generelt en dramatisk nedgang i levestandarden for flertallet.

- Man har i noen grad klart å snu krisen, men det er smertefullt. Det er store utfordringer med å få opp produktiviteten. På veien fram mot stabilitet og



Ambassadør til Latvia, Jan Grevstad, under et foredrag for Negotias administrasjon i Riga. (Grevstad avsluttet sin ambassadørperiode i august)

bedre levekår for den jevne latviske innbygger, vil reduksjon av kompetanseflukten være en viktig nøkkel, sier Jan Grevstad.



Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som Negotia-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)



HKK Reklamemyndighet DNB 0733 / 081 4



YS Medlemskort med MasterCard:

Kortet med de gode betingelsene

høy sparerente – lav kredittrente

Med dette kortet kan du både spare og låne på samme smarte konto. Står kontoen i «pluss» beregnes innskuddsrente, står den i «minus» beregnes kredittrente. Enten du sparer eller låner, er betingelsene blant markedets beste. Kortet har ingen årsavgift og kan brukes «over alt».

- 2,8 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Gode tilbud og rabatter
- Lav kredittkorentente: 12,25 % *
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring
- Du trenger ikke bytte bank

Les mer og bestill på www.ysmedlemskort.no

Kundeservice 815 22 040



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

Købenseilas i nydelig høstvær

Første helgen i september satte Kreftforeningens Negotia-medlemmer i Oslo kursen mot selveste København. Elleve forventningsfulle deltakere steg fredag ettermiddag ombord i DFDS-fergen Crown Of Scandinavia.

Ved innsjekk ble vi møtt av forbundets nestleder Arnfinn Korsmo, som holdt en times informasjonsmøte for oss før båtavgang. Temaet var Negotia og Parat sine fusjonsplaner, sett i lys av våre nabolands ugunstige endringer i arbeidslovgivning. Siden delrapport 2 om fusjonsplanene var kommet ut samme dag, følte vi oss privilegerte over å være blant de første som fikk høre fra den ferske rapporten.

Under overfarten til Danmark på et nærmest blikkstilte hav, nøy vi strålende solskinn fra dekket, etterfulgt av en god middag og sosialt kveldssamvær med dans og trivelig prat. I København var vi så heldige å kunne spasere rundt i over 20 plussgrader, og nyte en hyggelig lunsj på Københavner Caféen.



Glad og fornøyd gjeng. Foran fra venstre: Tor Widar Svendberg (nestleder i klubben), Mona Lindseth Moen, Mona Steen, Nils Thore (Basse) Vasaasen (leder av klubben) og Anne Christin Sander-Engevoid. Bak fra venstre: Marit Karlsrud, Mette Hallangen, German Gregorio Acosta Bello, Inge Bjerknes, Elizabeth Fjellvang og Beate Eikaas.

Klubbleder Basse og alle tur-deltakerne retter en stor takk til Negotia for midlene vi fikk innvilget som støtte til turen. Uten disse hadde det nok ikke blitt

noe av. Et tiltak som dette gjør at vi i klubben står enda sterkere sammensveiset.

Tor Widar Svendberg

Nærvær og vekst hos Transcom

Klubben ved Transcom i Østfold vil øke medlemstallet og redusere sykefraværet. En nærvær-kampanje for litt siden representerte startskuddet for begge målsettingene.

- Vi har en permanent nærvær-gruppe her hvor teamledere, tillitsvalgte og ledelse er representert. Fokuset er trivsel og motivasjon for å redusere sykefraværet. 15. september kjørte vi en markering av dette, som ble godt mottatt i miljøet. Samtidig dro vi i gang en vervekampanje for å øke tilslutningen til klubben, sier klubbleder Johannes Andreassen. Målet med rekrutteringen er å

runde 200 medlemmer i år.

- Vi har fått inn rundt ti nye de siste ukene, og stanger dermed

oppunder 190 totalt. Klarer vi 200 før årsskiftet blir det kake, sier klubblederen.



Blide nærvær-entusiaster. Foran f.v: Linda Andersen, Marina Paulsen og Heidi S. Johansen. Bak f.v: Erik Berg, Liss Elstrøm, Torkild Bastesen, Linda Simensen og Mona B. Vethe.

Avdeling Fjordane i bowlingligaen

Avdelingsstyret i Negotia avdeling Fjordane har mange sesonger vært med i bedriftsligaen i Bowling, her i Florø. Denne siste sesongen kom vi faktisk på fjerdeplass av nær 20 påmeldte lag. Det er vi kjemp stolte av!

Må få nevne at det også ble arrangert en mot-en-turnering på forsommeren, hvor hele fire av oss var med - Sigrun, Turid, Daniel og Randi. Det var 12 påmeldte totalt. Tre av oss kom videre til semi-runden. Sigrun kom også videre til finalen og kapret tredjeplassen – fantastisk bra innsats!

Vi har det helt fenomenalt gøy på disse bowling-kveldene, og vi vinner uansett på best humør av alle lagene. Mange ganger har vi hatt lyst til å sende bilde og noen ord om dette til magasinet. Her kommer det endelig!

Bowling i bedriftsligaen kan



«**Dream Team**». Bak fra venstre: Mona Larsen, Sigrun Larsen, Margrethe Nordal Sunde, Turid S. Weckhorst og Randi Leirvåg. Daniel Nedrelid og «god-kula» foran. (Hilde-Gunn Hatlenes var ikke til stede da bildet ble tatt).

være en ide for styrer i andre avdelinger eller medlemsklubber i forbundet. Oppfordringen er herved sendt.

Vi i Fjordane ønsker alle i

Negotia en god høst – med eller uten kule og kjegler!

Randi Leirvåg
leder i avdeling Fjordane



Ung og nyforelsket – med stor gjeld?

Blir du ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Utbetalingene fra NAV utgjør ofte halvparten av opprinnelig inntekt. Ved dødsfall forsvinner inntekten helt.

YS Dødsfallsforsikring gir en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Du kan velge mellom en engangsutbetaling på 1 eller 2 millioner kroner ved dødsfall. Og det er ikke dyrt: Du betaler fra 718 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

Negotia-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 03100 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

På sommerskole med UNI Youth



Deltakere og instruktører på UNI Youth's sommerskole i Portugal, hvor forhandlinger og nettverksbygging sto på programmet. Foto: Terje Bergersen

24.-28. juni var vi to fra Negotia Ung-styret som dro til Albufeira i Portugal på «UNI Summer School». På programmet de fire dagene sto nettverksbygging og forhandlingsøvelser.

I år er det niende gang sommerskolen arrangeres i regi av UNI Global Union. Vi var til sammen 20 deltakere, pluss tre instruktører. Undertegnede reiste nedover sammen med Sediq Zazai fra Region nord. Vi tok med oss engelsk ordbok i bagasjen, godt humør og en stor porsjon forventninger.

Den første dagen ble det tid til en tur på stranda, før vi møttes for å bli bedre kjent med hverandre. På kvelden hadde vi en

Har du byttet eller skal du bytte jobb?

Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

felles middag.

Så var det over til det faglige. Det første vi fikk bryne oss på var en gruppeoppgave i forhandlinger, som ga utfordrende og veldig nyttig trening. Vi fikk også den spennende oppgaven å forberede et innlegg til den siste dagen.

Programmet ellers var en blanding av forhandlingsteknikk og deling av forskjellige erfaringer deltakerne i mellom. En av sakene vi kom inn på var dette at stadig flere butikker benytter selvbetjening der kundene skanner varene sine selv. Varene blir bare kontrollert av en person som da gjerne betjener flere «check out-kasser» samtidig.

Dette fikk meg til å tenke: Bør vi som er aktive i en fagforening jobbe for å hindre utviklingen av slike løsninger, for å bevare jobbene til dem som sitter i kassene rundt i landet? Eller er dette noe vi bare må akseptere at er på vei inn i norske butikker også? Vi kan jo sammenlikne med det som har skjedd i banksektoren de siste tiårene, med elektroniske betalingsløsninger, hvor mange av bankfunksjonærenes tidligere arbeidsoppgaver har forsvunnet og mange har blitt arbeidsledige.

Dette er viktige forhold å diskutere både i Negotia Ung, og resten av organisasjonen.

Etter deltakelsen på sommerskolen sitter jeg igjen med et nettverk av dyktige tillitsvalgte over hele Europa, og en erfaring jeg ser på som veldig viktig. Det å måtte forhandle og argumentere på engelsk var også en svært nyttig øvelse.

Om du noen gang får muligheten til å dra på «UNI Summer School» så må du bare gripe sjansen!

*Kim Daniel Svendsen
styremedlem, Negotia Ung*

P.S.

Når det gjelder innlegget vi skulle holde siste dag så ble det om *annerledeshet*, et viktig tema Negotia Ung har jobbet med det siste året.

UNI Global Union er en internasjonal sammenslutning av fagforeninger hvor Negotia er medlem. Organisasjonen har nær 20 millioner medlemmer fordelt på 900 fagforeninger i 140 land.

Klubbturen til sjøs



Ut på fjorden. Avslappet og uformell stemning da klubben ved Proffcom dro på seiltur i Vestfold-skjærgården.

Negotia-klubben i Proffcom rundet nylig ett år, og det markerte vi med en tur på sjøen. Vi er en bedrift som driver med kundeservice for flere store aktører i Norge. Klubben ved avdelingen i Tønsberg teller for tiden ni medlemmer.

Lørdag 5. juli hadde vi vårt første større klubbarrangement. Vi inviterte også med dem som ikke er organisert, for å kunne gi disse mer informasjon om Negotia. Turen gikk med en meget fin seilbåt fra Holmestrand til Tønsberg. Denne turen gjennom den flotte Vestfold-skjærgården tar cirka fire timer.

Med oss hadde vi også nestlederen i Negotia Ung, Trond Vegard Sæle, som fortalte om fordelene med å være organisert og hvorfor vi bør være medlemmer i Negotia. Det var mulighet for å stille spørsmål om både kurs, medlemsfordeler, Negotia Ung og annet som man lurte på.

Vi har for tiden ikke tariffavtale med bedriften. Det er etablert en særavtale som gir oss noen av rettighetene, men vi jobber på sikt for å få opprettet tariffavtale. Dette diskuterte vi en del i løpet av båtturen.

Da vi ankom havna i Tønsberg avsluttet vi programmet for dagen. Vi hygget oss videre på båten, og noen tok også en tur ut på «Brygga» seinere på kvelden.

De gode tilbakemeldingene tilsier at slike faglige/sosiale tiltak er noe vi må fortsette med i klubben. Det skaper samhold og gjør at vi blir bedre kjent. Gjennomsnittsalderen hos oss er under 30 år, og mange av klubbmedlemmene var påmeldt til Ung-samlingen i høst.

Takk til dem som var med og gjorde turen til en fin felles opplevelse!

*Kim Daniel Svendsen
tillitsvalgt Proffcom*

Har du krav på kontingentfritak eller redusert kontingent?

Dette kan påvirke medlemskontingenten din: NAV-vedtak om permittering, om arbeidsledighet, om arbeidsavklaringspenger eller om uførhet, dokumentert ulønnet permisjon fra arbeidsgiver, dokumentert heltidsstudium, lærlingkontrakt og militærtjeneste. Send dokumentasjon til medlem@negotia.no, eller kontakt medlemsregisteret på 815 58 100.

Nyansatt i Negotia



Kathrine Fosnes Olsen (35)
Ansatt som rådgiver i forhandlingsavdelingen fra 1. juni.

Utdanning og bakgrunn
Cand. Mag. fra Universitetet i Trondheim, med blant annet mellomfag i engelsk og grunnfag i pedagogikk. Oppvokst i Sandnessjøen. Nå bosatt i Oslo med samboer og to barn.

Arbeidserfaring
Jobbet i YS-forbundet Stafo fra 2003, de fleste av årene som rådgiver innen tariff- og arbeidslivsspørsmål. Hadde blant annet hovedansvaret for tariffområdet Spekter.

Oppgaver i Negotia
Generell rådgivning overfor tillitsvalgte og medlemmer. Eksempelvis oppsigelsessaker, arbeidstid, omstillinger og lønsspørsmål.

Kathrine har allerede vært ute hos flere av klubbene i forbindelse med drøftings- og forhandlingsmøter. Hun blir også å se på Negotias kurs etter hvert.

- Jeg hadde hørt mye bra om Negotia, og det stemte godt med det jeg har opplevd her etter at jeg begynte. Trives veldig bra med alle kollegaene, og har truffet mange hyggelige og oppegående folk i organisasjonsapparatet.

Lønnsforhandlinger under foreldrepermisjon

Spørsmål: Jeg er for tiden ute i foreldrepermisjon, og ser at det har vært gjennomført lønnsforhandlinger ved min bedrift. Det har blant annet blitt avtalt generelle tillegg til alle. Jeg får foreldrepenge fra NAV under permisjonen. Har jeg krav på det generelle tillegget, og i så fall fra når vil lønnsjusteringen tre i kraft?

Svar: Likestillingsloven er klar på at diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Diskriminering på grunn av graviditet og permisjon ved fødsel eller adopsjon, regnes som diskriminering på grunn av kjønn.

Det er i strid med likestillingsloven dersom man automatisk utelukker personer i foreldrepermisjon fra å komme i betraktning ved de lokale forhandlingene. At lokale lønnstillegg gis ut fra vurderinger av siste års innsats er ikke i strid med likestillingsloven. Den ansatte vil i så fall bli vurdert ut ifra den tiden vedkommende har jobbet. Generelle tillegg som gis til alle uavhengig av arbeidsinnsats i året som har gått, skal også gis til ansatte som er eller har vært i foreldrepermisjon.

Dersom man har avtale med arbeidsgiver om at arbeidsgiver utbetaler full lønn under permisjon, vil dette normalt medføre at lønnen din blir regulert når lønnsforhandlingene er gjennomført. Her må man sjekke hvilke avtaler som foreligger ved virksomheten.

I ditt tilfelle får du foreldrepenge fra NAV som normalt beregner disse ut fra lønn ved permisjonens start. Lønnen din vil i så fall ikke bli regulert før du er tilbake fra permisjon.

Sykdom og oppsigelse

Spørsmål: Jeg har snart vært sykemeldt i ett år og lurte på om arbeidsgiver da kan si meg opp?

Svar: Arbeidsmiljølovens § 15-8 sier at arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeid på grunn av ulykke eller sykdom, ikke kan sies opp av denne grunn de første 12 månedene etter at arbeidsuføret inntrådte.

Det vil ikke si at det er fritt frem å gå til oppsigelse etter 12 måneder. Dersom arbeidsgiver velger å gå til en oppsigelse av arbeidstaker etter 12 måneders sykefravær er det fortsatt krav om at oppsigelsen må være saklig begrunnet, jf. arbeidsmiljølo-

vens § 15-7. Terskelen er likevel høy og det stilles strenge krav til sakligheten dersom oppsigelsen er knyttet til sykemeldingen.

Hvorvidt en oppsigelse vil kunne være saklig vil bero på en konkret vurdering av flere momenter. Eksempler på slike kan være:

- *Muligheter for omplassering?*

Dersom virksomheten er stor vil det nok stilles større krav her enn ved en liten virksomhet.

- *Kan arbeidsoppgavene tilrettelegges?*

Har det vært gjort vurderinger av om arbeidsoppgavene eller arbeidstiden kan organiseres annerledes? Er det andre arbeidsoppgaver arbeidstaker kan gjøre i virksomheten? Finnes det arbeidsverktøy som kan sørge for at arbeidstaker kommer tilbake i jobb igjen? Her er det viktig at arbeidsgiver oppfyller sin oppfølgingsplikt, jf. arbeidsmiljølovens § 4-6, og at arbeidstaker oppfyller sin medvirkningsplikt, jf. arbeidsmiljølovens § 2-3. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at tilrettelegging, omplassering og annet som kunne hjulpet arbeidstaker tilbake til jobb er prøvd.

- *Hvordan er utsiktene til å komme tilbake?*

Dersom det er gode prognoser for at arbeidstaker blir bedre i løpet av kort tid er dette et moment som taler mot sakligheten for oppsigelse.

- *Hvilke ulemper medfører sykefraværet for arbeidsplassen?*

Dersom det er vanskelig å rekruttere vikarer kan dette være et moment arbeidsgiver kan bruke i sin vurdering. Er det derimot en stilling som lett kan erstattes med en vikar vil dette svekke sakligheten. Belastningen for andre kollegaer og økonomiske konsekvenser for virksomheten, vil være andre momenter.

Arbeidsgivere må også vurdere ulempene for virksomheten opp mot ulempene en oppsigelse medfører for arbeidstaker.

Før en arbeidsgiver kan gi en oppsigelse skal det gjennomføres et drøftingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1. Her har du som arbeidstaker mulighet til å ha med deg en tillitsvalgt.

Velger arbeidsgiver likevel å gå til oppsigelse av arbeidstakeren, kan man kreve et forhandlingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-7. Vi anbefaler at du da tar kontakt med Negotia for bistand i saken.

*Kathrine Fosnes Olsen,
rådgiver*

VI TRENGER DITT TIPS

Negotia jobber hele tiden for å nå ut til nye medlemsgrupper. Vi trenger derfor ditt tips for å komme i kontakt med mulige medlemmer på nye bedrifter.

Hvis ditt forslag fører til et informasjonsmøte, belønnes det med et Geneva XS DAB Sound System.



Denne flotte gaven har altså DU muligheten til å sikre deg. Det du trenger å gjøre er å tipse oss i markedsavdelingen om en mulig ny medlemsgruppe, og oppgi en kontaktperson.

Vi følger opp og avtaler informasjonsmøte med den aktuelle ansattgruppen hvis det er grunnlag for det. Dette er uforpliktende for de frammøtte, men kravet er at møtet skal gjennomføres.

Du vil motta din gave etter at informasjonsmøtet er avholdt.

**Tips sendes til Jan Olav Markussen:
E-post jom@negotia.no eller på telefon 415 46005**



Invitasjon: Negotia selgerevent 2014

Morten Brandt kommer – kommer du?

Negotia inviterer medlemmer innen SALG, SERVICE OG MARKED til en begivenhetsrik bransjeaften i Oslo torsdag 13. november.

Du kan ta med deg to uorganiserte kollegaer eller venner om du ønsker.

Programmet for kvelden:

- Førrykende foredrag av Morten Brandt
- Presentasjon av nye gratis salgs- og sevicerelaterte kurs
- Negotias advokater svarer på spørsmål
- Visittkortkonkurranse

Det serveres tapas med øl, vin eller alkoholfritt til.

Kveldens hovedattraksjon Morten Brandt, er en av Norges fremste eksperter på salgsutvikling i næringslivet. Han har topp-ranking på Dagens Næringslivs eksklusive liste over Norges fremste foredragsholdere.

Tid og sted:

Torsdag 13. november kl. 17.30 til 20.30. YS-bygget i Lakkegata 23.

Arrangementet er gratis, men reise, parkering eller evt overnatting dekkes ikke.



En av Norges råeste foredragsholdere og ekspert på salgsutvikling, Morten Brandt, kommer til Negotias selgerevent 13. november.

Kontaktinfo:

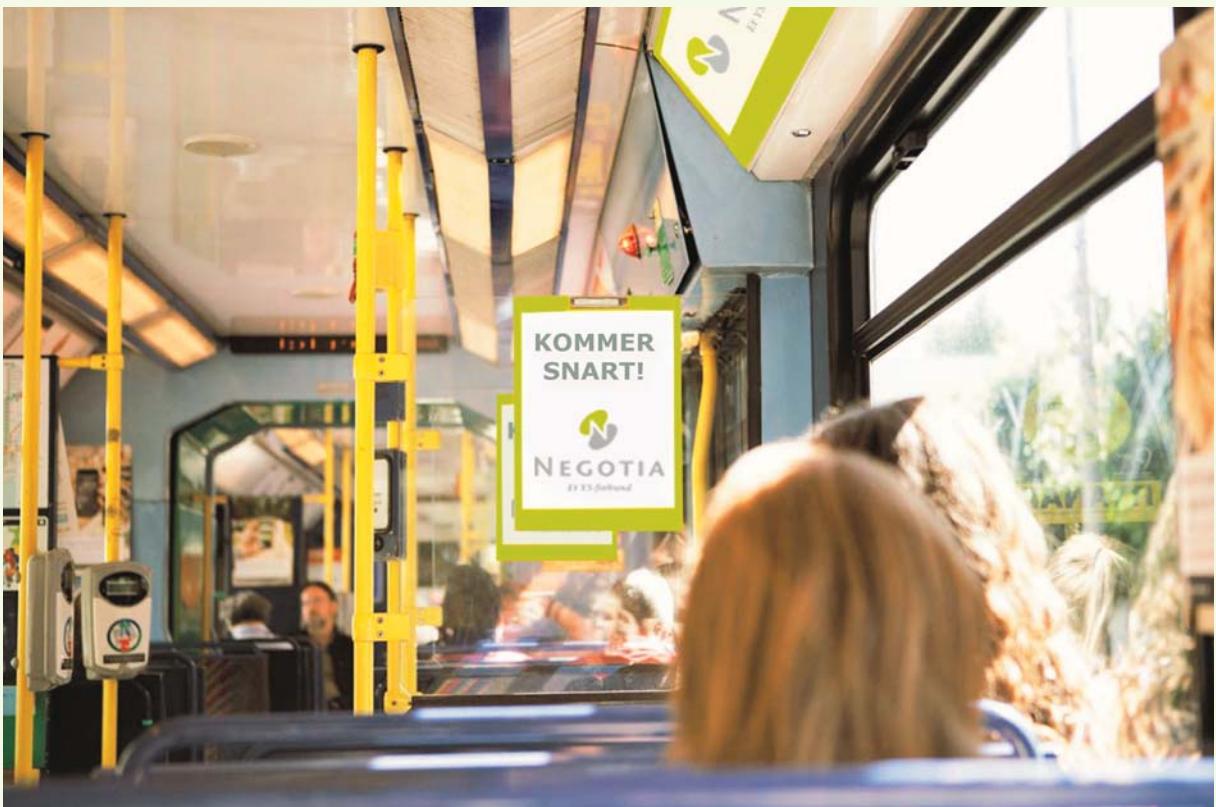
Monica Linn Utkilen,
mlu@negotia.no / 95 99 32 37

Påmelding og info på negotia.no og Facebook



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Negotia på banen



*Kjører du kollektivt i Oslo og Akershus uke 45?
I så fall er sjansen stor for at du legger merke til Negotia*

*Da har forbundet en synlighetskampanje med plakater på alle
Ruters kollektivruter i Oslo og Akershus*

*Målet med kampanjen er å gjøre folk oppmerksomme på Negotia,
og vise at vi er til stede som en aktiv fagforening*

Ha en fin høst med Negotia på banen!