

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2018

Ble oppsagt – fikk jobben tilbake

– HELDIGVIS ORGANISERT

Side 6, 7 og 8

**Felles løft for aktivitet
i medlemsgruppene**

Side 14–16

**Hvordan skape nye
jobber i privat sektor?**

Side 18–21

**Verdens fagforeninger
samlet i Liverpool**

Side 22–24

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

Monica A. Paulsen,
mobil: 909 90971

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

Tre gode grunner

I denne utgaven av Negotia magasin kan du blant annet lese om tre forskjellige aspekter ved det å være organisert i arbeidslivet. Kall det gjerne tre gode grunner.

Grunn nummer 1: Individuell bistand hvis det oppstår noe i arbeidssituasjonen. Hovedsaken i dette nummeret handler om et medlem som fikk oppsigelse på grunn av nedbemanning. Han sier rett ut at han ikke ville fått jobben tilbake uten bistanden fra Negotia. Medlemmer betaler den månedlige kontingenten til forbundet. Hjelpen som ytes, selv om det i dette tilfellet ble tatt ut stevning, koster ingen ting utover det.

Grunn nummer to: Muligheten for innflytelse på din og kollegaenes arbeidssituasjon. Når en gruppe ansatte organiserer seg, er det en grunn til det. Ofte handler det om et ønske om innflytelse. Det er dette tariffavtalene er designet for. Retten til informasjon, drøftinger og forhandlinger med arbeidsgiveren er hjemlet der. For å oppnå innflytelse trengs det aktivitet i medlemsgruppene. I et intervju med representanter for tre fagområder i Negotias administrasjon, gis det innblikk i det viktige arbeidet med å følge opp den lokale aktiviteten i organisasjonen.

Grunn nummer tre: Det organiserte arbeidslivets betydning for balanse og utvikling i arbeidsliv og samfunn. Ferie, sykelønn, arbeidstid, oppsigelsesvern, helse, miljø og sikkerhet ... Hvordan vi har det i arbeidslivet i dag er et resultat av at organiserte ansatte har gått foran og tatt kampene. Nå snakker vi ofte om det verdifulle trepartssamarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene her i Norge. I svært mange andre land er det en lang vei å gå for å komme dit. Rapporten fra kongressen til fagforenings sammenslutningen UNI Global Union i sommer, sier litt om det. Å stille solidarisk opp for hverandre, også på tvers av landegrensene, er en del av fagbevegelsens oppgave.

Organisasjonsgraden blant arbeidstakere faller sterkt i mange land. Den går også sakte tilbake i Norge. Arbeidstakerorganisasjonene leter etter gode måter å nå fram med budskapet på. Enkelt er det selvsagt ikke. Men det handler også om å ikke gjøre det for komplisert.



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 Tettere samarbeid i YS-fellesskapet
- 6 Medlemskapet i Negotia reddet jobben
- 10 Matmakt skaper nedbemanning
- 12 Kompetansepåfyll i Brüssel
- 14 Samlet løft for godt klubbarbeid
- 17 Negotia på Notodden Blues Business
- 18 Hvordan skape nye arbeidsplasser i privat sektor?
- 22 Verdens fagforeninger samlet i Liverpool
- 25 Åpner for 60 timers arbeidsuke i Østerrike
- 26 Ny håndbok i diskrimineringsvern
- 28 Kurs som passer for deg?
- 30 Kvinners lønn økte mest
- 31 Samhold gir klubben styrke
- 31 Oppmyking av uttaksreglene for AFP
- 32 Dyrere å bruke egen bil i jobben
- 33 Slutt på fast ansettelse uten garantilønn
- 34 Spør oss – Negotias rådgivere svarer

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: 21 446
ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:

15. nov.





Brev fra forbundslederen

NEGOTIA I BEVEGELSE

Du som er medlem hos oss er med på å understreke viktigheten av et organisert arbeidsliv.

Et organisert arbeidsliv er helt nødvendig for å opprettholde en god balanse mellom kapitalens interesser og menneskers interesser, slik at vi sammen får et robust og sunt samfunn preget av likeverd og tillit. Den norske og nordiske modellen med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, står som et forbilde for andre land.


Likevel ser vi at ulikhetene i Norge har økt betraktelig, spesielt de siste seks årene. Tall fra SSB viser at 25 prosent av formuen i vårt eget land eies av én prosent av befolkningen. Dermed er det bare å konkludere med at det er enda større behov for fagforeninger i dag enn det var for seks år siden.

Vi i Negotia har som visjon å alltid være til stede der avgjørelser om lønns- og arbeidsvilkår tas. Våre tillitsvalgte jobber hver dag for å bidra til en sunn og balansert kompetanseutvikling og verdiskaping ute på arbeidsplassene. Målet er å ha innflytelse og jobbe på lag med virksomheten på alle nivåer, både operativt og strategisk.

Det er en viktig oppgave for en arbeidstakerorganisasjon som Negotia å tydeliggjøre den jobben vi gjør. Og det er viktig at forbundet sentralt er det støtteapparatet som medlemmer og tillitsvalgte forventer. Jeg er glad for at undersøkelsen vi nylig gjennomførte blant våre tillitsvalgte bekrefter at vi er det – gjennom juridisk bistand, rådgivning, kompetansehevende kurs, seminarer og annet.

Vi kan imidlertid ikke hvile på laurbærene. Vi må hele tiden videreutvikle oss. En grunnleggende forutsetning for å oppnå dette er en sunn medlemsutvikling som gir oss økonomisk handlingsrom til å møte utfordringer og endringer. Vi skal være pådriver for gode samarbeidsprosjekter internt i YS, så vel som eksternt både nasjonalt og internasjonalt.

Har du noen rundt deg som kan bli med i Negotia? Fortell om det vi gjør til andre. Få kollegaer med på laget. Jeg sier som vår tillitsvalgt Thor Erlend Mehammer i Røde Kors så treffende sa det på Negotia-konferansen i september: Det er i fellesskap de gode løsningene oppstår.



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





Er i dialog. Forbundsledere på Negotia-konferansen i september. Fra venstre: Pål Adrian Hellmann, Finansforbundet; Hans-Erik Skjæggerud, Parat; Erik Kollerud, Delta og Monica A. Paulsen, Negotia. Pannelleder Håkon Skahjem.

Tettere samarbeid i YS

Fire forbund i YS samarbeider om nye tilbud til medlemmene. Negotia er blant dem.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De tre andre er Finansforbundet, Delta og Parat. Forbundene har vært i dialog i et drøyt år. Målet er et nærere samarbeid som i sin tur skal gi et bedre tilbud til medlemmene.

Hvem organiserer hvem?

En av utfordringene i YS er teigdelingen mellom forbundene, det vil si hvem som skal organisere hvem.

– Dette tror jeg er et problem alle hovedorganisasjoner for arbeidstakere kjenner til. Det er vanskelig å unngå at man fra tid til annen trår over i hverandres bed. Problemet er at dette ikke styrker YS. For både medlemmer og mulige medlemmer ville det vært bedre om de enkelte forbundene hadde vært tydeligere på hvilke arbeidstakere de retter seg mot. I tillegg bør vi bli bedre på å sluse medlemmer videre til et annet aktuelt YS-forbund i tilfeller hvor det

er aktuelt, sier Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.

Hun mener det er viktig å ha en åpen dialog for å finne bedre løsninger på sikt.

– Vi som er ledere i de fire forbundene møtes jevnlig til samtaler. Vi er enige om hvilken retning vi bør bevege oss i, sier Paulsen.

Kommunisere budskapet

Det er et faktum at organisasjonsgraden blant arbeidstakere i Norge synker. Etter å ha ligget på litt over 50 prosent i flere år, viser statistikken at den nå har bikket under dette.

– Det er særlig vi i privat sektor som sliter. Selv om antallet organiserte faktisk øker fordi det blir flere sysselsatte, er det absolutt ikke bra at prosentandelen faller. Det er ikke tvil om at det organiserte arbeidslivet er en viktig grunn til at vi har det så bra i dette landet, og det store spørsmålet for fagbevegelsen er hvorfor ikke flere ser dette.

– Jeg mener vi har et klart budskap, men skulle gjerne hatt svaret på hvordan vi kan kommunisere det tydeligere. Det kan vi kanskje kan vi finne ut mer av det hvis forbundene samarbeider bedre, sier Negotia-lederen.

Ny medlemstjeneste

En ting som er i ferd med å materialisere seg som følge av YS-samarbeidet er etablering av en ny digital tjeneste hvor medlemmer kan få hjelp til å bli mer bevisste på egne kvalifikasjoner. (Her er ikke Finansforbundet med, fordi de allerede har et liknende tilbud).

– Behovet for omstilling øker og da er det viktig at den enkelte er i stand til å vurdere både egen motivasjon, sterke og svake sider og læringspreferanser. Den nye medlemstjenesten er et verktøy for nettopp dette. Det lanseres nå i høst, og vi kjører det i første omgang som et prøveprosjekt i ett år.

– Dette blir spennende, sier Monica A. Paulsen. ■



– Medlemskapet i Negotia

REDDET JOBBEN MIN

– Uten bistanden fra forbundet hadde jeg aldri fått tilbake jobben. Jeg har fått oppleve hvor viktig det er å være organisert i arbeidslivet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Dette sier Lars-Iver Jønland. Mannen som har 28 års ansiennitet i konsultentselskapet Aditro. I strid med all fornuft sett fra en fagforenings ståsted, ble også han sagt opp da bedriften i januar besluttet å legge ned avdelingen på Gran. At lokasjonen i Oslo ligger godt innenfor komfortabel pendleravstand hjalp ikke. Jønlands kompetanse ble veid og funnet for lett.

Ansiennitet og kompetanse

Oppsigelsen som kom rett etter forrige årsskifte ble starten på et spesielt halvår for 63-åringen.

– Jeg hadde rett og slett ikke forestilt meg at jeg med min lange ansiennitet i Aditro var blant dem som måtte gå i denne omstillingen, og reagerte vel med vantro, sier han.

Aditro er leverandør av lønns- og HR-systemer. Gjennom sin lange karriere i selskapet har Jønland jobbet med forskjellige oppgaver knyttet til kursing og support av kunder innen fagfeltet lønn. Han har bred kompetanse og erfaring opparbeidet gjennom mange år.

– Selskapet har vært igjennom mange endringer, med diverse fusjoner og fisjoner. Jeg har hele

tiden hatt forskjellige oppgaver med oppfølging av lønnsystemer overfor kunder, og mente selv jeg var godt kvalifisert til å fortsette, sier Jønland.

At hans ektefelle Marit, som for øvrig var hovedtillitsvalgt for Negotia-medlemmene i Aditro da oppsigelsene ble gitt, led samme skjebne, gjorde situasjonen dobbelt ille.

– Plutselig satt vi der med oppsigelse både kona og jeg. Det er ikke til å legge skjul på at selvtilitten får seg en aldri så liten knekk da. Jeg må si det har vært et tøft halvår. Uvissheten har ligget der i bakhodet hele tida. Heldigvis fikk Marit ny jobb ganske raskt, og støtten fra henne har betydd mye i denne krevende perioden, sier Lars-Iver Jønland.

Tok ut stevning

Jønland er også full av lovord over den måten Negotia har fulgt opp saken hans på.

– Rådgiverne hos Negotia stilte opp fra første stund, det var helt topp. De var med meg på forhandlingsmøter og bisto profesjonelt på alle måter hele veien. Jeg vil gjerne nevne både Kathrine, Selma og Synnøve som var med i forskjellige faser av prosessen. Det er trygt å ha en sånn støtte i ryggen fra fagforeningen sin. Uten Negotia hadde jeg aldri kunnet stå i dette.

Det ble klart ganske tidlig at forhandlingsveien ikke førte fram for Jønland. Bedriften sto på sitt. Negotia vurderte at saken var verdt å

prøve rettslig, og stevning ble sendt Oslo Tingrett.

I slike tilfeller har den ansatte det gjelder rett til å stå i stillingen inntil saken har kommet opp for retten. Den muligheten benyttet Lars-Iver seg av.

– Jeg fikk flere tilbud om sluttpakker. Men det var ikke tema for meg å akseptere det. Jeg trengte ikke sluttpakke, jeg trengte jobb. Å stå i stillingen har ikke bare vært lett. Men det paradoksale var også at jeg i den perioden fikk tildelt en del nye prosjekter, antakelig fordi jeg hadde kompetansen til å betjene dem, bemerker Jønland med et lunt smil.

Før rettsaken skulle opp, ble det i august holdt rettsmekling. Der ble saken løst etter kort tids behandling. Konklusjonen ble at Lars-Iver Jønland fikk beholde jobben sin i Aditro.

– Godt tillitsvalgtarbeid

Rådgiver Kathrine Fosnes Olsen og advokat Selma Smeby Lium har bistått Jønland og andre Negotia-medlemmer i forbindelse med nedbemanningen i Aditro. De framhever betydningen av det gode tillitsvalgtarbeidet som ble gjort av Marit Jønland og klubben lokalt i bedriften.

– Det er helt avgjørende i slike prosesser at tillitsvalgte er raskt på banen, og ikke uten videre aksepterer de premissene bedriften legger. I denne saken ble det gjort solid arbeid av tillitsvalgte fra starten av.

Takknemlig! – *Jeg har ment selv hele tiden at jeg har den kompetansen som trengs. Men uten bistanden fra Negotia hadde jeg ikke fått jobben tilbake, sier Lars-Iver Jønland.*

«Jeg forteller historien min for å vise andre at det nytter å stå imot – og hvor viktig det er å være organisert»

I nedbemanningen ved Aditro ble nærmere 20 medlemmer berørt. Mange saker ble fulgt opp med støtte fra Negotias rådgivere, og endte med forhandlingsløsninger. Kathrine Fosnes Olsen og Selma Smeby Lium var imidlertid aldri i tvil om at Lars-Iver Jønlands sak var spesiell.

– Noen saker skiller seg ut. Når du har den kombinasjonen av lang ansiennitet, nokså høy alder og bred kompetanse som Lars-Iver har, bør du stå sterkt i en nedbemannings-situasjon. Det var også klart at kompetansevurderingen som lå til grunn for utvelgelsen var mangelfull.

Vi kunne ikke se noen relevant grunn til at Lars-Iver måtte gå i denne nedbemanningen. Heldigvis fant saken sin løsning før det ble rettssak, sier de to.

Lavere skuldre

Når dette intervjuet gjøres har Lars-Iver Jønland vært på plass i ny jobb som Senior Payroll Consultant ved Oslo-kontoret en drøy uke. Han trives og er i godt humør.

– Her er jeg tatt godt imot av kollegaene. Det varmer. Jeg har spennende arbeidsoppgaver jeg kjenner godt fra før, og reiseveien fra

Gran er bare en hyggelig togtur på en drøy time til og fra. Nå ser jeg fram til en fin høst med ny jobb i Oslo og litt lavere skuldre – eller veldig mye lavere skuldre – enn det forrige halvåret.

– Jeg vil ikke sverte bedriften på noen måte. Dette er arbeidsplassen min, og det som har vært har vært. Nå ser jeg framover. Men jeg forteller historien min for å vise andre at det nytter å stå imot – og hvor viktig det er å være organisert, sier Lars-Iver Jønland. ■



Vise at det nytter. Lars-Iver Jønland forteller historien sin for å vise andre at det nytter å stå imot – og hvor viktig det er å være organisert.

Priseksempel PRE: Nominell kredittrente 15,9 %. Eff. rente ved eFaktura; 17,11 %, 15 000 kr o/12 mnd., tot. 16 323 kr. Priser og betingelser gjelder fra 01.10.2017 og kan bli endret.

Ny
medlems-
fordel

Fordelene du trenger. Samlet i ett kort.



HER ER PRE

DNB har i samarbeid med YS utviklet en ny medlemsfordel. PRE er et kredittkort med fordeler knyttet til trygghet, sikkerhet og kontroll. I tillegg til gode rentebetingelser, har kortet en forsikringspakke inkludert. Dette gjør at du er ekstra trygg der det er fornuftig å bruke kredittkort.

- **Forsikringspakke inkludert**
 - Reise- og avbestillingsforsikring
 - Prisgaranti
 - Egenandelforsikring leiebil
 - Kjøpsbeskyttelse- og internettforsikring
- **Gebyrfrie minibankuttak i utlandet**
- **Gebyrfri SMS-varsling**
- **Tilleggskonto for sparing med p.t. 1,25 % rente fra første krone**
- **Ingen årsavgift**
- **Inntil 45 dager rentefri betalingsutsettelse, også ved minibankuttak**

Du får mest ut av fordelene ved å betale hele kortfakturaen ved forfall.



Les mer og søk om PRE på precard.no

PRE

– et produkt fra DNB Bank ASA

MATMAKT gir nedbemanning

Beslutningen til Rema 1000 om å ta hånd om vareplasseringen i butikkene helt på egenhånd fører til betydelige nedskjæringer i dagligvareindustrien. – Et resultat av altfor stor makt konsentrert på få kjeder, sier Negotia.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det var i juni det ble klart at Rema 1000 ikke lenger vil ha industriens vareplasserere inn i butikkene sine. Vareplassererne er en del av salgsløddet til bedriftene som produserer varer for dagligvaremarkedet. Allerede for to år siden besluttet Norgesgruppen å ta over all vareplassering selv, og nå har altså Rema fulgt etter.

Medlemmer rammes

– Dette fører til at mange av våre medlemmer mister jobbene sine. Hos oss i Ringnes blir rundt 75 prosent av salgsorganisasjonen berørt. Vi er midt inne i forhandlinger om dette nå, sier Trond Vegard Sæle, konserntillitsvalgt i Negotia Ringnes.

Sæle, som også er leder for Negotia Ung, sier at situasjonen fører seg inn i en utvikling med et

vedvarende og økende press på leverandørindustrien til dagligvarebransjen grunnet den spesielle makt-konsentrasjonen på detalj- og engrosleddet.

– De tre aktørene Norgesgruppen, Coop og Rema 1000 sitter i realiteten med all makt i norsk dagligvarehandel. Presset på bedriftene som produserer varer for dagligvaremarkedet har vært økende i mange år, og det er dessverre vanskelig å se at det skal avta.



Konserntillitsvalgt
i Negotia Ringnes
Trond Vegard Sæle

Han mener utestengelsen av vareplassererne forverrer situasjonen, sett med industriens øyne.

– Det er bra med konkurranse, men ikke at makt-konsentrasjonen



blir for stor, noe den har vært i denne bransjen altfor lenge. Vi som er tillitsvalgte jobber alt vi kan for å redde medlemmenes jobber, men når grunnlaget for stillingene rives vekk på denne måten, er det dessverre mange som må gå, sier Sæle.

Lov om god handelsskikk

Negotia har over tid påpekt utfordringene med den konsentrerte matmakten her i landet, og at arbeidet med en lov om god handelsskikk må fremskyndes. Nå kan det se ut til at anstrengelsene gir resultater. I mai fremmet nemlig næringskomiteen på Stortinget et enstemmig forslag om at regjeringen må legge fram et forslag til en slik lov med et eget tilsyn. 28. mai ble forslaget vedtatt av Stortinget.

– Nå ser det ut til at vi får uttelling for en sak vi i Negotia har jobbet for i lengre tid, sammen med vårt tillitsvalgtnettverk i bransjen. Vi har

Mange bedrifter berørt

Flere av Negotias tillitsvalgte melder om oppsigelser i sine bedrifter som følge av Remas utestengelse av vareplassererne. I tillegg til Ringnes som er omtalt i artikkelen, gjelder det blant annet innen Orkla i Norge og flere andre virksomheter.



tro på at en lov om god handelsskikk vil virke positivt for konkurransesituasjonen og den konsentrerte kjedemakten i dagligvarehandelen, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Hensikten med loven er blant annet å skape mer reell og rettferdig priskonkurranse i bransjen, som sikrer forbrukerne større varemangfold og forhåpentlig lavere priser.

– Flere tusen funksjonærer innen næringsmiddelindustrien er organisert i Negotia, og vi ser med spenning fram til regjeringens videre håndtering av denne viktige saken for en bransje som i altfor lang tid har vært utsatt for høy stressbelastning, kommenterer Negotia-lederen.

Den viktige kompetansen

Paulsen minner også om bedriftens ansvar for systematisk kompetanseutvikling som gjør de ansatte mer

robuste til å møte endringer i jobbsituasjonen.

– Mange av våre medlemmer som driver med vareplassering går nå en usikker framtid i møte, og mange må ut for å finne nye jobber som vil kunne ha andre kompetansekrav. Vi så det samme da Norgesgruppen i 2015 kastet ut varefremmerne fra sine butikker. Derfor er det viktig å minne om at kompetanseutvikling settes høyere

på dagsordenen i virksomhetene. Arbeidsgiverne må ta sitt ansvar.



Forbundsleder
Monica A. Paulsen

Vi har dyktige tillitsvalgte som kan hjelpe til i prosessen slik at jobben blir mer håndterbar for alle parter, sier Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.

Ny lov på gang

I mai gikk Stortinget inn for at regjeringen må legge fram forslag til en lov om god handelsskikk, som blant annet er ment å gi ryddigere konkurransevilkår i dagligvarebransjen og bedre varemangfold til forbrukerne. Det ventes at en mulig ny lov kan iverksettes i løpet av 2019.



Illustrasjonsfoto: Terje Bergersen

Kompetansepåfyll i Brussel

På forsommeren var hele Negotias administrasjon på studietur til Brussel. Målet var å få kompetansepåfyll om EØS-avtalen, hvordan EFTA og EUs institusjoner fungerer og ikke minst hvilke viktige arbeidslivsrelaterte saker som står på dagsordenen. Turen hadde et tett faglig program og vi fikk derfor innvilget støtte fra Utenriksdepartementet.

Gjennom EØS-avtalen er Norge en del av EUs «indre marked» som bygger på de «fire friheter»: Fri bevegelse av personer, kapital, tjenester og varer. Dermed påvirkes Norge av regelverk som vedtas i EU, blant annet på arbeidslivsområdet. Dette merker Negotia i økende grad i konfliktsaker vi behandler på vegne av medlemmene våre. Det kan dreie seg om alt fra spørsmål knyttet til likestilling, virksomhetsoverdragelse, arbeidstid eller «europaiske samarbeidsutvalg».

For å kunne yte god service til alle Negotias medlemmer, er det verdifullt med innsikt i dette regelverket og hvordan det utformes. I tillegg er det nyttig med tanke på å prøve å påvirke utforming av fremtidig regelverk eller revidering av eksisterende.

Fra Negotias politiske plattform:

«Negotia vil støtte inngåelse av avtaler som bidrar til en mest mulig åpen og regulert verdenshandel, og som stimulerer til utvikling av anstendige arbeidsvilkår.»

Negotia er medlem i UNI Europa, som er en paraplyorganisasjon med tilslutning fra syv millioner arbeidstakere i 50 land. I EU har UNI Europa innpass på viktige møteplasser og deltar i viktige beslutningsprosesser knyttet til utvikling av arbeidslivsregelverk. Gjennom dette medlemskapet har Negotia på visse områder større påvirkningsadgang på EU-prosesser enn norske myndigheter.

Studieturen tok oss både til Norges EU-Delegasjon, EFTA-sekretariatet, UNI og Europaparlamentet. Underveis fikk vi høre om den pågående saken i EFTAs overvåkingsorgan (ESA) knyttet til fødselspermisjonsrettigheter for far – en sak som er direkte relevant for en problemstilling Negotia er i dialog med norske myndigheter om. Vi fikk høre om hvordan et mulig Brexit vil kunne gi utslag på utforming av arbeidstidsregelverk og vi fikk høre om utfordringer med «atypisk arbeid», det vil si løsarbeidere uten fast ansettelse. UNI Europa jobber spesielt med det siste, i forberedelse til sin neste store kongress om et drøyt år.

Omvisning i Europaparlamentet er fascinerende, ikke minst det å

komme inn i plenumsalen som rommer 751 parlamentarikere som representerer nesten 500 millioner innbyggere. Tolketjenesten alene er imponerende med 24 offisielle språk og hele 552 språkkombinasjoner!

Gjennom YS er Negotia også medlem i en annen europeisk paraplyorganisasjon: Den europeisk faglige samorganisasjonen – EFS. Den ble etablert i 1973 hvor LO var en av grunnleggerne. Som rosin i pølsa på Negotias studietur hadde vi derfor møte med Knut Arne Sanden som har vært LOs mann i Brussel i 27 år. Han delte villig vekk anekdoter og fakta om utviklingen av faglig arbeid gjennom alle disse årene.

Til tross for at EØS-avtalen gir et felles rammeverk, er det store forskjeller i arbeidsvilkår mellom land i Europa. Gjennom EØS-avtalen og med medlemskap i UNI og YS, yter Negotia sin solidariske skjerv til en innsats som forhåpentligvis vil kunne bidra til anstendige arbeidsvilkår for stadig flere.

*Rune Aale-Hansen
generalsekretær i Negotia*



Bestill depositumskonto på nett

Har du planer om å leie ut deler av huset eller har du en leilighet for utleie? Da er det smart å sette opp en depositumskonto som sikkerhet for leieforholdet. Nå kan du ordne dette enkelt på nett – verken leietager eller du trenger å møte opp i banken.

Les mer på gjensidigebank.no

Samlet løft for godt klubbarbeid

PROSJEKT AKTIVITET

Å initiere god aktivitet i medlemsklubbene er en mer eller mindre kontinuerlig oppgave – som fagområdene i administrasjonen er felles om.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Grunnen er åpenbar: Skal tariffretighetene leve ute i bedriftene må noen håndheve dem. Drøftinger og forhandlinger driver ikke seg selv. Nøkkelen er de tillitsvalgtes kompetanse og innsats.

Det seneste året har rådgiver Mona Hermansen besøkt nærmere 60 av forbundets medlemsklubber landet rundt. Hun er imponert over det gode tillitsvalgtarbeidet som gjøres lokalt i organisasjonen, men kan også fortelle at aktiviteten varierer temmelig mye.

– Jeg har besøkt både nye og etablerte klubber, så utgangspunktet er forskjellig. Noen står på spranget til å starte opp mens andre har lang erfaring og det meste på stell. Men så er det også noen tilfeller hvor en aktiv medlemsgruppe av forskjellige grunner har blitt mer eller mindre inaktiv. Det kan være at den tillitsvalgte har sluttet i bedriften eller rett og slett sagt fra seg vervet etter mange år i rollen. Noen ganger oppstår det et vakuum som gjør det nødvendig å ta nye grep, sier Mona Hermansen

Skolering er nøkkelen

Hva er typisk for de klubbene hvor ting fungerer godt?

– Første bud er at tillitsvalgte har gjennomført kompetanseprogrammet Negotia tilbyr. Da er den grunnleggende kunnskapen på plass. Og så hjelper å ha en kollektiv entusiasme som drivkraft, noe som stort sett er tilfellet for nye grupper. Det er en grunn til at en ansattgruppe organiserer seg. Det kan være en akutt hendelse eller en vedvarende situasjon, noe som gjør at de ansatte søker sammen for å kunne påvirke arbeidssituasjonen sin.

Hermansen har erfart at mange tillitsvalgte sliter med å få tiden til å strekke til. Det er ikke alltid så enkelt å kombinere en krevende jobb med arbeidet for klubben.

– De fleste ønsker seg mer tid til arbeidet som tillitsvalgt. I tariffavtalen heter det at det skal settes av nødvendig tid, men det er ikke så mange som har dette i avtaleform med bedriften. Jeg tror flere burde ha det, slik at det blir bedre struktur på samarbeidet med ledelsen.

– Jeg må forresten også nevne at



lederne i lokalavdelingene til Negotia har vært viktige som døråpnere og «kjentfolk» i feltarbeidet. Hjelpen fra dem er gull verdt, sier Hermansen.

Region for region

Oppfølging av klubbaktiviteten foregår på flere nivåer. Markeds- og informasjonsavdelingen har ansvaret for det regionsvise vedlikeholdet – blant annet i form av godt gammeldags feltarbeid.

– Vi har tatt for oss region for region, satt av noen dager for hver av dem og gjennomført besøksrunder til utvalgte klubber. Noen ganger har vi ikke varslet på forhånd at vi kommer. Dette kan være en ganske spennende øvelse, hvor overraskelsesmomentet ofte er stort. Men vi blir



Styrke lokalt. Å følge opp aktiviteten lokalt er en felles oppgave for fagområdene administrasjonen. Fra venstre: Utviklingskonsulent Nina Harbo, rådgiver Mona Hermansen og markedsconsulent Jan Olav Markussen.

alltid tatt godt imot. Og ofte initierer besøkene aktivitet i etterkant, blant annet rekruttering, sier markedsconsulent Jan Olav Markussen.

Er det noen regioner hvor det trengs mer oppfølging enn andre?
– Generelt sagt er det krevende i Region nord. Men det er også gode eksempler på sterke klubber i den nordlige landsdelen. Det er dessuten så stor variasjon i type virksomhet og størrelse på klubbene, at mange av de samme utfordringene ses i alle regioner, sier markedsconsulenten.

Han legger til at det i høst settes i gang et rekrutteringsprosjekt i samarbeid mellom administrasjonen og lokale tillitsvalgte i Regionene midt og nord.

Aktivitetskurs for klubber

Nytt todagers kurs introduseres i høst, rettet mot klubber med medlemmer og tillitsvalgte på flere arbeidssteder. Det er lagt opp til at flere tillitsvalgte fra hver klubb deltar sammen. Programmet vil omhandle blant annet dette:

- Organisering av klubbarbeidet
- Drøftingsmøter med ledelsen
- Informasjonsflyt i klubben
- Arbeidsfordeling
- Medlemsarrangementer

Kurset holdes 4. og 5. desember på Olavsgaard Hotel, Skjetten
Interessert? Ta kontakt på epost: kurs@negotia.no

Les mer om klubbarbeid, tariffrettigheter, kurs og kompetanse på nettsiden: negotia.no

«Det er en grunn til at en ansattgruppe organiserer seg. Det kan være en akutt hendelse eller en vedvarende situasjon, noe som gjør at de ansatte søker sammen for å kunne påvirke arbeidssituasjonen sin»

Mona Hermansen, rådgiver

– Vi har kontakt med lederne i alle avdelingene. Det er veldig positivt at rekrutteringen forsterkes med innsats lokalt.

Personlig kontakt

Både Hermansen og Markussen framhever at de tillitsvalgte verdsetter den personlige kontakten med forbundet sentralt.

– Tilbakemeldingene på at vi er til stede i felten er utelukkende positive, det kan vi si. Tett kontakt mellom lokalledet og organisasjonen sentralt er åpenbart en bra ting, naturlig nok. Medlemmer og tillitsvalgte setter pris på å få et ansikt og en stemme å forholde seg til, og de gir uttrykk for at de både ønsker og verdsetter det.

– Og så er vel utfordringen å organisere dette på en måte som er

effektiv for hele organisasjonen i det daglige, sier de to.

Sving på klubbdriften

Utviklingsavdelingen har ansvaret for opplæringen i Negotia, og understreker at det alltid er behov for å hjelpe klubber til å få bedre sving på driften.

– Det skjer for eksempel noen ganger at klubber som har hatt god aktivitet over tid plutselig stopper helt opp. Stort sett skyldes det at en aktiv tillitsvalgt slutter. Da er det viktig at vi er på banen og gjør tiltak for å få dem i gang igjen. Helst skal klubben være så robust at når noen tillitsvalgte går ut, står andre klare til å ta over. Men i praksis er det ikke så lett å leve opp til dette idealet, sier utviklingskonsulent Nina Harbo.

Hun promoterer gjerne kursene som er utviklet spesielt for klubber

hvor medlemmene er spredt på flere arbeidssteder. Dette gir noen ekstra utfordringer.

– Til nå har vi holdt disse kursene etter behov for enkeltbedrifter. Da setter vi av et par dager og jobber fram en plan for organisering av den videre klubbdriften, for eventuelt valg av nye tillitsvalgte, dialogen med ledelsen og andre aktuelle forhold.

Nina Harbo opplyser at det i høst inviteres til aktivitetskurs hvor flere klubber kan delta samtidig. (Se omtale i rammesak).

– Behovet er stort, så det vil være mer effektivt å kjøre kursene for flere grupper samtidig. Det er moro å drive motivasjonsarbeid på denne måten, og se at det virker. God aktivitet lokalt er helt avgjørende for organisasjonen, sier Nina Harbo.

Startpakke – kom i gang med klubarbeidet

Nye medlemsgrupper i Negotia får som hovedregel tilbud om et startpakkemøte. Disse holdes av en rådgiver, og man går igjennom den basiskunnskapen som trengs for å komme i gang med klubbdriften.

De lokale forholdene som er viktig for medlemsgruppa settes i fokus, og det legges en plan for arbeidet som organisert ansattgruppe. Re-startpakke kan også tilbys etablerte klubber som ønsker en oppfrisking.

For mer informasjon om dette tilbudet – ta kontakt på epost: forhandlingsavdelingen@negotia.no.

Negotia stilte på Notodden Blues Business

For andre år på rad deltok avdelingene Buskerud og Telemark med personer på stand i forbindelse med Notodden Blues Business. I tillegg fikk vi med oss interessante foredrag om næringsliv. I år som i fjor ble det en spennende opplevelse.

I år var vår forbundsleder Monica Paulsen en av to konferansierer. De gjorde begge en god jobb i å løse oss trygt gjennom programmet og debatten.

Vi fikk med oss interessante temaer som:

- Hva kan Telemark lære av Silicon Valley?
- Teknologi gir muligheter – hvordan skalere?
- Den mest effektive matproduksjonen er blå.

I tillegg var det paneldebatt hvor deltakerne diskuterte hva som må til for å skape nye jobber i Norge.

Vi fikk selvfølgelig også innslag av Blues, og dette ble



Little Steven i samtale med Ann-Christin Andersen. Foto: Jannecke Strøm

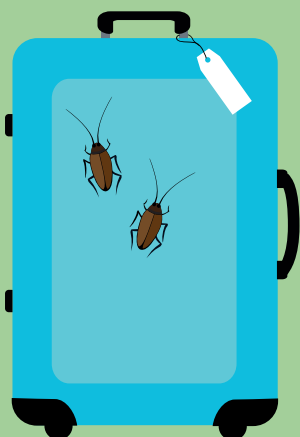
toppet av et intervju med Little Steven. Her fikk vi et innblikk i personen bak, ikke kjendisens.

Rosinen i pølsa var likevel Yassmin Abdel-Magied. Hun holdt et fyrverkeri av et foredrag om temaet «How bias prevents diversity of thought and hinders innovation» – hvordan forutinntatthet hindrer tankemangfold og utvikling.

Makan til ung dame har vi vel sjelden opplevd. Foredraget satte i gang en mengde følelser og det var så nakkehårene reiste seg. Anbefaler alle å ta tar en tur innom You Tube og finne noe av det som er lagt ut med Abdel-Magied der.

Alt i alt en spennende dag på en viktig arena!

Bente Jakobsen, leder i Negotia Buskerud



YS Innbo er den mest populære medlemsforsikringen i YS

Over 80 000 medlemmer i YS-forbundene har allerede kjøpt YS Innbo. Forsikringen er svært lavt priset og dekker blant annet:

- **Sanering av veggedyr og kakerlakker.**
Får du med skadedyr i kofferten hjem fra ferie, dekkes sanering av bolig med inntil 50 000 kroner.
- **Knust mobilskjerm – gjelder hele husstanden.**
Hvis noen i husstanden knuser mobilskjermen sin, blir telefonen reparert hos Gjensidiges serviceleverandør MobyLife med garantien intakt. Egenandelen er 500 kroner, og telefonen er normalt tilbake innen 3-5 dager.
- **Tyveri av låst sykkel.** Erstatningssum inntil 30 000 kroner.

Bli kunde i dag på gjensidige.no/ys eller ring 915 03100 og si at du er medlem av et YS-forbund.

Rett kompetanse. Næringsminister Torbjørn Røe Isaksen ønsker å ta en nærmere titt på opsjonsbeskatningen, hvis den er til hinder for at gründere kan tiltrekke seg nødvendig kompetanse.



Torbjørn Røe Isaksen vil ha flere gründere – Må være lov til å feile

Norge må skape flere nye jobber i årene som kommer. For å få det til må det satses på gründere, utvikles nye bransjer, og de finansielle rammevilkårene må bedres. Og så må det være lov å feile.

TEKST OG FOTO: CAROLINE M. SVENDSEN

For å oppnå en større gründeratsing fremover mener næringsminister Torbjørn Røe-Isaksen at det i tillegg til å ha en kultur for å lykkes, også må være lov til å mislykkes. Det er nemlig et tegn på at gründere tør å satse, mener han.

– Hvis du skal ha flere gründere som lykkes, må flere også oppleve å

gå på trynet. Jeg tror det kan være en fordel i et land som Norge, men da er det avgjørende med en kultur som gjør at gründere ønsker å satse på nytt, sier Torbjørn Røe Isaksen.

Næringsministeren var en av flere som deltok på arrangementet «Hvordan skaper vi nye jobber» i regi av Abelia og Norsk Venturekapitalforening» under Arendalsuka.

Abelia er NHOs forening for

kunnskaps- og teknologibedrifter. Virksomhetene som er tilsluttet denne bransjeforeningen jobber med IKT, telekom, undervisning, forskning, konsulent/rådgivning, kreative næringer og ideelle organisasjoner. Abelia har over 2100 medlemmer med omlag 48.000 årsverk. Dermed vet foreningen en del om hva som rører seg blant norske gründere og oppstartsselskaper.



Hvordan skape nye arbeidsplasser i privat sektor?

Dette viktige spørsmålet sto i sentrum på et av seminarene på Arendalsuka i år. Økt gründersatsing og tilgang på rett kompetanse var blant svarene som ble gitt.

Mangel på kvalifisert arbeidskraft

Så hva er egentlig hovedutfordringene for å skape nye jobber?

Det korte svaret er at tilgang på kvalifisert arbeidskraft ser ut til å være den største begrensningen for bedriftenes vekst, viser undersøkelsen «Vekstvilkår for norske scale-ups» fra Menon. (Se faktaboks)

– Det er overraskende at tilgang til kvalifisert arbeidskraft kommer opp som det største hinderet, kommenterer administrerende direktør Håkon Haugli i Abelia, som også var en av innleiderne på seminaret.

Han poengterer at spisskompetansen ser ut til å være mangelvare i det norske arbeidsmarkedet. Da må slik kompetanse inntil videre hentes fra utlandet.

«Hvis opsjonsbeskatning er en bremsekloss for investorer, må vi gjøre noe med det»

Likevel er det også en del andre faktorer som gjør bildet mer komplisert.

Ønsker ny opsjonsordning

Opsjonsbeskatning kan for eksempel være et hinder for etablering av flere oppstartsselskaper. En opsjon er en rett til på et tidspunkt å kjøpe eller selge verdipapirer, som oftest aksjer, til en pris som er avtalt på forhånd. Den fremtidige prisen kan være ulik markedsverdien. Opsjoner er en vanlig form for prestasjonsrettet belønning innen næringslivet, og tilbys vanligvis først og fremst topplederne i større, gjerne børsnoterte aksjeselskaper. Det er svært vanlig med slik belønning av uten-

landske toppledere og ledende ansatte. I Norge blir slike opsjoner beskattet, og er dermed ikke like attraktive, spesielt for utenlandske ansatte eller investorer som kunne tenke seg å flytte til Norge eller investere pengene sine her.

– Hvis opsjonsbeskatning er en bremsekloss for investorer, må vi gjøre noe med det, sier Torbjørn Røe Isaksen, og forteller at regjeringen er i gang med «en forsiktig start» når det gjelder å se på opsjonsbeskatningen.

Også Arbeiderpartiet er opptatt av dette temaet.

– Vi vil følge nøye med på det som skjer innen opsjonsbeskatningen, og vil finne konstruktive løsninger, sier Espen Barth Eide,

stortingsrepresentant for Arbeiderpartiet, i paneldebatten i forbindelse med seminaret.

Flere faktorer

En del gründere sliter i tillegg med å skaffe kapital for at selskapet skal kunne vokse videre. Mange norske oppstartsfirmaer, gjerne kalt «start-ups», melder at videre vekst kan være vanskelig på grunn av mangel på nok kapital, mens at det nå finnes en del gode statlige investeringsordninger for «start-ups.»

Undersøkelsen til Menon viser også at tilgang på kompetent kapital, det vil si egenkapital fra investorer og mentorer med relevant erfaring og nettverk knyttet til ekspansjon og kommersialisering, «vurderes som en mangelvare blant mange av vekstbedriftene.»

«Det er viktig at staten bruker penger som bygger opp under næringslivet»

Næringsministeren konstaterer at det er færre selskaper i Norge som lykkes med å skalere opp virksomheten etter den første oppstartsperioden og at Norge ennå ikke har fått sin første enhjørning, det vil si et selskap som greier å nå en milliard i omsetning i løpet av kort tid. Det er gjerne også blant slike selskaper at flest jobber skapes.

Vil ha spin-off

Torbjørn Røe-Isaksen mener det er viktig at staten bruker penger som bygger opp under næringslivet, men

uten å komme med konkrete lovnader om å støtte de selskapene som trenger å ekspandere videre.

Samtidig peker næringsministeren på at det vil komme store endringer i det norske arbeidsmarkedet fremover.

– Vi er i begynnelsen av en stor omstilling. Norsk olje og gass skal fortsatt være en viktig næring, i lang tid fremover, men som land må vi passe oss for å ikke bli for avhengig av én bransje, sier han. – Tanken er at det kan utvikles mange nye næringer ut i fra en bransje der Norge allerede har hevdet seg, nemlig olje og gassbransjen. Jeg tror det kan skape mange nye spin-offs.

Det har blitt gjort før. Røe-Isaksen nevner at oppdrettsnæringen i sin tid ble bygget fra scratch og sprang ut fra den maritime sektoren.



Vil tilrettelegge for gründere. *Paneldeltakerne kjenner alle godt til gründeres utfordringer i Norge i dag. Fra venstre: Konserndirektør Berit Svendsen i Telenor (daværende), stortingsrepresentant Espen Barth Eide i Arbeiderpartiet, partner Ingrid Teigland Akay i Hadean Ventures, Medgründer og sjef Ingrid Ødegaard i appear.in, administrerende direktør Håkon Haugland i Abelia og næringsminister Torbjørn Røe Isaksen.*

– Det er ikke bare kapital som er problemstillingen her, vi må også spørre oss hvor kompetansen går. Det tar lang tid å bygge opp en næring, sier han.

Mye ligger til rette

Likevel er ikke alt bare negativt.

Berit Svendsen, konserndirektør i Telenor, (daværende, red. anm.) tror nemlig at mye ligger til rette for norsk næringsliv fremover. Telenor har de siste årene fungert som en slags inkubator for en del oppstartsselskaper som senere har spunnet ut fra morselskapet og startet opp selv. Disse har fått den nødvendige støtten med både ansatte og i noen tilfeller den nødvendige kapitalen, slik at de kan vokse videre.

– Jeg tror alt ligger til rette for at vi kan gjøre det bra, men mange norske start-ups har ikke vært flinke nok til å skalere opp, forteller Berit Svendsen.

Hun viser til at Norge allerede har fortrinn innenfor bransjer som digitalisering av helsesektoren og oppdrettsnæringen. Hun er opptatt av at Norge må velge å fokusere på noen bransjer fremover, og at vi kommer til å trenge mye mer IT-kompetanse i årene som kommer. Berit Svendsen mener at IT må inn i all utdanning og ut i alle yrker.

– IT-utdanningen er ikke lenger bare for dem som ønsker å jobbe i en IT-avdeling. Den er for alle, og nå går alt ting så fort, påpeker hun.

Torbjørn Røe Isaksen ønsker seg en kompetansereform. Men han mener at også kunnskap og forskning står sentralt.

– Vi må spørre oss om hvordan vi skal håndtere den økende digitaliseringen i stadig flere bransjer, sier han. ■

FAKTA

Utvalg har vurdert næringslivets rammevilkår

Regjeringen nedsatte i fjor kapitaltilgangsutvalget for å få bedre oversikt over næringslivets rammevilkår. Utvalget skulle særlig vurdere om det er en effektiv kobling mellom gründere og bedrifter som søker finansiering og kapitaleiere som søker investeringsmuligheter, og eventuelt foreslå tiltak for å bidra til en mer effektiv kobling.

I følge utvalget er det mye som tyder på at kapitalmarkedet i Norge i hovedsak fungerer godt, men at det likevel kan være mulig å legge til rette for en bedre kanalisering av den tilgjengelige kapitalen, og en mer effektiv kobling mellom gründerne og bedriftene som søker finansiering og kapitaleierne som søker investeringsmuligheter.

Det er allerede klart at utvalget anbefaler at en ordning for utsatt beskatning av opsjonsfordeler i arbeidsforhold bør gjøres vesentlig mer attraktiv for å fremme omstilling og vekst i norsk næringsliv, og for å sikre den kompetansen som trengs for å utvikle norske vekstbedrifter.

Utvalget har levert sin rapport til næringsdepartementet og høringen er nå under behandling.

«Norsk skattelovgivning hindrer nyskaping»

I Menon-undersøkelsen «Vekstvilkår for norske scale-ups» som ble presentert på seminaret, heter det blant annet at: «Mange av bedriftene, og et stort flertall av investorene, trekker fram manglende muligheter i norsk skattelovgivning til å tilby attraktive opsjonsprogrammer som et hinder for å tiltrekke seg denne spisskompetansen i konkurranse med mer etablerte bedrifter og vekstbedrifter i andre land.»

Menon-undersøkelsen forteller videre at 95 prosent av norske bedrifter har forsøkt å rekruttere det siste året, og at 66 prosent av disse beskriver det som utfordrende.

Spørreundersøkelsen ble laget på oppdrag fra Abelia og Norsk Venturekapitalforening. Den omfattet 77 norske vekstbedrifter og tidligfaseinvestorer som svarte på hva som vurderes som vekstbedriftenes største barrierer for videre vekst.

Verdens fagforeninger



Hele verden. UNIs verdenskongress representerer 20 millioner arbeidstakere fra hele verden. Her fra åpningen i Liverpool 17. juni.
Foto: Eirik Borno

Liverpool var vertsby da den verdensomspennende fagforeningssammenslutningen UNI Global Union holdt sin fjerde verdenskongress i juni. Større gjennomslag for organisering i arbeidslivet globalt sett, er det store målet.

Verdenskongressen ble arrangert fra 17. til 20. juni under slagordet «Making it happen». Nesten 2000 fagforeningsfolk fra hele verden var samlet i Liverpool for å diskutere spørsmål som opptar arbeidsfolk uansett hvor de kommer fra: Organisering, likestilling, et anstendig arbeidsliv, vold og trakassering, og fremtidens arbeidsliv er noen stikkord.

Gjennom tre begivenhetsrike dager i plenum diskuterte og vedtok kongressen det som på UNI-språket kalles «Motions». Det nærmeste norske ordet for dette er resolusjoner – det vil si samlede uttalelser. Dette er kort sagt målene – hva organisasjonen skal jobbe med og for fram mot neste verdenskongress om fire år. Diskusjonene om innholdet i resolusjonene har også gjennomgått

en prosess på forhånd, slik at det som ble presentert på møtet stort sett var omforente forslag som gjennomgikk en siste diskusjon før vedtakene ble fattet.

Bærekraftig økonomi for alle

«Fagforeninger for en bærekraftig global økonomi» var et hovedtema. UNI ser ingen grunn til å legge seg bakpå, og hevder at fagforeninger er fundamentet for en bærekraftig økonomisk utvikling globalt. Ja, det er ambisiøst, men vi må virkelig ta tak for at vanlige arbeidsfolk som våre medlemmer skal bli hørt og hensyntatt i tiden framover.

Dette bringer meg over til et av de andre hovedtemaene: «The Future world of Work». Ulikheter øker, selskapenes utbytte øker mens arbeidstakernes lønninger stagnerer.

FAKTA

UNI Global Union er en internasjonal sammenslutning av fagforeninger som representerer cirka 20 millioner arbeidstakere fordelt på 950 forbund i 150 land fra alle verdensdeler. Negotia har medlemskap i UNI, og deltok på verdenskongressen i Liverpool 17. – 22. juni med en delegasjon på fire.

Samlet i Liverpool

Dette skyldes i stor grad en stadig økende grådighet hos bedrifter og deres eiere. Slik UNI ser det kreves umiddelbare tiltak for å stanse denne uheldige utviklingen. Vi må bort fra en økonomi som mest tilgodeser de vellykkede og rike, og over til en mer rettferdig, inkluderende og bærekraftig økonomi for alle. Det er uten tvil mange utfordringer, men det er også mange muligheter. Vi som er på arbeidstakersiden må ha en hånd på rattet, for det er vi som er framtiden!

Kraft til å skape endringer

«Breaking through» er UNI Global Unions strategi for å bygge fagforeningskraft. Den ble første gang lansert på verdenskongressen i Nagasaki i 2010, og videreføres i fornyet form nå i perioden fram til 2022. Den sentrale oppgaven er å samle arbeidstakere og derved gi dem kraft og styrke til å stå imot, skape endringer og være der beslutninger om deres arbeidsliv tas. Dette har vært en rød tråd i UNIs arbeid gjennom alle år og manifesteres ved at vi viderefører Breaking through-strategien.

På kongressens siste dag kom sakene som omhandler vold på arbeidsplassen, vold mot kvinner og støtte til LGBTQI (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and intersex). Og i tillegg saker om hvordan vi skal jobbe for fred, demokrati og menneskerettigheter. Resolusjonen knyttet til disse essensielle temaene ble vedtatt av en samstemt kongress med et inderlig ønske om å gjøre en forskjell.

Lederskifte

Amerikanske Christy Hoffman ble enstemmig valgt til ny generalsekretær i UNI etter Philip Jennings. Jennings har ledet organisasjonen

Strategi for vekst og globale avtaler

UNI lanserte sin gjennombruddsstrategi for økt organisering og medlemsvekst på verdenskongressen i Nagasaki i 2010. Den ble fornyet i 2014 og videreføres nå for perioden 2018-2022 under slagordet «Making it happen». De siste fire årene har organisasjonen blant annet støttet 130 organiseringskampanjer i 51 land. UNI har over 50 globale rammeavtaler som ansvarliggjør multinasjonale selskaper når det gjelder arbeidstakernes rettigheter, inkludert likestilling. G20-møtet i 2017 anerkjente endelig betydningen av globale rammeavtaler for å bygge varige og ansvarlige leverandørkjeder. Et eksempel på dette er hva UNI har oppnådd i Bangladesh de seneste årene. Prioriterte områder for perioden 2018-2020 er:

- Organiserings- og rekrutteringsstrategier
- Globale rammeavtaler og globale faglige allianser
- Ansvarliggjøre foretakene
- Beskytte og utvide kollektive forhandlinger

med stor suksess i 18 år, og ble takket behørig av for sin solide innsats gjennom alle disse årene. Christy skriker til verket med frisk vind i seilene og lover et aggressivt og nyskapende organisasjonsprogram for å styrke arbeidsfolks rettigheter og utfordre bedriftenes makt!

Det er så mye mer som kunne ha vært nevnt, men det blir umulig å få med alt og alle som inspirerte oss gjennom kongressdagene. Det er når du deltar på samlinger som denne at du virkelig ser verdien av at arbeidstakere står sammen – også på tvers av landegrensene. Vi har nok engang blitt påminnet om at det er mye arbeid å gjøre og vi ønsker å gjøre en forskjell. Negotias lille bidrag teller også.

«One person can make a difference - 20 million can make it happen!»

Eirik Bornø, 1. nestleder i Negotia



Til stede. Negotias delegasjon fra høyre på innfelt bilde: 1. nestleder Eirik Bornø, Negotia Ung-leder Trond Vegard Sæle, Ung-styremedlem Marie Johansen Wæraas og spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knudsen.



Foto: Synnøve Lohne-Knudsen

Fortsatt kvinnekamp

I 2018 skulle en ikke tro at det var nødvendig med egen kvinnekongress i forbindelse med at UNI Global Union holdt sin verdenskongress. Men det viser seg fortsatt å være en absolutt nødvendighet.

Selv om likestillingen har kommet et stykke fremover i de aller fleste land, er det fortsatt en svært lang vei å gå før vi kan si at vi har likestilling over alt. I Norge, og generelt i Norden, har vi kommet langt på likestilling og like-lønn, men i mange land står det slett ikke så bra til på disse områdene. Det viser både temaene på kvinnekongressen samt de mange innleggene.

Kvinneandel i styrer

Årets konferanse ble holdt i Liverpool 14. og 15. juni, som vanlig i forkant av UNIs verdenskongress. Det var totalt 451 deltakere, hvorav 231 delegater fra 160 forbund i 66 land. De øvrige var observatører, gjester og ansatte. UNI har hatt mål om 40 prosent kvinneandel alle styrer, og det samme når det gjelder delegasjoner på kongresser. I 2010 var kvinneandelen 17,3 prosent. I 2017 hadde den passert 40 prosent i Europa og krøpet nær opp til i svært mange andre land. Neste mål for UNI bør derfor være at målet om kvinneandel økes til 50 prosent.

Temaene på årets konferanse var var: Likestilling, mentoring, sterke kvinner og stopp vold. Stopp vold var også et

tema på verdenskongressen. Siden Liverpool i England var vertskap ble ofrene fra Hillsborough og fra brannen i Grenfell Tower i London minnet med ett minutt stillhet.

Vold og trakassering

Vold mot kvinner og seksuell trakassering var og er sentrale temaer. Metoo-kampanjen har ført til over 600 protestmarsjer det siste året. Kvinnene har tatt til gatene verden over, og i Sverige sendte cirka 600 artister et opprop til Kongen. I Spania har det helt fra 2014 gått en kampanje i mediene for bekjempelse av vold mot kvinner. Vold mot kvinner handler om makt, penger og utdanning. Videre ble det også pekt på at kvinner ofte utsettes for vold fra kunder. Her var det ikke snakk om «trafficking», men vanlige kunder innenfor for eksempel varehandel og lignende. Flere av delegatene fra Latin America opplyste om at spesielt kvinner er utsatt for mord, og Colombia toppe statistikken. Det mest nedslående er at svært få mord på kvinner blir anmeldt.

Andre temaer som ble tatt opp er at kvinner i Irland og Argentina har

fått rett til selvbestemt abort. I ettertid har det vist seg at det argentinske overhuset sa nei til selvbestemt abort og at de argentinske kvinnene led et stort nederlag.

Ny president

På slutten av en meget vellykket UNI World Women's Conference ble Patricia Nyman fra Sør-Afrika valgt som ny president. Hun har tidligere vært visepresident. Patricia lovet å følge i fotsporene til Denise McGuire fra UK som trekker seg etter at hun har styrt UNI Women i et tiår. Hun går nå over i pensjonistenes rekke sammen med UNIs generalsekretær Philip Jennings.

Konferansen takket Denise McGuire med en varm hyllest for hennes sterke arbeid som har kombinert visjon med praktisk sunn fornuft. Hun ble spesielt hedret for å ha bidratt til store fremskritt for likestilling rundt om i verden.

På vegne av Negotia ønsker jeg Patricia Nyman lykke til med det viktige arbeidet for verdens kvinner!

Synnøve Lohne-Knudsen
Spesialrådgiver i Negotia

Regjeringen i Østerrike åpner for 60 timers arbeidsuke

Den konservative regjeringen i Østerrike vil innføre en ny lov hvor arbeidstidsgrensene utvides til 12 timer per dag og 60 timer i uken. Fagbevegelsen i hele Europa reagerer skarpt.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den normale arbeidstiden på åtte timer per dag og 40 timer per uke skal i utgangspunktet beholdes, mens den lovlige maksimale arbeidstiden på 10 timer per dag og 50 timer per uke utvides til henholdsvis 12 timer og 60 timer.

UNI-protest

På arbeidstidskonferansen som fagforeningssammenslutningen UNI Europa holdt i september, ble det sendt en åpen protest mot den planlagte utvidelsen av grensene for lovlig arbeidstid i Østerrike, stilet til forbundskansler Sebastian Kurtz.

Negotias 1. nestleder Eirik Bornø var til stede på konferansen, og gir denne kommentaren:

– Den foreslåtte utvidelsen av arbeidstidsgrensene i Østerrike vil bety et stort tilbakesteg. At organiserte arbeidstakere står sammen på tvers av landegrensene for å kjempe imot slike forslag, er usedvanlig viktig. Dette bekrefter betydningen av å være til stede på den internasjonale arenaen, sier Negotia-nestlederen.

Brevet som UNI Europa sendte den østerrikske forbundskansleren 11. september ble undertegnet av representantene som deltok på arbeidstidskonferansen i Wien.



Sammen på tvers. – Det er viktig at fagbevegelsen står sammen på tvers av landegrensene for å bekjempe forslag som reduserer folks livskvalitet, sier Negotias 1. nestleder Eirik Bornø.

Foto: Terje Bergersen

Reduserer livskvaliteten

UNI peker blant annet på at forsøket på å presse igjennom arbeidstidsutvidelsen på kort tid uten noen form for involvering av partene, bryter med Østerrikes demokratiske tradisjon. Dessuten at det kan føre til en kraftig reduksjon i folks livskvalitet og sette mange familier i en vanskelig situasjon.

– Negotia støtter UNIs protest mot forslaget fra den Østerrikske regjeringen, sier Negotias nestleder Eirik Bornø.

UNI Europa representerer sju millioner arbeidstakere, og er den europeiske enheten av fagforeningssammenslutningen UNI Global Union. Negotia har medlemskap i UNI.



En brosjyre i hånda virker fortsatt

Skal du gi informasjon til en kollega som kanskje kan bli medlem? Da er det gode, gamle papirformatet både hendig og virkningsfullt. Negotia har brosjyrene som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

For eksempel: 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 er også tilgjengelig i elektronisk versjon på negotia.no. Men som sagt: Ønsker du trykt papirutgave - sender du bestilling til info@negotia.no

Brit Djupvik Semner syntes den nye likestillings- og diskrimineringsloven var verdt en bokutgivelse – og skrev like godt boka selv. – Dette er en omfattende lov om et svært viktig område i arbeidslivet, sier hun. I denne artikkelen kommenterer Semner de mest sentrale elementene boken hennes tar for seg.



Bokforfatter Brit Djupvik Semner er advokat og tidligere ansatt i NHOs bransjeforening Norsk Industri. Hun har også vært Negotia-medlem i en årrekke. Foto: Terje Bergersen

Håndbok om diskrimineringsvern

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven trådte i kraft 1. januar i år, og samler fire tidligere diskrimineringslover: Likestillingsloven, diskrimineringsloven om seksuell orientering, diskrimineringsloven om etnisitet og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven i en lov.

I hovedsak viderefører loven gjeldende rett etter de tidligere lovene. Graviditetsvernet fremkommer imidlertid på en tydeligere måte i loven her sammenlignet med tidligere likestillingslov. Loven konkretiserer også arbeidsgivers aktivitetsplikt på en tydeligere måte.

Hva er diskriminering?

Diskrimineringsvernet etter loven gjelder, kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av disse.

I håndboken er også arbeidsmiljølovens regler om diskrimine-

ringsvern omtalt. Dette gjelder forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, politisk syn og alder. Forbudet omfatter også diskriminering av deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Det loven forbyr er diskriminering knyttet til de ovennevnte grunnlagene. All forskjellsbehandling er likevel ikke ulovlig diskriminering. Enkelt sagt: Forskjellsbehandling som er saklig begrunnet er ikke ulovlig diskriminering. I praksis må det konkret vurderes om det dreier seg om ulovlig diskriminering eller lovlig forskjellsbehandling.

I håndboken er det søkt å belyse hvilke handlinger mv. som er diskriminering og hvilke som er lovlig forskjellsbehandling.

Forebygging

Loven pålegger både arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere en plikt til å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre at det skjer diskriminering og trakassering

i den enkelte virksomhet. Aktivitetsplikten for arbeidslivets organisasjoner kan eksempelvis skje ved kurs- og informasjonsarbeid om lovens diskrimineringsforbud, og om virksomheters plikt til å arbeide aktivt og målrettet for likestilling for å hindre at det skjer diskriminering eller trakassering.

Aktivitetsplikten etter loven for bedrifter med mer enn 50 ansatte innebærer en konkretisert metode i fire trinn. Dette skal skje i samarbeid med de ansatte (tillitsvalgte). Alle virksomheter er i loven pålagt aktivitetsplikt for å fremme likestilling og hindre diskriminering, men det er bare de som har flere enn 50 ansatte som er pålagt en konkret arbeidsmetode. Det skal utpekes en ansvarlig i den enkelte virksomhet. Det legges til grunn etter loven at aktivitetsplikten kan medføre kostnader for virksomhetene. Loven gir ikke adgang for unntak for å gjennomføre den lovpålagte aktivitetsplikten.

For å gjennomføre aktivitetsplik-

ten er det en forutsetning at partene lokalt har kunnskap om likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser som gjelder på arbeidslivets område.

Trakassering og seksuell trakassering

Loven har bestemmelser om forbud mot trakassering og seksuell trakassering. Disse forbudene er absolutte. Loven definerer hva som er trakassering og hva som er seksuell trakassering. Både handlinger, unnlater og ytringer kan rammes av forbudet. Arbeidsgiver har plikt til å forebygge trakassering og seksuell trakassering. Når det skal fastlegges om det har forekommet trakassering eller seksuell trakassering skal det tas utgangspunkt i den subjektive opplevelsen til den som mener seg utsatt for handlingen mv. Loven har ikke eksplisitte regler om varsling ved trakassering og seksuell trakassering.

På arbeidsmiljølovens område vil denne lovens regler om varsling komme til anvendelse. Håndboken omtaler også arbeidsmiljølovens regler om varsling når det gjelder trakassering og seksuell trakassering.

Forbudet mot seksuell trakassering håndheves ikke av Likestillings- og diskrimineringsnemnda per i dag. Slike saker må bringes inn for domstolene. Som en følge av metoo-kampanjen kom det sterke innspill om at nemnda måtte gis myndighet til også å behandle saker om seksuell trakassering. Her kan det således komme endringer. Ved henvendelse til ombudet, som har en veiledningsplikt vil man til enhver tid få veiledning om regelverket. Ombudet skal imidlertid

etter ny ombudslov ikke lenger behandle enkeltsaker.

Positiv særbehandling

Etter den nye loven er det lik adgang til positiv særbehandling av kvinner og menn. Tidligere likestillingslov ga bare i begrenset grad adgang til positiv særbehandling av menn. Dette innebærer således en endring i rettstilstanden. Eksempelvis vil det kunne åpnes for tiltak som tar sikte på å rekruttere menn til utdanninger/stillinger hvor menn er i mindretall. Hensikten med bestemmelsen er at den kan tas i bruk for å oppnå reell likestilling.

Brit Djupvik Semner

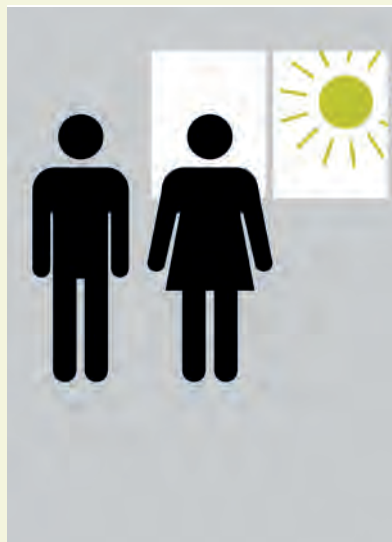
BESTILLING

«Diskrimineringsvern i arbeidslivet – en håndbok» er utgitt på Fagbokforlaget. Den er på 300 sider og kan bestilles hos: www.haugenbok.no

Behold medlemskapet uten avbrudd

Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

Selv om du står uten jobb en periode, både kan og bør du opprettholde medlemskapet i Negotia. Det gir deg rettigheter og fordeler du kan trenge.



Nytt arbeidsforhold. Vi yter bistand ved inngåelse av ny arbeidsavtale.

Ventedager. Ved permittering eller uforskyldt oppsigelse, dekker Negotia de tre virkedagene du ikke får støtte fra det offentlige med inntil 550 kroner per dag.

Kontingentfritak. Ved arbeidsledighet kan du søke om fritak fra medlemskontingenten.

Arbeidsledighetsstipend. Bli du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

Jobbsøknad og CV. Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

Ingen karantenetid. Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

Kontaktopplysninger. Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».



Situasjon fra Negotia-kurs. Foto: Nina Harbo

Kurs som passer for deg?

Er du klar for kompetanseheving? Nå er Negotias kurstilbud for 2019 klart. Her finner du en kort presentasjon.

Kompetanseprogrammet

Dette kurset gir deg den grunnleggende kunnskapen som trengs for å være en operativ tillitsvalgt. Du lærer om de aktuelle bestemmelsene i lov- og avtaleverk, og hvordan du kan bruke disse til å utvikle partssamarbeidet på arbeidsplassen. Programmet består av tre separate moduler hvor hver av dem er en samling på tre dager. Deltakerne (ca. 20) følger hverandre gjennom alle tre samlingene. Dette gir god anledning til å knytte kontakter og etablere nettverk. Veiledere på kurset er ansatte i Negotia.

Konflikthåndtering

Her får du kompetanse til å kunne forebygge og løse konflikter i rollen som tillitsvalgt. Du lærer om konfliktpsykologi, arbeidsmiljølovens krav, forebyggende kommunikasjon, samtalemetodikk, med mer. Arbeidsformen vil vekse mellom teoretisk undervisning, plenumsdiskusjoner, scenariobaserte workshops og simule-

ring ved bruk av videoopptak. Konflikthåndtering i rollen som tillitsvalgt er gjennomgående tema. Det legges stor vekt på egendeltakelse og læring gjennom samhandling.

Forhandlinger

Lønns- og avtaleforhandlinger er kjernen i dette kurset. Hvordan forhandlingene kan effektiviseres både i forberedelser og gjennomføring står sentralt. Praktisk trening og simulering av forhandlinger er en del av arbeidsmetodikken, noe som også innebærer tilbakemelding til den enkelte deltaker. Målet er økt innsikt i egne ferdigheter og større trygghet til å gjennomføre mer effektive forhandlinger.

Retorikk

Retorikk handler om kunsten å være troverdig og overbevisende i kommunikasjon med andre. Hvordan bygger du opp argumentasjonen og hvordan porsjonerer du ut budskapet for å oppnå det du ønsker? Ved å lære om

forskjellige retoriske grep kan alle bli bedre forhandlere, talere, presentører og ikke minst selgere. Kunnskapen på dette området kommer til sin rett i alle situasjoner der du har behov for å kommunisere godt.

Regnskap og økonomiforståelse

Ikke alle har tilstrekkelig kunnskap om oppbygging og sammenhenger i bedriftsregnskapet. Økonomi er utgangspunktet for både strategivalg og lønnsutvikling i bedriften. Hva bør vi vite og hva bør vi spørre om? Hvilken informasjon finner vi i regnskapet og hva er tilslørt? Dette er et kurs for alle som vil lære mer om økonomi og regnskap i bedriftene. Du lærer om årsregnskap, konsernregnskap lønnsomhet, konkurranseevne, og analyser av regnskap med tanke på momenter i lønnsforhandlinger.

Praktisk lederutvikling

Dette er et lederutviklingsprogram tilpasset utfordringene tillitsvalgte møter i hverdagen. Som tillitsvalgt blir du nemlig sett på som en leder, både av medlemmene og av ledelsen i bedriften. Negotia ønsker at du

skal ha mulighet til å vokse i denne rollen. Derfor tilbyr vi praktisk lederutvikling. Programmet består av tre samlinger, hver over tre dager. Hovedtemaene er selvledelse, relasjonsledelse og strategisk ledelse. Våre tillitsvalgte som har vært igjennom praktisk lederutvikling gir kurset varme anbefalinger.

Høgskolestudier

I samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge tilbyr Negotia et høgskolestudium for tillitsvalgte. Studiet består av fem moduler og gir formell kompetanse i form av totalt 60 studiepoeng. Emnene varierer fra arbeidslivsjus til HRM, prosjektledelse, konflikthåndtering med mer.

Temadager

Her settes det opp temaer senere.

For utdypende informasjon og påmelding – se Negotias nettside: negotia.no



Få medlemspris og maks 10 % bonustap ved skade

Nå har Gjensidige lansert sin beste bilforsikring noensinne. Som medlem får du inntil 32 % medlemsrabatt på bilforsikringen.

Ekstra gode fordeler:

- rask bonusopptjening
- maks 10 % bonustap ved skade
- en av markedets beste leiebildekninger
- veihjelp når du trenger det

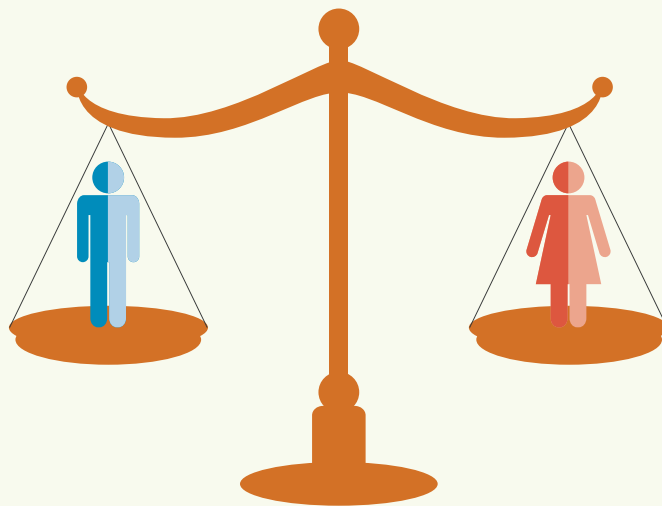
Bli kunde i dag på gjensidige.no/ys eller ring 915 03100 og si du er medlem av et YS-forbund.



Kvinneres lønn ØKTE MEST

Kvinner hadde større lønnsvekst enn menn i andre kvartal 2018, sammenliknet med året før. Det viser tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB), lagt fram midtveis i august.

SSB-tallene viser at kvinner hadde en lønnsvekst på 2,8 prosent mens tallet for menn var 2,3 prosent. Denne utviklingen er likevel beskjeden sammenliknet med den betydelige lønnskjevheten som stadig eksisterer her i landet knyttet til kjønn. Helårstallene på dette fra SSB viser at gjennomsnittlig månedslønn for kvinner i 2017 utgjorde 86,7 prosent av gjennomsnittlig månedslønn for menn.



Negotia har gjentatte ganger etterlyst tiltak for å tette det gjennomsnittlige lønnsgapet mellom kjønnene. Forbundet peker blant annet på disse momentene:

- Innsyn i lønnsforhandlinger for å sjekke ut lønnsulikhet relatert til kjønn
- Egen pott til utjevning av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Obligatorisk innkalling til lønnsamtale for kvinner i svangerskapspermisjon.

Landsmøte i november

Negotias landsmøte holdes helgen 17. og 18. november. Strategisk plan, regnskaper, budsjetter og andre organisasjonssaker står på dagsordenen.

På fjorårets landsmøte var det valg på nytt forbundsstyret. Dette gjelder for tre år, fram til 2020. I år blir det derfor et ordinært møte. I tillegg til de faste sakene legges det i år fram en utvalgsrapport vedrørende landsmøtesyklus. Dette handler om hvorvidt Negotia skal fortsette å holde landsmøte hvert år, eller for eksempel kun hvert tredje år.

Gjeldende strategisk plan (STP) har nå virket i ett år. Hovedpunktene i planen er disse:

1. Videreutvikle tariffavtalene – flest mulig medlemmer skal være dekket av tariffavtale
2. Bidra til et arbeidsliv hvor ansatte verdsettes og har innflytelse
3. Bidra til en næringspolitikk som gir



Negotia Ung på landsmøtet i 2017. Foto: Terje Bergersen

grunnlag for levedyktige arbeidsplasser

4. Bidra til en samfunnspolitisk utvikling som er relevant for medlemmene

STP'en evalueres på møtet. Ellers vedtar landsmøtet budsjett og medlemskontingent for 2019, godkjenner årsberetning og regnskaper for 2017, behandler innkomne forslag og foretar

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 deltagere.

Samhold gir klubben styrke

I juni reiste åtte Negotia-medlemmer i Kreftforeningen på helgetur til København. Dette har etterhvert blitt en god, årlig tradisjon for oss.

Før avgang holdt Mona Hermansen fra Negotias forhandlingsavdeling foredrag om viktigheten av arbeidsmiljøloven som vern for de ansatte, og hun trakk også frem det historiske perspektivet. Avslutningsvis fikk vi delta i en morsom quiz i forhold til danske ord og uttrykk.

På overfarten til København nøt vi en smakfull middag, før vi avsluttet kvelden med sosialt samvær i piano-baren. I København benyttet flere anledningen til å handle inn mat, klær og drikke, før vi alle nøt en god lunsj på Skipperkroen i Nyhavn.

Mange medlemmer opplevde et tøft år i fjor, da våre sykepleiere organisert i NSF var i streik. Samtidig kryper omstillinger i omkringliggende arbeidsliv stadig nærmere og skaper utrygghet. Derfor er



Negotia-medlemmer i Kreftforeningen på tur, med hygge og fag i god kombinasjon.

medlemsturer og våre tradisjonelle førjulsmiddager viktige, ved at de styrker samhold og trygghet, og får tankene over på hvor verdifulle kollegaer er, og at det er gjennom samhold det er lettere å påvirke prosesser.

Negotia i Kreftforeningen jobber for å få på plass bedre sikringsbestemmelser på minstelønn. Vi har også planer om å få til en medlemskveld der temaet vil være pensjon. Ellers er

vi opptatt av å få med de unge, og ønsker å verve flere under 40 år. Da forteller vi også om Negotias fine kurstilbud.

Medlemmene retter en stor takk til Negotia, som bidro med midler til København-turen og oppfordrer andre medlemmer til å delta i liknende arrangementer.

*Tor Widar Svendberg
leder av Negotia i Kreftforeningen*

Oppmyking av uttaksreglene for AFP-ordningen vedtektsfestet

I årets tariffoppgjør ble det enighet om endringer som gjør det vanskeligere å miste retten til avtalefestet pensjon. Dette er nå fulgt opp i AFP-vedtektene.

Å «tette hullene» i AFP-ordningen var blant de viktige kravene i årets hovedoppgjør mellom partene i arbeidslivet. Det ble enighet om endringer som vil gi større unntak fra vilkåret om at søker skal være ansatt og reell arbeidstaker de tre siste årene før uttakstidspunktet for å kvalifisere for AFP.

I tillegg utvides grensen for hvor lenge arbeidstaker kan ha vært syk eller uføretrygdet fra 26 uker til 104 uker. Endringene som ble avtalt i oppgjøret er nå tatt inn i AFP-vedtektene

I tariffoppgjøret ble det også avtalt å gjennomføre en utredning for å komme fram til en mer rettferdig og forutsigbar AFP-ordning. Den nye modellen skal være bærekraftig for framtiden, samtidig som full opptjening i ordningen skal være på linje med dagens nivå.

Målet er at utredningen skal være ferdig i løpet av desember 2018, slik at en ny ordning kan avtales inntratt i overenskomstene i 2019.

Mer informasjon på AFP-ordningens nettside: afp.no

TV-aksjonen søndag 21. oktober

Vi vet at mange Negotia-medlemmer pleier å være bøssebærere for TV-aksjonen, og oppfordrer til det samme i år.

21. OKTOBER 2018



Kirkens Bymisjon

TV-AKSJONEN NK

Datoen for årets TV-aksjon er søndag 21. oktober. Denne gangen går innsamlingen til Kirkens Bymisjon og deres arbeid med inkludering og bygging av fellesskap over hele landet.

I år har TV-aksjonen kommet «hjem», i den forstand at den for første gang på fem år går til et formål i Norge. Årets aksjon blir derfor en stor aksjon for fellesskap og samhold.

Aksjonen har i år fått navnet «Mindre alene sammen». Kirkens Bymisjons ambisjon er å skape møter i Norge som endrer liv og bygger opp fellesskap for dem som opplever å stå utenfor, enten det er på grunn av rus, psykisk helse, fattigdom eller andre forhold.

Å være bøssebærer i TV-aksjonen kalles gjerne årets viktigste søndagstur. I hele landet stiller alt fra ordførere og næringsliv til idrettslag og skoler opp for aksjonen. Still opp du også!

DYRERE å bruke EGEN BIL i jobben

Statens sats for kjøregodtgjørelse er satt ned fra 4,10 kroner per kilometer til 3,90. Den nye satsen gjelder uansett kjørelengde.

Etter at partene ikke ble enige om nytt reiseregulativ ble det nedsatt en tvisteløsningsnemnd bestående av tre dommere. Det er denne nemnda som til slutt avgjorde strids-spørsmålene.

Den nye satsen på 3,90 per kilometer gjelder for all kjøring uansett kjørelengde, og for alle biler inkludert el-bil. Egen sats for



kjøring over 10 000 kilometer (kr. 3,45) og el-biler (kr. 4,20) fjernes. For kjøring over 10 000 kilometer får ansatte en økning fra 3,45 til 3,90 kroner per kilometer.

Den skattefrie satsen forblir 3,50 kroner per kilometer, slik at den skattbare andelen heretter er 40 øre.

De nye reisesatsene trådte i kraft 22. juni. Endringene kommer senere enn vanlig fordi staten før nyttår i fjor ikke ble enig med arbeidstakerorganisasjonene (inkludert YS Stat) om nye særavtaler for 2018.

Les mer om statens reiseregulativ på:
altinn.no

Slutt på fast ansettelse uten garantilønn

Forutsigbarhet i arbeidsforholdet er viktig. Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker skal ansettes fast. Nå er det gjort lovendringer som også sikrer lønn.

Fast stilling har hittil ikke gitt noen sikkerhet for fast inntekt. Det har heller ikke vært et krav at omfanget av stillingsbrøken må angis. Fra 2019 innføres endringer i arbeidsmiljøloven som skjerper inn dette.

Usikker jobbtilværelse

Det er i hovedsak bemanningsbyråene som har benyttet seg av kontrakter hvor den ansatte ikke har vært sikret lønn mellom oppdrag. Arbeidstakeren har hatt fast ansettelse, men ingen garanti for hvor mye og når man skal jobbe og dermed heller ikke garantert lønn.

Negotia har medlemmer som har hatt denne typen kontrakter. Mange av disse har vært redde for å si ifra til arbeidsgiver dersom det er noe i arbeidsforholdet de ønsker å endre på. Mange frykter at konsekvensen av å si ifra er at de mister oppdrag. Dette vil igjen bety at de ikke får inntekt, siden de ikke er sikret lønn mellom oppdragene. Planleggingen av oppdragene skjer også gjerne tett opp til gjennomføringen, slik at det blir vanskelig å forutse hvordan en arbeidsuke eller arbeidsmåned vil se ut. Konsekvensen er en usikker jobbtilværelse.

Lovendring i arbeidsmiljøloven

Det har vært en lang diskusjon om arbeidsforhold som beskrevet ovenfor er lovlig etter arbeidsmiljøloven. I vedtak av 4. juni 2018 vedtok imidlertid Stortinget

endringer i arbeidsmiljøloven som får betydning for denne typen kontrakter. Endringene trer i kraft fra 1. januar 2019.

For det første har Stortinget vedtatt en definisjon av begrepet «fast ansettelse» i lovens § 14-9 første ledd. Det er nå inntatt i lovteksten at den ansatte skal sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsinnhold. Dette innebærer at den ansatte må ha en stillingsbrøk tilsvarende det bedriften reelt sett har behov for. Dette skal igjen sikre den ansatte forutsigbarhet for lønn og arbeidsomfang.

«Den ansatte skal sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsinnhold.»

Endringen medfører imidlertid ikke at man har krav på 100 prosent stilling. Stillingsprosent må uansett fastsettes etter bedriftens behov for arbeidskraft, slik det har vært tidligere.

Det er også inntatt en ny setning i lovens § 14-6 hvor minimumskravene til arbeidsavtalen er oppstilt. I bestemmelsens bokstav f er det nå bestemt at dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

Reglene om midlertidig ansettelse gjelder fremdeles og kan kun benyttes der bedriftens behov faller inn under en av lovens unntaksbestemmelser for midlertidige ansettelser. Hovedregelen er, som den har vært, fast ansettelse.

En bedre arbeidssituasjon?

Konsekvensene av lovvedtaket kan være at man fremover vil se flere ansettelser i lave prosentstillinger. For deltidsansatte har vi allerede blant annet regler som kan medføre at den ansatte kan få økt stillingsprosent dersom det viser seg at arbeidstakeren arbeider mer enn kontrakten fastsetter.

Faste ansettelser uten garantilønn vil ikke lenger være lovlig. Dette kan sikre at flere arbeidstakere får større forutsigbarhet for arbeidstid og lønn. Dersom det skal ansettes midlertidig må det vurderes om reglene for midlertidig ansettelse er oppfylt slik situasjonen også har vært tidligere.

Negotia håper at lovendringene vil medføre at arbeidssituasjonen for arbeidstakere som berøres blir ryddigere og mer forutsigbare.

Endringene i arbeidsmiljøloven trer i kraft 1. januar 2019.



Selma Smeby Lium
advokat i Negotia

Bidragstere til denne utgaven av «Spør oss»:



Anne-Lene Gabrielsen
rådgiver



Nina Moglestue,
forhandlingsjef



Einar Kismul
advokat



Bjørg Anne Rynning
advokat

Hva skjer med ferien ved sykdom?

Spørsmål: Jeg ble sykmeldt før feriestart og antar at sykefraværet vil strekke seg over lang tid. Jeg lurer på hva som skjer med ferien som jeg ikke har fått avviklet i løpet av året.

Svar: Arbeidsgiver har i henhold til ferieloven plikt til å påse at lovbestemt ferie på fire uker og én dag (er du over 60 år har du en uke ekstra) avvikles i løpet av kalenderåret. Dersom du ikke blir frisk, slik at det ikke er mulighet til å få avviklet ferien i løpet av året, så overføres restferien til neste år. Det er ikke slik at ferien går tapt eller bortfaller. Arbeidsgiver kan heller ikke erstatte manglende ferieavvikling med lønn.

Nina

Overtidstimer og fleksitid

Spørsmål: Jeg er tillitsvalgt ved bedriften jeg arbeider i. Vi arbeider med en ny fleksitidsavtale hos oss, og ledelsen ønsker å stryke alle pluss-timer utover 20 timer hver måned. De mener også at arbeidstakeren ikke har krav på lønn for disse timene.

Svar: Arbeidstid er den tiden arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren. I opparbeidelsen av pluss-timer vil arbeidstakeren normalt stå til arbeidsgiverens disposisjon. Dersom arbeidete timer til stadighet strykes, vil arbeidstidsbelastningen kunne bli større enn det arbeidsgiver har oversikt over og kan ta hensyn til. Det er ut fra dette – etter arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel – som hovedregel ikke adgang til å stryke fleksitidstimer i fleksitidsavtaler. Hvis timene er å anse som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven og tariffavtale, vil arbeidstakeren ha krav på lønn for disse timene.

Avtalefestet ferie (for eksempel gjennom tariffavtale) reguleres ikke av ferieloven, og kan dermed eventuelt utbetales med mindre det ligger reguleringer i avtalen.

Bjørg Anne

Beregning av overtid

Spørsmål: Jeg er tillitsvalgt i et regnskapsbyrå, der har vi årsoppgjørperiode hvor vi må påregne å jobbe en del ekstra. Årsoppgjørperioden løper fra 1. januar til 30. juni, med hovedperiode fra mars og utover. I andre halvdel av året har vi normale/kortere arbeidsdager. Vi har en avtale om at overtid avregnes den 30. juni hvert år, altså årlig. Er det adgang til å avregne overtiden årlig? Vi har fått beskjed om at eventuell overtid skal være pålagt.

Svar: Overtiden skal ikke pottberegnes årlig, men beregnes per dag og per uke. Det tallet som er høyest av dag og ukeberegning legges til grunn for den enkelte uke. En kan således ikke redusere antall overtidstimer per år ved å beregne overtiden per måned eller år i stedet for ukentlig som man skal. Arbeidstaker kan avtale å avspasere timen, men overtidstillegget skal utbetales. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-6 (12).

Det heter seg at overtiden skal være pålagt, men domstolene har sagt at en også aksepterer stilltiende samtykke fra arbeidsgiver. Det vil si at hvis arbeidsgiver vet at dere jobber ekstra på grunn av frister, stor arbeidsmengde etc., så kan dette være nok til at ekstraarbeidet er å anse som overtidsarbeid etter arbeidsmiljøloven.

Bjørg Anne

Innsyn i lønnsopplysninger – personvernloven

Spørsmål: Her i bedriften vi fått beskjed om at arbeidsgiver ikke lenger kan oppgi en lønnsversikt (brutto månedslønn) over våre Negotia-medlemmer i forkant av lønnsforhandlingene. Dette begrunnes i en ny og strengere personvernlov. Stemmer dette? Må vi skaffe skriftlig tillatelse fra hver enkelt? Eller må vi hente tallene fra hvert medlem selv?

Svar: Det er fremdeles slik at man anser at medlemmene ved innmelding i fagforeningen ga sitt samtykke til at tillitsvalgte kan få innsikt i lønnsopplysninger. Den nye

personvernloven som mange refererer til som GDPR, trådte i kraft 20. juli i år, og krever ikke særskilt samtykke fra hvert medlem på nytt. Som tillitsvalgt skal du ha krav på å vite medlemmenes lønn i tråd med tariffavtalens bestemmelser. Hvis bedriften står på sitt og nekter å levere ut disse opplysningene, så må dere få skrevet en protokoll som viser hva dere er uenige om og deretter sende den inn til oss så vi kan ta tvisten videre.

Anne-Lene

Imøtegåelse av skriftlig advarsel

Spørsmål: I forrige uke mottok jeg en skriftlig advarsel. I advarselen står det flere ting som ikke stemmer, for eksempel at jeg har avspasert flere timer enn jeg har krav på og at jeg har unnlatt å utføre enkelte av arbeidsoppgavene mine. Hva bør jeg gjøre?

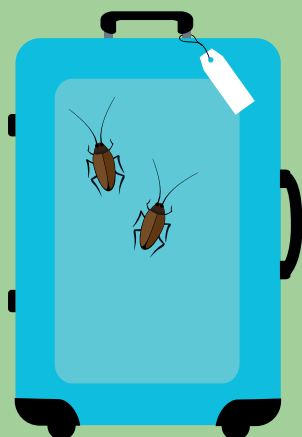
Svar: I situasjoner hvor man er uenig i en advarsel fra arbeidsgiver, så har man typisk to typer innsigelser:

- 1) ikke enig i arbeidsgivers fremstilling av sakens faktum
- 2) ikke enig i arbeidsgivers sanksjon/reaksjon.

Hvis du er uenig i arbeidsgivers fremstilling av saken og/eller sanksjonene du er ilagt av arbeidsgiver, bør du imøtegå advarselen. Av bevisensyn bør du si til arbeidsgiver at ditt svar på advarselen skal legges sammen med selve advarselen i personalmappen din. Dette for å dokumentere at du ikke var enig i advarselen (fravær av reaksjon fra din side kan i ettertid tolkes som at du er enig i arbeidsgivers fremstilling av saken). I tillegg råder jeg deg til å involvere tillitsvalgte på arbeidsplassen din.

Tidligere i år fastslo Høyesteretts ankeutvalg at en arbeidstaker kan reise sak for domstolene med krav om tilbaketrekking av advarsel, samt kreve erstatning. Det er med andre ord anledning til å saksøke arbeidsgiveren hvis du mener advarselen mangler tilstrekkelig saklig grunnlag. Imidlertid er det som regel mulig å løse slike saker uten at domstolen involveres.

Einar



YS Innbo er den mest populære medlemsforsikringen i YS

Over 80 000 medlemmer i YS-forbundene har allerede kjøpt YS Innbo. Forsikringen er svært lavt priset og dekker blant annet:

- **Sanering av veggedyr og kakerlakker.**
Får du med skadedyr i kofferten hjem fra ferie, dekkes sanering av bolig med inntil 50 000 kroner.
- **Knust mobilskjerm – gjelder hele husstanden.**
Hvis noen i husstanden knuser mobilskjermen sin, blir telefonen reparert hos Gjensidiges serviceleverandør MobyLife med garantien intakt. Egenandelen er 500 kroner, og telefonen er normalt tilbake innen 3-5 dager.
- **Tyveri av låst sykkel.** Erstatningssum inntil 30 000 kroner.

Bli kunde i dag på gjensidige.no/ys eller ring 915 03100 og si at du er medlem av et YS-forbund.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



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.