

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2019



KAMP FOR VILKÅR

Side 6 og 7

Tillitsvalgt overvintrer
i Svalbardnaturen

Side 8–10

Færre unge i arbeid
truer velferdsmodellen

Side 12–14

Rettferdighet og
ryddige forhold

Side 16–18

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.

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

LEDER

Mangfold

Hovedsaken i denne utgaven av Negotia magasin handler om en krevende side av det organiserte arbeidslivet – streik. Streik er arbeidstakernes lovlige kampmiddel, regulert i arbeidstvistloven. Den aktuelle konflikten handlet om lønn og sikring av vilkår for medlemmene i Felleskjøpet Agri. Etter åtte heftige dager kom partene til enighet – med et resultat som medlemmene er tilfredse med.

Tilbake til det litt mer hverdagslige: I magasinet denne gangen kan du lese et intervju med tillitsvalgt Trude Robert i ISS. Bedriften opererer i renholdsbransjen, og både som klubbleder og medlem i et offentlig utvalg, jobber Robert for ryddige forhold og ansattvilkår i bransjen. Hun er en av de mange som tar ansvar og står på for medlemmenes sak, uten nødvendigvis å kreve så mye tilbake. Handlekraftige tillitsvalgte som henne er en viktig del av grunnfjellet i organisasjonen.

På Norges nordlige utpost Svalbard, har forbundet hatt medlemmer og egen avdeling i mange år. Avdelingsleder Hilde Fålun Strøm er også styremedlem i Negotias forbundsstyre. I tillegg er hun friluftsentusiast med flere turer og ekspedisjoner bak seg. Når du leser dette er Hilde på en ni måneder lang overvintring ute i den barske Svalbardnaturen sammen med ekspedisjonsvenninne Sunniva Sørby. «Hearts in the ice» som ekspedisjonen heter, er koblet på flere toneangivende forskingsprosjekter og vitenskapelige institusjoner. De er ikke bare på en spennende tur, de gjør noe viktig der ute, for klimaet.

I mange år har man visst at antallet yrkesaktive per pensjonist her i landet kryper sakte men sikkert nedover. En ny undersøkelse blant de nordiske landene, fra konsultentselskapet Deloitte, viser at særlig Norge sliter med å få unge i arbeid. Et viktig spørsmål er i hvilken grad dette på sikt truer velferdsmodellen. Saken ble satt under debatt på Arendalsuka.

God lesning!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Hvorfor være organisert?
- 6 Kamp for lønns- og arbeidsvilkår
- 8 Tillitsvalgt overvintrer i Svalbardnaturen
- 12 Færre unge i arbeid er en trussel mot velferdsmodellen
- 15 Ja til fagforeninger – nei til innmelding
- 16 Stuerent renhold – tillitsvalgtprofilen
- 20 Inspirerte unge Negotianere
- 22 Lokal deltakelse på Arendalsuka
- 23 Negotia-delegasjon på verdenskonferanse
- 24 Klart for landsmøte
- 25 Ny undersøkelse viser at partssamarbeid lønner seg
- 26 Avtaler om arbeidstid – tillitsvalgtes rolle
- 28 Spør oss – Negotias advokater og rådgivere svarer
- 30 Jobben min – et medlem forteller

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. november



Brev fra forbundslederen

BLI MED OSS VIDERE

«Den norske modellen er en bro mellom arbeid og kapital for å sikre verdiskapning og velferd»

Dette uttalte jeg i rapporten «Norge 2020 – Hva skal vi leve av i fremtiden?», som ble utgitt av Nærings- og handelsdepartementet i 2010.

Med det mener jeg at fagforeninger, som en vesentlig del av den norske modellen, består av mennesker som deg og meg, som sammen bidrar til verdiskapning og velferd for alle norske arbeidstakere nasjonalt og internasjonalt.

Arbeidsgiver skal ikke bestemme alt selv. Som ansatt har du medbestemmelsesrett og forhandlingsrett på de avtalene som omhandler deg og dine kollegaer.


Det å ta del i virksomheters strategiske beslutninger og påvirke hvordan verdiskapningen i en virksomhet fordeles, er en viktig jobb som vi gjør sammen hver eneste dag.

Dessuten handler mye av vår jobb om å bevare det vi har opparbeidet, noe våre medlemmer i Felleskjøpet Agri denne høsten streiket for i åtte dager. En konflikt hvor Negotia tydelig kvantifiserte risiko og tap som våre medlemmer måtte ta hvis de mistet sine rettigheter – bare fordi arbeidsgiveren bytter organisasjonstilknytning.

De lokale partene løste dette med en lokal avtale seg imellom, som bidro til at det økonomiske kravet kunne reduseres til et nivå på linje med årets frontfagsoppgjør.

Negotia er til for å utvikle deg, og ikke minst sikre deg og dine kollegaers rettigheter gjennom et langt og godt arbeidsliv i det private.

Jo flere vi er, jo sterkere står vi. Bli med oss videre. Utvid ditt nettverk og ta del i alle de godene vi har å tilby. Og spre gjerne budskapet til alle du kjenner.



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





Hvorfor være ORGANISERT?

Trygghet og hjelp når du trenger det

Som medlem i Negotia har du sikkerhet for at dine rettigheter som arbeidstaker blir ivaretatt. Enten du er enkelt-medlem eller del av en stor klubb, tar vi deg og dine utfordringer på alvor. Vi er til stede for deg når du trenger det. Våre erfarne tillitsvalgte, rådgivere og advokater kan spillereglene i arbeidslivet. Som medlem er du på lag med dem.

Innflytelse på arbeidsplassen

Drøftinger og forhandlinger med ledelsen er ikke noen selvfølge. Men som Negotia-medlem med tariffavtale og et kompetent apparat i ryggen, stiller det seg annerledes. Da har du rettigheter som uorganiserte ikke har. Forutsigbare lønns- og arbeidsforhold er noe de aller fleste ønsker. Et organisert arbeidsliv med seriøst samarbeid mellom partene bidrar til det. Tariffavtalene gir deg og kollegaene mulighet for aktiv påvirkning på arbeidsplassen.

Lønnsomme medlemsfordeler

Fordelene ved å være medlem i Negotia og YS er mange. I tillegg til den faglige kjernevirksomheten, tilbyr vi en rekke lønnsomme medlemsfordeler.

For eksempel:

- Forsikring av hus, innbo, bil og annet
- Boliglån og spareavtaler
- Fri juridisk førstehjelp
- Mulighet for stipend til etter- og videreutdanning
- Hjelp til jobbsøknad og CV
- Leiebil, hotell, strøm

Vi vet at mange medlemmer finansierer hele medlemskontingenten eller mer, ved å benytte de økonomisk gunstige fordelene vi tilbyr.

Et arbeidsliv hvor ansatte verdsettes og har innflytelse!



NEGOTIA

Et YS-forbund

Åtte dagers streik ga resultater for medlemmene i Felleskjøpet Agri

KAMP OM VILKÅR

17. september gikk flere enn 350 av Negotias medlemmer i Felleskjøpet Agri ut streik. Kampen sto om lønn og sikring av vilkår. Etter åtte heftige dager kom partene til enighet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN



Felleskjøpet Agri bytter arbeidsgiverorganisasjon fra Spekter til NHO i 2020. Negotias medlemmer i bedriften er i dag omfattet av Spekter-avtalen som lokalt i Felleskjøpet har innbakt en rekke rettigheter og vilkår, som ikke automatisk videreføres ved overgangen til NHO. Medlemmene har derfor vært opptatt av å få på plass en lokal avtale som sikrer at rettighetene

følger med når NHO-avtalen trer inn 1. april 2020.

Ingen ekstra kostnad

Konkret sto det om blant annet: Full lønn under sykdom og svanegskapspermisjon, gruppelevsforring, en rekke arbeidstidsvilkår, helg- og kveldstillegg, vakttillegg og provisjonsavtaler.

- Disse rettighetene *har* altså medlemmene i dagens tariffavtale, så det koster ikke Felleskjøpet Agri noe mer at de videreføres ved overgangen til NHO. Likevel nektet bedriften å garantere for en slik videreføring, og de nektet å i det hele tatt snakke med Negotias klubbtilsvalgte om dette i forbindelse med lønnsoppgjøret. Det er bakgrunnen for at oppgjøret havnet hos Riksmekleren med et lønnskrav på 11,5 prosent – og at Negotias medlemmer gikk ut i streik, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Det høye prosentkravet forklarer Paulsen videre på denne måten:

- En vesentlig del av lønnskravet på 11,5 prosent var en verdsetting av nettopp de rettighetene og lønnsvilkårene medlemmene risikerte å miste når Felleskjøpet Agri til neste år bytter arbeidsgiverforening fra Spekter til NHO.

Glad for enigheten

Seint på kvelden på streikens åttende dag kom partene til enighet. Enigheten innebærer et lønnsoppgjør på 3,2 prosent, som er på linje med frontfaget. I tillegg har partene lokalt avtalt en videreføring av lønns- og arbeidsvilkårene fram til høsten 2020, når NHO-avtalen som da har trådt inn skal reforhandles.

- Jeg er glad for at vi har kommet fram til enighet med Felleskjøpet om å videreføre alle våre lønns- og arbeidsvilkår fram til høsten 2020. Dette gjør at ingen av våre medlemmer går ned i lønns- og arbeidsvilkår 1. april slik vi risikerte hvis rettighetene ikke ble sikret. Nå har vi fått sikret videreføring fram til neste



Sto med rak rygg i kampen. Medlemmer i klubbstyre og forhandlingsutvalg i Negotia Felleskjøpet Agri. Fra venstre: Johannes Bye, Dagfinn Pedersen, Gard Henriksen (klubbleder), Ole-Johnny Solberg (nestleder) og Tormod Bergseng.

Åtte dager med streikevakt. Streikende Negotia-medlemmer ved Felleskjøpet Agris hovedkontor i Lillestrøm. I forgrunnen fra venstre: Elisabeth Helmen, Gard Henriksen (hovedtillitsvalgt) og Ragne Holøyen.



«Jeg er glad for at vi har kommet fram til enighet med Felleskjøpet om å videreføre alle våre lønns- og arbeidsvilkår fram til høsten 2020.»

Hovedtillitsvalgt Gard Henriksen

tariffrevisjon. Og når dette falt på plass var det lett å bli enig med bedriften om et lønnsoppgjør i 2019 på linje med frontfaget, sier Gard Henriksen, hovedtillitsvalgt for Negotia i Felleskjøpet.

Streiken ble med dette avsluttet og medlemmene møtte på jobb som vanlig onsdag 25. september.

Dyrevelferd

Frontene var harde underveis i streiken. Blant annet hevdet Felleskjøpet Agri at Negotia hadde avvist å inngå forhåndsavtaler om unntak i streikeuttaket for å hindre at liv og helse settes i fare, som i dette tilfellet handlet om dyrevelferd.

- Vårt svar på dette er at det er arbeidsgiver som har ansvaret for at det ikke ble inngått noen slik forhåndsavtale. Bedriften ønsket så

omfattende unntak, at det var helt umulig å innfri. En fagforening kan ikke begrense streikeuttaket så dramatisk at streiken ikke har noen virkning på driften. Det ville være det samme som å si i fra seg streikeretten. Når det er sagt, så tok Negotia selvsagt tatt hensyn til både førsituasjon, dyrevelferd og andre kritiske forhold ved streikeuttaket, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Hun minner om at det normale i en streik er at arbeidsgiver søker om dispensasjoner fra streiken dersom de mener det er fare for liv og helse.

- Slike søknader ville Negotia selvsagt vært innstilt på å innvilge. Under streiken mottok vi imidlertid kun én dispensasjonssøknad, som vi innvilget. Men denne søknaden gjaldt en silo som kunne ta fyr, og

handlet ikke om dyrevelferd, sier Paulsen.

Stevnet for arbeidsretten

Tre dager ut i streiken tok den en spesiell vending. Da gikk nemlig Felleskjøpets arbeidsgiverorganisasjon Spekter til det skrittet å stevne YS/Negotia for Arbeidsretten, med påstand om at streiken var tariffstridig og ulovlig. Begrunnelsen var at de mente det i mellomoppgjør bare kan forhandles om kroner og øre, og at Negotia har framsatt andre krav. Videre at Negotia i sin kommunikasjon i forbindelse med streiken har «kjørt fram» krav som Spekter mener ikke hører hjemme i et hovedoppgjør.

Når Negotia magasin går i trykken er dommen fra arbeidsretts-saken ennå ikke klar. ■

Ni måneder i POLARISEN

Midtveis i september forlot de Longyearbyen med polarskipet Nordstjernen. Klare for ni måneders overvintring i Svalbards isøde.

Trangt inne og romslig ute. Hilde Fålnun Strøm (t.v.) og Sunniva Sørby skal bo i fangsthytta Bamsebu fram til mai 2020. Hytta ble bygget i 1930, er på 20 kvadratmeter og ligger 14 mil fra nærmeste nabo. Stort foto: Hilde Fålnun Strøm. Innfelt foto: Lise Dreistel.



TEKST: TERJE BERGERSEN

Den lille fangsthytta Bamsebu med sine beskjedne 20 kvadratmeter, skal gi husly til Hilde Fålnun Strøm og Sunniva Sørby fram til mai neste år. Ni måneders spartansk tilværelse uten strøm eller innlagt vann. Med omfattende klimarapportering på programmet i tillegg til villmarksopplevelse i særklasse.

Klimaobservasjoner

– En overvintring som denne har vært en drøm for meg i mange år. Nå har endelig anledningen kommet. At vi i tillegg får muligheten til å rapportere klimaobservasjoner til flere forskningsprosjekter og vitenskapelige institusjoner underveis, er en ekstra dimensjon som gjør turen meningsfull, sier Hilde Fålnun Strøm.

Hun har i en årrekke vært Negotias avdelingsleder på Svalbard, og er i tillegg styremedlem i forbundsstyret. Med seg på overvintringen har hun venninne Sunniva Sørby. Ekspedisjonen bærer det klingende navnet «Hearts in the ice».

De to villmarkskvinnene var på Bamsebu for to ukers forberedelser i august. Et lager av ved er ferdig

hogd, av drivtømmer fra russisk fløting, mesteparten sibirsk lerk. Vannforsyningen er sikret så langt det er mulig før snøen kommer. Grønn kraft med solcellepaneler og batterier er installert, og vindmølle monteres hvis sysselmanen godtar det. Området er regulert til nasjonalpark og reglene for ferdsel og inngrep er strenge.

Enorm oppmerksomhet

Den 13. september stevnet polarskipet MS Nordstjernen ut fra Longyearbyen, på tur ene og alene for ekspedisjonen Hearts in the ice. Lastet med Hilde og Sunniva, utstyr og proviant. Pluss over hundre gjester fra fjern og nær, de fleste representanter for samarbeidspartnere og støttespillere for ekspedisjonen; Norsk Polarinstitut, Meteorologisk Institutt, selveste Nasa, med flere. Og folk fra diverse presse.

– Jeg blir ydmyk av å tenke på hva vi faktisk har fått til. Dette er blitt veldig stort. At så mange er med på laget i forbindelse vår overvintring er ganske overveldende.

– Hva går klimarapporteringen konkret ut på?

– Det er mye, vi får mange oppgaver å ta oss av underveis. Vi skal for eksempel måle innholdet av fytoplankton i havet. Fytoplankton er flytende mikroskopiske alger som blant annet produserer oksygen. Faktisk sørger de for så mye som mellom 60 og 80 prosent av all oksygenproduksjonen på jorda, langt mer enn regnskogene altså. Så skal vi måle saltinnholdet i vannet på varierende dybder, fotografere skyformasjoner, dokumentere forekomst av mikroplast, registrere nordlys, telle reinsdyr og mye mer.

Hvilke klimamessige faresignaler gjør seg gjeldende på Svalbard?

– Den lista er så lang at det er nesten vondt. Da jeg bosatte meg på Svalbard i 1995 var det arktisk ørken her oppe. Det er det ikke lenger. På de 24 årene som har gått siden den gangen har veldig mye skjedd med klimaet. Været er varmere, havet er varmere, breene trekker seg tilbake, nedbørmengden bare øker og permafrosten tiner opp. Vi har en sammenhengende rekke på 100 måneder med varmere rekorder. Mer enn åtte år uten avbrudd. Det er skikkelig skummelt, sier Fålnun Strøm.



Polarnatta

På Svalbard er det lyst døgnet rundt i sommerhalvåret. Utover høsten blir dagene derimot raskt kortere, og rundt midten av november setter mørketida inn for alvor.

– Når polarnatta fester grepet, med null lys og maks kulde, hvordan legger dere opp hverdagen da?

– Det blir tre måneder med totalt mørke, bortsett fra stjernelys og eventuelt måneskinn på klare dager. Da blir hovedoppgaven å berge oss gjennom dagene så godt vi kan, med rutiner og aktiviteter for å overleve, rett og slett. Du kan ikke legge deg til og ikke gjøre noe i Arktis om vinteren. Da fryser du i hjel. Varmen i hytta må holdes oppe, hygienen må ivaretas, mat må lages ... De basale tingene blir ekstra viktige da.

– Nansen og Johansen spiste selkjøtt og bjørnebiff. Hva skal stå på menyen deres?

– Ikke akkurat det, men så mye fersk mat som mulig. Jeg har skutt et reinsdyr, som vi har vakuumpakket og vil holde seg lenge. Vi kan ikke jakte reinsdyr underveis fordi området er nasjonalpark, men vi har mulighet til å jakte gås og rype, og

Hearts in the ice

Villmarkseventyr og klimaprojekt

Overvintringsekspedisjon på Svalbard med Hilde Fåln Strøm og Sunniva Sørby. I ni måneder – fra september 2019 til mai 2020 – skal de bo i fangsthytta Bamsebu. Underveis rapporterer de klimaobservasjoner til toneangivende forskningsmiljøer og vitenskapelige institusjoner. Blant samarbeidspartnere er Norsk Polarinstitutt, Meteorologisk Institutt og Nasa. Negotia er også økonomisk støttespiller – Fåln Strøm er forbundsstyremedlem i Negotia og leder for avdelingen på Svalbard.

Ekspedisjonen har fått meget stor oppmerksomhet. Ved «Kick-off» 13. september seilte de med polarskipet Nordstjernen, mot overvintringsstedet ved sørkysten av Van Keulenfjorden på Spitsbergen og videre til Hornsund – til pioner-fangstkvinne Wanny Woldstads rike. Over hundre personer fra samarbeidspartnere og sponsorer fulgte med og var til stede i over tre døgn, før de to villmarkingene ble «overlatt til seg selv» og den arktiske naturen.

kan selvsagt fiske så mye vi vil, sier Fåln Strøm og føyer til:

– I tillegg har vi jo med oss diverse proviant, som utover for eksempel frysetørret middagsmat, hermetikk og frokostblandinger, også omfatter sjokolade, potetgull og rødvin. Litt sivilisert kos må vi kunne unne oss.

Ikke ufarlig

Mange har overvintret i polare strøk opp gjennom årene. Hilde og

Sunniva er imidlertid de første kvinnene som gjør det uten menn i turfølget. Det er tøffe saker og på ingen måte ufarlig. Det kan rett og slett være livsfarlig. En påminnelse om det fikk de under forberedelsesukene i august, da en av øygruppas største isbjørner plutselig kom luskende.

– Han er en velkjent kjempe her oppe. En diger hannbjørn anslagsvis i vektclassen 600 pluss, men heldigvis med et forsiktig lynne. Han pleier

«Været er varmere, havet er varmere, breene trekker seg tilbake, nedbørmengden bare øker og permafrosten tiner opp.»

å trekke seg raskt unna når han værer mennesker, men man vet jo aldri ...

Våpenutrustning er derfor et must under all uteaktivitet for de to overvintrerne, og full skjerpings på omgivelsene til enhver tid.

– Dere kan jo også skade dere eller bli syke?

– Ja, det kan skje. Vi har med oss ei kasse med masse forskjellige medisiner som vi kan ta i samråd med lege. Og så gjennomførte vi et heftig førstehjelpskurs før vi dro. Vi er rimelig godt rustet for ting som kan oppstå, sier Hilde.

På satellitt med omverdenen

Hilde Fålun Strøm nevner også planen om å delta i digitale klasserom med skoleklasser verden rundt under oppholdet.

Med seg har de en «mission-link» – en hotspot-koffert med Wifi. Med den kan de koble seg opp via satellitt og i prinsippet kommunisere med hele kloden.

– Planen er å delta på videokonferanser med skoleklasser to ganger i måneden. Her vil temaene være plast, vær, teknologi, dyreliv, hav, mat og energi. Elevene kartlegger klimapåvirkning i deres egen bakgård og deler dette med barn over hele verden. De skal involveres i det positive daglige engasjementet rundt gode handlinger for klimaet. Vi håper å få til live-deltakelse, det avhenger av teknologien, men uansett skal vi ha dialog.

Liten i det store

Svalbard-Hilde, som hun gjerne omtales som i *Negotia*, kan Arktis, etter 24 år som aktiv innbygger i landet med de kalde kyster. Hun har mange lange turer og ekspedisjoner i bagasjen. Men noe som likner på ni

måneders overvintring i isødet, har hun ikke erfaring med.

Det er kanskje grunn til å gru-glede seg litt?

– Ja, jeg gleder meg til å være helt koblet fra sivilisasjonen, i ett med elementene, være liten i det store. Samtidig gruer jeg meg for litt av det samme, for hva det fører til av savn og lengsel, det å være så lenge borte fra det vante. Det er vanskelig å vite helt hvordan man vil takle det. Og så kommer nok vi to damene helt sikkert til å gå hverandre litt på nervene innimellom. Det er ikke til å unngå, men det skal vi klare.

– Og mest av alt føler jeg taknemlighet – og ikke så lite stolthet – over at vi har fått med oss så mange viktige aktører på dette prosjektet, og at vi på denne måten kan gi vårt bidrag til å forstå mer av hva som skjer med klimaet på jorda, sier Hilde Fålun Strøm.



Små i det store. Foran ligger høst, vinter og vår - tre årstider sammenhengene i isolasjon fra omverdenen. Men, med masse oppgaver å utføre for toneangivende forskningsprosjekter og vitenskapelige institusjoner. Foto: Hilde Fålun Strøm.

Ta med deg legen på ferie



Nå er Online lege inkludert i Reise Pluss-forsikringen vår. Er du på reise i utlandet og blir syk eller skadet, får du rask tilgang til lege i Norge via appen Eyr – uten å betale egenandel.

Legen kan hjelpe deg med råd eller veiledning ved mindre alvorlige sykdommer eller skader, som for eksempel

- soleksem
- stell av mindre sår
- utslett og allergi
- forkjølelse og influensa

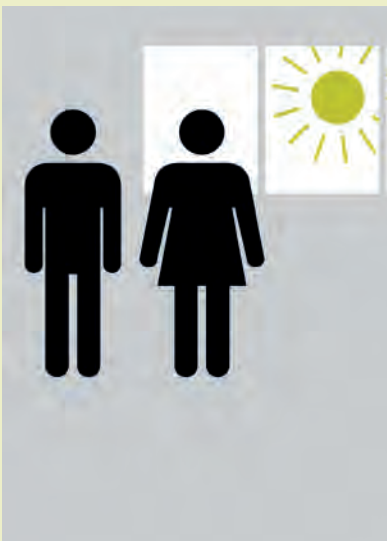
Husk at du får 28 % medlemsrabatt på Reise Pluss. Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på gjensidige.no/ys

A13_0646/02.2019

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».

Færre unge i arbeid gir samfunnet utfordringer:

Er den nordiske velferdsmodellen truet?

Den nordiske velferdsstaten har hittil sørget for at befolkningen har et offentlig sikkerhetsnett i vanskelige tider. Til gjengjeld har sysselsettingen og tilliten blant befolkningen vært høy. Nå er det tegn til at modellen er under press. Og Norge ser ut til å ha særlige utfordringer med å få unge i jobb.

TEKST OG FOTO: CAROLINE M. SVENDSEN

En del av løsningen er at så mange som mulig er i jobb framover, og at de jobber så smart som mulig. Dessuten må vi passe på at den høye graden av tillit som nordmenn fortsatt har til samfunnsinstitusjonene består.

Konsulentselskapet Deloitte har tatt initiativ til et prosjekt hvor man ser nærmere på hvilke utfordringer de nordiske velferdsmodellene står overfor. I forbindelse med rapporten ble toppledere i offentlig, privat og frivillig sektor intervjuet i de fem nordiske landene. De ble spurt om hva de mente var utfordringer for framtidens velferdsmodell.

En foreløpig rapport ble presentert på Arendalsuka, mens en større internasjonal rapport vil foreligge senere i høst.



Internasjonal interesse. Ellen Linde fra Deloitte har vært prosjektleder for den foreløpige rapporten i Norge.

Lykke, likhet og velstand

Ellen Linde fra Deloitte har vært prosjektleder for den norske delen av rapporten, mens den overordnede prosjektledelsen har vært styrt fra Danmark. Linde har selv foretatt mesteparten av intervjuene av norske ledere.

– De nordiske modellene er sosiale modeller med ambisjon om både å skape vekst og skape likhet for innbyggerne sine. Denne doble ambisjonen sees ofte på som en form for paradoks, sier Linde i et intervju med *Negotia* magasin.

Hun forteller at Deloitte ville lage denne rapporten for å bidra til debatt innenfor områder som er interessante for deres kunder.

Deloitte leverer revisjon, advokat-tjenester, finansiell rådgivning, risikoanalyser og konsulent-tjenester både i Norge og internasjonalt.

– Vi ønsket å vite hvilke utfordringer de nordiske velferdsmodellene står overfor framover, sier Linde.

Hun forteller videre at de nordiske landene skårer gjennomgående høyt på indikatorer som handler om lykke, økonomisk likhet og velstand.

Den foreløpige rapporten viser at alle de nordiske landene ligger an til vekst den nærmeste tiden, men at veksten primært foregår innenfor områder hvor vi allerede er gode. I så fall vil norsk økonomi fortsatt

være sentrert rundt primærproduksjon og inkludere olje og gass.

– Det kan gi Norge en større sårbarhet når det kommer til den langsiktige økonomiske utviklingen, og det har de norske lederne som ble intervjuet vært opptatt av, sier Linde.

Samfunnslimet under press

Selv om mye er bra med den nordiske velferdsmodellen viser rapporten likevel noen utfordringer som peker seg ut. En av dem handler om sammenhengskraft (også kjent som social cohesion) og livskvalitet, som ser ut til å være mer under press enn tidligere.

– I det egalitære (likhetsbaserte, red. anm.) Norden har denne sammenhengskraften tradisjonelt sett vært høy. Sammenhengskraft er selve samfunnslimet, det som knytter oss sammen i livet. Dette henger også nært sammen med tilliten vi har til sentrale institusjoner i samfunnet, forklarer Linde.

Den foreløpige rapporten viser også at det er et fall i lykkestatistikken, spesielt for unge. Et annet funn som er spesielt for Norge, er at unge jenter fra 8 klasse til de går ut av videregående ser ut til å slite mer psykisk enn guttene. Linde forteller at for Norges del viser tallene at vi skårer høyst av alle de nordiske landene på institusjonell kvalitet. Kort forklart betyr institusjonell

På Arendalsuka. Erik Wold til venstre styrer debatten om de nordiske velferdsstatene er i ulage. I panelet, fra venstre: Skattedirektør Hans Christian Holte, UDI-direktør Frode Forfang, Nav-sjef Sigrun Vågang, nordisk regionsjef for Manpower Maalfrid Brath, og Nyby-gründer, Fredrik Gulowsen.



kvalitet at det er lite korrupsjon, godt rettssystem og høy tillit til offentlige tjenester. Noe vi derimot ikke skårer like bra på er å få unge ut i arbeid.

– Hvis vi sammenligner med Danmark ser vi at Norge er dårligere på å få unge ut i arbeid, men bedre enn Danmark på å inkludere innvandrere i arbeidslivet, opplyser Linde.

Hun legger til at tallene i den foreløpige rapporten indikerer at ungdom over hele Norden strever, og at lederne som er intervjuet mener vi må møte dette i større grad som et samfunnsproblem.

Flere må jobbe

Så hvordan skal vi egentlig bli bedre rustet til å svare på disse utfordringene? Noe av løsningen handler om å få flere i arbeid, og at vi jobber smartere.

– Det som engasjerer meg er hvordan skal vi forvalte den viktigste delen av nasjonalformuen vår på en best mulig måte. 75 prosent av nasjonalformuen, det er jo oss og alle andre det, sier Nav-sjef Sigrun Vågang.

Hun var en av dem som deltok i paneldebatten i Arendal i forbindelse med Deloitte's presentasjon av rapporten, og er blant de norske toppsjefene som ble intervjuet. Vågang påpekte at en av de største

utfordringene vi står overfor er om alle dem som klarer å jobbe, faktisk er i jobb. Hun viser til at da hun selv startet i arbeidslivet var det tre og en halv yrkesaktiv som sto bak hver pensjonist, men når hennes barnebarn skal ut i arbeidslivet vil det ventelig kun stå én fulltidsansatt og én som jobber deltid bak hver pensjonist.

– Det sier seg selv at dette ikke er bærekraftig over tid, sier Vågang: – Noe av det viktigste vi kan gjøre er å ta tak i ungdom under 30 år, som ikke bidrar i arbeidslivet. Jeg ville lagt bort alt av hindringer for at de skulle komme seg godt i gang.

Nav-sjefen har merket seg at det under Arendalsuka i år var over 70 arrangementer som handlet om kompetanse i arbeidslivet. Hun

minner om at den enkelte arbeidstaker aldri vil være ferdig utdannet i fremtidens arbeidsliv.

Offentlig sektor må bli smartere

Fredrik Gulowsen, som også er intervjuet i Deloitte-rapporten, tar til orde for at det må gjøre vondt å jobbe dumt:

– Man må fokusere på det som fungerer. Det er en masse ledig kapasitet, men det er ikke alltid at ressursene finner behovene. Det er viktig at vi gjør ting smart.

Gulowsen er gründer og CEO i norske Nyby; en digital plattform som gjør det mulig for kommuner og organisasjoner å finne ledige ressurser når oppgaver skal løses.

Han mener det er på tide å omstille

FAKTA

- Konsulentselskapet Deloitte har gjennomført en undersøkelse om de nordiske velferdsstatenes framtidige utfordringer.
- I undersøkelsen er toppledere fra offentlig, privat og frivillig sektor intervjuet.
- Den foreløpige rapporten ble presentert og debattert på Arendalsuka i august. Rapporten viser følgende tre hovedgrupper av utfordringer i samfunnsutviklingen framover:
 1. Sammehengskraft og livskvalitet
 2. Omstillingskapasitet i offentlig sektor
 3. Langsiktig konkurranseevene

Spørsmålene som ble stilt var i stor grad åpne, dvs. at de som ble intervjuet kunne snakke fritt om de temaene de synes er viktige.

offentlig sektor slik at det jobbes like smart der som i privat sektor, blant annet ved å ta i bruk digitaliseringskraften fullt ut.

– Hvis jeg og andre vet at det går an å gjøre ting smartere i offentlig sektor, vil legitimiteten forsvinne eller svekkes. Og dette kan gå utover tilliten vi har til de offentlige institusjonene, og for eksempel gjøre det vanskeligere å få inn skatt. Jeg tror en omstilling til smartere jobbing ved bruk av digitaliseringskraft er helt avgjørende, men vi må gjøre det på en slik måte at vi styrker og ikke svekker den norske velferdsmodellen, sier han.

Nødvendig med høy tillit

Deloitte-rapporten viser at offentlig sektor tradisjonelt nyter høy tillit i alle de nordiske landene, men den viser også at det er en bekymring for om det offentlige vil klare å håndtere de komplekse samfunnsendringene vi står overfor.

Skattedirektør Hans Christian Holte er enig i at det må gjøre vondt å jobbe dumt, og minner om at vi må være klare til å omstille oss. Han forteller at skatteetaten ser at økonomien stadig blir mer digitalisert og internasjonalisert, og framhever at tillit til institusjonene våre er en av kjerneverdiene i de nordiske velferdsmodellene.

– Når vi begynner å få utfordringer med omstillingstakten i offentlig sektor, kan det bidra til å svekke tilliten. Skatteetaten er helt avhengig av høy tillit hos befolkningen, sier skattedirektøren.

Jakter på enkle løsninger

Holte trekker fram de to viktigste utfordringene slik han ser det. Den ene handler om å jakte på de enkle løsningene. Der har det skjedd mye for privatpersoner i kontakten de har med Skatteetaten, men for næringslivet er det ikke nødvendigvis like enkelt, ifølge Holte.

– Det å sørge for at vi får en god enkelhet i løsningene våre der, det er viktig, sier han.

Den andre utfordringen er at skattesystemet må oppleves rettferdig og riktig av befolkningen. Det kan bli vanskelig når verden og måtene vi jobber på blir stadig mer digitalisert.

– Hvordan skal en digitalisert verden skatlegges på en rimelig og riktig måte, spør Holte.

Han påpeker at hittil har skatleggingen skjedd ut i fra det landet aktivitetene foregår i, men at den fysiske tilstedeværelsen ikke alltid er like lett å bruke som utgangspunkt i dagens samfunn med høy grad av mobilitet og digitale plattformer i delingsøkonomien. Derfor må det finnes andre

løsninger for å skatlegge den digitaliserte økonomien.

– Hvis ikke vi sammen med politikerne svarer godt nok på det, da mister vi også relevansen etterhvert. Da vil det være selskaper som er lite regulert og lite skattlagt, og selskaper som opplever det som urettferdig. Tilliten vil dermed svekkes, så det er noe vi må jobbe godt med, sier Holte.

Ønsker mer privat samarbeid

Hans Christian Holte ønsker at offentlig sektor og privat sektor skal samarbeide mer.

– Vi må jobbe med det offentlig-private samarbeidet og se hvordan vi skal lykkes med det, sier han.

Holte oppfordrer næringslivet til å følge med på hva som trengs av tjenesteutvikling i det offentlige. En utfordring han ser er at offentlig sektor har mye strengere krav når det gjelder for eksempel å opprettholde personvernet, og at dette hensynet må ivaretas fullt ut av private tilbydere.

– Der bør det private tenke sammen med det offentlige for å hjelpe oss, mener Holte.

Gulowsen i Nyby sier på sin side at en del av privat sektor virker å være redd for å samarbeide med offentlig sektor, og der mener han næringslivet må bli mer frampå:

– Det er virkelig opp til privat sektor å ta kontakt med offentlig sektor, sier Gulowsen. Han viser til at ingen sektor har så god dokumentasjon på hva de trenger, og at det derfor burde være mulig for privat sektor å tilby løsninger som offentlig sektor har behov for. Det er opp til privat sektor å se de mulighetene, sier Fredrik Gulowsen.

Alle de tre synes å være enige om at det haster med å få flere ut i jobb, og at vi kanskje må tenke litt nytt for å få det til, slik at vi kan bevare en velfungerende velferdsstat framover. ■



Debattantmøte. Nav-sjef Sigrun Vågeng hilser på Nyby-gründer Fredrik Gulowsen. De deltok begge i paneldebatten i Arendal, blant annet sammen med Maalfrid Brath, nordisk regionsjef for Manpower Group.

Støtter fagbevegelsen, men ...

Mange synes fagforeningene gjør en viktig jobb, men melder seg likevel ikke inn. Det går fram av YS Arbeidslivsbarometer for 2019.

TEKST OG FOTO: LIV HILDE HANSEN

Arbeidstakerne blir stadig mer positive til fagforeningens rolle i samfunnet, men uten at viljen til å bli medlem øker tilsvarende. Den nyeste utgaven av YS Arbeidslivsbarometer ble offentliggjort under Arendalsuka i august.

Får det samme likevel

Den vanligste årsaken til at ansatte velger å være uorganisert er at de likevel får de samme lønns- og arbeidsvilkår som sine kollegaer som er medlem.

– Det er gledelig at et tydelig flertall, og ikke minst de uorganiserte, støtter det arbeidet vi gjør. Men det gir ingen grunn til å klappe oss sjøl på skuldra for det, sier YS-leder Erik Kollerud.

Han minner om at endringer ikke er noe som bare skjer. Det skapes og styres.

– En arbeidslivsmodell med høy organisasjonsgrad og sterke, ansvarlige parter, har historisk sett sikret at endringer har kommet hele samfunnet til gode. Vi skal fortsatt jobbe for å bevare og utvikle et arbeidsliv for alle, sier Kollerud.

YS-lederen mener det viktigste bidraget er at det føres en politikk som underbygger den norske modellen, og som igjen sikrer høy organisasjonsgrad, likeverdige parter og et regulert arbeidsliv.

Fagbevegelsen må tilpasse seg

– Vi i fagbevegelsen må ta ansvar ved å tilpasse oss tiden vi lever i. Men også myndigheter og arbeidsgivere må bidra med det de kan. Alle har interesse av et sterkt og



Årets funn. I august ble hovedfunnene i YS Arbeidslivsbarometer for 2019 lagt fram på Arendalsuka. Fra venstre: YS-leder Erik Kollerud, AFI-forsker Mari Holm Ingelsrud og AFI-forsker Arild Steen.

stabilitetrepertssamarbeid, sier Erik Kollerud.

YS-lederen er fornøyd med at regjeringen har satt ned et utvalg som skal se på tiltak som kan få flere til å melde seg inn i en fagforening.

– Hvis folk ute på arbeidsplassene får et mer passivt forhold til det å organisere seg, blir det et problem for hele den norske modellen. Den vanligste grunnen til at folk ikke er organisert – det at de får det samme likevel – er og blir et ømt punkt for oss. Så lenge vi står inne for en modell der tariffavtalene dekker alle ansatte, vil det finnes gratispassasjerer. Vår oppgave er å sørge for at disse blir færre, ikke flere.

Tar ikke tillitsverv


Skal fagforeningene kunne følge opp og forhandle om lønns- og arbeidsvilkår, er de helt avhengige av å ha tillitsvalgte på plass ute i virksomhetene. I YS Arbeidslivsbarometer blir arbeidstakerne spurt om de kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv. En av tre svarer at de kanskje kunne tenke seg dette.

Når det spørres om respondene har eller har hatt tillitsverv, ser vi at pilene peker svakt nedover. Den vanligste årsaken er at folk synes det tar for mye tid, pluss at interessen for fagforeningsarbeid generelt er dalende.

– En av våre aller viktigste oppgaver framover blir å finne ut hvordan vi kan tilpasse rollen som tillitsvalgt til det nye arbeidslivet, mener YS-leder Erik Kollerud.

Mange bransjer gjennomgår raske omstillinger. Kravene til kompetanse øker. Det gjør også tempoet på mange arbeidsplasser. Samtidig skal de fleste tillitsvalgte kombinere vervet med sin vanlige jobb. Da havner de fort under press.

– Det gir grunn til bekymring når flere tillitsvalgte sier de opplever at arbeidsgiver ikke legger godt nok til rette for utøvelsen av vervet. Arbeidsgivere som ikke ser nytten av gode rammebetingelser for de tillitsvalgte, vil oppleve større utfordringer enn andre når omstillingstakten stadig øker, sier YS-lederen. ■

A close-up portrait of a woman with long, wavy, light brown hair. She is looking slightly to the right of the camera with a gentle smile. She is wearing a dark blue top with a white geometric pattern. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting.

Rett skal være rett! – Jeg har
nok en medfødt intoleranse mot
urettferdighet. Rett skal være rett.
Og det går an å gjøre noe for fel-
lesskapet uten at det nødvendigvis
gagner en selv, sier tillitsvalgt
Trude Robert i ISS.

Stuerent renhold

Hun brenner for bransjens renommé og medlemmenes rettigheter. Trude Robert er en av stayerne i Negotias tillitsvalgtapparat.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Det er tidlig formiddag. Lett høstlig, overskyet vær i Kværnerbyen øst i Oslo, der ISS har sitt hovedkvarter. Klubbleder Trude Robert står klar i resepsjonen og tar imot til intervjuavtale.

– Du må se på klokka vår, sier hun.

– *Klokka?*

– Ja, vi tar heisen opp i fjerde, den henger der.

Og der, i den ene enden av det moderne kontorbygget, hvor det er åpent landskap både i og mellom etasjene, der henger den. Ei diger bjelle, i støpt messing eller et liknende metall. Minst en meter høy og det samme i bredden. For øyeblikket bundet i hvilestilling med et tau festet til rekkverket.

– Altså, når vi får i land store kontrakter og sånt, når det er noen gode resultater som skal markeres ... Da løsner vi dette tauet og ringer med klokka. Det er skikkelig lyd ..., skikkelig lyd!

En som tar ansvar

Trude Robert virker å være av den uslitelige tillitsvalgtypen. En av dem som jobber jevnt og trutt år etter år. For arbeidsplassen og medlemmene. Som oppnår sine resultater, men ikke bryr seg om å rope så høyt om det. En som tar ansvar og står på til fellesskapets beste uten å søke heder og ære for innsatsen. Hun virker å være en sånn.

– Hva som driver meg? Nei, eller jo ... Jeg har nok en medfødt intoleranse mot urettferdighet. Rett skal være rett. Og det går an å gjøre noe

for fellesskapet uten at det nødvendigvis gagnar en selv. Når vi er en organisert gruppe må vi prøve å få noe ut av det. Noen må jo ta et visst ansvar, og når sant skal sies er det egentlig ganske interessant å være med der det skjer. Være med og påvirke.

Et av utgangspunktene for intervjuet er bransjeprogrammet for renholdsbransjen. Et treparts utvalgsarbeid opprettet tilbake i 2012 etter initiativ fra arbeidstilsynet, motivert av det den gang voksende innslaget av useriøse aktører i bransjen. Programmet har representanter fra myndighetene og begge arbeidslivspartene. Tillitsvalgt Robert har vært med for Negotia og YS siden 2017.

Opprydding i bransjen

Bransjeprogrammet gjennomfører kartlegging av forholdene i renholdsbransjen, og har iverksatt en rekke tiltak for å fremme trygge og seriøse arbeidsforhold. Blant annet har en offentlig godkjenningsordning med krav til HMS-kort kommet på plass, og ordning med regionale verneombud er etablert. I følge tillitsvalgt Robert har det i høyeste grad vært behov for en opprydding i bransjen.

– Som ansatt i ISS Renhold gjennom 20 år, vet jeg veldig godt at det er – og særlig har vært – useriøse aktører der ute. Virksomheter som setter ansattes rettigheter til side og dumper lønningene, slik at de kan vinne anbudsrunder med uanstendig lave tilbud, og tjene raske penger. De useriøse driver anbudene ned. De ødelegger både for arbeidsgivere som ønsker å være seriøse og for renholdere som må jobbe på elen-

dige vilkår, sier Trude Robert.

Hun understreker at også kjøpere av renholdstjenester ofte bidrar til å forsterke problemstillingen ved kun å fokusere på det økonomiske.

– Det er lite forståelse for at renhold er et fag, og i mange tilfeller er hovedfokuset for kjøpere av renholdstjenester rent økonomisk orientert. Det bra med konkurranse, men det skal ikke være renholdernes lønn som er det avgjørende for om et anbud er interessant for en kjøper. Det skal det virkelig ikke.

Partene i bransjeprogrammet samarbeider om ulike informasjons tiltak og kampanjer.

– Vi følger utviklingen i bransjen og vurderer løpende behovet for nye eller justerte tiltak. Holdningskampanjer rettet mot innkjøpere er en viktig del av det hele.

Utvalgsarbeidet medfører minst ett møte i måneden. Det er vel anvendt tidsbruk, mener Robert.

– Det tar litt tid, men det er det verdt. Det er hyggelig å kunne bidra, for vi ser også at innsatsen hjelper. Konkurransen er jevnt over mer likeverdig nå. Det er innført tariff-festet minstelønn for renholdere, vilkårene er blitt mer rettferdige. Vi har sett en utvikling til det bedre de seinere årene, og det er veldig gledelig å kunne slå fast.

Krevende klubbdrift

Det er som sagt ikke bare utvalgsarbeidet som står på dagsordenen til Trude Robert, i tillegg til jobben som fagkonsulent i ISS. Hun er hovedtillitsvalgt for de Negotia-organiserte i bedriften også. Rundt 80 medlemmer godt spredt over det meste av

«Det bra med konkurranse, men det skal ikke være renholdernes lønn som er det avgjørende for om et tilbud er interessant for en kjøper»

landet, innen forskjellige administrative funksjoner i selskapet.

– ISS har avdelinger overalt, til og med på Svalbard, og medlemmene er også fordelt over det meste av landet. Med en så spredt medlemsmasse er det litt krevende å drive et aktivt klubbarbeid. Vi er to tillitsvalgte, og vi prøver å holde hjulene i gang. Om ikke annet så gjennomfører vi i hvert fall lønnsforhandlinger hvert år, sier Robert og legger til:

– Når det gjelder lønn, har vi forresten et prosjekt på gang nå. Det handler om forutsigbarhet i lønnsutviklingen. Vi har stort sett definerte lønsspenn knyttet til stillingskategorier, men ikke noe system for hvordan den enkelte kan «klatre» på stigen.

Ikke bare et regnestykke

Ellers er Trude Robert – i likhet med tillitsvalgte i de fleste større virksom-

heter – velkjent med omstillingsprosesser i egen bedrift.

– Jo da, vi har hatt vår porsjon av runder med omstillinger. ISS er et stort konsern med enheter i mange land, og styrt fra Danmark. Det er vel ikke akkurat sånn at omstillinger er en permanent del av hverdagen, men det har vært mange prosesser de seinere årene.

– Av og til spør kollegaer om hvorfor de skal være medlem og hva de får igjen for kontingenten. Svaret på det blir fort tydeligere når det er snakk om nedbemanning. Og som jeg nevnte; noen må ta ansvar, sørge for at rettighetene ivaretas, gå i forhandlingsmøter, se den enkelte situasjon, stille opp ... Ingen skal behøve å sitte alene i møte med bedriften.

Heldigvis innebærer tilværelsen som tillitsvalgt at man også får «takk» fra medlemmene av og til, forteller Trude Robert. En takk, for

at du var der da det gjaldt som mest i en krevende situasjon. Og så minner hun om at er viktig å huske på betydningen av å være organisert i arbeidslivet også i mer normale tider.

– Selv har jeg bestandig vært organisert. Har også vært tillitsvalgt på en tidligere arbeidsplass. Man kan ikke bare se på organisering som et regnestykke, målt mot hva du får igjen for kontingenten. Spør du meg, så må man se litt av helheten også. Både i egen klubb og bedrift – og i en større sammenheng. Rettighetene i arbeidslivet har ikke kommet rekende på ei fjøl. Dessuten; skal vi beholde dem, må vi verne om dem, sier klubblederen.

Mennesker og penger

Det var den klokka, den digre, som de ringer med når noe skal feires. Det var et gravert budskap på den: «Det er alltid mennesker i det».



Treparts utvalgsarbeid. Utvalget som driver bransjeprogrammet for renholdsbransjen har møte minst en gang i måneden. Det er sammensatt av representanter fra myndighetene og begge arbeidslivspartene. Negotia-tillitsvalgt Trude Robert til høyre.

– Ja, og vi pleier å tulle med at «det er alltid penger i det», he he.
 – Er det ikke det, da?
 – Jo, det er klart, det er jo det. Men det må være seriøst. Det må ikke gå på bekostning av ansattes vilkår. Vi må stå opp for rettighetene. Jeg mener det!

Når vi er tilbake i resepsjonen igjen, klare til å takke for intervjuet og hilse på gjensyn, skyter Trude Robert inn:

– Du burde forresten spurt meg om miljøvern også.
 – Ja vel? Er du engasjert?
 – Ja, til tusen! Natur, dyr, miljø ..., det har bestandig engasjert meg. Var ute og klimabrølte her om dagen sammen med alle de titusener andre. Vi må ta vare på klimaet. Det også! ■

SJEKKLISTE

Trude Robert (52)

Aktuell: Klubbleder i ISS og representant i trepartsutvalget for renholdsbransjen.

Bosted: Hurum.

Familie: Mann, to voksne barn og to barnebarn.

Hører på: «Alt». Radioen er innstilt på Radio Vinyl, Blues, Energy og Østlandssendingen.

Ser på: Mest dokumentarprogram, nyheter og skrekkefilm, men en god seriøs film er heller ikke å forakte.

Brenner for: Natur, dyrevern, rettferdighet og renholdsfaget.

På fritiden: Yoga, hage, litteratur og kultur og strikking (og demonstrasjoner ...) Jeg har rett og slett «for mange» interesser og kjeder meg aldri!

Har du leieboer?

De to husforsikringene våre, Hus og Hus Pluss, kan dekke utgifter du får om leieboeren din skulle gjøre skade på boligen. Det forutsetter at du på forhånd har oppgitt at du leier ut, og at det står i forsikringsbeviset.

Med dette på plass, dekker forsikringen også

- ubetalt husleie (for opptil 6 måneder – gjelder bare en gang per leietaker)
- nødvendige utgifter i forbindelse med utkastelse (inntil 20 000 kroner)

Husk at du som medlem får 29 % rabatt på husforsikringen. Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på gjensidige.no/ys





De unge er fremtiden. Også for fagbevegelsen. Her er deltakerne på årets sommerskole for unge tillitsvalgte i regi av UNI Europa. Innleggsforfatteren roser arrangementet og anbefaler det overfor andre som får muligheten.

Inspirert av europeisk sommerskole

I juni møttes nærmere 30 unge fagorganiserte fra flere forskjellige land og forbund omkring i Europa, for å være med på UNI Europa Youth Summer School. I år var jeg en av de heldige som fikk delta.

Arrangementet fant sted på vakre Kypros, nærmere bestemt Larnaca. Sommerskolen er et tilbud til unge tillitsvalgte i en alder opp til 35 år. Den er etablert for å styrke unge i deres arbeid som tillitsvalgte.

Litt å bryne seg på

Forventningsfulle møtte vi opp til første kursdag 19. juni. Det var mange nye ukjente ansikter og de fleste var nok litt spente. Heldigvis ble det tidlig arrangert aktiviteter for å løse litt på stemningen. Dette fikk fram latteren i de fleste og man slappet mer av. Et smart grep som satte standarden for resten av kurset. Den første dagen ble det også tidlig snakket om seksuell trakassering og om respekt for kulturelle forskjeller. Dette synes jeg er noe flere kunne bli flinkere på.

Kurslederne presenterte deretter programmet vi skulle ha over tre dager og det ble forklart hvordan dagene var lagt opp. Vi skulle få

brynt oss på både kommunikasjonsferdigheter, presentasjonsteknikk og forhandlingsteknikk. Dette skulle vi gjøre gjennom interaktive læringsmetoder i form av rollespill, gruppearbeid, caser og felles diskusjoner – og alt forgikk på enkelsk.

Flere av casene og gruppearbeidene var bygd opp slik at vi fikk fokusert mye på hva som er viktige saker for unge i arbeidslivet. Gruppearbeidet ble alltid framført for de andre gruppene, og dette gjorde at vi fikk øvd oss på å snakke foran en forsamling. Som gruppe lærer man fort viktigheten av å samarbeide, inkludere alle, løse utfordringer sammen og hvordan dette gjør at man står sterkere sammen.

Dele erfaringer

Et av hovedmålene med sommerskolen er å styrke fagbevegelsen gjennom opplæring av unge ledere. Deltakerne skal øke sin kompetanse på grunnleggende fagforenings-

ferdigheter innen de nevnte områdene kommunikasjon, presentasjon og forhandlinger. Ved å dele erfaringer og fortelle om utfordringene vi møter i arbeidslivet i hver våre land, får UNI Europa nyttige innspill til sitt videre arbeid. Og tillegg gir det hver enkelt deltaker mulighet til å identifisere personlige mål.

Jeg føler meg privilegert som fikk være med på denne samlingen nå i år. Jeg vil påstå at jeg er bedre rustet på alle områder for det å være tillitsvalgt. Man lærer mye av å jobbe sammen med andre som har et ganske annet utgangspunkt enn deg selv. Jeg likte spesielt at vi underveis byttet grupper og fikk mulighet til å jobbe med forskjellige. Det førte til at alle ble godt kjent og at dynamikken i hele gruppa totalt ble veldig fin.

Kjemper for det samme

Det er utfordrende når man hele tiden skal kommunisere på engelsk. Likevel fikk vi til gode diskusjoner,

UNI Europa Youth Summer School Sommerskole for unge tillitsvalgte i forbund tilsluttet UNI Global Union. Arrangeres hvert år, og har til hensikt å trene deltakerne i blant annet kommunikasjon, presentasjonsteknikk og forhandlinger. Negotia hadde i år to deltakere med på skolen, og har hatt med deltakere flere år tidligere.

vi samarbeidet godt og jeg opplevde at mye av det vi kjemper for i hverdagen er de samme tingene. Mange av utfordringene i arbeidslivet er de samme, uavhengig av land. Jeg sitter fortsatt igjen med et tydelig inntrykk av hvor sterk solidariteten er på tvers av landene. Det føles trygt å vite at det finnes flere unge der ute som kjemper for de samme rettighetene, og at vi alle ønsker et rettferdig arbeidsliv for alle.

Det er fantastisk å se hvor mange dyktige unge som er der ute og gjør en forskjell for at arbeidslivet skal bli bedre. Jeg anbefaler alle som får muligheten til dette til å delta og engasjere seg. Det har vært en helt fantastisk fin og lærerik opplevelse. Jeg har lært mye om både meg selv og om andre.

Nettverk og vennskap

I tillegg har jeg knyttet et større nettverk og lært om hvordan fagbevegelsen fungerer i andre land. Jeg er inspirert, motivert og veldig klar for å ta med meg alt dette videre inn i arbeidet som tillitsvalgt og som Ung-representant i Negotia.

Det sterkeste og vakreste inntrykket jeg sitter igjen med er når jeg ser hvordan solidariteten og fellesskapet er like sterkt på tvers av kulturer og landegrenser. Hvordan de unge fortsatt er opptatt av å skape et rettferdig, inkluderende og trygt arbeidsliv for alle. Det gjør meg stolt når jeg ser hvor motiverte, kunnskapsrike og engasjerte de unge er. Og de unge er framtiden!



*Tonje Yasmine Lie Aarud,
Ung-representant for Region Oslo
og tillitsvalgt i Oslo Taxi
Foto: Terje Bergersen*

Inspirasjon på Genèveeskolen

På forsommeren i år deltok jeg på Genèveeskolen, som er et kunnskapsprogram tilpasset unge fagorganiserte i de nordiske landene. Hoveddelen av opplegget pågikk i den sveitsiske byen Genève fra 6. til 25 juni, med deltakelse på ILO-konferansen som et høydepunkt.

ILO er FNs internasjonale særorganisasjon for arbeidslivet, og er sammensatt av likeverdige representanter for regjeringer, arbeidstakere og arbeidsgivere. På konferansen møter utsendinger fra hele verden. Det var en stor opplevelse å få være med på ILO-konferansen og se hvordan forhandlinger blir gjort på det øverste nivået Internasjonalt.

Det å kunne omgås og prate med personer som daglig mottar trusler fordi de kjemper for sine fagorganiserte medlemmers rettigheter, har gitt meg en enda større respekt for det internasjonale bidraget vi i Negotia gjør. Ved å være her og følge konferansen, så har jeg lært mye om prosessene som kreves for å drive forhandlinger med så mange involverte.

Gjennom programmet på Genèveeskolen har jeg truffet mange fantastiske personer fra de nordiske landene, og andre land som USA, Canada, Sør Korea, Japan og noen

flere. De har gitt meg god innsikt i hvordan de jobber i deres land og hvilke utfordringer de har. Det nettverket jeg har fått er jeg sikker på at jeg vil få god nytte av.

På en av de siste dagene av konferansen ble en fagforeningsleder arrestert i Sør Korea. (Kim Myeong-Hwan, leader of the Korean Confederation of Trade Unions). Arrestasjonen skjedde i forbindelse med en demonstrasjon der det ble et sammenstøt med opprørspolitiet. De demonstrerte fordi regjeringen ikke har gjennomført avtalen som de har blitt enige om angående redusert arbeidstid. Dette er en påminnelse om at arbeidstakerrettighetene i mange land er et godt stykke fra vårt nivå.



Takk til Negotias forbundsstyre som innvilget søknaden min om å få være med på Genèveeskolen. Jeg var den første deltakeren fra Negotia, og bør ikke bli den siste.

*Stig Arne Bøe,
nestleder i Negotia Ung*



Negotias delegasjon med presidenten i UNI ICTS. Fra venstre: Eirik Bornø, Andy Carr (president i UNI ICTS), Jon-Roar Selenius og Synnøve Lohne-Knudsen.

Sammen for et bedre arbeidsliv

Fagorganiserte fra hele verden holdt konferanse i Malaysias hovedstad Kuala Lumpur 26.–28. august. Negotia var på plass med tre delegater.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Verdenskonferansen ble arrangert av UNI ICTS. ICTS er den grenen av UNI Global Union som organiserer fagforbund med medlemmer innen blant annet informasjons- og telecomvirksomheter. 300 tillitsvalgte fra rundt 70 land deltok. Fra Negotia utgjorde nestleder Eirik Bornø, spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knudsen og IBM-tillitsvalgt Jon-Roar Selenius delegasjonen.

Møte framtiden

På programmet sto blant annet behandling av organisasjonens strategi for den kommende fireårsperioden, sammenfattet i slagordet «Connecting to win». Hovedpunktene handler om fagbevegelsens tilpasning til framtidens arbeidsliv,

hvor digitalisering og kunstig intelligens er blant utfordringene som venter.

– Et kjernepunkt på konferansen er tiltak for å få flere til å organisere seg. Vi må styrke oss og ekspandere, vi må bygge politisk innflytelse og økonomisk styrke, og legge gode strategier for hvordan vi skal utvikle oss på disse områdene, sier Negotias 1. nestleder Eirik Bornø.

Han poengterer at utfordringene er forskjellige fra land til land, men at kampen for økt innflytelse er en fellesnevner.

– I flere land er ikke engang retten til å være organisert allment anerkjent, og tariffavtaler med regulering av lønns- og arbeidsvilkår mer eller mindre ikke-eksisterende. Negotia kjenner denne situasjonen for eksempel gjennom Telenors datterselskap Grameenphone i Bangladesh, hvor vi etter langvarig

innsats fikk et gledelig gjennomslag tidligere i år.

– Men, hele fagbevegelsen jobber for mer innflytelse for arbeidstakerne, uansett hvor i verden det er. I Norge og Norden har vi også våre utfordringer, selv om de er på et annet nivå enn det mange andre opplever.

Felles mål

Nestlederen framhever betydningen av fellesskapet og den gjensidige støtten som skapes gjennom at organiserte møtes på internasjonale arenaer som verdenskongressen i Kuala Lumpur:

– Det bidrar til forståelse av hvor viktig det er at arbeidstakere står sammen på tvers av landegrensene. Vi har alle det samme målet om et godt og stabilt arbeidsliv hvor ansatte har medbestemmelse og påvirkningskraft, sier Eirik Bornø.

UNI Global Union Internasjonal sammenslutning av fagforbund. Organiserer totalt cirka 20 millioner arbeidstakere fordelt på 950 forbund i 150 land over hele verden. Negotia er tilsluttet UNI. Nestleder Eirik Bornø er 2. vara til UNI World Executive Board. Leder i Negotia Ung, Trond Vegard Sele, er visepresident i UNI Youth Europa.

Lokal Negotia-deltakelse på Arendalsuka

Tradisjonen tro valgte Negotia avdeling Sørlandet å legge første styremøte etter ferien til Arendal – i tilknytning til Arendalsuka. Møtet ble holdt samme dag som YS lanserte arbeidslivsbarometeret for 2019.



Som i fjor møttes vi i hagen til Glenn Salvesen, styremedlem i avdeling Sørlandet og regionens representant i den sentrale valgkomiteen. Vi fikk besøk i av ledertrioen til Negotia samt Negotia Ung ved leder og nestleder. Vi ble servert pizza som vi spiste i stor konkurranse med en masse veps!

Et av de faste punktene på våre styremøter er info fra sentralt hold, og med forbundsleder Monica A. Paulsen på plass var det naturlig at hun tok seg av den biten. For øvrig var det vanlige styremøtesaker som ble tatt opp.

Etter møtet kjørte vi ned til byen

for å sjekke stemningen under Arendalsuka. Arendal syder denne uka hvert år, og i år var intet unntak med masse folk og god stemning. Vi fikk også med oss ungdomspartileder-debatten i Arendal Kulturhus før vi reiste hjem. Salen var full og det var artig å se at ungdommen engasjerer seg i viktige spørsmål som miljø, ekstremisme, fritt skolevalg, private barnehager og bompenger.

Takk til Glenn som stiller hagen til rådighet, vi håper å komme tilbake neste år.

For øvrig skal Region Sør ha regionstur til København med DFDS i slutten av november, der vi blant

annet skal besøke julemarkedet i Tivoli. I skrivende stund er det 45 påmeldte og det er vi fornøyde med. Erfaring fra tidligere regionsturer tilsier at det blir en hyggelig tur med god stemning, gode samtaler og mye moro. Det er påmeldt medlemmer fra alle de fire avdelingene i regionen, og det er bra. Vi gleder oss!

Avdeling Sørlandet håper alle får en fin høst og ser fram til årets Landsmøte i november.

*Morten Johnsen,
styremedlem i Negotia, avd. Sørlandet*

Fortsatt mange som organiserer seg

YS Arbeidslivsbarometer viser at færre organiserer seg. Negotias erfaring er derimot at stabiliteten er en større utfordring.

– Vi får henvendelser fra ansattgrupper i svært varierende typer virksomheter og bransjer. Vår erfaring gjennom de seneste årene er at interessen fra uorganiserte holder seg på et ganske jevnt nivå. Det samme gjelder antallet innmeldinger per år, sier markeds- og informasjonssjef Jannecke Strøm.

Hun gir dermed uttrykk for en litt annen virkelighet enn den som går fram av YS Arbeidslivsbarometer (se side 15).

– Inntrykket er at flere enn før er

innom som medlemmer en kort periode og så melder seg ut igjen, eller bare slutter å betale kontingen-ten. Jeg vil si at vi har en større utfordring med medlemsstabiliteten enn med tilslaget.

Markeds- og informasjonssjefen forteller at det kontinuerlig jobbes med tiltak for å holde på medlemmene.

– Vi er tett på gruppene i innmeldingsfasen og en stund etter, blant annet i form av kurs og opplæring. Men når en ny klubb har

kommet godt i gang, har vi kanskje for lite fokus på oppfølgingen over tid. Dette er en interessant side ved servicekonseptet vårt, som er aktuelt å se nærmere på i tiden som kommer, sier Jannecke Strøm.

*Jannecke Strøm,
markeds- og
informasjonssjef
i Negotia*



Landsmøte i november

Negotias landsmøte holdes på Gardermoen helgen 16. og 17. november. Strategisk plan, regnskaper, budsjetter, vedtekter og andre organisasjonsaker står på dagsordenen.



Delegater i konsentrert diskusjon på Negotias landsmøte i 2018.

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. Saken sto også på agendaen i 2018, men ble videreført gjennom et fornyet utvalgsarbeid med mål om endelig behandling på årets møte.

Gjeldende strategisk plan (STP) har nå virket i to 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 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 2020, godkjenner årsberetning og regnskaper for 2018, 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 deltakere.

Det er ikke valg på forbundsstyre i år. Førrige valg var i 2017, og gjelder fram til landsmøtet høsten 2020.

To konferansedager med faglig påfyll

Et program fylt av høyaktuelle saker og en sal full av engasjerte tillitsvalgte.

På Negotia-konferansen i september deltok 120 Negotia-tillitsvalgte fra medlemsgrupper over hele landet.

Programmet var pakket med høyaktuelle temaer om arbeidsliv og samfunnsutvikling. Blant annet disse:

- Globale maktendringer
- Handelspolitiske utfordringer
- Digitalisering og kunnskapsarbeid
- Olje- og gassnæringen som inntekts og kompetansekilde
- Suksesskriterier i forhandlinger

I tillegg ble funnene i undersøkelsen om samarbeid og ledelse, som Negotia har fått utført i samarbeid med



Salen full av engasjerte tillitsvalgte. Foto: Jan Olav Markussen

NTNU og Searching for Leadership, presentert (se neste side).

Nytt av året var at hele konferansen ble live-strømmet, slik at andre enn dem som var til stede i salen hadde mulighet til å få med seg det de ønsket av programmet.

Ny studie: Samarbeid lønner seg

Positive samarbeidsformer skaper motivasjon og resultater. God relasjonskompetanse hos ledere og tillitsvalgte gir felles styrke. Gjensidig respekt er avgjørende for å løse komplekse problemstillinger.



Ill.foto: Adobe Stock

Dette viser noen av funnene i den ferske studien gjennomført av NTNU og Searching for Leadership, blant tillitsvalgte i YS-organisasjonen Negotia.

Tidlig i august ble hovedfunnene i studien lansert på næringslivsseminaret Blues Business, i forbindelse med Bluesfestivalen på Notodden. Og på Negotia-konferansen forrige måned fikk deltakerne en gjennomgang av den ferdige rapporten.

Negotia har løftet bedriftsdemokrati og ansattes medbestemmelse opp som et prioritert tema i organisasjonen de senere årene. Og i dette arbeidet har man sett at det trengs økt innsats for å skape gode samarbeidsrelasjoner mellom bedrifter og tillitsvalgte.

NTNU-undersøkelsen bekrefter at godt partssamarbeid er både positivt og lønnsomt. Dette er noen av funnene:

- Positive samarbeidsformer skaper *motivasjon, trygghet, respekt og resultater* som gir en stor oppside for ledere og tillitsvalgte.
- Virksomheter og fagforeningene vil styrke *sin posisjon* om ledere og tillitsvalgte styrker sin relasjonskompetanse
- Komplekse problemstillinger og utfordrende dialoger *styrker samarbeidet* om gjensidig respekt er til stede.
- Det er en stor oppside for de ledere som styrker sin kompetanse innen «Human Technology», dvs.

det å *forstå menneskets grunnleggende adferdsmønstre*

- Forskning viser en *signifikant korrelasjon* mellom ledelse som fokuserer på «Human Technology» og det å skape resultater.

Et aktuelt, konkret tiltak er å utvikle felles samarbeidskurs for partene, mener Negotia-leder Monica A. Paulsen.

– Negotia og Virke testet nylig ut et opplegg med felles kurs hvor ledere og tillitsvalgte i ulike bedrifter satt «face to face» og diskuterte gode løsninger for samarbeid. Erfaringen fra denne piloten er god, og forbundet jobber med hensiktsmessig oppfølging av dette, sier Paulsen.

Husk å søke om støtte til lokal aktivitet

Klubber, avdelinger og regioner i Negotia kan søke om støtte til særskilte tiltak gjennom ordningen med 3-prosentmidler.

Benevnelsen 3-prosentmidler kommer av at potten er tre prosent av total medlemskontingent. Tildeling skjer en gang per år, med søknadsfrist 1. desember.

Det kan søkes om støtte til «tiltak som kommer medlemmene til gode» – enten faglig eller sosialt, eller gjerne en kombinasjon! På denne måten blir midlene

kanalisert direkte til planlagte, konkrete aktiviteter i de lokale organisasjonsleddene.

Skreddersydde kurs, årsmøte med faglig og sosialt innhold samt sommeravslutning, er eksempler på hva lokalledene i Negotia bruker støtten fra 3-prosenten til.

Søknadsskjema på negotia.no





Illustrasjon: Adobe Stock

Avtaler om arbeidstid

Som tillitsvalgt har du myndighet til å inngå avtaler om arbeidstiden på vegne av dine medlemmer. Dette innebærer også et ansvar. Her er noen praktiske tips angående utvidet overtid og fleksitid eller gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Hvis du som tillitsvalgt skal inngå avtale om for eksempel utvidet overtid, gjennomsnittsberegning, eller natt- eller søndagsarbeid, så må disse avtalene være helse-, velferds- og sikkerhetsmessig forsvarlig for arbeidstakerne. Og i mange tilfeller vil det være naturlig å bli enige om en form for kompensasjon.

Du bør som hovedregel snakke med medlemmene og høre hva de mener om utvidelsen av arbeidstiden. Er du usikker på om det er forsvarlig å utvide arbeidstidsordningen i det konkrete tilfellet, kan du kontakte oss i Negotia sentralt, så kan vi hjelpe til med vurderingen.

Utvidet bruk av overtid

Noen bedrifter har standardavtaler om utvidet bruk av overtid. Dette kan være praktisk, men det må foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

I vurderingen om det skal inngås avtale om utvidet bruk av overtid, bør en blant annet se hen til om arbeidstakerne det gjelder har jobbet mye overtid tidligere. Det kan også være noen som ønsker å være unntatt fra ordningen. Dette kan eksempelvis være av helsemessige grunner eller at de er aleneforsørgere og ikke har mulighet til å arbeide ekstra. En eventuell utvidelse av overtiden kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det.

Videre må avtalen om utvidet overtid holde seg innenfor lovens grense i arbeidsmiljølovens § 10-6, på inntil 20 timer overtid i løpet av sju dager, inntil 50 timer i fire sammenhengende uker eller inntil 300 timer innenfor en periode på 52 uker.

Den totale arbeidstiden per dag, inklusiv overtid, må ikke overstige

16 timer i løpet av 24 timer. Arbeidstaker skal i så fall sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Avtale om fleksitid og gjennomsnittsberegning

Dersom arbeidsgiver ønsker å innføre fleksitid eller annen gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, er arbeidsgiver helt avhengig av avtale med tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker etter arbeidsmiljølovens § 10-5. I større bedrifter med eksempelvis 100 ansatte, er det ikke praktisk for arbeidsgiver å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker. Alternativt kan arbeidsgiver søke om dispensasjon fra Arbeidstilsynet, men dette gjøres ikke ofte.

Med andre ord; hvis det ikke foreligger avtale eller dispensasjon,

«Hvis det ikke foreligger avtale eller dispensasjon, kan ikke arbeidsgiver innføre fleksitid eller annen gjennomsnittsberegning utover 9 timer per dag eller utover 40 timer per uke.»

kan ikke arbeidsgiver innføre fleksitid eller annen gjennomsnittsberegning utover 9 timer per dag eller utover 40 timer per uke.

Dette setter dere som er tillitsvalgte i en sterk forhandlingsposisjon, da arbeidsgiver er avhengig av deres samtykke for å få innført slike ordninger. Dere forhandler som likeverdige parter, og kan stille krav ut fra hva som er best for medlemmene.

Det er adgang for tillitsvalgte å avtale utvidet arbeidstid inntil 12,5 timer per dag og inntil 48 timer per uke, ved fleksitid eller annen gjennomsnittsberegning. En ordinær arbeidstid på 12,5 timer per dag kan fort være helse-, velferds-, eller sikkerhetsmessig uforsvarlig. Du som tillitsvalgt kan i forhandlingene med arbeidsgiver velge å utvide arbeidstiden kun opptil 10 timer per dag, slik lovens grense var tidligere. Da vil medlemmene få overtidsbetalt allerede etter 10 timer.

Ikke lov å stryke timer

Ved fleksitidsordninger er det etter arbeidsmiljølovens arbeidstidskapitlet ikke adgang til å stryke timer, eksempelvis alle timer utover 70 plusstimer per måned. Det er en del fleksitidsavtaler som inneholder bestemmelser om stryking av timer, men dette er det altså ikke adgang til. Etter loven skal alle arbeidete timer telles med. Arbeidsgiver plikter å ha oversikt over det arbeidstakeren totalt sett har arbeidet, noe den ikke vil ha hvis timer strykes. Du vil derfor i forhandlingene kunne si at du ikke vil godta stryking av fleksitidstimer.

En avtale om gjennomsnittsberegning forutsetter at det ligger en arbeidsplan i bunnen som viser hvilke uker som er lange og hvilke uker som er korte, med mindre man har en fleksitidsavtale hvor den enkelte i større grad bestemmer selv når en skal arbeide.

Hvis dere har fleksitidsordning og den enkelte frivillig arbeider 10 timer en dag, fordi man ønsker å spare opp fleksitid, vil ikke dette være å anse som overtid. Men dersom arbeidstakeren blir pålagt å arbeide 10 timer, vil dette være overtid utover ordinær arbeidstid, normalt utover 7,5 timer per dag dersom dere har tariffavtale.

Hvis dere praktiserer fleksitidsordning eller annen gjennomsnittsberegning som for eksempel skiftordninger ved bedriften, må det enten foreligge avtale om dette eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Hvis bedriften ikke har dette, er det heller ikke en lovlig arbeidstidsordning. Som tillitsvalgt kan du be om forhandlinger om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for å få på plass en avtale om utvidelse av ordinær arbeidstid innenfor lovens grenser. I denne avtalen kan du forhandle inn goder for dine medlemmer og ta hensyn til det som er nevnt i teksten ovenfor.

Hviletid

Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 10-8, er at arbeidstakerne skal ha en daglig fritid på 11 timer. Dette vil normalt være fra du går hjem fra jobb til du kommer på jobb dagen etter. Som tillitsvalgt vil du kunne avtale å redusere den daglige fritiden ned til 8 timer per dag. Dette er ikke uvanlig for arbeidstakere som arbeider turnus eller skift, men for arbeidstakere med vanlig dagarbeid vil det normalt ikke være behov for å redusere den daglige fritiden. Tvert imot vil en arbeidstaker som for eksempel har arbeidet overtid til klokken 22 om kvelden, ha behov for å opprettholde 11 timers daglig hvile og heller komme senere på jobb neste dag. Det kan helsemessig være liten mulighet til å ta igjen tapt søvn hvis en har flere «korte» netter på rad.

Tillitsvalgte har mulighet til å avtale den ukentlige fritiden

(normalt helgefri) fra 36 timer per uke ned til 28 timer pr uke. En eventuell nedsettelse av den ukentlige fritiden skal være helse-, velferds- og sikkerhetsmessig forsvarlig for arbeidstakerne.

Særlig uavhengig stilling

Hovedregelen etter arbeidstidskapitlet i aml. er at arbeidstakerne skal ha overtidsbetalt for det de arbeider utover ordinær arbeidstid. Unntak fra dette er dersom arbeidstakerne har særlig uavhengig stilling eller ledende stilling. Det forutsettes her at lønnsnivået er såpass høyt at det inkluderer eventuelt overtidsarbeid. Undersøkelser og våre egne erfaringer med medlemmer og tillitsvalgte, viser at mange i arbeidskontrakten er definert til å ha særlig uavhengig stilling uten at vilkårene for dette er oppfylt. De har med andre ord krav på overtidsbetaling etter loven. Som tillitsvalgt skal dere sjekke hvordan dette ligger an hos dere.

Vi har i praksis erfart at mange medlemmer har overtid inkludert i fastlønnen. Det er kun adgang til dette dersom det i arbeidskontrakten er satt et bestemt beløp som dekker overtidsarbeid, eksempelvis 50.000 kroner. Dersom arbeidstakeren jobber mer overtid enn dette, skal han eller hun ha overtidsbetalt.

Reglene om arbeidstid kan virke kompliserte og man bør sette seg inn i arbeidstidskapitlet i aml i forbindelse med problemstillinger på dette området. Har du spørsmål er det bare å ta kontakt med andre mer erfarne tillitsvalgte eller Negotia sentralt. ■



Bjørg Anne Rynning,
advokat i Negotia

Bidragsyttere til denne utgaven av «Spør oss»:



Einar Kismul, advokat



Nina Møglestue, forhandlingssjef



Anne Kathrine Nordvang, rådgiver

Rett til å amme i arbeidstiden

Spørsmål: Jeg har nylig kommet tilbake i jobb etter 9 måneders foreldrepermisjon. Jeg ammer fortsatt barnet mitt. Jeg og ektemannen min har koordinert det slik at han kommer innom én gang hver arbeidsdag, slik at jeg kan amme barnet vårt (ektemannen min har foreldrepermisjon i skrivende stund). Min sjef sier at jeg ikke kan amme barnet mitt i arbeidstiden. Hun har også trukket meg i lønn for tiden jeg har ammet i arbeidstiden. Er dette riktig?

Svar: Her tar sjefen din feil. Du har rett til å amme i arbeidstiden, jf. aml. § 12-8, første ledd:

«Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.»

Fram til barnet fyller ett år har du i tillegg krav på lønn mens du ammer, jf. aml. § 12-8, annet ledd: *«Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.»*

Einar

Pensjonsopptjening første ansettelsesår

Spørsmål: Jeg har vært vikar i nesten et år for en ansatt som var i svangerskapspermisjon. Jeg ble noe overrasket da det gikk opp for meg at jeg ikke fikk med meg noe pensjonsopptjening fra tiden jeg jobbet som vikar i bedriften. Er det mulig?

Svar: Her må man skille mellom de ulike pensjonsordningene. Du tjener opp pensjon i folketrygdens alderspensjon. Men du får ikke med deg noen opptjening i bedriftens tjenestepensjonsordning fordi du var vikar/tilsatt i mindre enn ett år. For å få et pensjonskapi-

talbevis (dersom bedriften har en innskuddsordning) som viser hva du har opptjent/oppspart i perioden, må du ha vært tilsatt i mer enn tolv måneder.

Dessverre rammer dette mange med korte arbeidsforhold. Nye regler som er vedtatt i Stortinget vil bøte på dette gjennom etableringen av egen pensjonskonto, hvor opptjening av tjenestepensjon vil gjelde fra første ansettelsesdag. Den nye loven vil trolig tre i kraft fra 2021.

Nina

Fortrinnrett ved ansettelser

Spørsmål: Jeg har hatt en 50-prosentstilling i flere år. Etter at kollegaen min sa opp, er stillingen hans lyst ut. Han har hatt bortimot de samme arbeidsoppgavene som meg. Jeg har tidligere nevnt for arbeidsgiver at jeg ønsker meg en økt stillingsprosent, men har ikke blitt oppfordret til å søke. Hvilke rettigheter har jeg?

Svar: Som deltidsansatt har du faktisk noen rettigheter. Fremfor at arbeidsgiver foretar en ny ansettelse har du en fortrinnsrett som deltidsansatt. Riktignok betinger det at du er kvalifisert for stillingen, hvilket jeg mener du bør hevde siden du skriver at du har bortimot de samme arbeidsoppgavene.

Om arbeidsgiver hevder at det er oppgaver du ikke kan eller har hatt, og at det vil kreve opplæring, er ikke det mer enn hva man også må forvente ved å ansette en person utenfra bedriften. Jeg anbefaler deg å ta kontakt med arbeidsgiver for å informere om at du har søkt stillingen. Ta gjerne med deg tillitsvalgt, og be om en skriftlig begrunnelse dersom arbeidsgiver ser bort fra fortrinnsretten din. Uenighet om fortrinnsrett kan behandles av tvisteløsningsnemnda med bistand fra Negotia

Nina

Krav på attest – og hva den skal inneholde

Spørsmål: Jeg vurderer å søke meg ny jobb da jeg ikke trives i nåværende bedrift grunnet konflikter med sjefen min. Kan arbeidsgiver nekte å gi meg en attest eller kan jeg risikere å få en attest som ikke egner seg å legge ved jobbsøknadene mine?

Svar: Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser for både når en arbeidstaker har krav på attest, og hva som kan kreves av opplysninger i attesten. Som arbeidstaker har du alltid krav på attest dersom du har arbeidet ut oppsigelsestiden eller fram til avtalt sluttdato. Dersom en arbeidstaker gis avskjed har man også krav på attest, men arbeidsgiver kan da opplyse om at arbeidstakeren ble avskjediget uten å oppgi grunn. En arbeidstaker som blir borte fra sin arbeidsplass uten gyldig grunn har dog ikke krav på attest.

Det er viktig å merke seg at det er en såkalt sluttattest arbeidstaker har krav på. Arbeidsgiver skal av eget tiltak skrive en sluttattest til arbeidstaker, og den skal foreligge senest ved arbeidstakers fratreden. Arbeidsmiljøloven gir ikke en arbeidstaker rett på attest mens arbeidsforholdet løper, selv om arbeidstaker skulle trenge dette for eksempel for å søke nytt arbeid. Noen arbeidsgivere etterkommer likevel arbeidstakers ønske om attest før tidspunkt for opphør av arbeidsforholdet.

Etter loven skal attesten inneholde opplysninger om:

- Arbeidstakers navn
- Arbeidstakers fødselsdato
- Hva arbeidet har bestått i (arbeidsoppgaver eller funksjoner arbeidstaker har innehatt)
- Arbeidsforholdets varighet

Dette er lovens minimumskrav som alltid skal være med i en attest.

I mange virksomheter er det vanlig med en mer utfyllende attest, hvor det for eksempel framgår faglig dyktighet, samarbeidsevne etc. Selv om arbeidsgiver kan gi utfyllende opplysninger ut over lovens minimumskrav, kan arbeidsgiver likevel ikke sette inn opplysninger som er egnet til å sverte eller sjiknere arbeidstaker. Arbeidsgiver kan heller ikke gi opplysninger om den ansattes fravær grunnet egen eller barns sykdom.

Begrunnelsen for dette er at verdien av sluttattesten ikke skal reduseres ved at det inntas opplysninger som kan være belastende for arbeidstaker. Arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig om attesten inneholder uriktige opplysninger som kan være til gunst eller ugunst for arbeidstaker.

For virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan det være avtalt særregler om hva attesten skal inneholde.

Anne Kathrine

Ta med deg legen på ferie



Nå er Online lege inkludert i Reise Pluss-forsikringen vår. Er du på reise i utlandet og blir syk eller skadet, får du rask tilgang til lege i Norge via appen Eyr – uten å betale egenandel.

Legen kan hjelpe deg med råd eller veiledning ved mindre alvorlige sykdommer eller skader, som for eksempel

- soleksem
- stell av mindre sår
- utslett og allergi
- forkjølelse og influensa

Husk at du får 28 % medlemsrabatt på Reise Pluss. Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på gjensidige.no/ys

JOB BEN MIN

Negotia-medlemmer forteller med egne ord om jobben og arbeidsplassen sin



HVEM: Frode Roksvåg (40)

HVA: Selger

HVOR: Motek, Arendal

Konstant på farten

” Drømmedagen for meg er å kjøre ut til kunder, demonstrere verktøy, finne løsninger og oppnå salg. Da kommer godfølelsen.

Jeg tilbringer mye tid bilen, kjører 40-50 tusen kilometer i året. Da er det kanskje lett å tenke at dette er en ensom jobb. Men det er det absolutt ikke. Jeg kjører jo hele tida ut og besøker kunder, snakker mye med dem mens jeg er på veien også. Du må være sosial i denne jobben. Det er oppsøkende arbeid hvor jeg hele tida er i kontakt med mennesker.

Motek er leverandør av festemidler og verktøy til byggeindustrien, det meste du kan bruke på en byggeplass, unntatt materialer. Jeg har ansvaret for salg til store entreprenører og stålbygg. Når jeg ute hos en kunde går jeg gjerne igjennom det de har av utstyr og sjekker hva de trenger av nye forsyninger. Salget handler ikke bare om å ta opp ordre. Det er like mye demonstrasjon av produkter og rådgivning overfor kundene for å finne de beste og mest effektive løsningene. En del av jobben er også å holde kurs for kundene, sikkerhetskurs om brann-tetting og annet.

De som jobber som oppsøkende selgere her i Motek har forskjellig bakgrunn. Noen har erfaring fra salg, andre har erfaring som håndverkere. Selv er jeg håndverker, har jobbet 19 år som forskalingsnekker. Det likte jeg godt, men det er hardt fysisk arbeid og stort sett uten-dørs i all slags vær. Jeg fikk lyst til å prøve noe nytt og

begynte i Motek for drøyt halvannet år siden. Nå er jeg mye ute på de samme byggeplassene, men med en annen rolle. Og jeg kjenner jo svært mange av folkene fra før.

Her ved avdelingen i Arendal er vi fire selgere. Vi har kontor plass ved butikken i byen, men kontoret er like mye i bilen. Vi jobber hver for oss med hver våre kunde-grupper, men er også et team som diskuterer problemstillinger og strategier sammen. Samholdet og miljøet er fint mellom alle ansatte, jeg opplever at vi støtter godt opp om hverandre. Det er med på å legge grunnlaget for motivasjon, jobbmestring og resultater.

I den forrige jobben min som forskalingsnekker var jeg tillitsvalgt i mange år, så det var naturlig for meg å bli medlem i Negotia da jeg begynte i Motek. De fleste selgerne er med i foreningen, og det synes jeg er bra. Foreløpig har jeg ikke vært aktiv, det får eventuelt komme seinere.

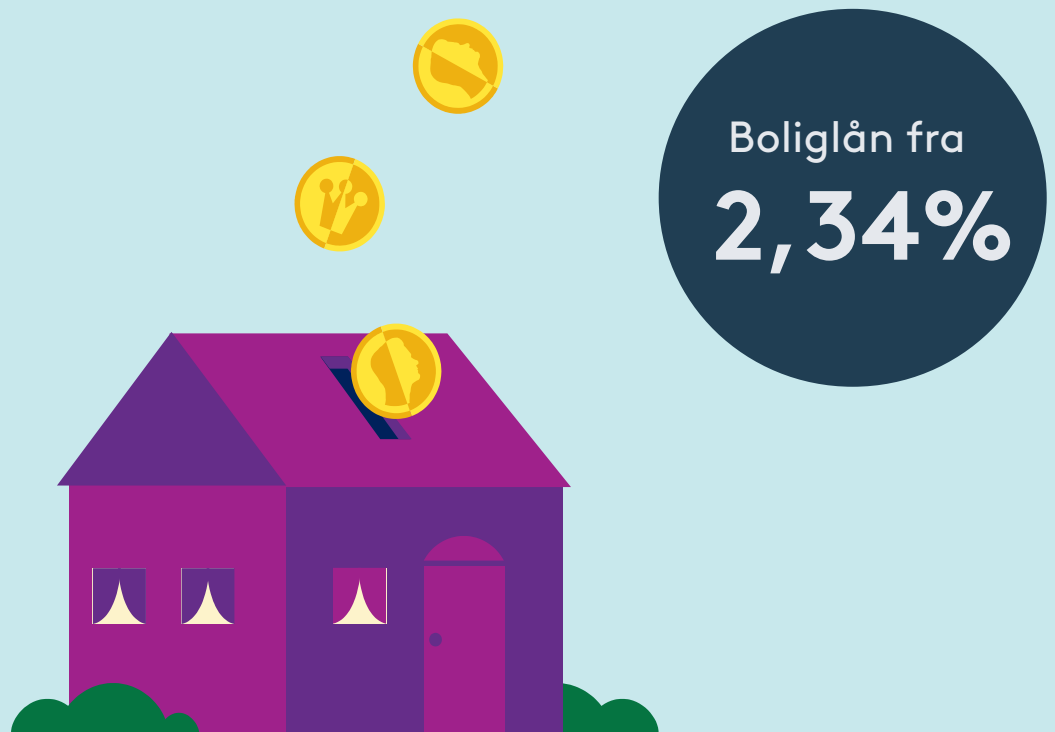
Å jobbe som oppsøkende selger er en selvstendig jobb. Jeg legger stort sett opp arbeidsdagen min selv. Vi blir målt og må levere, og det kan også bli en del jobbing på kveldstid med å sette opp tilbud og sånne ting. Samtidig er det fleksibilitet i den andre enden til å for eksempel ta en halv fredag fri av og til. Selgeryrket passer for en sosial, utadvendt person som liker mennesker og det å være på farten. Det passer for meg – rett og slett!

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)





Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Litt høy rente på boliglånet?

Som medlem i YS-forbundet Negotia har du tilgang på en av markedets laveste renter på boliglån. Flytter du lånet til Gjensidige Bank, kan du fort spare flere tusen kroner i året.

Les mer om og søk om et uforpliktende tilbud på gjensidigebank.no

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Nom. rente 2,34 %, eff.rente 2,42 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 658 610,-. Gjelder for medlemmer i YS som bruker banken aktivt. Prisen er per 21.08.2019 for nye lån og kan bli endret.