

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2017



MANGFOLD i medlemsrekkene

Side 6–9

LO-Yngve holder stilen
og dampen oppe

Side 5

Fagbevegelsen i Europa
mister innflytelse

Side 12–15

Negotia garanterer
medlemmene service

Side 18–19

NEGOTIA MAGASIN

Fagtidsskrift for medlemmer
i arbeidstakerorganisasjonen
Negotia – et YS-forbund.

Fire utgivelser per år.

UTGIVER

Negotia, Lakkegata 23,
Postboks 9187 Grønland,
0134 Oslo.

ANSVARLIG REDAKTØR

Terje Bergersen,
mobil: 901 42162,
e-post: magasinet@negotia.no

NEGOTIA

FORBUNDSLEDER

Arnfinn Korsmo,
mobil: 995 94336

GENERALSEKRETÆR

Rune Aale-Hansen,
mobil: 413 17563

SERVICETELEFON

815 58100

SENTRALBORD

21 01 36 00

E-POST

post@negotia.no

info@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

medlem@negotia.no

kurs@negotia.no

WEB

www.negotia.no

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

LEDER

Sett i perspektiv

I denne utgaven av Negotia magasin bringer vi en artikkel om at organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Europa synker. Det er snakk om en til dels dramatisk nedgang. Er dette interessant for oss her i Norge? Ja, i høyeste grad.

Negotia har de seneste årene besøkt flere arbeidstakerorganisasjoner i europeiske land. Det de melder om er rimelig sammenfallende: Organisasjonsgraden synker, kollektive avtaler taper terreng og arbeidstakernes innflytelse svekkes. Rett og slett en utvikling helt motsatt av det vi som er engasjert i fagbevegelsen hver dag jobber for å oppnå.

I Norden ligger organisasjonsgraden fortsatt på et høyt nivå, men de siste 10–15 årene har den gått betydelig tilbake også her. De ferskeste tallene viser at andelen organiserte arbeidstakere i Norge har bikket under 50 prosent. Og det er privat sektor som trekker tallene i statistikken nedover.

Sett i perspektiv har fagbevegelsen historisk sett hatt en viktig rolle i utviklingen av demokratiske systemer og land. Den har trolig en like viktig rolle knyttet til opprettholdelse av demokrati og frihet. Internasjonale organisasjoner som UNI Global Union rapporterer stadig om hvordan fagorganiserte og tillitsvalgte i mange land utsettes for forfølgelse og vold. Tragisk nok også drap. At maktregimer som ikke ønsker demokrati velkommen gjør alt de kan for hindre fagbevegelsens framvekst, forteller det meste om hvor viktig fagbevegelsen i virkeligheten er.

Disse alvorlige perspektivene er nok ikke noe norske arbeidstakere går rundt og tenker på til daglig. Kanskje bør vi tenke litt mer på det. Vi har det bra her i landet, men rettigheter og innflytelse i arbeidslivet er like lite en selvfølge som et vel-fungerende demokrati er det. Det må vernes aktivt om for å holdes levende.

For Negotia nærmer det seg landsmøtetid. Den foreslåtte strategiske planen for neste treårsperiode har som hovedmål at Negotia skal opprettholde og styrke posisjonen som det største YS-forbundet i privat sektor. Det en bra og viktig målsetting – på alle måter!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

E-MAGASIN

Bladet publiseres også som e-magasin
på Negotias nettsider. Hvis du ikke ønsker
å motta papirversjonen - gi oss beskjed
på e-post: magasinet@negotia.no



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Yngve Hågensen i farta
- 6 Mangfold i medlemsrekkene
- 10 Landsmøte med valg og ny strategiplan
- 12 Europeisk fagbevegelse sliter
- 15 Organisasjonsgraden i Norge bikker under 50 prosent
- 16 Endring og nye tider for ansatte i landbruket
- 18 Negotia garanterer topp service
- 20 Trenger du hjelp til CV-oppsett og jobbsøknad?
- 23 Stortinget vil styrke redegjørelsesplikten i likestillingsloven
- 24 Frisk klubbprofilering hos EVRY
- 25 Startskuddet – nytt tilbud til nye tillitsvalgte
- 26 Spør oss – Negotia svarer
- 28 Hva er ansienniteten din verdt?
- 30 Færre omstillinger i oljebransjen
- 32 Karrierestigespillet viser vei

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 901 42 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund



Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 805
ISSN 0909-9979

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



Brev fra forbundslederen

NYE MÅL OG STRATEGIER

Vi nærmer oss landsmøtet i Negotia. Den 18. og 19. november, skal vi blant annet gjennomføre valg på hele forbundsstyret og kontrollkomiteen. I tillegg skal vi behandle en ny strategisk plan for de neste tre år. Det er viktig at vårt høyeste organ enes om hva vi skal prioritere og at vi sammen legger en plan for handlinger, med hensikt å nå spesifikke mål.


Hovedmålet er vedtatt i den politiske plattformen. Der står Negotias hovedstrategi: Å opprettholde og styrke vår posisjon som det største YS-forbundet i privat sektor. Landsmøtet inviteres derfor til å forsterke denne hovedstrategien med en plan for våre prioriteringer de neste tre årene. Jeg gleder meg til gode strategiske diskusjoner, på landsmøtet og framover.

Negotia er et partipolitisk nøytralt fagforbund. Det betyr at vi ikke har bindinger til et bestemt politisk parti. Vår partipolitiske uavhengighet betyr ikke at vi skal la være å engasjere oss politisk. Vi skal, og vil fortsatt, mene noe om arbeids- og næringspolitiske saker. Uavhengig om saken eies av høyresiden, venstresiden eller sentrum i norsk politikk.

I vår nye servicegaranti er vi tydelige på at du som medlem skal forvente kvalitet, tilgjengelighet og effektivitet i kontakten med forbundet. Du skal forvente kvalifisert rådgivning, juridisk bistand i jobbsituasjonen, presis informasjon, kurstilbud, tillitsvalgtopplæring – og ikke minst: tariffavtaler med forhandlingsrett og avtalefestet pensjon. Disse kjerneverdiene er grunnleggende for å utvikle og forsterke vår posisjon som en betydningsfull part i norsk arbeidsliv.

Negotia er sammensatt av ulike medlemsgrupper i mange profesjoner og bransjer i privat sektor. Dette gir oss et mangfold som avspeiler arbeidslivet og samfunnet ellers. Med alle ulikheter og utfordringer er det én overbygning som er grunnleggende for oss alle: Den norske samarbeidsmodellen. Denne avgjørende forutsetningen for den norske velferden må vi ikke ta for gitt. Vi må stå opp for det viktige partssamarbeidet i et arbeidsliv som endres raskt. Vi skal være med som en aktiv premissgiver også i framtiden.

Alt som skjer rundt oss i dag må vi møte i morgen med et godt samarbeid mellom tillitsvalgte, bedriftsledere og myndighetene. Rakner dette samarbeidet øker forskjellene og velstanden i Norge svekkes. Våre mål, strategier og handlinger skal være med på å hindre en slik utvikling.



Arnfinn Korsmo
forbundsleder



– Stå opp for rettighetene



Framsnakker tillitsvalgte.

– Jeg har sittet i mange selskapers styrer. Og jeg må si at de mest kompetente styremedlemmene jeg har møtt er de tillitsvalgte, sier en fortsatt glødende engasjert Yngve Hågensen.

– Vi må tørre. Vi må være tøffe. Og vi må lete etter mulighetene. Det verste vi kan gjøre er å gi opp, sier Yngve Hågensen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den tidligere LO-lederen fornektet seg ikke da han holdt foredrag på høstens konferanse for Negotia-tillitsvalgte. Første replikk da han entret talerstolen lød sånn: «Er denna jævla mikrofon' på?» Det var den f... meg ikke, men etter litt fikling så ble den det.

De 120 tilhørerne spisset ørene da fagforeningskjempene dro i gang. Temaet han hadde fått i oppdrag å snakke om var makt og medbestemmelse i arbeidslivet.

Fra fattig til rik

– Vi må huske at Norge for bare litt mer enn hundre år siden var et av de fattigste landene i Europa. 800.000 nordmenn utvandret til Amerika på grunn fattigdom. Der ble de tatt godt i mot. La oss huske på det nå, når folk banker på og vil inn i rike Norge.

Hågensen framhevet den betydningen fagbevegelsen har hatt for utviklingen av velferdssamfunnet. Fra de første arbeidstakerorganisasjonene så dagens lys, via et virvar

av streiker og lockouter til regulerende tariffavtaler, bedriftsdemokrati og trepartssamarbeid.

– Noen har lett for å tro at velferden har kommet rekende på ei fjøl. Det har den ikke. Den er resultat av at noen har gått foran og tatt kampene, og i den sammenhengen har fagbevegelsen spilt en sentral rolle. Den første hovedavtalen kom på plass i 1935. Jeg våger den påstanden at hovedavtalen la grunnlaget for det velferdssamfunnet vi har i dag, sa Hågensen.

Kompetente tillitsvalgte

Mannen som ledet Landsorganisasjonen i tolv år fra 1989 til 2001, mener at tillitsvalgte er mer skikket enn noen andre til å sitte i bedriftenes styrer og være med på de store beslutningene.

– Jeg har sittet i mange selskapers styrer. Og jeg må si at de mest kompetente styremedlemmene jeg har møtt, er de tillitsvalgte. Det er de som kjenner bedriften best, og som skjønner konsekvensene av beslutningene.

Han sier at vi må stå opp for

rettighetene som er opparbeidet. Selv om det ofte er vanskelig og tøft.

– Vi må tørre. Vi må være tøffe. Er vi ikke det, så mister vi medbestemmelsen og bedriftsdemokratiet som er kjempet fram.

– Finn mulighetene

Hågensen understreket også at fagbevegelsen og de tillitsvalgte ikke bare skal snakke om det som er galt. Like viktig mener han det er å lete etter mulighetene.

– Folk må snakke sammen. Ansatte, bedriftsledelse og myndigheter. Vi må alltid lete etter mulighetene, og finne dem sammen. Jeg vet det ofte er vanskelig, men det verste vi kan gjøre er å gi opp, terpet han.

Tilhørerne satt som tente lys og lyttet til den fascinerende historiefortelleren i tre kvarter. Som avslutning på innlegget ble det et aldri så lite sofa-intervju, i regi av Negotias nestleder Monica Paulsen. Da hun spurte om hva som er Yngve Hågensen's viktigste visjon for arbeidslivet og samfunnet, kom svaret kontant:

– Full sysselsetting og rettferdig fordeling!

Negotia organiserer bredt i frivilligheten

MANGFOLD i medlemsrekkene

Hva slags arbeidstaker er det typiske Negotia-medlemmet? Jo, blant annet ansatte i kategorien frivillige organisasjoner.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Frivilligheten omfatter forskjellige ideelle organisasjoner, stiftelser, politiske partier med flere. I en årrekke har Negotia organisert ansatte i denne «bransjen» – og den er voksende i forbundet. Vi snakker om per i dag rundt 70 medlemsklubber hvorav nesten alle er registrert med tariffavtale.

Ideelle organisasjoner og liknende virksomheter er kjent for å ha ansatte som brenner for arbeidsplassen sin litt mer enn vanlig. Når jobben likner en livsstil og en hobby er det kanskje også lett å brenne seg ut? Er det slik at en god dugnadsånd også kan tippe over til å bli en ja-kultur hvor det ikke er «lov» å stille spørsmål om godtgjørelse når man trår til utover normal arbeidstid? Eller er dette mest myter?

Vi tok en prat med fire tillitsvalgte i forbindelse med et dagsseminar om arbeidstid og -vilkår i de frivillige organisasjonene. De hadde mye hyggelig å fortelle!

Redder liv langs kysten

En av de virkelige bautaene innen norsk frivillighet er Redningsselskapet. Stiftelsen har 50 fartøyer i drift langs hele vår langstrakte kyst. Fra Båtsfjord i Øst-Finnmark via Lindesnes lengst sør og hele veien opp til

Hvaler mot svenskegrensa. Dessuten på innsjøene Mjøsa og Femunden.

Redningsselskapet rundet 125 år i fjor. Det er 283 fast ansatte, hvorav 197 jobber til sjøs og resten betjener administrative funksjoner fra land. I tillegg er hele 1300 personer tilknyttet de frivillige sjøredningskorpserne RSRK. Disse jobber helt uten lønn.

– Vi er en stolt og tradisjonsrik organisasjon, noe som også gjenspeiles i de ansattes holdninger til arbeidsplassen. Vi redder liv langs kysten, og det er ganske stort å være en del av, sier Negotia-tillitsvalgt Hanne Lund.

Hun er også stolt av det gode samarbeidet de har i virksomheten.

– På det administrative planet er det to fagforeninger her – Negotia og Lederne. Vi har en ryddig deling av medlemstilfanget, er omtrent like store og samarbeider godt. Dialogen med bedriftens ledelse er også god. Vi inkluderes tidlig i prosesser. Ledelsen er interessert i våre synspunkter. Det er åpen-dør-politikk, og ting fungerer rett og slett.

Hanne lund forteller at dugnads-

«Vi er en stolt og tradisjonsrik organisasjon, noe som også gjenspeiles i de ansattes holdninger til arbeidsplassen.»

Hanne Lund, Redningsselskapet



ånden absolutt er til stede i virksomheten.

– Jobben for mange her hos oss likner nok mye en livsstil. Men det er god struktur på arbeidstid, beredskapsvakter og sånne ting. Alt er regulert gjennom avtaler. Til og med årets lønnsoppgjør ble greitt gjennomført.

– Og resultat ble upåklagelig, eller?



Viktig å være organisert! Tillitsvalgte i frivillige organisasjoner sier at organisering bidrar til ryddighet og god dialog på arbeidsplassene deres. Fra venstre: Hanne Lund (Redningsselskapet), Håkon Skahjem (KFUK-KFUM Speidere), Astrid Stenholt (Sjømannskirken) og Marthe Kristin Molteberg (Norges Bydeungdomslag).

– Vi fikk kravet vårt innfridd. I fjor var det tøft og vanskelig, for da var det lite penger. Men i år fikk vi til et bedre oppgjør. Klubben er på



banen som en viktig temperaturføler i virksomheten. Vi er med og sikrer at prosesser går riktig for seg, sier tillitsvalgt Hanne Lund.

Naturopplevelse og personlig utvikling

Viste du at speiderbevegelsen KFUM-KFUK har et medlemstall på over elleve tusen? Nå vet du det i hvert fall. Tolv tusen barn og unge i aldersspennet seks til 26 år, fordelt på 200 lokallag, med nær 2000 frivillige i sving i ulønnet arbeid landet over.

– Sånt blir det mye pinnebrød og båltenning av?

– Ja da, det og. Men det er mye

mer enn som så. Naturopplevelse og personlig utvikling er en kjerne i arbeidet vi driver med, og den kristne tro er en grunnpilar. I tillegg vil jeg si at ledertrening er et viktig aspekt. At man får prøve seg i forskjellige roller og situasjoner, være ute på overnatting i små patruljer, klare seg selv i naturen. Sånt vokser man på. «Opplevelser for livet» er en av visjonene våre.

Dette sier Håkon Skahjem, tillitsvalgt for de ansatte i KFUK-KFUM

«Naturopplevelse og personlig utvikling er en kjerne i arbeidet vi driver med.»

Håkon Skahjem, KFUK-KFUM Speidere

Speidere. Administrasjonen i Oslo har 13 ansatte og nesten alle er med i Negotia. Klubben har fått på plass mye i løpet av de seneste årene.

– Jeg tror det var en vanlig oppfatning tidligere blant organisasjoner av vår type at man klarte seg uten fagforeninger. Men selv om vi ansatte gjerne brenner for jobben vår, må det være struktur i arbeidsforholdet akkurat som i andre virksomheter. Det har skjedd en utvikling her når det gjelder for eksempel regulering av arbeid utover vanlig kontortid, og det er fortsatt ting vi jobber med på det området.

Skahjem framhever betydningen av å kunne støtte seg på forbundets kompetanse.

– Vi har stor nytte av medlemskapet. På en arbeidsplass dukker det alltid opp saker som ikke er så lette å løse, det gjelder også hos oss. Med et forbund i ryggen er kompetansen aldri langt unna. Det er rask og god hjelp å få fra Negotia hele veien.

– I klubben legger vi vekt på å ha et godt samhold. Vi benytter oss av de økonomiske støtteordningene Negotia har til lokal aktivitet, og vi prøver å ha et par medlemssamlinger i året, sier Håkon Skahjem.

En av oppgavene som tar mye oppmerksomhet for Skahjem og kollegaene for tiden er planlegging av landsleiren på Lånke i Stjørdal neste sommer.

– Landsleir er en stormønstring som arrangeres hvert fjerde år. Da blir det full fart for sju tusen små og store speidere – og ledere – en hel uke til ende!



Et lite stykke Norge

Negotia har ikke medlemmer bare innenfor landets grenser. Blant de om lag 60 som er tilsluttet klubben i Sjømannskirken, er et stort antall spredt på de 30 stasjonene som grovt sagt dekker alle verdenshjørner. Klubben har eksistert i mange år og



Felles utfordringer. Konferanse med fokus på utfordringer for Negotia-tillitsvalgte i frivillig sektor. Rådgiver Mona Hermansen til høyre.

holder koken med både god aktivitet og et solid medlemsantall.

– Når det gjelder klubbdriften, er det litt spesielt fordi medlemmene er så spredt. Men vi har noen møtepunkter i løpet av året hvor vi fletter inn tillitsvalgtes time. Og hvert annet år er det en samling hvor de fleste har mulighet til å delta, sier hovedtillitsvalgt Astrid Øksnes Stenholt.

Hun har sin arbeidsplass i Aberdeen i Skottland, og har som hovedoppgave å besøke norske sjøfolk på båtene.

– Sjømannskirken representerer et lite stykke Norge utlandet. Vi er et sted nordmenn kan oppsøke når hjemlengselen blir stor, eller bare fordi det er hyggelig – et sosialt, kulturelt og kirkelig møtepunkt. I tillegg driver vi mye oppsøkende virksomhet og bistår når folk trenger hjelp på en eller annen måte. Aktiviteten er omfattende og utrolig variert, sier klubblederen.

«Både ledelsen og vi er bevisste på at det skal være en profesjonalitet i arbeidsforholdet.»

Astrid Øksnes Stenholt,
Sjømannskirken

Det er to fagforeninger i virksomheten – Presteforeningen og Negotia.

– Jeg ser hvor mye det har å si her hos oss. Både ledelsen og vi er bevisste på at det skal være en profesjonalitet i arbeidsforholdet. At vi er organisert bidrar sterkt til det. Å jobbe i Sjømannskirken er ikke alltid en ni til fire-jobb. Men det er greit så lenge det fins avtalte spilleregler som sørger for balanse. Vi har en særavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid, og når det gjelder lønnsarbeid landet vi en ny forhandlingsmodell som gjelder fra i år.

Øksnes Stenholt er også opptatt

Frivillig sektor i Norge

Favner forskjellige ideelle organisasjoner, humanitære stiftelser, politiske partier og mange flere. Negotia har rundt 70 aktive medlemsklubber med ansatte i denne sektoren, de fleste omfattet av tariffavtale. I følge organisasjonen Frivillighet Norge, tilsvarer den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge, 142.500 årsverk.

av fagbevegelsens rolle i en større sammenheng.

– Jeg mener fagforeninger har en veldig viktig funksjon som sørger for balanse i samfunnet og arbeidslivet. Ved å fremme verdier som dialog og samarbeid, kan vi også være forbilde andre deler av verden hvor folk lever under vanskeligere forhold, sier hovedtillitsvalgt Astrid Øksnes Stenholt.



stort sett uten erfaring fra arbeidslivet, er det ikke alltid så enkelt å diskutere slike ting. Men etter hvert har vi fått på plass ryddige særavtaler som regulerer arbeidstid og godtgjørelser. Det er veldig viktig at det er struktur og orden på sånt, og det er det nå.

«Et aktivt og livskraftig Bygde-Norge er vårt store mål.»

Marthe Kristin Molteberg,
Norges Bygdeungdomslag

Levende Bygde-Norge

Distrikts-Norge og bygdene ve og vel er et evig aktuelt tema her til lands. En viktig aktør i denne sammenhengen er Norges Bygdeungdomslag. Negotia er på banen der også, i den lille administrasjonen som holder hus i Oslo.

– Vi er bare fem ansatte i administrasjonen. Arbeidet ute i fylkene drives på frivillig basis. Vår lille Negotia-klubb på fire medlemmer har eksistert i mange år, sier tillitsvalgt Marthe Kristin Molteberg.

Hun forteller at bygdeungdomslaget teller drøyt 5000 medlemmer på landsbasis. Det blir en del reising og deltakelse på forskjellige arrangementer for de ansatte. Ordna forhold i forbindelse med dette har vært et tema opp gjennom årene.

– Når styret består av unge folk

I sommer møttes Molteberg og kollegaene og 1500 andre til landsstevne; årets store aktivitet. For anledningen lagt til Jørstadmoen på Lillehammer. Ei hel uke til ende med fokus på bygdepolitikk, grønn utdanning, tevlinger og moro.

– Et aktivt og livskraftig Bygde-Norge er vårt store mål. Vi er i vekst og engasjementet er upåklagelig. Bygda lever, slår Marthe Kristin Molteberg fast! ■



Landsmøte med valg og ny strategi

Forbundets landsmøte holdes helgen 18. og 19. november. I år skal det velges forbundsstyre for en ny tre-årsperiode og vedtas ny strategisk plan for samme tidsrom.

Forslaget til strategisk plan for årene 2018-2020 bygger delvis på forbundets langsiktige politiske plattform vedtatt av landsmøtet i fjor. Planen uttrykker som overordnet mål at Negotia skal «oppretholde og styrke posisjonen som det største YS-forbundet i privat sektor».

Strategiplanen er videre inndelt i disse fire delstrategiene:

- Videreutvikle tariffavtalene – flest mulig av medlemmene skal være dekket.
- Bidra til et arbeidsliv hvor ansatte verdsettes og har medbestemmelse.
- Bidra til en næringspolitikk som gir grunnlag for levedyktige arbeidsplasser.
- Bidra til samfunnspolitisk utvikling som er relevant for medlemmene

Valg av nytt forbundsstyre gjelder alle posisjoner – både leder, nestledere og øvrige styre plasser. (Ny kontrollkomite skal også velges.) Valgene gjelder for tre år.



Fra Negotias landsmøte 2016.

Landsmøtet vedtar ellers budsjett og medlemskontingent for kommende år, godkjenner årsberetning og regnskaper for 2016, og vedtar eventuelle justeringer av vedtektene.

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan. Det består av rundt 80 delegater, det vil si tillitsvalgte fra klubb- og avdelingsapparatet, valgt gjennom de sju regionenes møter på vårparten. I tillegg er forbundsstyret og komitémedlemmer på plass, mange av de ansatte i administrasjonen, pluss inviterte gjester. Totalt har møtet om lag 130 deltakere.

120 på After Work i Kristiansand

Sørlandet slo til med deltakerrekord da Negotia arrangerte «After Work» for medlemmene i Kristiansand.



Populært medlemstreff i Kristiansand. Foto: André Askeland

Inspirasjon, fellesskap og humor er stikkordene for arrangementet som nå begynner å «feste» seg som et medlemstilbud i Negotia. Her gis alle mulighet til å delta på en hyggelig og uformell kveld med god mat og spennende faglig program.

Fast foreleser er Morten Brandt, som formidler motivasjonsteori og resultatfokus på en måte som både er til alvorlig ettertanke og til tider hylende morsom. En raffinert miks, hvor de sindige sørlendingene fikk trimmet lattermusklene så det holdt.

I tillegg fikk de framsmøtte konkurrere i kahoot (digital quiz), og de fikk stifte bekjentskap med forbundets egen blogger André Askeland på jobbog.blogg.no.

- Deltakelsen denne gangen er ny rekord. Det er moro at arrangementet fenger. I tillegg til at de som møter opp får en flott opplevelse, tror jeg dette styrker tilhørigheten til forbundet. Noen av dem som kom hadde også med seg uorganiserte kollegaer som vi selvsagt håper melder seg inn, sier en fornøyd markeds- og informasjonssjef Jannecke Strøm.

YS-appen

Ditt digitale medlemskort



Last ned
ditt digitale
medlemskort
i dag
du også!

Medlemskortet er blitt digitalt! Du finner det i YS-appen.
Appen gir deg god oversikt og enkel tilgang til alle fordelene du har som YS-medlem.



Appen finner du på App Store og Google Play
og er selvfølgelig gratis å laste ned!



Mer informasjon om YS-appen finner du på www.ys.no

NEGOTIA MAGASIN - 3/2017



Bunnen nådd? Organisasjonsgraden i Tsjekia har stupt fra 27 prosent til 13 prosent siden år 2000. Visepresident Radka Sokolova i hovedorganisasjonen CMKOS antyder at dette kan være i ferd med å snu, fordi de i følge henne opplever at tilliten til fagbevegelsen nå stiger i Tsjekia. Her fra Negotias besøk hos CMKOS i mai.



Fagbevegelse i **MOTVIND**

Norden og noen få andre europeiske land kan fortsatt skilte med høy organisasjonsgrad blant arbeidstakere. Men for øvrig ser det temmelig labert ut – og trenden viser totalt sett et dramatisk fall på få år.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De seneste årene har Negotia magasin skrevet om arbeidstakerorganisasjoner i flere europeiske land. På forsommeren i år møtte vi hovedorganisasjonen CMKOS i Tsjekia, som er den klart dominerende faglige sammenslutningen i det tidligere østblokklandet. CMKOS favner ansatte i både offentlig og privat sektor, og har et samlet medlemstall på rundt 600.000 fordelt på et trettitalls forbund. Solid isolert sett, men ikke så imponerende hvis man ser det tsjekkiske arbeidslivet under ett.

Andelen av arbeidstakerne som er tilsluttet et fagforbund, ligger nemlig på beskjedne 13 prosent.

Uvitenhet og motforestillinger

Visepresident Radka Sokolova i CMKOS forteller at arbeid for økt medlemsopplutning er en prioritert oppgave i organisasjonen, og at behovet for opplysningsvirksomhet er stort.

– Vi bruker store ressurser på PR for å øke synligheten vår, og har blant annet kampanjer i ti byer hvert år. Det er alltid overraskende hvor

lite folk vet om fagbevegelsen. I tillegg møter vi en del motforestillinger – noe av «arven» fra kommunisttiden er at folk ser på det som frihet å ikke være organisert.

Sokolova sier at utdannings-systemet i Tsjekia – for øvrig i likhet med i Norge – ikke informerer om fagbevegelsen.

– Derfor prøver vi å nå ut til studenter. Vi jobber med å få innpass på skoler og har kommet et stykke på vei. Arbeidet gir resultater. Vår opplevelse er at tilliten til arbeidstakerorganisasjoner stiger i Tsjekia. Vi ser at våre kampanjer



hjelper på oppslutningen, sier Radka Sokolova.

Dramatisk fall

Likevel er altså organisasjonsgraden i Tsjekkia bare drøyt 13 prosent (tall fra 2013). Og den har stuft fra 27 prosent i år 2000, det vil si mer enn en halvering. Lav, nedadgående organisasjonsgrad blant arbeidstakere er gjengs for store deler av Europa, enten det er snakk om tidligere østblokk-land eller våre vestlige naboer. I Storbritannia er for eksempel andelen organiserte 22 prosent, i Tyskland og Nederland 18 prosent og i Spania og Sveits henholdsvis 17 og 16 prosent.

Det landet som blander seg inn i den nordiske ligaen er Belgia med 55 prosent organiserte, det vil si tre prosentpoeng bedre enn Norge. Og det eneste landet som har økt organisasjonsgraden i tidsrommet 2000–2013 er faktisk Italia – fra 34 til 37 prosent.

«Finanskrisen som slo inn for fullt i 2008 rammet også den europeiske fagbevegelsen hardt.»

Frode Sandberg, internasjonal sekretær i YS

Lei trend å snu

Internasjonal sekretær i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Frode Sandberg, bekrefter at det på mange måter er en bekymringsfull utvikling i det europeiske arbeidslivet sett med fagbevegelsens øyne

– Et illustrerende eksempel er medlemstallet i ETUC (European Trade Union Councils). Da ETUC hadde kongress i 2007 representerte organisasjonen 60 millioner arbeidstakere. Nå ti år senere er tallet nede i 45 millioner, og det til tross for at flere nasjonale organisasjoner har meldt seg inn i ETUC. Fagbevegelsen taper dessverre terreng, både når det gjelder oppslutning og innflytelse. Men ingen har noen kvikkfiks-løsning på hvordan man kan snu denne negative trenden, sier Sandberg.

Han legger til at finanskrisen som slo inn for fullt i 2008 også rammet den europeiske fagbevegelsen hardt:

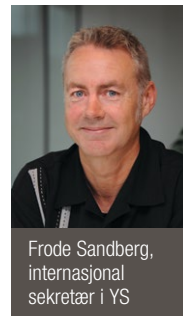
– I land som blant annet Hellas,

Italia og Portugal førte den økonomiske krisen til store innstramminger i arbeidstakernes rettigheter og betingelser. I mange tilfeller ble de kollektive tariffavtalene fjernet. Resultatet er enkelt sagt dårligere vilkår og mindre innflytelse. Og det er ikke gjort over natta å gjenopprette maktbalansen mellom partene.

Solidarisk samarbeid

YS har vært engasjert i flere solidariske prosjekter for arbeidstakere. I sin tid hadde den norske

hovedorganisasjonen nær kontakt med polske Solidaritet, og fulgte denne demokratibevegelsen fra den drev forbudt arbeid i det skjulte til den brøt gjennom som en av de sterke og toneangivende stemmene i oppløsningen av



Frode Sandberg, internasjonal sekretær i YS

YS hedret georgisk fagbevegelse

I 2014 ble YS' likestillingspris tildelt den georgiske arbeidstakerorganisasjonen GTUC og deres kvinnekomite. De fikk prisen for sitt arbeid for kvinners rettigheter i samfunnet og arbeidslivet.

– I tillegg til likestillingsprisen er det ved to anledninger bevilget prosjektmidler til GTUC fra YS internasjonale solidaritetsfond. Vi har sett hvor mye dette har betydd, og hvor stor pris mottakerne har satt på støtten. Alle steg i riktig retning teller, sier internasjonal sekretær Frode Sandberg i YS.



YS-leder Jorunn Berland overrekker likestillingsprisen til representanter for GTUC i Georgia. Foto: Erik Norrud

kommunistblokken i Europa. YS er også engasjert i et pågående prosjekt for fagbevegelse og demokratiutvikling i sørlige Afrika.

For tiden er YS med i en referansegruppe for et prosjekt i regi av NFS (Nordens faglige samorganisasjon) rettet mot de baltiske landene Estland, Latvia og Litauen.

– Dette er et helt konkret eksempel på solidarisk arbeid på tvers av landegrensene for å utvikle fagbevegelsens kår i et bestemt område. Baltikum ligger geografisk veldig nært oss i Norden, men forskjellene i hvordan samfunn og arbeidsliv fungerer er store, sier Frode Sandberg.

Gjensidig nytte

Prosjektet i Baltikum ble igangsatt tidlig i 2017 og skal gå ut året. Det fokuserer på blant annet kollektive forhandlinger, organisasjonsfrihet og innsats mot diskriminering. Målet er å bistå fagbevegelsen i de baltiske landene med å utvikle politikk og gjennomføre kampanjer mot brudd på faglige rettigheter. Prosjektet skal også kunne bidra med utviklings- og forbedringsforslag som kan presenteres for både regjeringer og arbeidslivspartenes organisasjoner.

– Arbeidet vil forhåpentligvis ha stor betydning for arbeidstakere i prosjektlandene, og kan på sikt også ha betydning for norske arbeidstakere. Bedring av vilkårene i arbeidslivet i andre land vil kunne redusere presset på lønns- og arbeidsvilkår her hjemme.

– Det er ikke alltid så lett å se hva det internasjonale engasjementet gir konkret tilbake. Men satt i perspektiv er det viktig at vi er på banen. Verden er ikke så stor. Arbeidstakerorganisasjonene lærer av hverandre selv om nivåene på utfordringene ofte er veldig forskjellige, sier internasjonal sekretær Frode Sandberg. ■

Doblet fattigdom i Tyskland

Den tyske arbeidstakerorganisasjonen DGB i Berlin, fortalte til *Negotia* magasin i 2012 at fagbevegelsens innflytelse er på vikende front, at lønninger dumpes i mange bransjer og at midlertidighet og deltid blir vanligere i arbeidslivet. Tall fra LIS Cross-National Data Center viser at det siden 1970-tallet er blitt dobbelt så mange arbeidende fattige (working poor) i Tyskland. I dag lever over ti prosent av lønsmottakerne i landet under fattigdomsgrensen fastsatt av EU, mot 4,4 prosent i 1973.

Organisasjonsgraden i europeiske land

Prosentandel organiserte arbeidstakere i europeiske land. Utvikling fra år 2000 til 2013

Land	2000	2013
Island	89	85
Finland	75	69
Sverige	79	68
Danmark	74	67
Belgia	56	55
Norge	54	52
Italia	34	37
Irland	38	30
Østerrike	37	28
Storbritannia	30	26
Hellas	26	22
Slovenia	42	21
Portugal	22	19*
Tyskland	25	18
Nederland	23	18
Spania	17	17
Sveits	20	16
Slovakia	32	13
Tsjekkia	27	13
Polen	18	13*
Ungarn	22	10
Frankrike	8	8
Estland	15	6

*Portugal og Polen – tall fra 2012.

Kilde: OECD

Organisasjonsgraden i Norge
bikker under 50 prosent

– Vi må se faresignalene

Ferske tall publisert av
forskningsstiftelsen Fafo viser
at organisasjonsgraden blant
arbeidstakere i Norge har krøpet
ned til 49 prosent.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Antallet organiserte øker, men i takt med at arbeidsstokken blir større viser andelen en fallende kurve. Nedgangen skjer vesentlig i privat sektor, hvor det nå er kun 38 prosent organiserte. Tallet for offentlig sektor holder seg stabilt rundt 80.

Balansen forrykkes

– At organisasjonsgraden synker i privat sektor er urovekkende. Balansen i trepartssamarbeidet og den norske modellen forrykkes hvis arbeidstakerorganisasjonene stadig taper terreng. Vi må se faresignalene i dette.

Dette sier Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo. Han minner om at land veldig nær oss i Europa opplever store utfordringer når det gjelder ansattes rettigheter og inntektsvilkår.

– Vi trenger ikke gå lenger enn til Tyskland. Der forteller arbeidstakernes organisasjoner at det stadig blir



Feil tilbud? Vi må spørre oss selv hva vi gjør feil når arbeidstakernes interesse for å organisere seg synker, sier Negotia-leder Arnfinn Korsmo.

vanskeligere å få fast jobb og ikke minst heltidsstilling. Det er vanlig at folk har flere jobber for å få endene til å møtes, og mange klarer knapt å leve av lønnen selv om de jobber full tid, sier Korsmo.

Friske øyne

Forbundslederen forteller at Negotia sammen med YS-forbundene Delta, Finansforbundet og Parat, har igangsatt et prosjekt for å øke organisasjonsgraden. Konsulentselskapet Deloitte er engasjert for å drive prosessen.

– Hensikten med prosjektet er å se med friske øyne på mulighetene for å øke organisasjonsgraden, og foreslå aktuelle tiltak. Vi må spørre oss selv hva vi gjør feil når arbeidstakernes interesse for å organisere seg synker. Et organisert og ryddig arbeidsliv er noe alle til syvende og sist er tjent med, sier Arnfinn Korsmo. ■

SPAR PENGER med Negotias gode medlemsfordeler

Som medlem i Negotia har du tilgang til mange økonomisk gunstige fordeler. Gjør deg kjent med tilbudet – det kan være gode penger å spare!

Du kan for eksempel skaffe deg alle typer forsikringer til medlemspris gjennom avtalen vi har med Gjensidige. Vi vet at mange medlemmer tjener inn store deler av kontingenten ved å bruke disse.

I tillegg har vi gode avtaler innen bank og sparing, drivstoff, bil-utleie, båtcruise, hotellovernatting med mer. Med de mange økonomisk gunstige medlemsfordelene Negotia og YS tilbyr, er mulighetene for å kutte kostnader mange. Sjekk ut hva som passer for deg!

Du kan lese mer om hele tilbudet på negotia.no



Ottar Råd,
fellestillitsvalgt i Negotia
avdeling TINE



Foto: Terje Bergersen

ENDRINGER FOR ANSATTE I LANDBRUKET

Nye tider krever nye løsninger.
Rett kompetanse er partenes
ansvar i fellesskap.

Arbeidstakernes organisasjoner
må være med og sette dagsorden.

Norsk matproduksjon og norsk landbruk er – og har alltid vært - i en rivende utvikling. Det gjelder strukturelt og ikke minst teknologisk. I tillegg har regjeringen gjennom de siste fire årene lagt et helt annet innhold i begrepet rasjonell og bærekraftig utvikling, enn tidligere regjeringer har gjort.

Dette har konsekvenser først og fremst for bøndene som skal ha sitt levebrød av de landbruksressursene gården disponerer, men også for ansatte i bedrifter med virksomhet knyttet til foredling, salg og rådgiving i landbrukssamvirket.

I et klimaperspektiv er også moderne landbruk nødt til å ta hensyn til både nye offentlige krav om forurensning og utslipp, og hvilket avtrykk landbruket setter på miljøet. Spesielt krevende vil dette være fordi vi ikke kan ta med i regnestykket den positive effekten skogbruket har på CO₂-utslippene. Næringsmiddelindustrien må redusere sitt energiforbruk og CO₂ utslipp, både i produksjon og logistikk.

Hvilke konsekvenser får dette for våre medlemmer ansatt i virksomheter som nevnt ovenfor?

Produksjon av melk og kjøtt for alle dyreslag, må redusere sine klimaavtrykk. Dette gjelder spesielt forurensning fra dyra sjøl, gjennom forbedret foring og endring i produksjonsforhold, men også med hensyn til hvordan man utnytter varmen og energien i den enkelte produksjon. Hvordan man kan redusere transportbehovet og bruk av «eksterne» produksjonsmidler som kraftfor og gjødsel, er også en viktig utfordring for næringen.

Parallelt med dette, så påvirker den digitale utviklingen vår måte å jobbe på. Oppgaver knyttet til regnskap, bilagsføring, fakturering, skatt, toll og avgifter utføres i økende grad av nye dataprogrammer og roboter innen de administrative områdene.

Tilgang på mer informasjon fra satellitter om temperatur og værutvikling for den enkelte gård, gir en dramatisk økning av informasjon for beslutningsgrunnlaget til bonden og rådgiveren på gården.

Denne utviklingen preger også andre bransjer. Tilgang og behandling av »Big Data« vil påvirke vår måte å jobbe på i framtida, og vil være et konkurransefortrinn for de firmaene som lykkes med å ta disse dataene i bruk kommersielt.

For selgeren vil arbeidet få mer preg av rådgiving om butikkdrift for den enkelte butikkeier. For regnskapsføreren vil arbeidet bestå av mindre manuell registrering og kontroll – og mer analyse av resultat og forbedringer. Landbruksrådgiverens jobb vil utvikle seg til enda mer dyptgående analyse med et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

«Det vil kreves en betydelig kompetanseutvikling både på eksisterende fagområder og nye fagområder med et økt helhetlig perspektiv.»

Men i bunnen må de personlige egenskapene og den faglige kompetansen være på plass. Selgeren må ha sin grunnkompetanse på markedsføring og salg. Regnskapsføreren og ansatte i administrasjonen må ha grunnleggende kompetanse på økonomi og administrative funksjoner.

Salgsjåføren det samme, men han eller henne må i tillegg ha ny og grunnleggende kompetanse på transport, spesielt rettet mot kjøring med nye transportmidler basert på ny teknologi og klimavennlig kjøreadferd.

Landbruksrådgiveren må ha sin faglige kompetanse forankret i biologien og agronomien, men også en større innsikt i alternative måter å bruke den nye informasjonen på.

Dagligvarebransjen preges av mer netthandel, og maktkonsentrasjonen på butikkleddet truer mangfoldet og konkurransen i næringen. Negotia har lenge vært opptatt av å få fortgang i innføringen av «Lov om god handelsskikk», som stadig ligger på utredningsstadiet. Forbundsleder Arnfinn Korsmo har frontet denne saken og presset på gjennom de politiske kanalene som er tilgjengelige, blant annet sammen med forbundsleder Egil Pedersen i LO-forbundet NNN. Det er viktig at vi fortsetter å holde dette temaet høyt på den politiske dagsorden.

Hvordan vil utviklingen påvirke våre medlemmer i framtida?

Det vil kreves en betydelig kompetanseutvikling både på eksisterende fagområder og nye fagområder med et økt helhetlig perspektiv. Kjernekompetansen vil være evnen til å tenke tverrfaglig og framtidrettet i tett samarbeid med de som innehar den spisskompetansen som trengs for å løse de daglige oppgavene.

Hvordan løser vi så denne utfordringen?

Ansvar for utdanning på grunnkompetanse-nivå ligger hos det offentlige utdanningssystemet. Men dette preges fortsatt av en viss treghet i forhold til behovene og utviklingen i næringslivet, samt politiske og økonomiske prioriteringer.

Men her må næringslivet sjøl være sitt ansvar bevisst. Bransjene må samarbeide for å hjelpe det offentlige utdanningssystemet med hva det er behov for av kompetanse i dag, og ikke minst i framtida. Utdanningen må

være fleksibel og bred, samtidig som næringslivet sjøl må sørge for en løpende kompetanseutvikling for sine ansatte.

Jeg kan nevne en særavtale som vi har forhandlet fram for Negotias medlemmer i TINE SA. Her har vi en årlig budsjettpost på 1000 kroner per medlem, som den enkelte kan søke om for å ta videreutdanning som gir økt formalkompetanse. I kriteriene for tildeling av midlene ligger noen føringer om at etterutdanningen skal være knyttet opp mot den enkeltes kompetansebehov i nåværende stilling. Men det er også et moment å øke sin attraktivitet for andre jobber innenfor de behovene TINE har for framtidig kompetanse.

Denne særavtalen jobbes det med for å få innført i våre datterselskaper som for eksempel Diplom-Is og Fjordland.

Har vi et tillitsvalgtapparat som er skolert til å jobbe med slike løsninger? Har vi et forbund med styrke og kompetanse til å støtte lokale tillitsvalgte i å fremme slike krav – både på den enkeltes arbeidsplass og innen de ulike bransjene? Kan vi være motvekten som fremmer sysselsetting og ansattes rettigheter også når bedriftene blir større og mer kortsiktig profittorientert?

Jeg tror at vi med våre begrensede ressurser må rette arbeidet særlig mot bransjeorganisasjonene på arbeidsgiversiden, for å ha en realistisk mulighet til å oppnå reelle resultater for våre medlemmer. Jeg stiller også spørsmål om fagforbundene – først og fremst innen YS-familien – samarbeider godt nok til å ha tyngde og kraft til å påvirke utviklingen i vår favør.

Ottar Råd, fellestillitsvalgt i Negotia avdeling TINE

Negotia i TINE

TINE er egen avdeling i Negotia. Medlemmene er fordelt på TINE SA, Diplom Is og Fjordland. Fagområdene de arbeider innen er blant annet produksjonsrådgivning, salg, transport, regnskap og administrasjon.



Tillit. – De som melder seg inn må føle seg sikre på at her blir de godt ivaretatt, og den opplevelsen må vi følge opp med å bekrefte i alle sammenhenger over tid. Generalsekretær Rune Aale-Hansen og markeds- og informasjonssjef Jannecke Strøm.

ALT FOR MEDLEMMENE

– Vi må våge å gi medlemmene en garanti for god service. Ellers har vi ikke noe her å gjøre, sier Negotias generalsekretær Rune Aale-Hansen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Returrett hvis knekken i pølsene ikke har den rette lyden. Pengene tilbake hvis biffen ikke er mørk ... Fornøydgarantiene flourer! Nå har Negotia polert opp sin gamle serviceerklæring, og døpt den om til «garanti».

Vi stiller sjefen for administrasjonen, generalsekretær Rune Aale-Hansen, noen spørsmål i den forbindelse.

Troverdighet avgjørende

– Hva lover Negotia i sin nye servicegaranti?

– Der lover vi topp nivå på oppfølging og tjenester overfor medlemmene.

Den som organiserer seg i arbeidslivet forventer å bli tatt på alvor av forbundet hun eller han har meldt seg inn i. Det garanterer vi å gjøre.

– Hvorfor er det viktig med en slik garanti?

– Når noen bestemmer seg for å bli medlemmer hos oss, er troverdigheten vi møter dem med avgjørende for valget. De som melder seg inn må føle seg sikre på at her blir de godt ivaretatt, og den opplevelsen må vi følge opp med å bekrefte i alle sammenhenger over tid.

– En servicegaranti er også bevisstgjørende, både innad i administrasjonen og ute i organisasjonsapparatet. Den minner oss om hvilke ambisjoner vi har, og at vi er til for medlemmene.

Kort vei til hjelp

– Hva vil du si er Negotias varemerke innen service?

– Slagordet vårt er «alltid til stede». Det betyr blant annet kort vei til hjelp. Alle medlemmer kan kontakte hvem de vil hos oss hvis de vil ta opp en sak. Det er ikke en lang og kronglete tjenestevei. Vi har tro på den ubyråkratiske modellen.

– Gjøres det grep for å skjerpe servicen ytterligere?

– Ja, det er fokus på alle funksjoner; rutiner for telefonmottak, responstid på e-post, kvalitetssikring av rådgivning og juridiske tjenester. Og vi ser på utvikling av både nettside og sosiale medier til å bli enda bedre kommunikasjonskanaler. Stikkordene er som garantien sier – kvalitet, tilgjengelighet og effektivitet.

Nødt til å våge

– Det kommer vel – skal vi si garantert – til å være noen som ikke er fornøyd også. Hva skjer i de tilfellene?

– Da skal vi ta det på største alvor også. Men vi er nødt til å våge. Hvis ikke medlemmene er fornøyd, har vi ikke noe her å gjøre. Jeg mener faktisk det, avslutter Rune Aale-Hansen. ■

Servicegaranti

Negotia gir deg litt mer

Vi lover ingen medlemmer gull og grønne skoger. Det kan vi ikke. Men et ærlig og kvalifisert engasjement for å bidra til utvikling av samarbeid og arbeidsbetingelser på din bedrift, det lover vi. Det handler om tillit. Den tilliten du viser oss ved å velge Negotia, er det vår oppgave å bekrefte. Hver dag. Du betaler for å være medlem, og vi vil at du skal være fornøyd. Vi bryr oss om deg og din arbeidssituasjon.

Vi har laget noen enkle leveregler om service:

- **Kvalitet**

En enkel sak er ikke enkel for den som ikke vet svaret. Kvalitet er krevende på alle nivåer. I Negotia har vi en lav terskel for når en sak er viktig. Alle saker er viktige for den det gjelder. Vi vil at du skal oppleve å bli tatt på alvor når du er i kontakt med oss. Det har du rett til å forvente.

- **Tilgjengelighet**

Vi kjenner situasjonen alle sammen: Vi ringer et sted for å komme i kontakt med noen som kan hjelpe oss. Vi blir satt over til feil person, satt videre, kastet hit og dit. Slikt er drepene for opplevelsen av service og tillit, og det skal du ikke få oppleve i Negotia. Hos oss skal du få kontakt og presis tilbakemelding når du behøver hjelp. Noe annet skulle bare mangle. Du velger selv hvilken kanal du vil bruke: telefon, e-post, brev eller facebook. Vi følger opp uansett.

- **Effektivitet**

Saker og problemer er forskjellige. Noen løses med det samme, andre krever tid. Vår oppgave er uansett å jobbe effektivt med det som medlemmene tar opp med oss. At vi har det travelt skal ikke gå utover deg. Du forventer å bli prioritert, og det forstår vi.

Negotias Visjon

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

Hjelp til jobbsøknad og CV

Skal du ut på arbeidsmarkedet og søke ny jobb? Eller skal du søke på annen jobb internt? Da trenger du kanskje litt profesjonell hjelp. Det får du gratis av Negotia.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Den måten du presenterte deg på da du søkte jobb for 15 år siden, er ganske sikkert ikke gangbar i dagens arbeidsmarked. Skal du framstå som en potent kandidat til jobben du ønsker deg, må du vite hva du gjør.

Spissing

Karriererådgiver Anne Røren Andreassen i firmaet jegfikkjobben, overtok i sommer Negotias medlems-tjeneste jobbsøknad og CV-hjelp. Hun sier det er helt avgjørende at man spisser CV'en sin.

– Den som skal ansette deg er ikke interessert i å lese om hva slags sommerjobb du hadde da du gikk på videregående. Du må spisse CV'en, og det betyr at den må tilpasses den jobben du søker. Hva har du oppnådd av resultater som er relevante? Hva kan og vil du bidra med i akkurat denne jobben?

– Og så er det rekkefølgen på opplysningene. Der er det mange som bommer. Jobberfaringen skal komme først, ikke utdannelsen, så

sant du ikke er helt nyutdannet, understreker Anne Røren Andreassen.

Dine resultater

Karriererådgiveren forteller at mange er lite bevisste på egne resultater.

– Mange sier: «Jeg har bare jobbet med det og det, jeg vet ikke om jeg har så mange resultater å vise til.» Sånn kan du ikke tenke. Alle har oppnådd resultater. Du må bare være bevisst på å definere det. Skriv det inn i CV'en din, opprett profil på LinkedIn, gjør deg selv attraktiv på arbeidsmarkedet, oppfordrer Røren Andreassen.

Når det gjelder søknadsbrevet sier hun det handler om å være presis i språket, og at man i likhet med CV'en må fokusere på det som er relevant for jobben man søker.

– Hvis jeg er den potensielle arbeidsgiveren din vil jeg vite hva akkurat *du* har med deg i ryggsekken, som gjør *deg* interessant. Jeg må bli nysgjerrig på å vite mer om deg.



Perfekt kandidat? *En jobbsøknad med CV må vise hvorfor akkurat du er perfekt for den aktuelle jobben, sier karriererådgiver Anne Røren Andreassen.*

Negotia-malen

Når du vil benytte deg av denne tjenesten, foregår kontakten på epost, via «Min side» på negotia.no. Det er utviklet en egen mal for Negotias medlemmer. Man legger inn sine opplysninger, og får et kvalitetssikret oppsett tilbake med justeringer og kommentarer.

Hjelpen til å utforme CV og søknadsbrev tilbys som en gratis medlemsfordel. Hvis noen er interessert i oppfølging utover det, kan det avtales, men da på privat basis.

– Jeg ønsker at mange Negotia-medlemmer skal bli skikkelig gode til å søke ny jobb, sier Anne Røren Andreassen. ■

FORNYET MEDLEMSFORDEL

Hjelp til CV og søknadsbrev er en gratis medlemsfordel. Du får en profesjonell kvalitetssikring som kan være avgjørende i din jobbsøkerprosess.

**Garantert
knallgod
sparerente**



Fastrenteinnskudd til 1,80 % rente

En fastrentekonto passer for deg som har minst 25 000 kroner, og kan binde pengene i 6 eller 12 måneder. Du får en god og forutsigbar avkastning.

Priser:

- Innskudd med binding i 6 måneder: 1,80 %
- Innskudd med binding i 12 måneder: 1,80 %

Prisene på Fastrenteinnskudd er nominelle renter gjeldende per 15.9.2017 og kan endres på kort varsel. Sjekk gjensidigebank.no for dagens priser og bestill fastrenteinnskudd i nettbanken. Dersom du ikke allerede er kunde, åpner du enkelt konto ved å bruke BankID.



NYE INFORMASJONS- BROSJYRER

Her har du splitter nye brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

Som organisert i Negotia har du en stab av rådgivere som jobber for deg. Med tariffavtale får du rettigheter som uorganiserte ikke har, og du og kollegaene kan forhandle med arbeidsgiveren. Ved problemer kan du få bistand av en advokat. Du står rett og slett styrket!

Brosjyrene gjøres tilgjengelig i elektronisk versjon på negotia.no. Ønsker du trykt papirutgave, sender du bestilling til info@negotia.no

YS' fem krav til regjeringen

YS forventer at regjeringen tar grep om alle de uløste oppgavene i arbeidslivet og fremsetter fem konkrete krav.

1. Ny kompetansereform for arbeidslivet

Livslang læring er avgjørende for å sikre en omstillingsdyktig arbeidsstyrke, med høy sysselsetting. Regjeringen må derfor sette seg ned sammen med partene og utforme en ny kompetansereform for arbeidslivet. Målet er at flere tar etter- og videreutdanning.

2. Endre effektiviseringsreformen i offentlig sektor

I forrige periode lanserte regjeringen avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen. Reformen innebærer kutt i driftsutgiftene til staten med en viss prosent i året. YS mener dette ikke gjør offentlig sektor mer effektiv. YS mener regjeringen må investere i IT-systemer og kompetanse fremfor å gjøre ostehøvelkutt.

3. Få prosessen om å endre pensjonssystemet tilbake på sporet

Pensjonsreformen er ikke fullført. Flere endringer må fortsatt gjøres. YS forventer at regjeringen sørger for at prosessen kommer raskt i gang med å tilpasse offentlig tjenestepensjon til ny

folketrygd. YS forventer at regjeringen legger til rette for individuelle kontoer for private innskuddspensjoner.

4. Et krafttak mot arbeidslivskriminalitet

Kriminalitet i arbeidslivet er en av de største truslene mot den norske modellen. YS forventer et krafttak gjennom å øke bevilgningene til og styrke samarbeidet mellom kontrollstatene.

5. Tilpasse arbeidsmiljøloven en ny tid

Arbeidsmiljøloven skal også være en vernelov for arbeidstakere uten tradisjonell tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen må derfor sette i gang arbeidet med å gjennomgå arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet. Innleie må ikke bli den nye normalen i stadig flere bransjer.

ys.no



YS-leder Jorunn Berland og statsminister Erna Solberg i forbindelse YS-konferansen for tre år siden. Foto: Erik Norrud.

Stortingets støtte i likestillingssak

Stortinget ber regjeringen beholde redegjøringsplikten i likestillingsloven. – Vi er blitt hørt i en viktig sak, sier Negotias første nestleder Monica Paulsen.

Tekst og foto: Terje Bergersen

I arbeidet med den nye likestillingsloven har regjeringen ønsket å fjerne redegjøringsplikten som pålegger bedriftene å dokumentere i årsberetningen den aktiviteten som har skjedd når det gjelder likestillings- og diskrimineringsarbeidet.

Bevare og styrke

Et stort høringsmøte om saken ble holdt i våres, der Negotia deltok sammen med YS og en rekke representanter fra andre organisasjoner i arbeidslivet. Loven ble vedtatt i juni – uten redegjøringsplikt. Stortinget har midlertid vedtatt følgende anmodningsforslag fra Arbeiderpartiet og Kristelig Folkeparti:

«Stortinget ber regjeringen bevare aktivitets- og redegjøringsplikten, samt styrke den ved å følge opp Skjeieutvalgets anbefalinger til endringer, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en sak om dette.»

– Dette vedtaket er svært gledelig, og viser at Negotia og YS har fått gjennomslag for sine innspill, sier nestleder Monica Paulsen, og legger til:

– Vår erfaring er at det nettopp er virksomheter som har satt aktivitets og redegjøringsplikten i system, som har kommet langt i likestillings- og diskrimineringsarbeidet lokalt. Det er også en forutsetning at det foreligger dokumentasjon i de tilfellene det er aktuelt å ta saker videre til ombudet eller i rettssystemet.



– Redegjøringsplikten er svært viktig for våre tillitsvalgte i det lokale arbeidet med likestilling og diskriminering, sier nestleder Monica Paulsen.

Forpliktende systemer

Paulsen peker på at god systematikk i likestillingsarbeidet letter de tillitsvalgtes arbeid.

– Våre tillitsvalgte bruker dokumentasjonen i sitt arbeid med å rette opp skjevheter mellom kjønnene og sikre at alle får like muligheter. Å fjerne redegjøringsplikten ville være et stort tilbakeslag for likestillingsarbeidet.

– Negotia mener at for å oppnå likelønn og like muligheter må vi ha åpne, forpliktende systemer. Åpenhet og systematikk er den eneste riktige veien å gå. Det er det som gir resultatene vi er ute etter. Det er det som gir oss likestilling, sier Monica Paulsen.

Den nye, vedtatte likestillingsloven vil gjøres gjeldende fra 1.1.2018. Det er ikke avklart hvordan og når redegjøringsplikten skal integreres i lovverket.

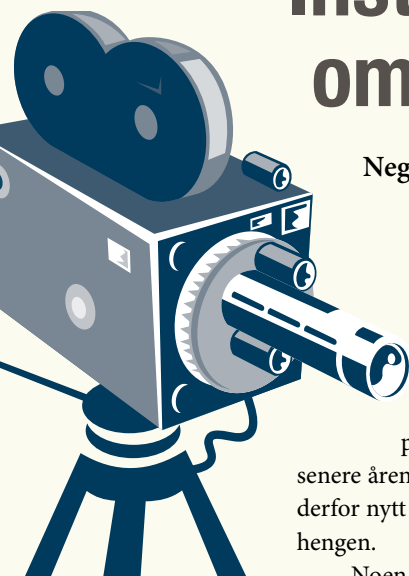


Jobbog.blogg.no

Ulykkesfuglen André forteller friskt om sine smått rufsete opplevelser i arbeidslivet. Om uforståelige advarsler, urimelige arbeidskontrakter, manglende lønnsutbetaling og annet grums ...

Negotia kommenterer og gir gode råd. Følg med på bloggen du også!

Instruksjonsfilmer om lokale lønnsforhandlinger



Negotia arbeider for tiden med en serie instruksjonsfilmer om lokale lønnsforhandlinger.

I «alle» år er det i forkant av lønnsoppgjørene holdt regionale lønnskonferanser landet rundt. Deltakelsen på disse har sunket de senere årene, og Negotia tenker derfor nytt i denne sammenhengen.

– Noen steder har det vært

altfor liten deltakelse på lønnskonferansene. Vi tror at mye informasjon kan formidles ved å lage gode instruksjonsfilmer som viser gangen i de lokale lønnsforhandlingene, sier assisterende forhandlingssjef Nils Blomhoff i Negotia.

Den første filmen omhandler «de fire kriteriene», og er allerede ferdig produsert. Arbeidet

med supplerende bolker er i gang.

– Vi tar sikte på å ferdigstille mye av materialet til neste års

lokale lønnsforhandlinger, sier Blomhoff.



Nils Blomhoff

Frisk klubbprofilering hos EVRY

Da klubbledelsen i Negotia EVRY ville gjøre noe annerledes, inviterte de kollegaene til kappkjøring med monstertruck.

Ja, ikke ekte monstertruck da, det skulle tatt seg ut. Men det ble morsomt og livlig nok med fete, radiostyrte modellversjoner.

– Vi som er tillitsvalgte gjør mye arbeid hele tida som ikke er så synlig for medlemmene. Nå ville vi vise oss fram og skape litt nysgjerrighet på en annerledes måte. Et stunt som dette her har vi ikke gjort før, sier klubbleder Eirik Bornø.

Skape blest

Sammen med klubbstyret og utsendte fra markedsavdelingen i Negotia sentralt, stilte han morgenfrisk utenfor resepsjonen ved hovedkontoret på Fornebu. Medlemmer og uorganiserte kollegaer ble ønsket velkommen på jobb med ferske boller, informasjon og invitasjon til aktiviteter på torget seinere på dagen.

– Vi skulle gjerne sett at enda flere våget seg ut på torget og deltok i aktivitetene. Men responsen var slett ikke verst. Dette handler om å skape litt blest om klubben. Det synes jeg vi oppnådde.

Negotia har den klart største klubben i IKT-selskapet EVRY. Virksomheten har hovedkontor ved Telenorsenteret på Fornebu, og i tillegg lokasjoner flere steder rundt i landet. Klubbleder Eirik Bornø, som også er andre nestleder i Negotias forbundsstyre, er tillitsvalgt på heltid og har plass i selskapets styre.

Ivaretar rettighetene

– Som den største fagforeningen i selskapet har vi innflytelse. Vi ivaretar de ansattes rettigheter og vilkår overfor ledelsen, og det er viktig at vi får bedre fram. Planen er at denne synlighetsdagen ved hovedkontoret blir fulgt opp med tilsvarende opplegg ute på flere av lokasjonene. Målet er oppmerksomhet, engasjement og flere medlemmer, sier Eirik Bornø.

Og vi legger til at vinneren av truckkjøringen får et tandemhopp i fallskjerm eller dykkerkurs i premie. Ganske så sporty!



God morgen! Kollegaer ble ønsket velkommen på jobb med boller og informasjon fra Negotia-klubben. Foto: Cathrine Ekenes Iversen

Startskudd for nye tillitsvalgte

Bli med på en spennende introduksjonsdag hvor du blir bedre kjent med Negotia og andre tillitsvalgtkollegaer.

– Dette er et nytt tiltak rettet mot nye tillitsvalgte som ennå ikke har deltatt på kompetanseprogrammet eller andre kurs. Målet er å skape entusiasme som gir grunnlag for engasjert og aktiv klubbdrift, sier Pål Hannevig, utviklingssjef i Negotia.

Introduksjonsdagen går av stabelen tirsdag 28. november fra klokken 0900 til 1600, og holdes i administrasjonens lokaler i Lakkegata 23, Oslo.

Samlingen vil ha fokus på disse fagområdene:

– Dine rettigheter og plikter som tillitsvalgt



Markedskonsulent Jan Olav Markussen (t.v.) og utviklingssjef Pål Hannevig, gleder seg til å ta i mot nye tillitsvalgte i Negotias lokaler 28. november. Foto: Terje Bergersen

- Verktøy og hjelpemidler/ressurser for tillitsvalgte
- Administrasjonens rolle og oppgaver
- Rekruttering – verving av medlemmer
- Klubbdrift og handlingsplan for klubben

Markedskonsulent Jan Olav Markussen framhever at det å knytte kontakter og bli kjent med andre også er en viktig hensikt med introduksjonsdagen:

– Her får de som kommer en fin mulighet til å bli kjent med både Negotias administrasjon og forbundsledelsen, i tillegg til at de treffer tillitsvalgtkolleger fra andre virksomheter og miljøer. Og så gir det ikke minst oss sjansen til å bli kjent med dem., sier Markussen.

Deltakelsen er naturligvis gratis. Negotia dekker reiseutgifter og eventuell tapt arbeidsfortjeneste.

Invitasjon sendes ut til de aktuelle – følg med!

Få hjelp til tannlegeregningen

**Hull i tennene?
Sprukne fyllinger?
Rotfylling?**

Nå kan du få dekket utgifter til tannbehandling. Som YS-medlem får du tannhelseforsikring til en svært god pris.

Sjekk hva du betaler i måneden:

- 18–29 år: 47 kroner
- 30–49 år: 106 kroner
- 50–69 år: 170 kroner

**Ny
medlems-
fordel!**

Les mer og kjøp YS Tannhelseforsikring på norsktannhelseforsikring.no/ys

Er det lov å angre seg?

Spørsmål: I forrige uke kranglet jeg og sjefen min så busta føyk. Jeg ble så forbannet at jeg leverte oppsigelse til sjefen umiddelbart etter at krangelen var over. Da jeg våknet neste dag angret jeg. Jeg sendte e-post til sjefen min hvor jeg beklaget at jeg hadde vært sint og at jeg ønsket å trekke oppsigelsen. Sjefen mener jeg har sagt opp og at jeg ikke kan angre meg. Er dette riktig?

Svar: Utgangspunktet er at du ikke kan tilbakekalle oppsigelsen. Unntaket er hvis det foreligger gode grunner for at du skal ha anledning til å angre seg. Etter den såkalte re integra-regelen kan arbeidstaker tilbakekalle oppsigelsen hvis oppsigelsen fremstår uoverveid, plutselig og situasjonsutløst. Det er også en forutsetning at tilbakekallelsen foretas kort tid etter at oppsigelsen er levert.

Det virker som om du handlet på impuls og at omstendighetene (krangelen) gjorde at du ikke tenkte over konsekvensene av det å si opp jobben. Re integra-regelen skal operere som en sikkerhetsventil slik at handlinger foretatt i affekt skal kunne reverseres. Etter min vurdering vil det være mulig å tilbakekalle oppsigelsen i ditt tilfelle.

Einar Kismul, advokat

Lønnsforhandlinger for første gang

Spørsmål: Vi skal ha lønnsforhandlinger for første gang som Negotia-organiserte. Vi har tariffavtale. Hvordan kommer vi i gang?

Svar: Dette blir spennende. Mye av arbeidet ligger i forberedelsene. Det første dere må gjøre er å slå opp i overenskomsten og lese om lønns- og forhandlingsbestemmelsene. I funksjonæravtalen med NHO finns disse i paragraf 6, og i funksjonæravtalen med Virke i paragraf 15.

Les bestemmelsene nøye og be om et møte med ledelsen i bedriften for å gjennomgå kriteriene for årets oppgjør. Hvis du logger deg inn på «Min side» på Negotia.no, finner du årets »håndbok i lokale lønnsforhandlinger» – en for hvert avtaleområde. Her finner du bakgrunnsinformasjon for årets oppgjør, og i tillegg litt om årslønnsvekst og prisstigning.

Hvis du vil sjekke hva andre Negotia-medlemmer har fått i gjennomsnitt, ser du de innrapporterte resultatene på lønnsbarometeret på nettsiden. Søk på «lønnsbarometer» i søkefeltet.

Og står dere helt fast, ring Negotias service-nummer 815 58 100, eller skriv en epost til forhandlingsavdelingen@negotia.no.

Mona Hermansen, rådgiver

Hva koster AFP-ordningen?

Spørsmål: Vår arbeidsgiver sier at AFP-ordningen er så dyr for bedriften. Hva koster det egentlig?

Svar: Avtalefestet pensjon (AFP) er en tariffestet pensjonsordning for ansatte i privat sektor. Denne ekstra utbetalingen er livsvarig og kan tas ut fra du fyller 62 år, forutsatt at du oppfyller vilkårene i AFP-vedtektene.

Staten dekker en tredel av utgiftene til AFP, mens bedriftene dekker to tredeler. Premien i 2017 utgjør 2,5 prosent av den enkelte ansattes lønn. Lønnselementene som inngår i premiegrunnlaget fremkommer av vedtektenes vedlegg 7. Bedriften skal bare betale premie av den delen av utbetalingene til den enkelte som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp i foregående inntektsår. Grunnbeløpet (1G) er for tiden kr. 93 634.

Alle ansatte er omfattet av ordningen hvis bedriften har tariffavtale med AFP. Premien betales for alle arbeidstakere t.o.m. fylte 61 år. Hvis du vil lese mer om AFP-ordningen kan du logge deg inn på afp.no

Mona Hermansen, rådgiver

Hva hvis ingen vil være tillitsvalgt?

Spørsmål: Vår tillitsvalgte gjennom mange år skal gå av med pensjon i januar. Hun har vært med i alle møter med bedriften, gjennomført lønnsforhandlinger, arrangert medlemsmøter osv. Hun sier at vi må velge en ny tillitsvalgt, men ingen vil. Hva gjør vi nå?

Svar: Vi har et eget team her i administrasjonen i Negotia som hjelper klubber med å få nytt styre på plass. Det er svært viktig å opprettholde aktivitetsnivået i klubben slik at dere får være med på å drøfte og forhandle med bedriften – den viktigste rettigheten dere har. Ta kontakt med oss i administrasjonen - forhandlingsavdelingen@negotia.no - så hjelper vi dere i gang. Årsmøtet i klubben og valg av nye tillitsvalgte blir første skritt.

Det nye styret får tett oppfølging fra en egen rådgiver, de nye styremedlemmene får opplæring på våre modulkurs for nye tillitsvalgte. Dere kan også få en erfaren tillitsvalgt som mentor, hvis dere ønsker det. Den som tar verv som tillitsvalgt har god mulighet til å utvikle kompetansen sin!

Husk å ta en gjennomgang av klubbarkivet før den tillitsvalgte blir pensjonist, slik at dere i det nye styret får en oversikt over saker som har vært behandlet. Innflytelse er ikke noe du får – der noe du skaffer deg!

Mona Hermansen, rådgiver

Har du byttet
eller skal du
bytte jobb?

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

Sykdom og oppsigelse

Spørsmål: Jeg har vært sykemeldt 50 prosent i ett år og har nå begynt på arbeidsavklaringspenger. Jeg føler at arbeidsgiver ønsker å si meg opp. Kan de gjøre det?

Svar: Arbeidsmiljøloven har en bestemmelse som sier at du ikke kan sies opp på grunn av sykdom det første året du er sykemeldt (aml. § 15-8). Etter dette året så er det likevel ikke noen automatikk i at du kan sies opp.

Arbeidsgiver må da gjøre en vurdering på om det er saklig grunn til å si deg opp (jf. aml. § 15-7). Dersom det er utsikter til bedring innenfor rimelig tid er det normalt ikke grunnlag for å si deg opp. Dette vil også kunne avhenge av bedriftens behov for forutsigbart, forhold på din side mv. Det skal gjøres en helhetsvurdering i ditt konkrete tilfelle.

Arbeidsgiver har også plikt til å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Hva som er bra nok tilrettelegging vil avhenge av for eksempel mulighetene i bedriften, stilling og hvilken sykdom, skade, lyte man har. Arbeidsgiver plikter å følge opp den sykemeldte med dialogmøter. Overholder ikke arbeidsgiver denne plikten kan det ha betydning for om en eventuell oppsigelse er saklig eller ikke.

En annen ting er om det er saklig grunn til å si deg opp fra hele stillingen. Du skriver at du bare er 50 prosent sykemeldt, da er du arbeidsfør i 50 prosent stilling. Også her må det gjøres en vurdering av om det er grunnlag for å kunne ansette deg i en deltidsstilling. Når man vurderer å si opp en arbeidstaker skal man følge saksbehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven. Dersom du blir kalt inn til et drøftingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1 anbefaler jeg at du tar kontakt med forhandlingsavdelingen i Negotia, slik at du får råd om hva du bør si i dette møtet. Vi har også en brosjyre om dette som du finner dersom du logger deg inn på «Min side» på negotia.no.

Selma Smeby Lium, advokat



Husk at du får YS-pris på bilforsikring hos oss

Som YS-medlem får du 5 prosent ekstra rabatt på Norges mest kjøpte bilforsikring. Er du under 30 år, er rabatten på hele 15 prosent. Dette kommer i tillegg til samle-rabatten på enten 16 eller 20 prosent.

Regn ut din pris på
[gjensidige.no/bilkalkulator](https://www.gjensidige.no/bilkalkulator)





Illustrasjonsfoto colourbox

Ansiennitet og kompetanse

Ansiennitet er et uttrykk for hvor lenge arbeidstakeren har jobbet ved bedriften. Ansiennitetsprinsippet går forenklet sagt ut på at arbeidstakere som har lang ansettelsestid skal prioriteres foran arbeidstakere med kortere ansettelsestid. Dette gjelder for eksempel ved nedbemanning, rekkefølge ved permittering og i spørsmål om hvem som skal ha fortrinnsrett til ny ansettelse.

Når det opprettes tariffavtale på en bedrift, følger det som regel av avtalen at ansiennitetsprinsippet skal ha større gjennomslagskraft enn ved arbeidsplasser hvor det ikke er fremforhandlet tariffavtale.

Ansiennitetsprinsippet under press?

Arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden er ofte uenige om hvordan ansiennitetsprinsippet skal praktiseres. Negotias krav er at ansiennitet skal

være utgangspunktet for vurdering av ansatte ved nedbemanning, men at det kan avtales kriterier som gjør det saklig å fravike ansienniteten i visse tilfeller.

Etter Negotias erfaring har disku-

sjonen om hvordan ansiennitetsprinsippet skal praktiseres blitt trappet opp. Nedgangen i norsk økonomi de siste par årene har økt antallet omorganiseringprosesser, noe som kan ha bidratt til at diskusjonen har eskalert.

Ansiennitet er kompetanse

Under forhandlinger med arbeidsgivere i stillingsvernsaker blir Negotia ofte møtt med argumenter om at «kompetanse skal veie tyngre enn ansiennitet» og at «formal-kompetanse er viktigere enn real-kompetanse».

Ansiennitet og kompetanse behandles i utgangspunktet som to ulike kriterier. Det er imidlertid viktig å merke seg at ansiennitet ofte medfører økt kompetanse. Enkelte arbeidsgivere kan noen ganger være så fokusert på at omstillingsprosessen skal foregå raskt, at eksisterende kompetanse i bedriften overses. Det er sjeldent at arbeidsgiver bevisst «glemmer» eksisterende kompetanse. Her kommer noen eksempler.

Eksempel 1:

«Hans» har jobbet med IKT i bedriften i 18 år uten formell høyskoleutdannelse.

I forbindelse med nedbemanning ønsker bedriften å beholde «Kari», som har formell IKT-utdannelse og to års ansiennitet, på bekostning av Hans. Det fremgår av medarbeidersamtalene til Hans at bedriften opp gjennom årene har vært godt fornøyd med arbeidsutførelsen og at han har holdt seg oppdatert ved jevnlig kursing med mer.

I dette eksemplet vektlegger bedriften utelukkende formell kompetanse og anerkjenner ikke realkompetansen til Hans. Etter Negotias syn vil det ikke foreligge tilstrekkelig saklig grunn for å fravike ansiennitetsprinsippet og det vil være grunnlag for å bestribe oppsigelsen hvis Hans ønsker å forfølge saken rettslig.

«Enkelte arbeidsgivere kan noen ganger være så fokusert på at omstillingsprosessen skal foregå raskt, at eksisterende kompetanse i bedriften overses.»

Eksempel 2:

«Cecilie» har fagbrev i ventilasjon og har jobbet åtte år med prosjekter hvor eldre forretningsbygg skal fornye sine ventilasjonsanlegg.

Bedriften opplever nedgang i antall oppdrag og velger derfor å satse på andre markeder enn ventilasjon. Under omstillingsprosessen blir Cecilie beskrevet slik: «Cecilie, fagbrev i ventilasjon, åtte års ansiennitet». Det som ikke noteres er at Cecilie har vært prosjektleder for en rekke oppdrag, noe som innebærer både ansvar for flere ansatte og koordinering av ulike underleverandører.

I dette eksempelet kartlegger ikke arbeidsgiver kompetansen som allerede eksisterer i bedriften. Cecilie er opprinnelig utdannet som fagperson innen ventilasjon, men har også tilegnet seg ledererfaring ved å være prosjektleder. Ledererfaring er universalkompetanse som kan benyttes også utenfor ventilasjonsbransjen.

Hvis bedriften ikke kartlegger de ansattes eksisterende kompetanse og/eller har et uforholdsmessig fokus på formell kompetanse, kan bedrif-

ten velge å si opp ansatte som vil være verdifulle for bedriften å beholde.

Eksempel 3:

«Per» har tolv års ansiennitet fordelt på forskjellige stillinger. Nå har han mottatt oppsigelse.

Per jobber i dag som regnskapsfører og har totalt tolv års ansiennitet i bedriften. I løpet av disse tolv årene har han jobbet fire år som regnskapsfører, men også fem år innen HMS og kvalitetssikring og tre år med lønnsutbetaling. Per har dermed tilegnet seg bred kompetanse ved å ha tre ulike stillinger i løpet av sin tid i bedriften.

Per har mottatt oppsigelse og Negotia tar kontakt med arbeidsgiver i forbindelse med saken. Negotia får oversendt bedriftens vurdering av Per. I arbeidsgivers vurdering står det: «Per, regnskapsfører, fire års ansiennitet». Hvis den som har besluttet at Per skal sies opp ikke har møtt ham og ikke kjenner hans historie i bedriften, vil vurderingen nevnt ovenfor være svært misvisende for Pers totale kompetanse. Avgjørelsen om oppsigelse

Hvor kan jeg lære mer?

Tariffavtalene har bestemmelser om etter- og videreutdanning for bedriftens ansatte. Negotias råd er at kompetanseutvikling bør skje over tid og ikke ved skippertak i forbindelse med en nedbemanning. Ta gjerne kontakt for å få informasjon og råd om kompetanseøkning, og hvilke rettigheter som gjelder på dette området.

«For arbeidsgiveren er det ofte kostnadsbesparende i et langtidsperspektiv at bedriftens egne ansatte videreutvikler seg og tilegner seg ny kompetanse.»

blir dermed fattet på feil grunnlag. For det første er feil ansiennitet lagt til grunn. For det andre har beslutningstakeren heller ikke hatt kjennskap til hvilken kompetanse Per reelt sett har.

Fatale saksbehandlingsfeil

Hurtige nedbemanninger øker sjansen for saksbehandlingsfeil. Hvis faktafeil ikke blir rettet før en oppsigelse blir gitt, kan dette medføre at feil person blir sagt opp. Andre ansatte ved bedriften med lavere realkompetanse kan ha blitt favorisert. Dette har dramatiske konsekvenser for den det gjelder.

Videre kan faktafeil medføre at saksbehandlingen ikke tilfredsstiller lovens krav. Både feil utvelgelse og saksbehandlingsfeil kan medføre at oppsigelsen blir kjent ugyldig av

domstolen. Feil under nedbemanningen produserer søksmål, og søksmål legger beslag på partenes tid, ressurser og penger.

Videreutvikling av kompetanse

I tillegg til å utnytte eksisterende kompetanse, er det positivt for begge parter at de ansattes kompetanse videreutvikles gjennom kurs og etterutdanning.

Det å utvikle seg og dermed ha mulighet til å kunne utføre nye arbeidsoppgaver, er givende i seg selv for arbeidstakeren. Videre medfører økt kompetanse ofte at den aktuelle arbeidstakeren får høyere lønn, og at vedkommende står sterkere ved omorganiseringsprosesser.

For arbeidsgiveren er det ofte kostnadsbesparende i et langtidsperspektiv at bedriftens egne ansatte videreutvikler seg og tilegner seg ny kompetanse.

perspektiv at bedriftens egne ansatte videreutvikler seg og tilegner seg ny kompetanse. Ansettelsesprosesser og opplæring av nye ansatte krever tid, ressurser og penger. Bedriften står bedre rustet for fremtidige utfordringer ved å ha arbeidstakere som til enhver tid har bred og oppdatert kompetanse. Dessuten skal ikke arbeidsgivere glemme at når bedriftens ansatte øker sin kompetanse øker gjerne også motivasjonen. Motiverte medarbeidere øker som regel bedriftens produktivitet. ■



Einar Kismul
advokat i
Negotia

Færre omstillinger i oljebransjen

Det store antallet omstillinger i oljebransjen de siste årene har vært svært merkbart i Negotia. Nå later det til at pendelen har svingt noe tilbake og at det går mot bedre tider.

Forbundet organiserer store medlemsgrupper i oljerelatert industri – supply- og servicevirksomhet, verft, drilling og annet. Et stort antall av disse bedriftene har nedbemannet kraftig som følge av krisetilstanden i oljebransjen de seneste årene.

– Vi har vært gjennom drøyt to år med uvanlig stort antall omstillinger. Mange medlemmer har mistet jobbene sine og det er for tiden langt flere enn vanlig som har kontingentfritak på grunn av arbeidsledighet, sier Negotias forhandlingsjef Nina Møglestue.

Den generelle arbeidsledigheten som lenge var stigende, har en god stund vært på vei nedover mot mer

normale tilstander. Fra flere hold meldes det om at oljekrisen er over, og at sysselsettingen øker.

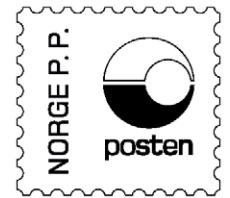
– Situasjonen har generelt roet seg en del i oljerelatert industri, men vi har fortsatt medlemsgrupper som er midt i krevende prosesser med omstilling og nedbemanning. I tillegg kan det virke som om det som har skjedd i oljebransjen har gitt ringvirkninger til enkelte andre næringer.

– Omstillingstrykket er ikke avblåst, men på sikt kan vi forhåpentlig bruke mindre ressurser på brannslukking og mer på utviklende arbeid, sier Nina Møglestue.



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



Skapte nysgjerrighet! Negotia Ung på plass med karrierestigespillet under Arendalsuka i august. Foto: Inger Lise Rasmussen

Karrierestigespillet

Feriepenger? Kast terningen til du får sju.
Eller bli medlem i Negotia – og få hjelp
til å ivareta rettighetene dine på jobben.

**Spill på lag med
noen som kan spillereglene!**