

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2015



Curida

Ansatte ble bedriftseiere

Side 6–9

Forventer flere
«løse forbindelser»
i arbeidslivet Side 13

Stadig mer
stress i europeisk
arbeidsliv Side 14

Arbeidstakerne
misfornøyd med
Regjeringen Side 22

ADMINISTRASJON

Forhandlingsavdelingen

Nina Moglestue, forhandlingssjef, 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, mob. 901 42112
e-post: anne-lene.gabrielsen@negotia.no
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
Frank Larsen, seniorrådgiver, mob. 901 42113
e-post: frank.larsen@negotia.no
Synnøve Lohne-Knuksen, spesialrådgiver, mob. 911 97970
e-post: synnove.lohne-knuksen@negotia.no
Björg Anne Rynning, rådgiver/advokat, mob. 415 76808
e-post: bjorg.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 Strom, markeds- og informasjonssjef,
mob. 911 33536, e-post: jannecke.strom@negotia.no
Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46005
e-post: jan.olav.markussen@negotia.no
Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent (permisjon)
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 Sorum, 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, administrasjonskonsulent, mob. 454 18337
e-post: sajia.hafizullah@negotia.no
Agnes Borve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550
e-post: agnes.borve@negotia.no
Nedeljka Nolicic, personalkonsulent, mob: 465 04804
e-post: nedeljka.nolicic@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
Inger Lise Rasmussen, spesialrådgiver, mob. 908 26828
e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

Forbundsleder

Arnfinn Korsmo, forbundsleder, mob. 995 94336
e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

Telefoner/e-post

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

Web: www.negotia.no

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

LEDER

På nye vinger

Forskning, utvikling, kompetanse. Tre kjerneverdier som det framtidige arbeidslivet her i høykostlandet Norge må bygge på. Sårt tiltrengt for å opprettholde et potent arbeidsliv her på berget i tiårene som kommer. Desto mer ille er det når etablert kompetanse på spesifikke områder plutselig står i fare for å bli radert ut.

Det er sårbart, slik de ansatte ved legemiddelbedriften Takeda Nycomed har fått erfare. Fabrikken på Elverum ble i 2011 solgt til japanske Takeda, som etter kort tid som eier bestemte å flytte hele produksjonen til Tyskland. Effektueringen skjedde fra i sommer.

Det mest åpenbare ved denne historien er at drøye 40 års industrihistorie på Elverum tok slutt og at 200 ansatte mistet jobben. Men det er flere perspektiver enn som så. Det ene man kan tygge på i så måte er det faktum at bedriften gikk så det suste, og likevel besluttet altså det utenlandske eierskapet nedleggelse.

Et annet perspektiv er at unik kompetanse som følge av nedleggelsen ville forsvinne for godt. Ved «pillefabrikken» på Elverum var det svært mange ansatte med svært lang erfaring. Folk som satt på kunnskap man ikke bare kan gå ut på gata og hanke inn. Kunnskap opparbeidet gjennom mange år i bransjen, som heller ingen utdanning uten videre kan erstatte.

Da nedleggelsen var bestemt begynte heldigvis ting å skje. Kloke og driftige folk stakk hodene sammen for å finne ut om det gikk an å etablere virksomheten på nytt? Det klarte de. Bare to uker etter selve nedleggelsen i sommer, gjenoppsto bedriften på nye vinger under navnet CURIDA.

CURIDA er så langt en veldig hyggelig historie. Og noe av det spesielle er at bedriften nå eies av tidligere ansatte. Derfor har de selv omdøpt kallenavnet «Pillefabrikken til «Fabrikken vår». Oppstarten er forsiktig, med 50 mennesker i arbeid til nå, mange av dem på deltid. Men det går bra, og fortsetter det slik kan det sikkert bli grunnlag for økt sysselsetting etter hvert.

Negotia-klubben i Curida er kraftig redusert etter det som har skjedd. Men forbundet er fortsatt til stede. Vi er glad for å kunne presentere denne gode historien som hovedsak i denne utgaven av Negotia magasin.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 Ansatte ble bedriftseiere
- 10 Unge som tar grep
- 12 Stor omstillingsaktivitet
- 13 Løsarbeiderne kommer
- 14 Mer stress i europeisk arbeidsliv
- 18 Negotia Ålesund runder 50
- 20 Økonomi og Ærlighet
- 24 Popkorn og prat med Negotia
- 26 Hovedavtalen – selve verktøyet for fagorganiserte
- 28 Midlertidig ansettelse – de nye reglene
- 30 Småstoff og innlegg
- 34 Spør oss – Negotia svarer

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



Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 837
ISSN 0909-9979

**Manusfrist for
neste nummer:
15. november**



Brev fra forbundslederen

VÅR IDENTITET OG FRAMTID

Alt som skjer rundt oss i dagens arbeidsliv må vi møte i morgen med et godt samarbeid mellom tillitsvalgte, bedriftsledere og myndighetene. Rakner dette samarbeidet øker forskjellene, velstanden svekkes og de ekstreme meningsbærere får fritt spillerom.

Dette skrev jeg i *Negotia* Magasin i 2012. Erkjennelsen er fortsatt aktuell og muligens mer aktuell enn for tre år siden. De fleste av våre organiserte medlemsbedrifter har etablert gode arenaer for samarbeid og dialog. Med grunnlag i hovedavtalen og arbeidsmiljøloven fungerer dette i de fleste bedrifter der vi har tillitsvalgte som gjør en utmerket jobb i funksjonæravtaleområdene.

I Statoil fungerer samarbeidet ikke. I Statoil er *Negotias* medlemmer omfattet av Oljeoverenskomsten. Denne spesielle tariffavtalen deler vi med YS-forbundet SAFE i Statoil. Etter 15 år med samarbeidsproblemer i Statoil, trakk styret i *Negotia* avdeling Statoil seg fra sine verv i september. Dette er en hendelse som gjør at vi må vurdere både oss selv og omgivelsene.

Det skjer ting i YS som vi kanskje ikke har tatt helt på alvor i eget forbund. Vi er en del av YS-fellesskapet som følge av en opplevd og forventet nytteverdi. Vi har en plikt og rett til å stille kritiske og nødvendige spørsmål – både til oss selv og til YS – for å utvikle fellesskapet. Er vi på rett vei?

Jeg ønsker at vi skal sette oss noen langsiktige mål for utviklingen av forbundet vårt og stille oss selv noen prinsipielle spørsmål: Hva og hvor skal *Negotia* være i fremtiden? Ønsker vi å være en fagforening for funksjonærer, eller skal vi i tillegg innrette oss mer mot andre tariffområder? Skal vi vokse i klubber med funksjonæravtaler eller skal vi sikte bredere mot mer bransjevise vertikale tariffavtaler?

Har våre tariffavtaler de nødvendige virkemidler for å møte nye utfordringer, eller bør vi utvikle nye tariffavtaler? Og ikke minst: Er medlemmene våre villige til å ta kampen for å forsvare og utvikle vårt avtaleområde?

Jeg håper vi kan bruke regionsmøtene og avdelingenes møteplasser til viktige tariffavtalediskusjoner framover. Tariffavtalene er tross alt vårt kjerneprodukt.



Arnfinn Korsmo
forbundsleder





Norges mest kjøpte bilforsikring

Vi er de som forsikrer flest biler i Norge. Kanskje fordi vi blant annet kan gi 8 års reparasjonsgaranti, og veihjelp uansett årsak?

I tillegg til skikkelig gode forsikringsvilkår, får du som Negotia-medlem en svært god pris. Derfor anbefaler vi sterkt at du sjekker hvilken pris du kan få hos oss.

På gjensidige.no/bil kan du beregne pris og kjøpe forsikring. Du kan også ringe oss på 03100, så hjelper vi deg.

A13_0371/02.15



Frisk satsing i viktig bransje. Curida er det nye navnet på legemiddelfabrikken som har eksistert på Elverum siden 1973. 107 nåværende og tidligere ansatte er eiere. Fra venstre: Kvalitetsrådgiver Solvår Nilsen, administrerende direktør Leif Rune Skymoen og planlegger Tom Kroken.

«FABRIKKEN VÅR»

Midtveis i juni stengte den japanske eieren dørene ved Takeda Nycomed på Elverum. To uker senere åpnet fabrikkene igjen. Da under navnet Curida – med de ansatte som eiere.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Åpningen 1. juli foregikk med brask og bram. Med statsministeren til å klippe snor, ordføreren på plass, musikk, mat og liv og røre.

– Veldig moro å få en sånn kick-start, sier planlegger og kundeserviceansvarlig Tom Kroken.

Industrihistorie

Etter at Nycomed ble solgt til japanske Takeda i 2011, gikk det bare to år før den nye eieren bestemte seg for å legge ned legemiddelfabrikken i Elverum. Videre drift fram til våren 2015, så var det kroken på døra. Dermed så drøye 40 års industrihistorie i Hedmarksbyen ut til å gå mot slutten.

Men etter nedleggingsvedtaket har det pågått ting i kulissene. Seriøse ting, som altså førte til gjenåpning straks etter stengningen. Lokale myndigheter, Innovasjon Norge, forskningsmiljøer og andre miljøer har vært støttespillere i det spennende prosjektet.

Hele 107 av de opprinnelig 190 ansatte har gått inn som eiere i Curida, gjennom etablering av aksjeselskapet Strandmoen Næringsutvikling (SNU). Foreløpig har færre enn halvparten av dem jobb i den nye bedriften.

Kunnskap og entusiasme

– Egentlig skulle produksjonen stanset i mars. Men Takedas anlegg i Tyskland, som skulle overta produksjonen, klarte det ikke. Da brettet folka her ermene opp og holdt det

«Driften har gått meget bra hele tiden, og flere år er vi kåret til årets leverandør av vår hovedkunde»

gående to og en halv måned til. Dette sier vel både litt om hva som kreves av kunnskap i denne bransjen, og at vi har en utrolig entusiasme her, sier Tom Kroken.

Han understreker at fabrikkene ikke ble lagt ned på grunn av dårlig lønnsomhet:

– Driften har gått meget bra hele tiden, og flere år er vi kåret til årets leverandør av vår hovedkunde Abbvie. Vi fikk en god avtale med Takeda om overtakelse av lokalene og produksjonsutstyret. Vi hadde alt som trengtes. Utstyr, lokaler og kompetanse. Det var egentlig bare å fortsette produksjonen, sier Tom Kroken, som skynder seg å legge til at haugevis med formell dokumentasjon også måtte på plass for å få tilatelse til å starte opp.

Forsiktig start

Magasinet møter Kroken og kollega Solvår Nilsen, som er de to gjenværende Negotia-medlemmene i bedriften. De har henholdsvis 32 og 41 (!) års fartstid på fabrikkene. Kroken har logistikk og kundeservice som sitt fagfelt, mens Nilsen er kvalitetsrådgiver med ansvar for dokumentasjon. For tiden går de i 80 og 60 prosent stilling. ▶

FAKTA

- Legemiddelfabrikken på Elverum ble etablert i 1973
- Startet med produksjon av tabletter. Har i årenes løp produsert forskjellige typer legemidler.
- Hadde forskjellige eiere fram til Nycomed overtok i 1992.
- 2011 kom japanske Takeda inn som eiere.
- 2013 varslet Takeda nedleggelse fra 2015
- 1. juli 2015 gjenoppsto bedriften med navnet Curida, med de ansatte som eiere.



Verdifulle saker. Curidas hovedprodukt er bedøvelsesvæske i plastampuller. Bak dette tilsynelatende enkle produktet ligger en finslipt spisskompetanse som ikke fins andre steder i Norge enn på Elverum.

– Vi går litt forsiktig ut nå i starten, forklarer Solvår Nilsen. – Det er kun 49 ansatte foreløpig, de fleste på deltid. Etter hvert håper vi på fulle stillinger og utvidelse.

Hun forteller at bedriften i alle år har gått under navnet «Pillefabrikken» på folkemunne. Nå går hun og kollegene for at «Fabrikken vår» skal bli det nye kallenavnet.

– Det er jo ikke sikkert det blir så lett å innarbeide, men vi får se, sier Nilsen.

Riktig timing

Utvikling og produksjon av legemidler er en kunnskapsbasert næring, og sånn sett midt i løypa for det myndighetene sier det skal satses på her i landet. Curidas hovedprodukt er flytende legemidler som leveres i ampuller, blant annet bedøvelsesvæske.

– Det er ikke mange produksjonsmiljøer igjen i denne bransjen her i

«Svært verdifull kompetanse for landet ville gått tapt om vi ikke hadde gjenoppstått som Curida»

Norge. Svært verdifull kompetanse for landet ville gått tapt om vi ikke hadde gjenoppstått som Curida. Og «timingene» er veldig riktig. All støtten vi har fått fra lokale og sentrale myndigheter og forskningsmiljøer, sier også sitt i denne sammenhengen, påpeker Solvår Nilsen og Tom Kroken.

Medisinsk innovasjon

Fleksibilitet er et annet stikkord de to framhever, en egenskap de mener er viktig for å finne de rette nisjene

i markedet. Curidas visjon er å bli «Et nasjonalt senter for industrialisering av medisinsk innovasjon».

– Ambisjonene er spreke, og vi mener vi har det som skal til for å lykkes. Det er selvfølgelig et tøft marked også, men det vet vi allerede. Vi var en veldrevet og lønnsom bedrift før, og skal ikke bli dårligere heretter, sier Tom Kroken.

Siden de to Negotia-medlemmene er blitt bedriftseiere og det foreløpig er tynt i de administrative rekkene, er det ikke fagforeningsaktiviteten som er i fokus for øyeblikket. Men senere, kanskje...

Jo da, å være organisert er en bra ting uansett, sier de. – Selv om vi er eiere, vil struktur i dialogen mellom ansatte og ledelse fortsatt være viktig. Foreløpig er det administrative apparatet minimalt, så medlemsgrunnlaget er tynt. Men med flere ansatte er det klart det kan bli en klubb her igjen.

- Ansatte VIKTIGSTE kapital

Leif Rune Skymoen er administrerende direktør i Curida. Han gir de ansatte hovedæren for at legemiddelfabrikken nå kan drives videre.

- Det begynte med en luftig ide. Men ganske fort fikk det hele mer substans, og Strandmoen Næringsutvikling ble etablert. Lokale myndigheter, Innovasjon Norge og andre viste stor interesse, og en modell for videre drift begynte å forme seg.



- Men det er først og fremst de ansatte som skal ha hovedæren for at dette har vært mulig. I stedet for å miste motet, har det vært stå-på-vilje fra første stund. Vi anslår at det ligger 10 000 dugnadstimer til grunn for at vi var i stand til å starte opp på nytt, sier Skymoen.

Curida-direktøren framhever kompetansen som den bærende kapitalen:

- Den kompetansen vi har er unik, det er den som er avgjørende. Svært mange av de ansatte har vært ved fabrikkene veldig lenge. 20-30 år er helt vanlig. Og det er en styrke. De ansatte sitter på en realkompetanse som

«De ansatte sitter på en realkompetanse som ikke uten videre kan erstattes, den kan rett og slett ikke kjøpes for penger»

ikke uten videre kan erstattes, den kan rett og slett ikke kjøpes for penger.

Skymoen har for tiden en pendlertilværelse mellom Elverum og Oslo. I hovedstaden har han kontor tre dager i uka på innovasjonsparken Oslo Cancer Cluster ved Radiumhospitalet.

- Det er for å være nære de miljøene vi vil være en del av. Vi har klart starten veldig bra, men vi trenger nye kunder for å sikre soliditet. Får vi til det vi ønsker ligger det også til rette for flere ansettelser, men det må komme etter hvert som nye kundeavtaler landes, sier Leif Rune Skymoen.



Besøk i produksjonen. Den nystartede bedriften fikk til en god avtale om overtakelse av lokaler og utstyr. Her er Solvår Nilsen og Tom Kroken forsvarlig kledd opp for et besøk i produksjonslokalene.



STOR omstillingsaktivitet

Det har lenge vært uro i oljebransjen og relaterte næringer. Nå registrerer Negotia at uroen sprer seg til flere næringer.

Tidlig på banen. Tillitsvalgte må bruke drøftingsretten. Å komme inn tidlig i omstillingsprosesser er avgjørende for å påvirke, sier forhandlingsjef Nina Møglestue.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Forhandlingsavdelingen jobber for tiden med en rekke omstillingssaker i virksomheter hvor forbundet er inne med større eller mindre medlemsgrupper.

– Det omfanget vi opplever nå er uvanlig stort. Arbeid med omstillinger og nedbemanninger opptar for tiden mye av kapasiteten vår. I mange av tilfellene dreier det seg om et betydelig antall oppsigelser, som også rammer våre medlemmer, sier forhandlingsjef Nina Møglestue.

– Krev informasjon

Hun sier at alle medlemmer som rammes av slike prosesser får bistand fra forbundet når de ber om det. Som hovedregel går kontakten via tillitsvalgte.

– *Hva kan forbundet egentlig gjøre i slike saker?*

– Det er mulig å påvirke omstillingsprosesser, det er både den lokale tillitsvalgtes og vår oppgave å bidra til at ting foregår ryddig. Vi gjør det vi kan for medlemmene både på kollektivt og individuelt nivå. Det

hender for eksempel at oppsigelser må følges opp rettslig, og slike saker krever mye tid.

Møglestue oppfordrer tillitsvalgte til å være tett på bedriftens ledelse og kreve informasjon, slik at man kan øve innflytelse på prosessene. – Det er viktig at det holdes jevnlig drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og bedriftens ledelse i henhold til hovedavtalens bestemmelser. Tillitsvalgte skal være informert slik at de kan påvirke på alle stadier, enten det dreier seg om dagligdagse utfordringer i bedriften, eller tyngre saker som omstilling og nedbemanning.

Starten på noe mer?

Uroen gjør seg altså sterkt gjeldende i oljebransjen og industri som leverer produkter og tjenester til denne, men trenden sprer seg.

– *Hvilke andre typer virksomheter er det som rammes?*

– Vi holder nøye oversikt med virksomheter der det pågår omstillinger, og hvor vi er inne med bistand. Nå etter sommeren er det kommet flere tilfeller som ikke har noen tilknytning til olje.

– *Kan det man ser nå være starten på et ras av omstillinger?*

– Det er vanskelig for meg å si noe bestemt om hvordan dette vil utvikle seg. Vi så riktignok tendensen tydeligere på starten av høsten enn akkurat nå. Jeg vet ikke, men det er naturligvis å håpe at det roer seg.

Ikke sitt på gjerdet

Nina Møglestue understreker at tillitsvalgte ikke må sitte på gjerdet og vente dersom det oppstår en krevende situasjon på arbeidsplassen, og heller ikke drøye med å kontakte forbundet.

– Nei, ikke nøl med å kontakte Negotia når det blir behov for eksternt bistand. Det er viktig at våre rådgivere blir involvert så tidlig som mulig når det er behov for hjelp, sier Nina Møglestue.

Kontakt Negotia

Ta kontakt med Negotia så snart som mulig ved behov for hjelp i forbindelse med omstilling og nedbemanning.

YS-medlemskapet ga Ole Marius gullrente

Rentenivået er rekordlavt, men det kan likevel være mye å spare på å bytte bank. Ole Marius Sætrevik fikk over ett prosentpoeng lavere rente gjennom YS-fordelene i Gjensidige.

Sparer flere tusen i året

– Jeg ble mildt sagt overrasket, sier Ole Marius Sætrevik. Rørleggeren fra Bergen hadde vært kunde i den samme banken hele livet. Men da han skulle kjøpe ny leilighet, kom det fram at betingelsene i gammelbanken ikke hadde holdt tritt med utviklingen i markedet.

– Jeg er nok et klassisk eksempel på en kunde som ikke følger med – og som i tillegg hadde en bank som ikke spilte på lag, konstaterer 32-åringen med et skjevt smil.

Han bestemte seg umiddelbart for å bytte bank, og valget falt på Gjensidige.

– Vilkårene i Gjensidige Bank var svært gode i utgangspunktet. Derfor ble jeg gledelig overrasket da det viste seg at medlemskapet i YS ga meg enda lavere rente, sier Ole Marius. Han nølte ikke med å flytte boliglån, øvrige banktjenester og alt av forsikringer til Gjensidige.

– Til sammen sparer jeg flere tusen kroner hvert år. En del skal jeg putte i banken, resten går til hobbyen min, som er å reise, smiler Ole Marius.

Gode medlemsfordeler

YS har forhandlet frem en svært god avtale med Gjensidige Bank. Den gir deg som er medlem i et YS-forbund meget fordelaktige renter på bolig-, billån og sparing. I tillegg får du rabatt og gode vilkår på skade- og personforsikringer. Les mer om YS-fordelene på gjensidige.no

Kundeservice

Ole Marius anbefaler andre YS-medlemmer å gjøre seg kjent med fordelene i Gjensidige.

– For min del er det viktig at Gjensidige fremstår som et fremoverlent selskap med hensyn til både priser, brukervennlige tjenester og kundeservice. Jeg setter pris på å ha en kunderådgiver som alltid er tilgjengelig og gir gode råd med utgangspunkt i min livssituasjon.

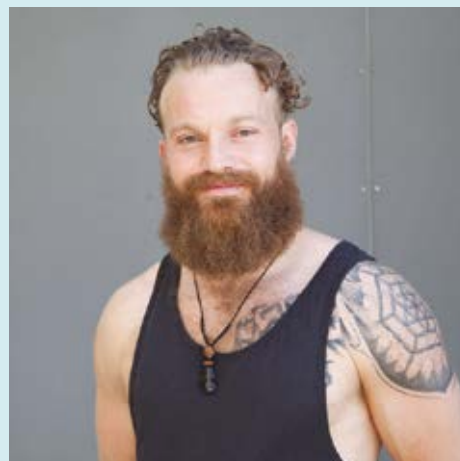


Foto: Linn Kristin Løvaas

– Jeg sparer flere tusen kroner årlig gjennom YS-fordelene i Gjensidige, sier Ole Marius Sætrevik (32) fra Bergen.

Priseksempel boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag

Eff. rente 2,32 %, 2 mill.
o/25 år, totalt: 2.631,824,-
(Pris for nye lån per 04.09.2015.
Vilkårene kan bli endret.)
Gjelder for YS-medlemmer som bruker Gjensidige Bank aktivt.



Gjensidige



Fra teori til handling. Årets deltakere på samlingen for unge medlemmer (inntil 35 år) fikk prøve seg som filmprodusenter. «Budskapet» tar de med seg tilbake for å rekruttere i sine miljøer.

UNGE SOM TAR GREP

En pen bukett medlemmer i kategorien «ung» møttes til samling i høst. Resultatet ble blant annet tre promoteringsfilmer om hvorfor man skal være organisert på jobben.

TEKST: TERJE BERGERSEN

I sjøkanten på Larkollen i Østfold fikk deltakerne utløp for kreative tanker om hvorfor man skal være organisert i arbeidslivet. Ung-leder Trond Vegard Sæle er imponert over innsatsen.

– Da vi presenterte oppgaven, var det flere som sa at de i hvert fall ikke skulle foran kameraet. Men engasjementet tok overhånd og beskjedenheten forsvant over alle hauger.

Inspirert

– Jeg synes dette var kjempebra, med en god blanding av faglige temaer og utfordringer.

Det sier deltaker Frank Larsen, danske med morsmålet intakt, nå bosatt i Norge og ansatt innen «customer operation» i Helly Hansen.

– Dette var min første samling med Negotia Ung, men det blir sikkert ikke den siste. Det var interessant å møte medlemmer fra andre bedrifter og lære mer om organisasjonen, sier han.

Også Martine Hegerstrøm, som til daglig er kundeansvarlig i Telenor, ble inspirert av samlingen.

– Jeg var med på ungsamling første gang i fjor. Det var veldig positivt, så jeg meldte meg på i år også. Det er viktig å kunne påvirke på jobben, både arbeidsvilkårene generelt og i lønnsforhandlinger. Ved kundesenteret i Telenor er vi mange unge medlemmer. Men det er flere å verve, sier Hegerstrøm.

Faglig

Før deltakerne gikk løs på oppgaven, fikk de input av rådgiver og advokat Nils Blomhoff.

– Vi gikk igjennom en del av det faglige grunnlaget for å være organisert i arbeidslivet. Det at vi har tariffavtaler som skal sikre de ansatte innflytelse og et ryddig forhold til bedriftens ledelse, partenes rettigheter og plikter og så videre, sier Blomhoff.

Det ble også tid til en gjennomgang av rådgivningen og bistanden forbundets faglige apparat stiller opp med – i alt fra enkle spørsmål til kompliserte omstillinger og oppsigelsessaker.

Handling

Leder i Negotia Ung – Trond Vegard Sæle – er opptatt av at de kreative tankene skal omsettes i praktisk handling ute i organisasjonen.

– Det er alltid målet, at vi skal skape interesse for Negotias arbeid ute i våre miljøer. Vi må bli bedre til å rekruttere de unge, sier han.



Filmene som ble laget på ungsamlingen kan du se på Youtube. «Negotia Ung»

Løsarbeiderne kommer



Friske fraspark. Fagbevegelsen må temme all typer seriøse virksomheter, men gå til krig mot den svarte økonomien som styres av kriminelle krefter, sier førstelektor Elin Ørjasæter.

– Vi må regne med langt større innslag av løse ansettelsesformer i framtidens arbeidsliv, men behovet for fagforeninger vil likevel bare øke, mener Elin Ørjasæter.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den profilerte samfunnsdebattanten – nå førstelektor på Markedshøyskolen i Oslo – gjestet Negotias tillitsvalgskonferanse i høst. Hun er ikke kjent for å spare på kruttet, og gjorde det ikke denne gangen heller.

– Færre sånne som dere

– Før var det samlebandsarbeiderne som mistet jobbene sine. Nå er det sånne som dere det blir færre av, slo førstelektoren fast overfor de 140 deltakerne.

Negotias medlemmer er i stor grad funksjonærer innen industri, handel, organisasjoner og service. Ørjasæter pekte på at robotenes inntog ikke kommer til å flate ut. De tar stadig over arbeid man for noen år siden ikke trodde maskiner kunne utføre.

– Ja, nå brukes roboter til å filetere fisk, og snart er de på vei inn i servicebransjen også.

– Det du sier er at det blir færre jobber for mennesker og samtidig flere

løse ansettelsesformer. Det høres ganske dystert ut...

– Det skjer en utvikling på flere fronter, som gir forskjellige utfordringer. Det vokser fram en ny sosial klasse – det såkalte prekariatet – der forutsigbarhet og sikkerhet stort sett er fraværende.

– Det med løsarbeiderne er en veldig tydelig trend i USA. Der har for tiden 33 prosent av alle sysselsatte en annen tilknytning til arbeidslivet enn fast ansettelse. I tillegg til midlertidighet og innleie, er det også mange av dem som er selvstendige. Det ventes at andelen øker til 40 prosent innen 2020, sier Ørjasæter

Temme bedriftene

Hvis vi tenker at noe av det samme vil bli å se her i Norge også, tror du fagforeningene har noen sjanse til å overleve i et sånt perspektiv?

– Ja, jeg tror faktisk det. Jeg mener fagbevegelsen vil ha en helt avgjørende rolle i det å forme framtidens arbeidsliv. I stedet for å prøve

å blåse av banen bedrifter man i utgangspunktet ikke liker så godt, må man gå inn for å temme dem. For eksempel vikarbyråer.

– Men det er klart at yrkesorganisasjonene også må tenke nytt, påpeker Elin Ørjasæter. – Når arbeidslivet forandrer seg, må dere som organiserer arbeidstakere også justere kursen, finne nye veier og måter å gjøre det på.

Bekjempe fienden

Det som virkelig må bekjempes er virksomhet som styres av kriminelle krefter, sier Elin Ørjasæter.

– Det er den svarte økonomien som er fienden. Der lover og regler ikke følges uansett, der det er nytteløst å prøve å påvirke til det bedre. Man må skille mellom interessekonflikt og krig!

– Og i det sistnevnte tilfellet snakker vi krig?

– Det mener jeg absolutt vi skal gjøre, sier Elin Ørjasæter.

MER STRESS I EUROPEISK ARBEIDSLIV

DUBLIN. De har tatt pulsen på europeisk arbeidsliv i 40 år. En av trendene som aldri ser ut til å avta, er at ansatte stadig opplever mer stress i arbeidshverdagen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN



– Våre undersøkelser viser over tid at folk får en mer stressfylt situasjon på jobben. Det er mer arbeid som skal gjøres unna på kortere tid.

Utsagnet kommer fra Måns Mårtensson, media manager for den EU-eide organisasjonen Eurofound. Hovedkontoret er stasjonert i den irske hovedstaden Dublin, og har hele EU-sonen som nedslagsfelt. Enheten ble etablert i 1975 med hovedoppdrag å forske på og analysere arbeids- og levekårene for europeiske innbyggere.

«Grensene mellom arbeid og privatliv viskes ut, og det har gitt seg utslag i økt sykefravær, mer utbrenthet og uro blant arbeidstakerne.»

Vedvarende trend

Funnene om økt jobbstress er ikke noe nytt fenomen. Eurofond har avdekket dette i deres undersøkelser og analyser i mer enn 20 år. Og det bekymringsfulle er at utviklingen heller forsterkes enn avtar.

– Eurofound har sett dette i sine undersøkelser helt siden 1991. Trenden er drevet av et press om høyere servicenivå i kombinasjon med moderne kommunikasjonsteknologi, som gjør at grensene mellom

arbeid og privatliv viskes ut. Det har gitt seg utslag i økt sykefravær, mer utbrenthet og uro blant arbeidstakerne, sier Mårtensson.

Han understreker at denne trenden bekymrer hele det europeiske fellesskapet. Det store spørsmålet er om det er mulig å snu den negative utviklingen.

– Det er det vanskelig å si noe bestemt om. Men vi ser flere forsøk på å takle problemet med nye arbeidsmetoder og nye måter å organisere arbeidet på. Vår oppgave er blant annet å løfte fram de gode eksemplene i så måte, som kan være til etterfølgelse for andre.

Faktagrunnlag og innsikt

Gjennom grundig forskning og analyse er det Eurofound's hovedoppgave å forsyne beslutningstakere og politiske myndigheter innen EU og EU-landene med fakta og innsikt for å skape bedre arbeids- og livsvil-



EUROFOUND

Etablert av EU i 1975, og runder dermed 40 år i år. Driver forskning og analyse innen arbeidsliv og levekår i Europa. Utvikler undersøkelser og rapporter som grunnlag for beslutningstakere i EU-systemet. Initierer lovforslag og direktiver. Har 120 ansatte med hovedkontor i Irlands hovedstad Dublin.



På studiebesøk. Hos EUs forsknings- og analysesenter for arbeidsliv og levekår. Fra venstre: Forbundsleder Arnfinn Korsmo, Deputy Director Erika Mezger, generalsekretær Rune Aale-Hansen og Media Manager Måns Mårtensson.

kår for innbyggerne. Oppdragsgiverne for virksomheten er representanter for regjeringene, arbeidsgiverorganisasjonene og fagforeningene i alle EUs 28 medlemsland. (Norge og Sveits er også involvert).

Måns Mårtensson peker på flere områder hvor han mener Eurofound's arbeid har bidratt til god utvikling de senere årene.

– Eurofound har eksistert i 40 år. Vi initierer om lag 300 lovforslag og direktiver på nasjonalt nivå i EU-landene hvert år, og cirka 80 på EU-nivå. I årenes løp har organisasjonen bidratt sterkt til etablering av felles regler i arbeidslivet på områder som helse og sikkerhet, arbeidstid/overtid og samarbeid på arbeidsmarkedet.

EUs «Youth Guarantee» har også utgangspunkt i Eurofound's arbeid. Denne ungdomsgarantien skal sørge for at alle unge får et konkret kvalitetsstilbud innen fire måneder etter at de har sluttet skolen eller blitt arbeidsledige.

– Vårt arbeid for fem år siden med å kartlegge hvor mange unge i Europa som verken studerer, videreutdanner seg eller arbeider, var bane-

brytende. Og det ligger til grunn for innføringen av ungdomsgarantien. Eurofound er fortsatt involvert i dette, i form av å belyse prosjekter på nasjonalt nivå som fungerer.

Eurofound's media manager er dessuten stolt av deres arbeid for å utforme en felles definisjon av livskvalitet.

– Vi brukte i 2002 et helt år på finne en bred definisjon som fungerte like bra i Finland som i Frankrike eller Irland. Og rapporten vi utarbeidet som følge av dette har ført til flere gode lokale initiativ, for eksempel den vellykkete integreringspolitikken i Amsterdam, Lisboa og Stuttgart.

Enorme utfordringer

Når det er snakk om arbeidsliv og levekår i Europa er det vanskelig å komme utenom finanskrisen som slo inn for fullt i 2008-2009. I et perspektiv der målet er å skape et samfunn som gir alle en mulighet for anstendig arbeid og inntekt, god livskvalitet og velferd, er en slik stor-krise mildt sagt ubehagelig.

– Krisen har gjort at arbeids- og levekårene i Europa har vært utsatt

for enorme utfordringer og prøvelser de senere årene. Grupper som har vært særlig rammet er unge, eldre, arbeidsløse og personer uten utdanning. Våre analyser viser at et nært samarbeid mellom de sosiale partene har vært det mest effektive for å beholde og utvikle arbeidsplasser og produktivitet gjennom den økonomiske krisen, sier Mårtensson.

Han påpeker at finanskrisen i stor grad polariserte arbeidsmarkedet ved at mange av arbeidsplasser i det midtre sjiktet lønsmessig forsvant og ble erstattet av framfor alt lavt betalte jobber – men også noen høyere betalte.

Gammeldagse fagforeninger

I Europa skiller de nordiske landene seg ut med høy fagforeningstilslutning. I Norge ligger den på drøyt 50 prosent og i Sverige på cirka 70. I resten av Europa er organisasjonsgraden til dels veldig lav, i mange land på ikke mer enn rundt 10 prosent. Måns Mortenson tror dette både er knyttet til tradisjon og at fagbevegelsen er i ferd med å utspille sin tradisjonelle rolle.

– Jeg tror personlig at dette er

«Den yngre generasjonen i dag verken har eller søker samme trygghet som tidligere generasjoner. Mange skifter arbeid ofte, skaffer seg flere erfaringer og tenker utviklingsmuligheter i stedet for trygghet.»

resultat av tradisjon og hvordan man innretter seg på arbeidsmarkedet i de forskjellige landene. Men det er også et spørsmål om hvordan den nye generasjonen tenker, hvordan unge arbeidstakere i dag planlegger sin karriereutvikling og vurderer sine ansettelsesforhold. Den yngre generasjonen i dag verken har eller søker samme trygghet som tidligere generasjoner. Mange skifter arbeid ofte, skaffer seg flere erfaringer og tenker utviklingsmuligheter i stedet for trygghet.

I dette perspektivet mener Mårtensson at fagforeningene må gå i seg selv og vurdere sine «forretningsmodeller». Som eksempel viser han til IG Metall, som med sine 2,3 millioner medlemmer er Tysklands og verdens største fagforbund. Kontroll over den økende vikar-

bruken og jobbgaranti for lærlinger og skoleelever, er blant de heteste kravene fra IG Metall for tiden.

– Sett i sammenheng med hvordan den nye generasjonen arbeidstakere tenker, har fagbevegelsen utspilt sin tradisjonelle rolle. Vi ser for eksempel hvordan fagforbundet IG Metal i Tyskland jobber helt annerledes mot unge i dag enn tidligere. De har i stor grad helt omdefinert sin rolle for å være en attraktiv medlemsorganisasjon som støtter de ansattes interesser på arbeidsmarkedet også i framtiden.

Framtidstro

Til tross for mange og store utfordringer: Måns Mårtensson understreker at vi må fortsette å jobbe for et framtidig Europa med både et godt arbeidsliv og gode levekår for

befolkningen – og han håper det vil være bruk for Eurofound's kompetanse i denne sammenhengen også i årene som kommer.

– Europa har gjennomgått den absolutt verste økonomiske og sosiale krisen i etterkrigstiden. Behovet for informasjon og analyse for å gjenskape et Europa der alle har muligheter for utvikling, kan bidra til vekst og effektivitet, leve med god kvalitet og balanse mellom arbeid og fritid, er viktigere enn noen sinne.

– Og like viktig er fortsatt samarbeid og utbytte av å dele de gode eksemplene. Jeg håper at Eurofound har en rolle også de neste 40 årene, sier media manager Måns Mårtensson.



På skolebenken. Negotias administrasjon får en innføring i hvordan det står til i europeisk arbeidsliv. Jan Olav Markussen og Jannecke Strøm i forgrunnen.

Irland opp av hengemyra

Irland ble rammet beinhardt av finanskrisa for sju år siden.

Arbeidsledigheten har vært oppe i over 14 prosent. Nå er den nede i under 10 prosent. Er Irland i ferd med å friskmeldes? Eller er det fortsatt store utfordringer? Måns Mårtensson mener det er litt begge deler:

– Irland har gjort en utrolig snuoperasjon, fra økonomisk og sosial kollaps til å komme bra på fote igjen. Økonomien i landet er

veldig eksport-basert og åpen. I tillegg er mange multinasjonale foretak etablert her, for eksempel innen legemidler, IT og finansielle tjenester. Det er gunstig for selskaper å etablere seg i Irland, blant annet på grunn av en velutdannet arbeidsstokk, og lav foretaksskatt på 12 prosent flatt.

– Et gjeldsnivå ute av proporsjoner slo ut finanssystemet og tvang landet inn i et kriseprogram. Det er man ute av nå, og det

skjæres ned på den statlige sektoren. Skoler, heletjenester, transport, vann- og elektrisitetsforsyning – alt er privatisert i Irland i dag.

– Nå går landet for fullt igjen. Inn- og utvandringen balanserer ganske bra. Det er likevel stor uro for framtiden ettersom det er de unge og velutdannede som forlater landet. De reiser dit sjansene er større, til England, Canada, Australia, USA og New Zealand.

Tror på både trygghet og muligheter

Unge arbeidstakere tenker utvikling i stedet for trygghet?

Leder i Negotia Ung, Trond Vegard Sæle, tror ikke bildet er så svart-hvitt.



– Min erfaring er at det ikke er enten eller, men begge deler. Det er klart at noen unge ikke bryr seg om fagforeninger, men det er det mange godt voksne som heller ikke gjør. Vi må huske at organisasjonsgraden i mange år har ligget på drøyt 50 prosent her i landet. Det er altså

mange som velger å være uorganisert.

Trond Vegard Sæle tok over vervet som ungleder i Negotia for et snaut år siden. Han har vært medlem og lokal tillitsvalgt i Negotia Ringnes en årrekke, og er fortsatt bare 29 år.

– Det er ikke alle unge som bare kan gå fra den ene jobben til en annen. Det er strengt tatt ganske få som

kan det. Trygghet og fellesskap er fortsatt en verdi som er viktig for norske arbeidstakere, uansett alder. Jeg har også deltatt på flere internasjonale samlinger gjennom Negotias tilslutning til UNI Global Union, og det samme kommer til uttrykk der, sier Sæle.

Men det er jo et faktum at de unges deltakelse i fagbevegelsen synker. Hva tror du må til for å snu dette?

– Den oppskriften skulle jeg gjerne hatt. Vi må selvsagt utvikle oss og komme opp med nye medlemstilbud tilpasset aktuelle behov. Men yrkesorganisasjoner som Negotia må også stå for noe. Det finnes forbund som velger bort de kollektive avtalene og fokuserer utelukkende på forsikringsperspektivet og det individuelle.

– Den linja støtter ikke jeg. En fullverdig fagforening må kunne tilby begge deler, sier ungleder Trond Vegard Sæle.

SE RAPPORT

fra høstens samling med Negotia Ung på side 10 i magasinet

NEGOTIA ÅLESUND 50 ÅR



Omtrent på denne tida for 50 år siden ble forbundets avdeling i Ålesund og omegn stiftet. For å markere jubileet klinket styret til og inviterte medlemmene på dagstur med Hurtigruta. De 100 reserverte billettene forsvant som dugg for sola.



- 1 Vestlandsvakkert! Hurtigruteskipet «Kong Harald» i sitt rette element dypt inne i Hjørundfjorden.
- 2 Nyttig skilt ved brygga på det verdenskjente stedet Urke.
- 3 Blide karer tar seg en forfriskning under strandhugg på Urke. F.v: Alf Magne Bjørlykke, Espen Molvær, Audun Røyset og Thor Kai urke.
- 4 Litt regn for avgang, men det bedret seg fort. Avdelingsstyret, f.v: Irene Ringstad, Ellinor Haddal, Linda Rørvik (leder), Hallvard Sandvik, Ragnvald Roald og Anita Steinnes.
- 5 Glade pensjonister. Eli-Inger Hjelle (t.v) og Kristin Vågnes koste seg på turen.
- 6 Urke Downtown – bryggekafe med god kaffe og enda bedre mikrobrygget øl.
- 7 Forbundsleder Arnfinn Korsmo skrotet av avdeling Ålesund og overrakte solidaritetsgave til leder Linda Rørvik i anledning jubileet.
- 8 Åreknutekoret underholdt med sloje tekster til kjente slagere.
- 9 Jubileumskake i rikelige mengder hører med.



En slik oppslutning og interesse for å delta i et lokalt Negotia-arrangement er ikke mindre enn imponerende. Avdelingen i Ålesund teller per i dag 640 medlemmer, så det vil si at en svært solid andel av medlemmene stilte opp.

– Engasjerte medlemmer

Styreleder i jubileumsåret, Linda Rørvik, er også strålende fornøyd.

– Det er veldig moro å få en sånn respons når vi arrangerer noe. Vi slo jo litt på stortromma her, og det var nok noen som ikke trodde at plasesene ville bli fylt opp. Men billettene forsvant fort, og da er det stas å være leder for avdelingen, sier Rørvik.

Hun tok over vervet som avdelingsleder i vinter, og sier det har vært en lett oppgave til nå.

– Ja, lett fordi det er så engasjerte og erfarne folk i styret – og ikke minst så mange engasjerte medlemmer. På lønnskonsferansen vi hadde her i mai ble det også rekord-deltakelse, så man skal ikke klage. I tillegg til denne jubileumsturen har vi blant annet kurs i klubbdrift på programmet nå i høst.

Lokal identitet

Forbundsleder Arnfinn Korsmo deltok på turen, og berømmer avdelingen for godt arbeid.

– Det er viktig at vi har en levende organisasjonskultur – både

på klubb- og avdelingsnivå. Det er avgjørende for bygging av Negotia-identitet regionalt, og styrker oss som forbund. God aktivitet lokalt åpner også for verdifull deling av kompetanse og erfaring.

– I disse tider hvor mange virksomheter rammes av omstilling og nedbemanning, er dette spesielt viktig. Vi er stolte av å ha slike solide representanter i rekkene som her i Ålesund-området, sier forbundslederen.

Vilt og vakkert

Jubileumsturen gikk med hurtigruteskipet «Kong Harald» – på dagscruise fra kaia i Ålesund og inn den vakre og ville Hjørundfjorden. Det småregnet litt før avgang, men bedret seg snart. Høstsola strålte stadig vekk fram gjennom et lett skylag som heldigvis ikke hang langt nedover fjellsidene. Noe av «greia» med vestlandsfjordene er jo å få gløtt av de mektige fjellene som skyter til værs på alle kanter.

Den heftige vinden som var meldt dagene før, uteble. Båten gled stille og elegant over en rolig vannflate. Bare ved passering av Breisundet der dønningene fra storhavet står rett inn, rullet det så det var til å merke. Men det var bare i et snaut kvarter hver vei.

Utenfor det bitte lille stedet Urke ankret skipet opp noen timer. Da ble

det mulighet for strandhogg og en kaffekopp, eller kanskje en mikrobrygget øl på den lokale kafeen. Skiltet på brygga viste oss vei til Urke «downtown» – 30 meter til venstre!

Friske åreknuter

På hjemfarten ble det fornøydlig og frisk underholdning med akapella-kvartetten «Åreknutekoret» - fire kvikke karer som serverte kjente slagere med egne morsomme tekster.

Blant deltakerne var også noen pensjonister. Magasinet slo av en prat med Eli-Inger Hjelle og Kristin Vågnes. De koste seg og sa de syntes det var artig å opprettholde kontakten med forbundet. – Og så er det så fint å få bladet i posten sånn at vi kan følge med litt, la de til. Takk for det, sier vi!

En riktig trivelig jubileumsmarkering var det. Lett og ledig i formen, blide folk og god stemning. Og den gode tonen ble nok bare enda bedre da noen fortsatte feiringen på land etter at båten la til kai igjen i kveldingen.

Vi gratulerer avdeling Ålesund med jubileet og ønsker lykke til på veien videre!



Helle Stensbak,
sjeføkonom i YS



Foto: Terje Bergersen

Ærlighet ER LIK effektivitet

Hva betyr ærlighet for økonomien? Ærlighet reduserer kostnadene til vakthold og forsikringer. Man slipper mye plunder og heft, avtaler kan forhandles frem raskere, transaksjonskostnadene blir mindre. I økonomisk forstand er ærlighet en viktig verdi og lønner seg i veldig mange tilfeller. Kanskje også derfor ærlighet er såpass utbredt?

Det skjedde igjen! Reaksjonen hos den greske ingeniøren var den samme som hos den italienske økonomiprofessoren året før; øynene ble blanke over middagen der vi snakket løst om samfunnsforhold og økonomi i våre respektive land. Da jeg hadde fortalt om inntektsutviklingen og tilliten vi anvender i lønnsoppgjøret, lente de seg fremover: Kunne jeg gjenta det om tillit? Kunne virkelig ærlighet fungere over tid?

Hos oss møtes motpartene til forhandlinger om hvordan kaken skal deles i økonomiens viktigste marked, arbeidsmarkedet. Prosessen gjøres hvert år, kalles lønnsoppgjøret og er institusjonalisert med blant annet flere tusen tariffavtaler, noen lover, et meklingsinstitutt, en domstol og et teknisk beregningsutvalg.

Fordeling av verdiene

Vår modell for dette, frontfagsmodellen, skal over tid bidra til at lønnsveksten bygger på den reelle økonomiske veksten. Oppgjøret skal fordele merverdien godt over befolkningen og motvirke økte forskjeller. Det tekniske beregningsutvalget beregner i ettertid i hvilken grad man har lykket med dette. For at fordelingen skal bli god, er man avhengig av at aktørene i lønnsoppgjøret gir riktig økonomisk informasjon. Hva bedriftene som konkurrerer på verdensmarkedet evner å gi i lønnspålegg, avhenger av veksten i lønnsomheten. Når oppgjørene gjennomføres, er det bare partene som har denne informasjonen. Derfor er det viktig at de, særlig arbeidsgiver-siden, er ærlige i sin informasjon om hva det er rom for.

I Norge har vi valgt å basere oppgjørene på tillit – i utgangspunktet. Det betyr at vi stoler på det motparten sier. Motparten nyter denne tilliten helt til han eventuelt viser seg tilliten uverdigg.

«I Norge har vi valgt å basere oppgjørene på tillit – i utgangspunktet. Det betyr at vi stoler på det motparten sier. Motparten nyter denne tilliten helt til han eventuelt viser seg tilliten uverdig.»

Når tilliten brytes

Det finnes alltid noen snydenstruper, så også i lønnsoppgjørene. I ett tilfelle ba en toppsjef bedriftens tillitsvalgte om hjelp til kostnadskutt og fikk de ansatte til å avstå fra årets fremforhandlede tillegg. Besparelsen førte til et godt resultat, og toppsjefen ble belønnet med bonus av styret. I tillegg til å begå tillitsbrudd, var dette også svært uklokt. Ledelsen avslørte fravær av forståelse for lønnsdannelsesmodellen og gjorde dessuten noe økonomisk ulønnsomt: forhandlingene fikk sand i maskineriet i flere år etterpå. Ledelsen vant slaget, men tapte krigen. Trikket var ikke så smart likevel.

I norsk lønnsdannelse er ærligheten institusjonalisert, og den skal praktiseres hvert eneste år. Det fungerer. Mye fordi lønnsoppgjøret er en gjentakende øvelse. Tidligere års tillitsbrudd kan straffes i påfølgende forhandlinger. Gjentatte spill disiplinerer. Viktige, men vanskelige kvaliteter som ærlighet får bedre kår under gjentatte spill.

«Hos oss er det helt motsatt! utbrøt den italienske økonomiprofessoren. I Italia skal man i utgangspunktet ikke stole på noen.»

Ærlighet er lik effektivitet

Hva betyr ærlighet for økonomien? Ærlighet reduserer kostnadene til vakthold og forsikringer. Man slipper mye plunder og heft, avtaler kan forhandles frem raskere, transaksjonskostnadene blir mindre. I økonomisk forstand er ærlighet en viktig verdi og lønner seg i veldig mange tilfeller. Kanskje også derfor ærlighet er såpass utbredt?

«Men hos oss er det helt motsatt!» utbrøt den italienske økonomiprofessoren. «I Italia skal man i utgangspunktet ikke stole på noen. Det er først når en person viser at han er ærlig, at du kan handle med tillit til vedkommende.» En god økonom, som denne kvinnen, forsto betydningen av ærlighet for økonomien. Og hun tilføyde: «Jeg skulle ønske vi hadde det slik!»

Over ett år senere ga den greske ingeniøren uttrykk for det samme. «Vi har mange problemer i Hellas for tiden», sa han trist, «og ett av de største heter *korrupsjon*. Jeg skulle ønske den tilliten dere praktiserer, hadde fungert hos oss!»

De fleste mennesker jeg har møtt, i Italia, i Hellas og i andre land, har vært ærlige. De ønsker også å bli

kvitt korrupsjonen i eget land. Hvorfor fanges ærlige folk i slike uærlighetsfeller, når det er mest ønskelig og mest praktisk med ærlighet?

Den rette likevekten

De to norske økonomene Jens Chr. Andvig og Kalle Moene har publisert arbeidet *How corruption may corrupt*. Der viser de at nivået på korrupsjon kan anta to stabile likevekter, en med fremherskende ærlighet og der folk kan handle under tillit, og en der korrupsjonen er så høy at ingen kan stole på noen. Likevektene er stabile, og har man først havnet i den dårlige, er det vanskelig å komme ut igjen. En økonomi der folk har tillit til hverandre, får høyere verdiskaping. Men det finnes en kritisk mengde uærlighet, og når man dit, brister tilliten og man får et overslag til den dårlige likevekten. Da tvinges folk inn i et korrumpert system. Verdiskaping tapes. Fraværet av ærlighet hemmer den økonomiske utviklingen og reduserer velferden.

Norge scorer nesten best både i Transparency International Corruption Perceptions Index og i OECD-statistikken over realinntektsvekst. Den økonomiske siden av den norske modellen leverer svært gode resultater, også over tid.

Det er viktig for et land at det ikke er de uærlige som når viktige verv og topposisjoner i samfunnet. Ærlighet er ikke bare smart, det er lønnsomt også. Og verd å ta vare på.

La oss holde ærlighetsfanen høyt!

Helle Stensbak,
sjeføkonom i YS

Oppgjør med gjensidig tillit?

– Når lønnsoppgjørene gjennomføres, er det partene som har den mest oppdaterte informasjonen. Derfor er det viktig at de, særlig arbeidsgiversiden, er ærlige i sin informasjon om hva det er rom for, skriver sjeføkonom Helle Stensbak i YS.

Arbeidstakerne MISFOR

Nesten halvparten av arbeidstakerne mener situasjonen i arbeidslivet har blitt verre siden regjeringen tiltrådte, viser YS Arbeidslivsbarometer.

TEKST OG FOTO: LIV HILDE HANSEN

Arbeidslivsbarometeret er en årlig måling av tilstanden i norsk arbeidsliv, utført av AFI (Arbeidsforskingsinstituttet) på oppdrag av YS. YS slapp noen av tallene for 2015 på et arrangement under Arendalsuka i august.

Over 3000 respondenter har svart på undersøkelsen, som blant annet viser at:

- 49 prosent av dem som er spurt mener arbeidstakernes situasjon har blitt verre det siste året. Det er en økning fra 18 prosent i 2013, da regjeringen tiltrådte.

- Bare tolv prosent mener at det er blitt bedre, mot 28 prosent i 2013.
- På spørsmål om regjeringen har gjort en dårlig jobb for å fremme et godt arbeidsliv, mener 40 prosent at det har blitt dårligere.
- 52 prosent svarer at de opplever at regjeringen har skapt større utrygghet i arbeidslivet.

– En gavepakke til Arbeiderpartiet

Dagsavisens politiske kommentator Arne Strand og Stein Kåre Kristiansen, tidligere politisk redaktør i TV2, var invitert til YS sitt arrangement

på Arendalsuka for å kommentere tallene. I tillegg ledet de debatten mellom statssekretær Thor Kleppen Sættem (Høyre), stortingsrepresentant Kari Henriksen (Ap) og YS-leder Jorunn Berland.

– Velgerne har gitt regjeringen strykkarakter. Også de borgerliges egne velgere er kritiske. Verst er det for Fremskrittspartiet, slo Arne Strand fast.

– Dette er en gavepakke til Arbeiderpartiet. Og årsaken er endringene i arbeidsmiljøloven, og den politiske streiken tidligere i år, der YS sto sammen med LO og Unio, mente Strand.



Debatt. YS-leder Jorunn Berland i samtale med dabattlederne.

NØYD med Regjeringen

– Endringene i arbeidsmiljøloven er vedtatt. Det må fagbevegelsen forholde seg til, parerte makkeren Stein Kåre Kristiansen.

– Dette må regjeringen ta på alvor

YS-leder Jorunn Berland var klar på at tallene i YS Arbeidslivsbarometer er et signal regjeringen må ta på alvor:

– Regjeringen kan ikke løpe fra ansvaret og bare skylde på fallende oljepriser og nedgangen i leverandørindustrien. Regjeringen burde skapt trygghet, og ikke utrygghet, mente Berland.

– Men er ikke situasjonen bedre nå enn under den rødgrønne regjeringen? Sitter ikke YS tettere på SMK (Statsministerens kontor) og ledelsen i departementene enn før, ville Stein Kåre Kristiansen vite.

– Nei, det er jeg ikke så sikker på. Før forrige stortingsvalg møtte YS alle de politiske partiene. Det ble skapt en forventning om en tettere dialog, at alle skulle bli hørt. I realiteten opplever jeg at vi skyves unna, at vi blir holdt på armlengdes avstand, svarte Berland.

– Kampen om AML har vært hard

Deretter var det duket for ordskifte mellom statssekretær Thor Kleppen Sættem (Høyre), stortingsrepresentant Kari Henriksen (Ap) og YS-leder Jorunn Berland.

– Jeg må være ærlig og si at kampen om arbeidsmiljøloven har vært utrolig hard i forhold til hvor små endringene i arbeidsmiljøloven



Kommentatorene. Disse debatterte de nye tallene i YS Arbeidslivsbarometer under Arendaksuka, fra venstre: Arne Strand, politisk kommentator i Dagsavisen, statssekretær Thor Kleppen Sættem (Høyre), YS-leder Jorunn Berland, stortingsrepresentant Kari Henriksen (Ap) og Stein Kåre Kristiansen, tidligere politisk redaktør i TV2.

er, sa statssekretær Thor Kleppen Sættem (Høyre).

– For oss er det bra at folk ser hva regjeringen står for. Den fører en politikk som ikke bygger opp under at arbeidstakerne skal ha det trygt, hevdet Kari Henriksen (Ap).

– Situasjonen i dag er helt annerledes enn under bankkrisen i 2008/2009. Det er fundamentalt mye vanskeligere å sitte i regjering i dag, med de omstillingene vi står overfor i norsk økonomi. Det er ikke mulig å skape trygghet uavhengig av den situasjonen vi ser rundt oss, svarte Sættem.

– Jeg er enig i at bildet er mer alvorlig nå, men jeg tror regjeringen har en politikk med for sprikende svar. Da tyter usikkerheten igjennom. Dere kunne hørt på YS, gått i en tidlig dialog istedet for å gi en krigserklæring. Lytt til dem som sitter her. Hør etter, rådet Henriksen.

– Vil YS gi medlemmene en

«Regjeringen kan ikke løpe fra ansvaret og bare skylde på fallende oljepriser og nedgangen i leverandørindustrien. Regjeringen burde skapt trygghet, og ikke utrygghet.»

anbefaling for hvordan de bør stemme ved stortingsvalget i 2017, ville Stein Kåre Kristiansen vite av YS-lederen:

– Nei! Men vi skal sørge for at konsekvensene av partienes standpunkter blir tydelige for medlemmene våre, lovet Berland.

YS ARBEIDSLIVS-BAROMETER

Årlig undersøkelse om norsk arbeidsliv, utført av AFI for YS. Deler av årets funn ble sluppet under Arendalsuka i august.

POPKORN OG PRAT

Duften av nypoppet popkorn gjorde at mange stoppet opp – både for noe godt å tygge på og for å slå av en hyggelig prat i godværet.

TEKST: TERJE BERGERSEN | FOTO: MONICA PAULSEN

For fjerde år på rad var forbundet med på Arendalsuka i august – «festivalen» som er blitt Norges største møteplass for organisasjoner, næringsliv og politiske partier. Som vanlig rigget Negotia seg til med stand. Og da gjelder det å finne på noe som tiltrekker seg folkets oppmerksomhet.

En anledning til å vise seg fram

Standen var plassert i det arrangørene kaller «politisk gate». Den var på deling mellom flere YS-forbund. Midtveis i arrangements-uka var det Negotias tur til å profilere seg.

– Det var tjukt av folk der nede i år, så det var ikke vanskelig å få besøk på standen. Vi betrakter ikke dette som et rekrutteringstiltak, det er ikke først og fremst potensielle medlemmer som er til stede på Arendalsuka.



Gutta boys! Tor Harald Jenssen (t.v) og Rolf Larsen fra Negotia avdeling Sørlandet stilte opp.

Det handler mer om å vise seg fram på en arena hvor svært mange representanter for organisasjons- og næringsliv og politikk befinner seg samtidig, sier markeds- og informasjonssjef Jannecke Strøm.

Forbundsleder Arnfinn Korsmo understreker det samme.

– Hvis man benytter tiden effektivt er det svært god mulighet for å knytte mange kontakter i løpet av denne uka. Det er min erfaring fra deltakelse tidligere år, og det samme i år. Det er viktig at omgivelsene vet hvem Negotia er og hva vi står for, og dette gir mulighet for nettopp det. Stemningen er uhøytidelig og god, så det er lett å prate med alle, sier forbundslederen.

Overraskende godt kjent

Standen fungerer kanskje også som en føler på hvor godt kjent forbundet egentlig er. De som kom innom for en prat – hadde de hørt om oss før, eller er navnet heller ukjent?

– Det varierer jo. Jeg vil anslå at omtrent halvparten av dem jeg snakket med på stand-dagen hadde hørt om Negotia før. Det er egentlig overraskende mange. Og den andre halvparten – de har altså hørt om oss nå, så dette er bra, sier Arnfinn Korsmo.

Representanter fra avdeling Sørlandet og Negotia Ung stilte opp, i tillegg til forbundsledelse og administrasjon.

Godt jobba av alle som tro til, konkluderer forbundsleder Korsmo.

HKK Reklambyrå DDB/BBDO/1507



Oppgrader ditt medlemskort til YS Medlemskort med MasterCard

Kortet med de gode betingelsene

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».

- 1,75 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Gode tilbud og rabatter
- Lav kredittkortrente: 11,45 % *
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring
- SMS-varsling

Les mer og bestill på www.ysmedlemskort.no

Kundeservice 815 22 040

* Eff. rente 16,6 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.284. YS Medlemskort med MasterCard – et produkt fra DNB Bank ASA

HOVEDAVTALENE i arbeidslivet er grunnleggende verktøy for tillitsvalgte i dialogen med bedriftens ledelse. Her beskrives to sentrale områder knyttet til hovedavtalenes bestemmelser.

TEKST: JOHAN HOLMEN, ADVOKAT I NEGOTIA

Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

Hovedavtalenes regler om informasjon, samarbeid og medbestemmelse er de viktigste tariffreglene vi har.

Utgangspunktet for reglene er arbeidsgivers styringsrett. Innenfor styringsretten kan arbeidsgiver fatte små og store beslutninger med konsekvens for arbeidstakerne.

Hovedavtalen etablerer rettigheter og plikter for arbeidsgiver og tillitsvalgte. Den viktigste plikten for de ansatte og deres tillitsvalgte er å bidra til økt verdiskapning og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Sammen med plikten til å arbeide for bedriftens beste hører arbeidstakernes rett til medinnflytelse.

Hovedavtalen er klar. De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell (virkelig) medinnflytelse på arbeidsgivers beslutninger. Innflytelsen utøves gjennom samarbeid, informasjon og drøftelser.

Rettighetene og pliktene over er begrunnelsen og utgangspunktet for

reglene om drøftelser om bedriftens ordinære drift, omlegging av driften, selskapsrettslige forhold, kontrolltiltak med videre.

Ikke alle beslutninger skal drøftes, men det er viktig at ledelse og tillitsvalgte har jevnlig møter slik at tillitsvalgte har medinnflytelse med hensyn til den ordinære driften.

Informasjon og drøftelser er spesielt viktig ved omfattende og inngripende beslutninger.

Særlig viktig er det ved omlegging av driften og ved nedbemanning, hvor tillitsvalgte skal ha innflytelse på at prosessen er riktig med hensyn til ansiennitet og andre rettigheter som avtalene etablerer.

Retten til medinnflytelse er begrunnelsen for at drøftinger skal finne sted så tidlig som mulig. Drøftelser etter at beslutning er fattet gir ikke medinnflytelse, og beslutninger av betydning som er fattet uten at arbeidstakerne er hørt, kan ofte være dårlige beslutninger.

«Sammen med plikten til å arbeide for bedriftens beste hører arbeidstakernes rett til medinnflytelse.»

PÅLAGT TAUSHETSPLIKT ved drøftelser etter hovedavtalene

At arbeidsgiver pålegger tillitsvalgte taushetsplikt når forhold ved bedriften drøftes er ikke uvanlig. Det kan skape vanskelige situasjoner for den tillitsvalgte, blant annet fordi taushetsplikten kan innebære at tillitsvalgte ikke kan drøfte problemstillinger med medlemmene i klubben.

Kan arbeidsgiver ensidig pålegge taushetsplikt?

I Hovedavtalene er det ingen bestemmelse som gir hjemmel for at arbeidsgiver ensidig kan pålegge taushetsplikt. Det er naturlig, partene er prinsipielt likestilt.

Det innebærer at taushetsplikt må ha et annet grunnlag enn tariffavtalen. Ved drøftelser etter arbeidsmiljøloven kan arbeidsgiver i visse tilfelle pålegge taushetsplikt. Disse reglene kommer imidlertid ikke til anvendelse for tillitsvalgte når man drøfter eller på andre måter arbeider i henhold til Hovedavtalenes regler.

Tillitsvalgtes behandling av personopplysninger kan også være grunnlag for taushetsplikt. Tillitsvalgte må selvfølgelig handle med nødvendig diskresjon og i henhold til de taushetsregler som gjelder for personopplysninger.

Et annet eksempel på taushetsgrunnlag kan være avtale. Viktige forhold, som det av konkurransegrunner eller andre grunner kan være viktig å bevare taushet rundt, kan gi et grunnlag for at partene

avtaler taushet om forholdet i en kortere eller lengre periode.

Det finnes lovbestemmelser som kan gi grunnlag for taushetsplikt for tillitsvalgte. Et praktisk eksempel er innsideregulene i verdipapirhandelloven, som pålegger taushet om børs-sensitive forhold som ikke er offentlig kjent. Ved informasjons- og drøftingsmøter før beslutninger fattes kan tillitsvalgte få slike innsiddeopplysninger, og må da også være bundet av taushetsreglene og prosedyrene som følger loven. Loven har regler som gjør at kretsen av insidere kan økes, ved at nye personer også kan bli insidere.

At man er pålagt taushet hindrer ikke at man kan bruke rådgivere, for eksempel i Negotia. Rådgiverne vil være bundet av samme taushetsplikt som den tillitsvalgte. Ved bruk av eksternt rådgiver skal ledelsen informeres.

Eksempelene ovenfor er ikke uttømmende.

Hvis arbeidsgiver vil pålegge taushet bør den tillitsvalgte spørre hvorfor, og med hvilken hjemmel. Hvis arbeidsgiver ikke klarer å gi et godt svar, skal man likevel forholde seg til det arbeidsgiver har sagt, ta kontakt med Negotia sentralt, og eventuelt kreve forhandlinger for brudd på Hovedavtalen.

«I hovedavtalene er det ingen bestemmelse som gir hjemmel for at arbeidsgiver ensidig kan pålegge taushetsplikt.»



Midlertidig ansettelse

De nye reglene fra 1. juli 2015

Er du midlertidig ansatt eller er du tillitsvalgt og har midlertidige ansatte i din bedrift? Vet du hvilken adgang det er til å ansette midlertidig etter de nye reglene som ble innført fra 1. juli i år? Her gir vi deg en oversikt.

Den viktigste endringen er at arbeidsgiver nå kan ansette midlertidig i 12 måneder uansett om det er midlertidig eller permanent behov for arbeidskraft. Arbeidsgiver har med andre ord fått en generell adgang til å ansette midlertidig i opptil 12 måneder.

En annen viktig endring er at arbeidstaker har krav på fast ansettelse etter 3 år som midlertidig ansatt på generelt grunnlag og ved vikariat.

I realiteten gir den nye adgangen til midlertidig generell ansettelse i 12 måneder en adgang for arbeidsgiver til å prøve ut arbeidstakeren i arbeidet. Dersom arbeidstaker gjør en god jobb og får videre ansettelse enten midlertidig eller fast i virksomheten, kan arbeidsgiver ansette en ny midlertidig ansatt på generelt grunnlag i 12 måneder til samme type arbeidsoppgaver. Hvis arbeidstaker ikke fungerer i arbeidet og ikke får fortsette etter 12 måneder, inntrener en karantene på 12 måneder hvor arbeidsgiver ikke har adgang til å ansette en ny midlertidig på generelt grunnlag for denne type arbeidsoppgaver.

Hovedregel – fast ansettelse

Hovedregelen er fortsatt fast ansettelse. Når en person ansettes i en bedrift, er utgangspunktet at hun eller han skal ansettes fast.

Midlertidig ansettelse kan kun anvendes når det er adgang til det etter unntakene i arbeidsmiljølovens § 14-9 a)-f).

Unntak

– midlertidig ansettelse

Frem til juli 2015 har regelen vært at midlertidige ansettelser kun kan brukes når arbeidet på ulike vis er tidsavgrenset eller av midlertidig karakter. Dette gjelder når det skal utføres et bestemt oppdrag, ved vikariat, ved praksisarbeid eller for deltakere i arbeidsmarkedstiltak. Videre for idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen organisert idrett. Arbeidstakere kan fortsatt ansettes midlertidig etter disse reglene.

I tillegg er det som nevnt åpnet opp for at arbeidsgiver kan ansette midlertidig i 12 måneder på generelt grunnlag, det vil si også når det skal utføres permanente, løpende arbeidsoppgaver.

Begrensninger

For å begrense den vide adgangen til midlertidig ansettelse er det satt begrensninger som karantene, kvote og arbeidstid.

Ved bruk av midlertidige ansettelser på generelt grunnlag gjelder følgende begrensninger:

Karantene

Dersom den midlertidig ansatte på generelt grunnlag ikke får videre ansettelse ved utløpet av 12 måneders-perioden, begynner det å løpe

en karantenetid på 12 måneder for arbeidsgiver. I karanteneperioden har arbeidsgiver ikke adgang til å reengasjere vedkommende eller ansette noen nye midlertidig til å utføre de samme oppgavene.

Karanteneperioden vil omfatte både samme og likeartede arbeidsoppgaver som har vært utført av den midlertidig ansatte på generelt grunnlag.

Først når karanteneperioden for de aktuelle arbeidsoppgavene er utløpt, kan ny avtale om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag inngås for utførelse av de oppgaver karantenen har omfattet. Arbeidsgiver har adgang til å avgrense virkeområdet for karantenen til enheter med minst 50 ansatte innenfor virksomheten, slik at en kan få flere karanteneområder.

Både for medlemmer og tillitsvalgte er det viktig å være klar over at brudd på karantenen kan medføre at den midlertidig ansatte har krav på fast ansettelse. Det ene tilfellet er hvis arbeidstakeren er ansatt på midlertidig generelt grunnlag i lengre enn 12 måneder. Det andre tilfellet er hvis arbeidstakeren ansettes på midlertidig generelt grunnlag i karanteneperioden for å utføre arbeidsoppgaver av samme art. Da vil disse ansatte ha krav på fast ansettelse.

Kvote

En annen begrensning er at maksimalt 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten kan være midlertidig ansatt på generelt grunnlag. Kvoten skal avrundes oppover. For eksempel vil 15 prosent av en virksomhet med syv arbeidstakere utgjøre 1,05. Det vil da være tillatt å ansette maksimalt 2 arbeidstakere på midlertidig generelt grunnlag i denne virksomheten. Ved hver nye midlertidig ansatte på generelt grunnlag må kvoten vurderes påny. Arbeidstilsynet fører tilsynet med kvotebestemmelsen og kan kontaktes ved brudd på kvoten.

Arbeidstid

Det er ikke adgang til å inngå individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for de som ansettes på midlertidig generelt grunnlag. Bakgrunnen er at ofte vil en midlertidig ansatt på generelt grunnlag ikke være i den beste forhandlingssituasjon ved inngåelse av arbeidskontrakt.

Varighet

Hvor lenge kan noen være midlertidig ansatt i samme virksomhet?

Som beskrevet ovenfor kan en arbeidstaker ikke være ansatt midlertidig på generelt grunnlag i samme stilling i mer enn 12 måneder. Etter 12 måneder kan man derimot flyttes over til annet arbeid i bedriften. Men, for å sikre at arbeidstakere ikke blir gående i årevis på midlertidige kontrakter, har man krav på fast ansettelse etter viss periode.

Arbeidstaker har krav på fast ansettelse etter tre år som midlertidig ansatt på generelt grunnlag. Treårsregelen vil også gjelde for midlertidig ansatte i vikariater. Den nye treårsregelen gjelder kun for arbeidsavtaler som inngås etter 1. juli 2015.

Fireårsregelen vil fortsatt gjelde ved ansettelse når arbeidet er av definert midlertidig karakter, som tidsbegrenset oppdrag.

Arbeidskontrakt

Det skal inngås skriftlige arbeidsavtaler i alle arbeidsforhold. Hvis du er midlertidig ansatt skal den skriftlige arbeidsavtalen angi det rettslige grunnlaget for den midlertidige ansettelsen, for eksempel om du er ansatt som vikar eller på midlertidig generelt grunnlag. Formålet er å gjøre arbeidsgiver mer bevisst på bruken av midlertidige ansettelser. For arbeidstaker vil det være lettere å etterprøve om det er reelt grunnlag for midlertidig ansettelse. I arbeidskontrakten skal det også opplyses hvilken forventet varighet arbeidsforholdet har.

Tillitsvalgtes drøftingsrett

Minst en gang per år skal arbeidsgiver drøfte grunnlaget for, og omfanget av, midlertidige ansettelser i bedriften med de tillitsvalgte. Når det gjelder omfanget av midlertidige ansettelser er det viktig at de tillitsvalgte ber om statistikk over hvor mange som er på generell midler-

tidig ansettelse, slik at tillitsvalgte påser at kvoten ikke overstiger 15 prosent av de ansatte i virksomheten. I tillegg er det viktig for de tillitsvalgte å få oversikt over hvor mange karantener som foreligger og for hvilken type arbeidsoppgaver det foreligger karantene. På denne måten kan tillitsvalgte ha oversikt over om det foreligger brudd på karantener, og om det foreligger krav på fast ansettelse.

Hvis dere har spørsmål til de nye reglene om midlertidig ansettelse, kan dere kontakte Negotia sentralt.

*Björg Anne Rynning
advokat i Negotia*

Viktig å huske på

- ✓ Arbeidskontrakten skal angi hvilket midlertidig grunnlag du er ansatt på.
- ✓ Brudd på karantenebestemmelsen kan gi grunnlag for fast ansettelse.
- ✓ Tillitsvalgte skal minst en gang per år drøfte grunnlaget for og omfanget av midlertidig ansettelse med ledelsen.

Pensjonskurs fylt opp PÅ ET KVARTER

90 plasser på temadag om pensjon forsvant i rekordfart da tilbudet ble annonsert i forrige uke. – Vi har aldri opplevd maken til interesse, sier utviklingskonsulent Nina Harbo.

Negotia har kjørt tilsvarende temadager med jevne mellomrom de siste årene. Erfaringen er at etterspørselen bare stiger.

– Dette forteller at det er et svært stort informasjonsbehov når det gjelder pensjonsproblemer. Pensjonsreformen med overgangsordninger og nye varianter av tjenstepensjon er et uoversiktlig landskap. Det er rett og slett vanskelig for den enkelte å orientere seg, sier Harbo.

Kurset som «forsvant» på noen minutter forleden holdes i mars 2016 av Harald Engelstad, anerkjent pensjonsekspert og årlig utgiver av «Pensjonsboka». Innholdet vil være bygget opp rundt folketrygden, avta-lefestet pensjon og tjenstepensjon.

Hva skjer med pensjonen hvis du skifter jobb sent i livet? Hvilke konsekvenser har det at man jobber deltid? Hvilke fallgruver finnes når det gjelder AFP? Dette noen av de sentrale spørsmålene som behandles på den ettertraktete temadagen.

Hva gjør utviklingsavdelingen med alle som ikke fikk plass?

– Dette er jo todelt. Det er moro med en slik interesse for et kurs. Samtidig er det kjedelig for alle som ikke får plass. Vi vurderer fortløpende muligheten for å sette opp



Harald Engelstad foran vitebegjærlige Negotia-medlemmer på en tidligere temadag om pensjon – som også var fulltegnet og vel så det. Foto: Nina Harbo

flere kurs av samme type, men det er selvfølgelig også et spørsmål om ressurser, sier utviklingskonsulent Nina Harbo.

REALKOMPETANSE

I et innlegg i dagsavisen for en tid tilbake skriver professor Ivar Frønes ved institutt for sosiologi- og samfunnsgeografi ved UiO at «praksis trumfer studier».

Professoren hevder det innarbeidete synet på at høy utdanning er synonymt med høy kompetanse er utdatert, og at fremtidens vinnere kan komme fra yrkesfagene.

Frønes formulerer seg blant annet slik:

- «Studier forteller at de fleste sier at deres yrkesfaglige kompetanse stammer fra læring på jobben, mens statistikken over høy kompetanse bygger på lengden av opphold ved utdanningsinstitusjoner.
- Utdanning danner sertifisering og basis for kompetanseutvikling. Men en nyutdannet akademiker er ikke en forsker, han eller hun er en rekrutt som starter på den virkelige kompetanseutviklingen.
- Det er ikke tilfeldig at elevene fra teknisk allmennfag gjør det bra under ingeniørutdanning, et fagbrev sikrer dem basis for teoretisk forståelse.
- Anstrengelsene for å bedre utdannelsessystemene er viktig, men avansert kompetanse og innovasjon utvikles gjennom arbeidslivets læringsliv»

En tydelig stemme som løfter realkompetansens verdi fram i lyset!

Hold kontakt- informasjonen din OPPDATERT

Har du skiftet bosted? Eller kanskje du har fått ny epost-adresse, eller telefonnummer? Mange av kontaktopplysningene kan du oppdatere selv.

Det er viktig for Negotia at medlemsregisteret er oppdatert med korrekte opplysninger til enhver tid. Husk at du selv kan korrigere basisinformasjon som bostedsadresse, telefonnummer og epost. Du logger deg da inn på Min side (negotia.no) og foretar selv de aktuelle endringene.

Eventuelle endringer i jobbstatus er det også helt nødvendig at du gir oss beskjed om. Og vi minner om at du for eksempel ikke trenger å melde deg ut av forbundet selv om du bytter arbeidsplass. Fortsetter du medlemskapet uten opphold har du fortsatt fulle rettigheter til faglig bistand og tilgang til alle medlemsfordelene.

Ved arbeidsledighet kan du også søke om kontingentfritak.

BÆRRE LÆKKERT med Negotia i Trondheim

Stemningen ble stor da forbundet tro til med to arrangementer på samme dag i Trondheim.

Nylig rullet man ut Karrierestigespillet midt i Trondheim, og fikk stor oppmerksomhet. Dette er spillet hvor du blant annet kan velge mellom å kaste 7 på terningen, eller organisere deg og få ordna forhold på jobben... Hvilket av alternativene ville du satset på?

Markedsavdelingen kan melde om god stemning og stor nysgjerrighet på torget i Trondheim.

– Det var mange som strømmet til, mange skoleelever og studenter som syntes dette var morsomt. Mye spørsmål om overtid og feriepenge og arbeidsforhold generelt. Og de som var med i arrangementsgjengen var flinke til å få med folk.

– En morsom ting var at Arbeids-



tilsynet tilfeldigvis kom forbi og roste tiltaket, sier markeds- og informasjonssjef Jannecke Strøm.

Da kvelden kom var det tid for selgerevent med 100 påmeldte. Dette er et arrangement med fokus på salg, salgstrategi om måloppnåelse.

– Eventen på kvelden kompletterte denne Negotia-dagen i trøn-

derhovedstaden. Foredragsholder Morten Brandt var som vanlig gnistrende, så folk fikk trent lattermusklene. Denne kombinasjonen av fag og humor må vi kalle en suksess. Bærre lekkert, sier Strøm

Arrangementene i Trondheim skjedde i samarbeid med Negotia avdeling Trøndelag.

Snurr en film på Negotia Horisont

Øk din kompetanse med den web-baserte kunnskapsbasen Negotia Horisont. Dette er en tjeneste som gir mulighet for egenutvikling eksklusivt for deg som er medlem i forbundet.

Har du ikke vært inne på Negotia Horisont tidligere? Da anbefaler vi at du prøver nå. Tjenesten er utviklet i samarbeid med Euro Business School, som er spesialister innen salgs- og serviceutvikling. Salg og strategi for måloppnåelse er viktig for alle

Medlemmer i salgsrelaterte yrker er den åpenbare målgruppen. Men innholdet på «Horisont» er så å si like relevant for alle. Vi må alle sette oss mål og legge strategier for å oppnå disse – både i jobbsammenheng og privatlivet.

Hva gjør du når du for eksempel skal forhandle med ledelsen? Har det noe med salg å gjøre? Ja, det har det i høyeste grad. Du må selge argumentene dine og få motparten til å kjøpe dem. Du må ha en strategi for

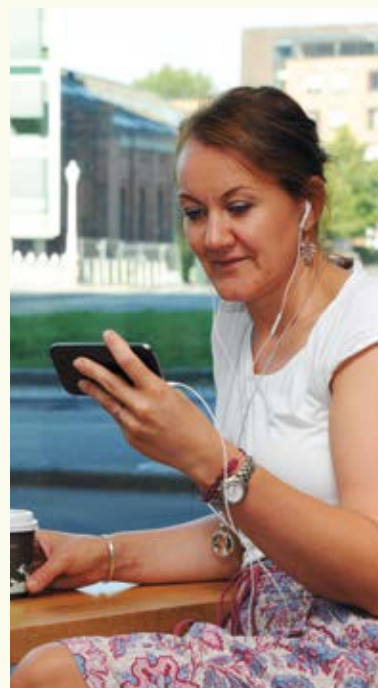
å komme dit du ønsker, og legge en plan for gjennomføringen. Vi er alle selgere - mer eller mindre hele tiden!

Læringen skjer gjennom små og poengterte filmer

Negotia Horisont består av mange små læringsfilmer sortert i forskjellige hovedtemaer. De varer bare noen få minutter hver, og du kan se dem når det passer deg. Dette er et fleksibelt kompetansebyggende tilbud som fungerer like godt på mobil og nettbrett som på pc.

Her kan du «gå på kurs» mens du sitter på bussen eller dypt nede i sofaen hjemme. Eller når du er på kaffebar! Du bestemmer selv når det passer best.

Snurr en film – når du vil og hvor du vil – på Negotia Horisont! negotia.no



Landsmøte i november

Forbundets landsmøte holdes helgen 20.–22. november. Siden fusjonsdiskusjonen mellom Negotia og YS-forbundet Parat er lagt død og det ikke er valg på agendaen, blir det i år et landsmøte av den tradisjonelle arten.

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan. Det består av rundt 80 delegater, det vil si tillitsvalgte fra klubb- og avdelingsapparatet, valgt gjennom de sju regionene. I tillegg er forbundsstyret og komitémedlemmer på plass, mange av de

ansatte i administrasjonen, plus inviterte gjester. Totalt har møtet om lag 130 deltakere.

Den strategiske planen som ble vedtatt i fjor er treårig, og strekker seg dermed fram til utgangen av 2017. Hovedmålene nedfelt for

perioden er knyttet til blant annet områdene medlemsvekst, utvikling av tillitsvalgtes kompetanse og forbedring av medlemstilbudet. Dette er i stor grad en videreføring av målsettingene fra forrige periode.

I tillegg til rullering av den strategiske planen, vedtar landsmøtet budsjett og medlemskontingent for kommende år. Dessuten godkjennes formelt årsberetning og regnskaper for 2014. Eventuelle justeringer av vedtektene er dessuten tema på møtet. Valg av forbundsstyre ble foretatt i fjor og gjelder for tre år.

I tillegg legges det opp til politisk verksted på årets landsmøte. Detaljene for dette ikke klare ennå.



DEJLIGT å være Negotia-medlem - også i Danmark

Fredag 28. august reiste ti Negotia-medlemmer på helgetur med DFDS-fergen, med kurs for København. Værgudene innfridde ønsket om et supert høstvær med solskinn fra en nesten skyfri himmel.

Mens fergen ennå lå til kai i Oslo, holdt Cathrine Ekenes Iversen fra Negotias markedsavdeling en times innlegg, om medlemsfordeler og tips til verving. Dette ga oss økt innsikt og ballast til selv å stå på for å verve flere medlemmer til egen klubb.

Vi koste oss under overfarten til København, i en atmosfære av trygghet som igjen førte til styrket samhold. Etter en god buffet-middag utpå kvelden, ble det også tid til noen runder på dansegulvet, før leggetid.

Lørdagstimene i København gikk med til spasertur på Strøget, med handling og super lunsj på Københavner Cafè. «Same procedure as last year».

Medlemmene retter en stor takk til Negotia, som bidro med midler til turen. Stor takk går også til vår egen kjære nestleder Nils Vasaasen, som både var initiativtaker og primus motor for turen.

Vi oppfordrer andre medlemmer til å delta i lignende arrangementer og håper det blir mulig for oss å gjennomføre noe slikt, også til neste år.

Tor Widar Svendberg, klubbleder Negotia i Kreftforeningen



Også i år ble Københavner Caféen avlagt et besøk. Turfølget fra venstre: Nils «Basse» Vasaasen, Marit Karlsrud, Tor Widar Svendberg, Mona Lindseth Moen, Mette Hallangen, German Gregorio Acosta Bello, Anne Christin Sander-Engenvold, Espen Lyfjell, Inge Bjerknes og Elizabeth Fjellvang.



Etter et hektisk halvår med store strukturelle endringer, rundet Aditro-klubben av sommeren med en hyggelig båttur for medlemmene

Klubbturen på Randsfjorden

Negotiaklubben i Aditro, med medlemmer fra både Oslokontoret og Granskontoret, hadde sommertur på Randsfjorden torsdag 20. august. 33 medlemmer deltok på turen med sightseeingbåten Haud. Her fikk vi servert både god mat og godt drikke. Om bord på båten fikk vi også guiding med mye historie om hva som skjedde i det historiske landskapet på Hadeland som omkranser Randsfjorden.

Randsfjorden har en rik historie og kultur, som inkluderer Ikke mindre fem konger fra vikingtiden. En av dem er Kong Haud, som båten er oppkalt etter. De andre er Halfdan Svarte, Harald Hårfagre, Olav Trygg-

vason og Kong Sverre. De har alle sin historie knyttet til Randsfjorden.

Negotiaklubben og de tillitsvalgte har hatt nok av utfordringer da det har vært store endringer i Aditro i 2015. Rundt årsskiftet 2014/15 gjennomførte Aditro AS store strukturelle endringer – først ved fisjon, dernest salg av et av de utfisjonerte selskapene. Ved årsskiftet hadde Aditro totalt 188 ansatte, men ble fisjonert til fire selskaper. Et av selskapene – Huldt & Lillevik AS – ble solgt til Visma AS i mars i år.

Aditro Group er ledende innen outsourcing, konsulent tjenester, programvare innen HR, lønn og reise, samt support og kurs.

Det er igjen 121 ansatte i selskapet per i dag, og av disse er det 85 Negotia-medlemmer. Medlemmene er fordelt på tre kontorer som ligger i Oslo, Trondheim og Gran på Hadeland.

Samtidig med at et av selskapene ble solgt, ble det også foretatt en nedbemanning i selskapet. 16 ansatte måtte forlate firmaet, men det ble forhandlet frem sluttpakke til alle de oppsagte. Bedriften opptrådte helt etter boka, og de tillitsvalgte hadde ingenting å utsette på prosessen. Det ble laget en protokoll i forkant med kriterier for oppsigelsene, og selv om det var en smertefull prosess har nå de fleste oppsagte fått seg nye jobber.

Nå ser vi fremover, og håper at vi er ferdig med omstillinger for denne gang. Vi har også fått gjennomført lokale lønnsforhandlinger med en total ramme på 3,5 prosent, noe vi er godt fornøyde med. Etter en vanskelig tid følte vi alle behov for å ha det litt moro med en sosial happening. Her kom våre tildelte 3 prosentmidler til god nytte, og vi er takknemlig for at Negotia sentralt har tilgodesett oss med midler til klubbkassa.

*Marit Jønland
klubblleder for Negotia i Aditro*



Koste seg i godværet. Fra venstre: Nina Finvold, Kari Marthe Rækstad Hanssen, Jane Kolstad og Kristin Solheim.

Drøftinger før oppsigelse

Spørsmål: Hva gjør jeg når jeg har blitt innkalt til møte etter arbeidsmiljølovens § 15-1?

Svar. Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Et møte etter arbeidsmiljølovens § 15-1, er et møte før det eventuelt skal tas en beslutning fra bedriften du jobber i om bedriften vil gå til oppsigelse. Når du innkalles til et slikt møte har du anledning til å ha med deg en rådgiver, og det plikter bedriften å opplyse om. Du kan ta med deg hvem du vil og vårt råd er at en ikke skal gå alene i et slikt møte. Hvis det er en tillitsvalgt på bedriften er vårt råd å ta med den tillitsvalgte. Har du ingen tillitsvalgt vil vårt råd være å ta med for eksempel verneombud/hovedverneombud eller en god kollega. Grunnlaget for en eventuell oppsigelse, utvelgelse av arbeidstakere og personlige forhold skal drøftes.

Før bedriften går til oppsigelse av en ansatt er det ulike hensyn som bedriften må vurdere. De hensyn som skal vurderes er blant annet sosiale hensyn som familieforhold, forsøringsbyrde, økonomisk situasjon og helsemessige forhold. Dette er normalt forhold som hverken tillitsvalgte eller bedriften har kjennskap til. Den enkeltes livssituasjon

er forhold som skal drøftes på møtet. Videre er det viktig at riktig ansiennitet i bedriften skal vektlegges.

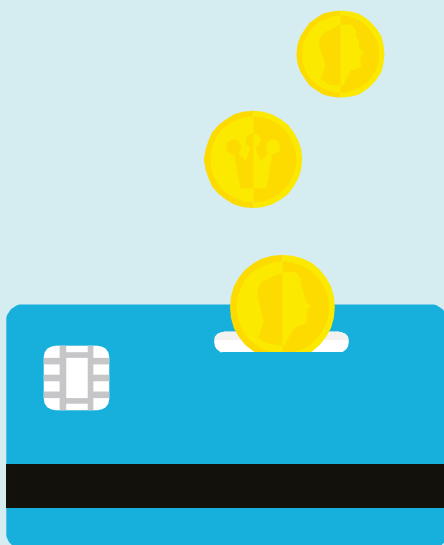
Negotias syn er at de kriteriene som skal veie tyngst ved nedbemanning er ansiennitet og sosiale forhold. Arbeidsmiljøloven sier følgende: «Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom bedriftens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.» Med dette menes at enhver oppsigelse skal være saklig begrunnet og det skal foretas en interesseavveining. En oppsigelse er ikke saklig dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Dette følger også av arbeidsmiljøloven. Husk også at annen relevant kompetanse som bedriften ikke har kjennskap til, må nevnes.

Dersom bedriften kommer med tilbud om sluttavtale/sluttpakke eller annen stilling, ikke skriv under på noe under møtet. Be om betegnningstid og ta gjerne kontakt med oss.

Negotia oppfordrer alle som blir berørt av nedbemanning om å ta kontakt med den tillitsvalgte eller med Negotias forhandlingsavdeling. Vi kan gi tips og råd om hva som er viktig å ta opp i et slikt møte.

Til informasjon stiller normalt ikke Negotia sentralt til drøftingsmøter.

Synnøve Lohne-Knudsen, rådgiver



PS! Kontakt oss for en god pris på Fastrente-innskudd.

Småspar - spar når du bruker kortet

SmåSpar gjør det enkelt og morsomt å spare til det du ønsker deg: Hver gang du handler med kortet, eller tar ut kontanter, blir et gitt beløp overført til en valgt sparekonto. Dette kan være Sparekonto, Høyrentekonto, BSU eller Barnekonto. Da sparer du litt, men ofte.

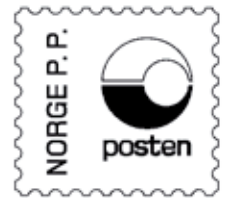


Gjensidige



Snu deg rundt og verv en kollega

Verv en kollega i dag og dere får økt innflytelse i bedriften dere jobber i. Du får et supergavekort på **kr. 300,-** per nye medlem du verver. Gå inn på negotia.no for mer informasjon til din kollega samt innmeldingsskjema.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergersen

En dårlig sommer?

Si ikke at vi har lagt en dårlig sommer bak oss.

Visst har vi hatt det varmere. Men hei – opplevde du ikke fløyelsmyke kvelder med himmel av perlemor og rødmende solnedgang?

Jo da. Kanskje ikke så mange som i fjor.
Men nok til å fryde seg over livet!