

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2016



INSPIRERT av ny kunnskap

Side 6–7

Negotia vil sette
dagsorden

Side 8–10

Polske Solidaritet
forandret Europa

Side 12–15

B-mennesker tjener
på fleksibilitet

Side 24–25

ADMINISTRASJON

Forhandlingsavdelingen

Nina Moglestue, forhandlingsjef, mob. 977 06428
e-post: nina.moglestue@negotia.no
Nils Blomhoff, ass. forhandlingsjef,
mob. 900 73944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no
Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver, mob. 901 42112
e-post: anne-lene.gabrielsen@negotia.no
Mona Hermansen, rådgiver, mob. 901 42166
e-post: mona.hermansen@negotia.no
Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 15019
e-post: johan.holmen@negotia.no
Einar Kismul, advokat, mob. 413 68 022
e-post: einar.kismul@negotia.no
Kristoffer Lien Heitmann, rådgiver, mob. 466 98487
e-post: kristoffer.lien.heitmann@negotia.no
Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97970
e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no
Bjørn Anne Rynning, rådgiver/advokat, mob. 415 76808
e-post: bjorg.anne.rynning@negotia.no
Inger Olise Skarvøy, rådgiver/advokat, mob. 916 80382
e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no
Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54393
e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no
Einar Magnussen, rådgiver, mob. 400 68358
e-post: einar.magnussen@negotia.no
Selma Smeby Lium, advokat, mob. 993 55613
e-post: selma.smeby.lium@negotia.no
Bjørn Erik Engvin, rådgiver, mob: 488 97846
e-post: bjorn.erik.engvin@negotia.no
Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver, mob: 934 02 677
e-post: kathrine.fosnes.olsen@negotia.no

Markeds- og informasjonsavdelingen

Jannecke Strøm, markeds- og informasjonsjef,
mob. 911 33536, e-post: jannecke.strom@negotia.no
Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46005
e-post: jan.olav.markussen@negotia.no
Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent (permisjon)
Cathrine E. Iversen, markedskonsulent, mob.: 976 54065
e-post: cathrine.ekenes.iversen@negotia.no

Lærings- og utviklingsavdelingen

Pål Hannevig, utviklingsjef, mob. 901 42116
e-post: paal.hannevig@negotia.no
Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07691
e-post: unni.sundland@negotia.no
Nina Harbo Sørum, utviklingskonsulent, mob. 970 36346
e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Økonomiavdelingen

Christian Stabell, økonomisjef, mob. 924 40430
e-post: christian.stabell@negotia.no
Sajia Hafizullah, administrasjonskonsulent, mob. 454 18337
e-post: sajia.hafizullah@negotia.no (permisjon)
Agnès Børve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550
e-post: agnes.borve@negotia.no
Nedeljka Nolicic, personalkonsulent, mob: 465 04804
e-post: nedeljka.nolicic@negotia.no
Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider, mob. 995 81546
e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no
Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95465
e-post: endre.vindheim@negotia.no
Diana Marie Krogsund, administrasjonskonsulent,
mob.: 976 12420, e-post: diana.marie.krogsund@negotia.no
Margaret K. Jensen, avtalesekretær, mob.: 458 74 712,
e-post: margaret.karoline.jensen@negotia.no
Andreas Myrstad, administrasjonskonsulent, mob. 450 42424
e-post: andreas.myrstad@negotia.no

Negotia Magasin og webnyheter

Terje Bergersen, redaktør, mob. 901 42162
e-post: terje.bergersen@negotia.no

Generalsekretær/stab

Rune Aale-Hansen, generalsekretær, mob. 413 17563
e-post: rune.aale-hansen@negotia.no
Jørn Martinsen, assisterende generalsekretær,
mob. 913 42115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no
Monica Austad, administrasjonskoordinator, mob. 958 59211
e-post: monica.austad@negotia.no
Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42119
e-post: ove.gundersen@negotia.no
Inger Lise Rasmussen, spesialrådgiver, mob. 908 26828
e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

Forbundsleder

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

Telefoner/e-post

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

Web: www.negotia.no

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

LEDER

Tungvint – og nødvendig

Når denne teksten skrives er leger ved mange sykehus ute i streik. De kunne ikke akseptere at arbeidsgiverforeningen Spekter vil gjøre turnusplaner og arbeidstid til en individuell sak som arbeidsgiver dikterer for den enkelte. Tidligere i år streiket tusenvis av hotellansatte. De kunne ikke akseptere å stå uten lokal forhandlingsrett, og vant til slutt fram med kravet.

Når denne utgaven av Negotia magasin er ute hos medlemmene, kan Negotia være i streik. Det er i så fall en sjeldenhet, det er 14 år siden forrige gang! Situasjonen når bladet går i trykken er uavklart. Saken er knyttet til tariffoppgjøret mellom Negotia og NHO og handler konkret om effekten av bedrifters tariffhopping.

Tariffhopping er, slik Negotia definerer det, at en arbeidsgiver skifter organisasjons-tilknytning for å komme inn under et nytt tariffområde som fritar dem for lønnsforpliktelser. Altså for å unngå avtalte lønnssetninger og tillegg, slik at de ansatte risikerer å gå ned i lønn.

NHO-oppgjøret med planlagt mekling og mulig streik, er kort omtalt på annet sted i magasinet. Om saken er løst eller om det er arbeidskonflikt, vites ikke i skrivende stund. Informasjon vil finnes på forbundets nettside, og på sosiale medier.

Streik. Det er ikke morsomt for noen. Det er tungvint og kan skape ugreie forhold mellom parter og personer når det står på. Men det er like fullt en nødvendig innretning i vårt demokratiske samfunn. Streik er regulert i lovverket. Vi snakker om lovlig streik, som er organiserte ansattes sterkeste virkemiddel. Det tilsvarende middelet for arbeidsgivere er lockout, hvor ansatte stenges ute fra bedriften og lønn og andre forpliktelser opphører.

I et velutviklet demokrati som Norge, kan noen kanskje tenke at de nødvendige kampene for eksempel i arbeidslivet er tatt. At vi er ferdig utviklet og ikke trenger å streike. Nei, sånn er det faktisk ikke. Arbeidstakerorganisasjonene må alltid være frampå og verne aktivt om rettighetene. Ellers er de tapt bak neste sving.

I dette nummeret kan du lese mer om tariffavtaler og retten til streik – pluss en mengde andre aktuelle saker om arbeidsliv og samfunn.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Krevende tariffoppgjør
- 6 Hoppet på studentlivet som godt voksen
- 8 Negotia vil sette dagsorden og være i forkant
- 12 Polske Solidaritet – fagforbundet som forandret Europa
- 16 Ansatteid legemiddelbedrift med ambisjoner
- 18 Omstilling til en grønnere framtid
- 20 Skatt og integrering skal redde velferdsstaten
- 23 Negotia i vinden på båtfestival
- 24 B-mennesker tjener på mer fleksibilitet
- 26 Nyansatte i Negotia
- 28 Toppmøte for Telenor-tillitsvalgte
- 29 «Så seiler vi på Mjøsa»
- 30 Ny håndbok i EWC-arbeid
- 31 Folksomt på Negotia-standen i Arendal
- 32 Derfor er tariffavtaler så viktige
- 34 Spør oss – Negotia svarer
- 36 Verv deg til håndball-VM

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 21 01 36 00, Telefax: 21 01 37 50,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia



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

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



Brev fra forbundslederen

TRAVEL HØST MED NYE UTFORDRINGER

Det er et år siden debatten omkring søndagsåpne butikker gikk heftig. Mindre dagligvarebutikker, hagesentre og utsalgssteder på typiske turiststeder er i dag unntatt fra helligdagsloven. Arbeidsmiljøloven regulerer arbeid på søn- og helligdager og har unntak fra forbudet mot søndagsarbeid for butikker. Saken er kompleks. Søndagsåpne butikker vil få konsekvenser for handelsnæringen og for arbeidstakere. Endringer får overslagseffekter til andre bransjer og mot samfunnsøkonomien. I løpet av høsten kommer saken igjen til å få oppmerksomhet, når regjeringens utvalg leverer sin utredning. Oppdraget til utvalget er å vurdere gjeldende reguleringer og eventuelt foreslå endringer i tillegg til å belyse alle konsekvenser av søndagsåpne butikker.

Forslag til forbundets politiske plattform ligger nå tilgjengelig for medlemmene på nettsiden. Jeg håper flest mulig leser og gjerne kommenterer forslaget. Det er landsmøtet i november som endelig beslutter forbundets politiske plattform. Et arbeidsliv i stadig endring gjør det nødvendig at vi tydeliggjør vår profil og vår kjernevirksomhet. Plattformen skal være en langsiktig strategi for utvikling av forbundet.

I skrivende stund er vi i brudd med NHO. Vi kan ikke akseptere at ansatte risikerer å gå ned i lønn bare fordi arbeidsgiver organiserer seg et annet sted. Når dere leser dette har vi forhåpentligvis funnet en varig løsning på tariffhoppingen. For det finnes en løsning, men den klarte vi ikke å bli enige om i forhandlingene. Negotia er ikke kjent for å streike ofte, men det er vi klare til når saken er alvorlig nok. Jeg vet at våre medlemmer stiller solidarisk opp når det trengs.

Medlemsrekruttering er viktig. Og vanskelig. Spesielt i tider med økende arbeidsledighet. Vi vet at mange medlemmer som mister jobben tror at medlemskapet i Negotia opphører samtidig. Det er feil. Det er derfor viktig at våre tillitsvalgte informerer sine kollegaer om at medlemskapet i Negotia er personlig. Du har nytte av Negotia også i vanskelige tider. Som arbeidsledig har du rettigheter i forbundet og beholder medlemsfordelene. Ikke si opp medlemskapet ditt selv om du mister jobben!

Landsmøtet i Negotia gjennomføres 19. og 20. november. Vi har mange saker til behandling og det blir helt sikker spennene diskusjoner for framtiden den helga.



Arnfinn Korsmo
forbundsleder





Forhandlingsbrudd. – Deler av delegasjonen under avtaleforhandlingene med NHO. Nærmest kameraet Negotias Kathrine Fosnes Olsen og Nils Blomhoff (forhandlingsleder).

KREVENDE OPPGJØR

Avtaleoppgjøret mellom Negotia og NHO ble i år en hardere nøtt enn på mange år. Stikkordet er tariffhopping.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tariffhopping innebærer slik Negotia ser det, at en virksomhet skifter arbeidsgiverorganisasjon for å unngå lønnsforpliktelser.

– Arbeidstakere skal ikke risikere å gå ned i lønn fordi arbeidsgiveren organiserer seg et annet sted. I år har vi et konkret tilfelle hvor dette er en realitet, som rammer våre medlemmer ved Webhelp Nordic (tidligere GoExcellent). I tillegg er dette en bransjeutfordring, som det er avgjørende at vi finner en god løsning på, uttalte Arnfinn Korsmo før årets forhandlinger med NHO.

Brudd etter kort tid

Forhandlingene om henholdsvis funksjonæravtalen og salgsfunksjonæravtalen foregikk 12. og 14. september, men ble brutt etter kort tid. YS-forbundene Parat og Yrkestrafikkforbundet (YTF) er også omfattet av bruddet.

«Arbeidstakere skal ikke risikere å gå ned i lønn fordi arbeidsgiveren organiserer seg et annet sted.»

– Den harde nøtten i oppgjøret er tariffhoppingen, hvor arbeidsgivere altså organiserer seg bort fra avtalte lønnsatser og tillegg. Effekten er at medlemmer går ned i lønn, og det er ikke akseptabelt. Vi hadde håpet det var mulig å forhandle om en løsning i forhandlingene, men avstanden mellom partene var dessverre for stor, sier forbundsleder Korsmo.

Uavklart situasjon

Når dette nummeret av Negotia magasin går i trykken, er situasjonen at Negotia og NHO møtes til mekling hos Riksmekleren. Dagene avsatt til meklingen er fredag 30. september og lørdag 1. oktober.

Dersom meklingen ikke fører til noen løsning mellom partene, er det arbeidskonflikt og streik fra søndag 2. oktober. For oppdatert informasjon henvises det til forbundets nettside – negotia.no. ■

OBS! OBS!

Når Negotia magasin går i trykken er situasjonen at Negotia og NHO skal i mekling om noen dager.

For aktuell info – se negotia.no

Hoppet på studentlivet
som godt voksen

Påfyll av kunnskap og energi

Etter 30 år med arbeid innen salg var Torill Avdal klar for noe nytt. Da hun startet på et studium til seksti tusen var Negotias utdanningsstipend en kjærkommen støtte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– At jeg kunne få økonomisk støtte fra forbundet til videreutdanning, var en skikkelig god inspirasjon for meg. Jeg mener det er veldig viktig at arbeidstakerorganisasjoner har slike ordninger for medlemmene, sier Torill Avdal.

I sommer fullførte hun ett års kveldsstudier og kan smykke seg

med tittelen medisinsk sekretær. Studiene ble gjennomført ved Treider i Fredrikstad. Å studere som voksen var – om ikke en lek – så i hvert fall en stor glede, i følge Avdal.

Klar for kunnskap

– Jeg var virkelig klar for dette. Veldig klar for å lære noe nytt. Alt var jo ikke like enkelt, så klart. Man må anstrenge seg for å gjøre det bra,

men jeg var flinkere til å pugge enn jeg trodde. Når motivasjonen er på plass, så er det bare å stå på. Gode lærere bidro også positivt.

Belønningen kom med strålende karakterer etter fullført eksamen i alle fem fag. Resultatet var klart i slutten av juni, og satte nok ikke akkurat noen demper på den nylig tilbakelagte sommeren.

Som mange i sin generasjon tok Torill Avdal begrenset med utdanning i ungdommen. Det ble med ett år på handelsskole etter ungdomsskolen. Hun var i full jobb hos Helly Hansen – avdelingen for sport og fritid – i hjembyen Moss godt for hun fylte tjue.

– Det var ganske vanlig den gangen å gå den ettårige handelsskolen, og så søke jobb rett etterpå. Det var jo noen fordeler med det også. Man kom seg fort ut i arbeidslivet og begynte å tjene penger. Jeg hadde veldig mange fine år på Helly Hansen, med gode kollegaer og interessante oppgaver.

MEDISINSK SEKRETÆR

- Utdanning for helsesektoren som kvalifiserer primært for arbeid som sekretær på ulike avdelinger på sykehus og legekontorer.
- Fagkombinasjon omfatter anatomi, psykologi, IT-fag, pasient-administrative systemer, journalskriving og laboratoriearbeid.
- Tilleggsmodul i skifttestuearbeid, med opplæring i diverse sykepleierelaterte oppgaver.
- Varighet: Ett semester på dagtid, to semestre på kveldstid.
- Krever generell studiekompetanse.





Ingen bokskrekk. – *Jeg var flinkere til å pugge enn jeg trodde, sier Torill Avdal. Biblioteket i Moss ble flittig brukt som lesesal under studiene til medisinsk sekretær.*

Fra teori til praksis

Men nå er det nye utfordringer som gjelder. I sommer er den nyervervete kunnskapen prøvd ut gjennom praksisdager på legekantor i Moss. Ganske annerledes enn å være selger av sports- og fritidsklær, skulle vi tro?

– Ja, medisinsk sekretær er noe helt annet enn salg, det er klart. Koblingen må være at sportsklær har mye med anatomi å gjøre, så det handler jo om mennesker det også, ler Avdal.

Hun innrømmer å ha vært spent da hun møtte opp første dag på legekantoret.

– Fagene på studiet var superinteressante. Anatomi, sykdomslære, psykologi, medisinsk terminologi og kontorlag. Det var temaer som gjorde meg veldig nysgjerrig og åpen for læring. Like lett var det ikke å forestille seg helt hvordan en jobb ville være, men også der er jeg blitt positivt overrasket. Jeg tror rett og slett jeg kan trives godt i dette faget,

og er nå godt i gang med jobbsøking innen helsevesenet.

Variert jobbinnhold

Arbeidsdagen til en medisinsk sekretær består av en blanding av vanlige kontoroppgaver og mer praktisk helsearbeid.

– Den ene halvparten er rent kontorarbeid, det vil si å ta i mot bestillinger av legetimer, håndtering av journaler og annet. Den andre halvparten består av praktisk helsearbeid og oppgaver på laboratoriet. Det er dette jeg er blitt mest kjent med så langt. Jeg har fått prøve meg på EKG, blodprøver, CRP og urinprøver. Det har vært lærerikt, sier Torill Avdal.

Det neste steget for den nyttdannede medisinske sekretæren er å bli autorisert helsesekretær.

– Da må jeg supplere med noen fag, kombinert med godkjent praksis. Sånn som det ser ut nå, går jeg for det. Jeg er veldig glad for at jeg grep sjansen til å studere som godt voksen. Det har gitt meg masse påfyll av både kunnskap og energi. Jeg anbefaler andre som tenker i de baner til å hoppe i det. Tror ikke de vil komme til å angre.

– Og husk å søke *Negotia* om utdanningsstipend, oppfordrer Torill Avdal. ■

Negotias utdanningsstipend

Økonomisk støtteordning hvor medlemmer kan søke om inntil 20.000 kroner til videreutdanning. Informasjon og søknadsskjema på negotia.no – kurs og kompetanse.



Samfunnspåvirkning. Kontakt og påvirkning overfor politiske miljøer, er et av de spissete målene i den politiske plattformen som legges fram for landsmøtet i november. Her er AP-nestleder Hadia Tajik på besøk hos forbundsstyret, med forbundsleder Arnfinn Korsmo og nestleder Monica Paulsen..

Utvikler langsiktig POLITISK PLATTFORM

Det seneste året har forbundet jobbet med å utvikle en langsiktig plan for sine prioriteringer innen arbeidsliv og samfunn. Tettere kontakt og påvirkning overfor politiske miljøer, er en av de nye ambisjonene.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Utvikling av den nye politiske plattformen er oppfølging av vedtak fra landsmøtet i 2015, og den skal behandles på det kommende møtet nå i november.

– Dette er ikke noe som skal erstatte våre treårige strategiske

planer, men kommer som et tillegg hvor det trekkes opp lengre linjer for hvordan vi som arbeidstakerorganisasjon skal møte utfordringene, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo. Korsmo sier at økt næringspolitisk og samfunnspolitisk innflytelse er områder som er viet plass i forslaget til politisk plattform.

På lag med partene

Nestleder i Arbeiderpartiet (Ap), Hadia Tajik, var invitert til forbundsstyremøte i Negotia tidligere i høst. Hun er leder for Stortingets justiskomiteé og leder av programkomiteen til Ap. I møtet med Negotia ba hun om innspill på disse tre problemstillingene: Tilrettelegging av skole

«Vi må ta grep for å være i forkant, og bidra til å legge premissene for hvordan vårt arbeidsliv skal fungere»

Arnfinn Korsmo, forbundsleder

og utdanning, outsourcing i arbeidslivet og fornyelse av arbeidsmiljøloven.

– Det er fint å få invitasjoner som denne. Det gir oss muligheten til å få direkte innspill og erfaringer, som er viktig kunnskap når vi utformer politikk, sier Tajik.

På møtet ble det aller mest engasjement rundt arbeidsmiljøloven.

Den sittende regjeringen innførte i 2015 endringer i loven, som blant annet øker adgangen til midlertidige ansettelser. Dette er Arbeiderpartiet klare på at de vil reversere om de kommer i regjeringsposisjon etter valget i 2017. Men Tajik sier også at de ønsker å fornye loven. Dette ville forbundets styrerepresentanter gjerne vite mer om hva innebærer.

– En videreutvikling av arbeidsmiljøloven må slå fast og ta utgangspunkt i at hele, faste stillinger skal være malen i norsk arbeidsliv. I tillegg til å fjerne åpningen for flere midlertidige ansettelser som den nåværende regjeringen har innført, så må vi også finne ut hvordan vi kan bruke arbeidsmiljøloven for å

hindre sosial dumping. Men det kanskje aller viktigste grepet vi ønsker å ta, er å gå tilbake til en praksis hvor det er partene i arbeidslivet som sammen utarbeider hvordan arbeidsmiljøloven skal utvikle seg, ikke at det gjøres av en statsråd bak lukkede dører, sier Hadia Tajik.

Utdanning tilpasset behovet

Når det gjelder utdanningspolitikken, er Ap-nestlederen blant annet opptatt av at vi skal ha et bevisst forhold til kompetansebehovet til landet og regionene våre – og at utdanningstilbudene også svarer godt til dette.

– Det er mye om framtida vi ikke vet og ikke kan ha framskrivninger på, derfor er god grunnkompetanse også viktig i framtida. Men vi vet allerede nå at vi trenger flere lærere, ingeniører og helsearbeidere. Da må vi også ha vilje til å møte det behovet vi vet at finnes.

Arbeidslivet presses

Fagbevegelsens tradisjonelle kjerneområder er bistand til medlemmene og tariffavtaler som gir medlemmene innflytelse på sine arbeidsplasser. Den nye politiske plattformen til Negotia får et større innslag av nærings- og samfunnspåvirkning som mål. Dette forklarer forbundsleder Korsmo slik:

– Vi ser at arbeidsliv og lønnsnivå er under sterkt press. I mange europeiske land er det svært vanskelig å få fast jobb og heltidsstilling med en lønn det går an å leve av. Presset kommer også hit. Vi må motvirke dette, og da må prioriteringene våre innrettes tilsvarende. Det er ikke noen god løsning å vente til problemene rammer Norge også, og så jobbe med å rydde opp.

Vi må ta grep for å være i forkant, og bidra til å legge premissene for hvordan vårt arbeidsliv skal fungere, sier Korsmo. ■

Se utdrag av forslag til politisk plattform for Negotia på neste side ►



Negotias forbundsstyre hadde besøk av Høyres Stefan Heggelund på forsommeren. I desember kommer Rasmus Hansson fra Miljøpartiet de Grønne.

Utdrag av politisk plattform for Negotia

Legges fram til vedtak for landsmøtet i november. Dokumentet beskriver utfordringer og prioriteringer inndelt i fem områder. Nedenstående er korte utdrag fra hvert av områdene.

Identitet og marked

- Organisere bredt i privat sektor – hovedsakelig innen kategorien funksjonærer.
- Sikre medlemmene trygghet og mulighet for innflytelse i arbeidssituasjonen.
- Bygge opp aktive klubber og tillitsvalgte som gir styrke og medlemspleie lokalt.
- Øke bevisstheten for organisering blant unge arbeidstakere.

Tariffavtaler

- Ha som mål å tilby alle medlemmer tariffavtale.
- Tilpasse tariffavtalene til utviklingen i arbeidslivet.
- Styrke de tillitsvalgtes kompetanse og posisjon.
- Bekjempe tariffhopping og dumping av lønns- og arbeidsvilkår.

Arbeidsliv

- Styrke trepartssamarbeidet, for å sikre et stabilt og produktivt arbeidsliv.
- Styrke retten til fast heltidsjobb med en lønn det går an å leve av.
- Ansatte skal ha sin rettmessige andel av verdiene de skaper i bedriftene.

- Et arbeidsliv hvor ansattes medbestemmelse og forhandlingsrett står sterkt.

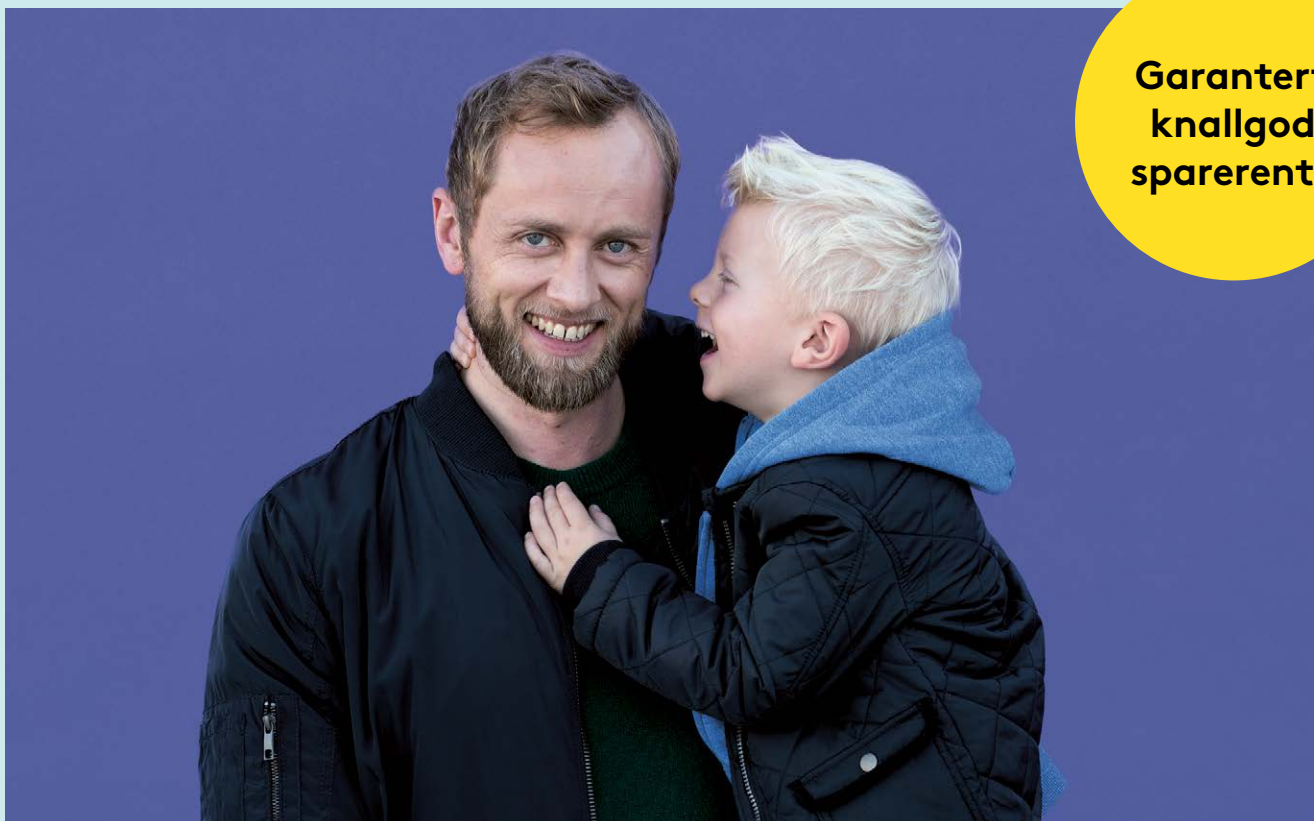
Næringspolitikk

- Fremme næringspolitikk som gir sysselsetting og levedyktige arbeidsplasser.
- Eierskap som prioriterer langsiktighet og partssamarbeid.
- Fokus på kompetanse og digitalisering som hindrer utflagging av arbeidsplasser.
- Styrke grenseoverskridende samarbeidsorganer som Europeisk Samarbeidsutvalg.

Samfunnspolitikk

- Et samfunn hvor tillit er et grunnleggende kjennetegn.
- Likeverd for individer skal prege samfunnet og arbeidslivet.
- God integrering som gir rask deltakelse i arbeidslivet.
- Støtte tiltak som bidrar til godt klima og miljø.
- Tiltak som stimulerer til regional bosetting og sysselsetting.

Garantert
knallgod
sparerente



Fastrenteinnskudd til 1,75 % rente

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

Priser:

- Innskudd med binding i 6 måneder: 1,75 %
- Innskudd med binding i 12 måneder: 1,65 %

Prisene på Fastrenteinnskudd er nominelle renter gjeldende per 15.9.2016 og kan endres på kort varsel. Sjekk gjensidigebank.no for dagens priser og bestill fastrenteinnskudd i nettbanken. Dersom du ikke allerede er kunde, åpner du enkelt konto ved å bruke BankID.

Polske Solidaritet forandret Europa

Fagforbundet som VANT og TAPTE

GDANSK, POLEN. Etableringen av den polske fagforeningen Solidaritet var på mange måter begynnelsen på kommunismens fall i Europa. Men hvordan gikk det egentlig med den en gang så stolte organisasjonen?



Sliter med innflytelsen. - I polsk arbeidsliv er det ingen kollektive tariffavtaler forankret på sentralt plan. Våre tillitsvalgtes innflytelse handler derfor mye om tilfeldigheter, sier Andrzej Matla, internasjonal koordinator i fagforbundet Solidaritet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Året var 1980. Stedet det gigantiske Leninverftet i Gdansk. Her jobbet 17.000 kvinner og menn på den tiden. Med fagforeningslegenden Lech Walesa i spissen fikk arbeiderne oppsiktsvekkende nok gjennomslag for etablering av en uavhengig fagforening i det da kommuniststyrte Polen. Solidaritet vokste til en demokratibevegelse med 10 millioner medlemmer, og Øst-Europa gikk inn i en ny tid.

Startet det hele

- Alle har hørt om Berlin-murens fall, og forbinder det med kommunismens og Sovjetunionens oppløsning. Men få vet at det hele startet med Solidaritet her i Gdansk. Det var den første etableringen av en uavhengig organisasjon for arbeidstakere i et østblokkland, noe som fikk svært stor betydning for den videre utviklingen i Europa.

Dette sier Andrzej Matla, internasjonal koordinator i Solidaritet. Han snakker flytende norsk etter seks års studier av nordiske språk og norsk litteraturhistorie, kombinert med opphold på folkehøyskole i Ringeby 1979/80. Magasinet og *Negotias* administrasjon er på besøk hos den polske fagforeningen, og får en interessant innføring i landets samfunnsutvikling og arbeidsliv fra kommunisttiden og fram til i dag.

Det er en historie om seire, jubel og optimisme som ble avløst av krigstilstand, skuffelse og en heller lite glamorøs utvikling for den jevne mann og kvinne i de polske gatene.

Sensasjonelt gjennomslag

Sommeren 1980 brøt det ut omfattende streiker i det kommunistiske Polen. Ved Leninverftet i Gdansk ledet Lech Walesa an i arbeidernes kamp. De krevde frihet til å være fagorganisert, lønnet fødselspermi-

sjon, rett til kollektive forhandlinger og en mengde andre demokratiske rettigheter. Etter langvarige forhandlinger fikk de gjennomslag for flere av kravene, og en avtale ble inngått mellom arbeiderne og ledelsen på verftet.

- Landet var fortsatt kommunistisk, og det kom i stand en avtale som anerkjente en uavhengig fagforening. Det var egentlig ganske sensasjonelt, sier Andrzej Matla. - Folk feiret i gatene. Det var ville jubelscener, optimisme og framtidshåp.

Begeistringene varte i en 16 måneder lang periode, som i følge Matla er kalt «det polske karneval». Men i desember 1981 ble det brått slutt på feiringen, da myndighetene i landet erklærte unntakstilstand. Den samtlende demokratibevegelsen Solidaritet ble forbudt, og måtte fortsette

sitt arbeid i det skjulte. Men mer eller mindre under overflaten vokste den til et medlemstall på over 10 millioner.

Forvitret

- På slutten av 1980 tallet var Solidaritet den samtlende politiske kraften i Polen, og etter avviklingen av kommuniststyret ble Walesa valgt til Polens president. Samtidig oppsto det flere fløyer i bevegelsen, som etter hvert ble til politiske partier. Den store bevegelsen som hadde samlet så mange mennesker forvitret. Solidaritet ble igjen et mer rendyrket fagforbund, men med atskillig lavere medlemstall enn i storhetstiden, sier Matla.

Han forteller at friheten ble et paradoksal vendepunkt for Solidaritet. Medlemstallet dalte, og de slet

SOLIDARITET

- Polsk fagforbund og demokratisk bevegelse, etablert august 1980 mens det fortsatt var kommunistisk styre i Polen.
- Regnes å ha hatt stor betydning for kommunismens fall i Europa
- Hadde sitt utspring blant arbeiderne ved Leninverftet i Gdansk. Ble opprinnelig ledet av Lech Walesa, som ble tildelt Nobels fredspris i 1983.
- Ble i desember 1981 erklært forbudt av myndighetene, men fortsatte sitt arbeid i det skjulte.
- Hadde i mange år et samarbeid med Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS.
- Vokste til en oppslutning på over 10 millioner medlemmer, og var på slutten av 1980-tallet den samtlende politiske kraften i Polen.
- Etter avviklingen av kommuniststyret i 1990 ble Lech Walesa valgt til Polens president.
- Solidaritet ble etter dette splittet opp, og er i dag et fagforbund med 600.000 medlemmer.



YS samarbeidet med Solidaritet

På slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 90-tallet hadde Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) nær kontakt med polske Solidaritet. Her faksimile av artikkel i Negotia magasins forløper «Funksjonæren» fra 1994. Artikkelen forteller at Solidaritet sliter med oppslutningen etter kommunismens oppløsning.

med å opprettholde posisjonen som forhandlingspart på arbeidsplassene. Samtidig mistet verftene og industrien i Polen oppdrag. Verftene hadde i stor grad oppdrag for Russland, men disse store kontraktene forsvant med kommunismens oppløsning. Arbeidsledigheten økte og de gode tidene som mange hadde sett for seg skulle komme, uteble.

Mangler kollektive avtaler

I dag har Solidaritet rundt 600.000 medlemmer. Et stort antall, men ikke så mye sett i forhold til Polens

innbyggertall på 38 millioner. Og organisasjonen sliter med innflytelsen.

– Vi har dessverre ikke maktet å etablere kollektive tariffavtaler som er forankret på sentralt plan. Alle avtalene vi har er opprettet på de enkelte virksomhetene. Dermed er også innflytelsen for våre tillitsvalgte begrenset. Det finnes gode eksempler der samarbeidet mellom ansatte og ledelse fungerer bra, men uten skikkelige avtaler er det tilfeldighetene som avgjør, sier Matla.

Den internasjonale koordinato-

ren forteller at polsk arbeidsliv lenge har vært preget av stor ledighet, løse ansettelsesformer og få rettigheter. Organisasjonsgraden er lav, og de fleste vegrer seg for å bli tillitsvalgt på grunn av risiko for å bli sagt opp. Dessuten er det et problem at landet tappes for kompetanse, fordi så mange reiser utenlands for å få jobb.

– Utviklingen går dessverre ikke riktig vei. Vi i Solidaritet jobber hele tiden for å bedre forholdene, men det er krevende arbeid, sier Matla.



Solidaritetssenteret. Det storslåtte museet Europeisk Solidaritetssenter som sto ferdig i 2014, er bygget på tomten til det gamle Leninverftet i Gdansk.

Storslått museum

Hvis du reiser til havnebyen Gdansk i dag, kan du besøke det store solidaritetsmuseet – Europeisk Solidaritetssenter – som nylig er bygget i byen. Det sto ferdig i 2014 og forteller historien om kommunisttiden og den konfliktfylte overgangen til Polen som republikk. Det er fortellingen om et brutalt diktatur hvor folk hungret etter frihet. Om meningsløse arrestasjoner og forsvinninger, og myndigheter som var i krig med sine egne innbyggere. Om butikker med tomme hyller og mennesker som sto i lange køer i håp om å få kjøpe noen skarve dagligvarer til skyhøye priser.

Solidaritetsbevegelsens kamp for friheten står hele veien i sentrum på det topp moderne museet som troner på tomten til det gamle Leninverftet. Det er rett og slett et



Stolt tradisjon. *Faner fra lokale lag av demokratibevegelsen og fagforbundet Solidaritet, som i sin storhetstid hadde 10 millioner medlemmer.*

storslått senter som formidler en del av den europeiske historien som er like skremmende nær oss i tid som den er skremmende i sitt innhold.

Vi tar oss i å tenke at det i dag kanskje er mer solidarisk ånd på innsiden av museumsveggene ved Europeisk Solidaritetssenter enn på

utsiden, med tanke på den utviklingen som nå skjer mange steder i Europa, hvor arbeidslivet hardner til og autoritære styresett ser ut til å finne grobunn.

Så får vi håpe at den tanken på sikt viser seg å være helt feil! ■



Historietime. *Negotias administrasjon på omvisning på solidaritetssentere. Bordet viser en skisse av Leninverftet fra kommunisttiden, hvor det i sin tid jobbet 17.000 personer.*



Nye kontrakter i boks. Siden oppstarten i fjor sommer har Curida på Elverum signert flere verdifulle kontrakter. Adm. direktør Leif Rune Skymo (midten), kundeserviceansvarlig Tom Kroken og kvalitetsrådgiver Solvår Nilsen.

Lovende for Curida

Den delvis ansatteide legemiddelbedriften Curida viser gode takter etter et drøyt års drift.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Virksomheten er en videreføring av tradisjonsrike Takeda Nycomed på Elverum, som den japanske eieren bestemte å legge ned i fjor. Nedleggelsen var ikke på grunn av dårlige resultater, men fordi eieren ønsket å flytte produksjonen til Tyskland.

Lokale næringsinteresser og tidligere ansatte stabet på beina en driftsmodell i fjor sommer. Siden har det gått sakte men sikkert den rette veien for den «gamle pillefabrikken» i Hedmarks-byen.

Magasinet lagde reportasje fra virksomheten i september i fjor, da det meste var veldig nytt og usikkert. Derfor var det spennende å sjekke ut hvordan det står til på bruket nå ett år etter.

Skynder seg langsomt

– Vi ble månedens bedrift i NHO i mars, og i august hadde vi besøk av næringskomiteen på Stortinget, så det

er stadig fokus på oss. Det tar tid i vår bransje å få inn nye volum på grunn av godkjenninger, krav til prøveproduksjoner og så videre. Men vi skynder oss langsomt, og det er mye på gang. Det ser ut til at mye kan skje nå de neste seks månedene, sier kundeserviceansvarlig og Negotia-medlem Tom Kroken.

Da magasinet var på besøk i fjor var antallet ansatte 49. I dag sysselsetter Curida i overkant av 60 personer, fordelt på fabrikk i Elverum og kontoret ved Oslo Cancer Cluster Incubator i Oslo.

Nye kontrakter

Administrerende direktør Leif Rune Skymo kan vise til nye, verdifulle kontrakter, og har store visjoner for selskapet.

– Vi har siden oppstarten for et år siden signert nye kontrakter, både med internasjonale selskaper og med lovende, norske biotekselskaper.

Avtalen vi inngikk med norske PCI Biotech i sommer er ett eksempel, og denne er vi veldig glade for, sier Skymo og tilføyer:

– Vår visjon er å være et nasjonalt senter for industrialisering av medisinsk innovasjon. Det å knytte til seg de norske selskapene som jobber med utvikling av fremtidens medisiner, er en sentral del av strategien.

Vil skape arbeidsplasser

Curida har ubeskjeden flagget at de skal være pådriver i framveksten av en norsk helseindustri, som de mener på sikt kan generere 10.000 arbeidsplasser.

– Framover vil vi arbeide for å fylle ledig kapasitet ved fabrikk i Elverum, samtidig som vi vil tilegne oss ny kunnskap og teknologi for å øke vår konkurransekraft, sier Leif Rune Skymo. ■

Landsmøte med mange temaer

Forbundets landsmøte holdes helgen 19. og 20. november. Vedtak av ny-utviklet politisk plattform blir en av de viktige sakene – i tillegg til mye annet.

Ny politisk plattform legges fram til diskusjon og vedtak. En bredt sammensatt gruppe fra administrasjon og forbundsledelse har jobbet med dette siden landsmøtet i fjor. Saken var også til høring på vårens regionmøter. Den politiske plattformen er ment å peke ut Negotias overordnede kurs de neste 15 årene. Den er inndelt i disse områdene: Identitet, marked og medlemservice – tariffavtaler – Arbeidsliv – Næringspolitikk – samfunnspolitikk.

Landsmøtet vedtar ellers budsjett og medlemskontingent for kommende år, godkjenner årsberetning og regnskaper for 2015, og vedtar eventuelle justeringer av vedtektene. Gjeldende strategiske plan er treårig, og strekker seg fram til 2017, da det også er valg på nytt forbundsstyre.

På møtet settes det også fokus på



Fra Negotias landsmøte 2015. Foto: Terje Bergersen

framtidens arbeidsliv, blant annet gjennom innlegg av filosof Einar Øverenget. Og så kommer det besøk fra afrikansk fagbevegelse og prosjektet Basic Rights.

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan. Det består av rundt 80 delegater, det vil si tillits-

valgte 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. ■



Hva med familien hvis en inntekt faller bort?

De fleste av oss får mye mindre fra NAV enn vi tror og trenger hvis en inntekt skulle falle bort. Og selv om vi har forsikringer gjennom jobben, er det ikke sikkert de er store nok til å dekke behovet vårt. Dessuten følger de uansett ansettelsesforholdet.

Er familien avhengig av inntekten din til for eksempel å betjene gjeld, er det tre tilfeller av inntektsbortfall du bør sikre deg mot:

- Hvis du faller fra
- Hvis du blir ufør
- Hvis du blir sagt opp

Som medlem av Negotia får du kjøpt disse forsikringene til ekstra god pris: YS Dødsfallsforsikring, Uføreforsikring Pluss og vår nye YS Inntektssikring.

Kontakt oss på tlf. 03100 eller les mer på gjensidige.no/ys





Debatterte i Arendal. Nestleder Monica Paulsen (t.v.), forbundsleder Arnfinn Korsmo og leder for Negotia på Svalbard Hilde Falun Strøm, tok turen til Arendalsuka for å snakke om det grønne skiftet. Foto: Caroline M. Svendsen.

En grønnere framtid

Det grønne skiftet er i gang, selv om det kan virke litt skummelt.

– Det handler ikke om én standard løsning, men flere muligheter for å utvikle og høste arbeidstakernes kompetanse, mener Negotia-leder Arnfinn Korsmo.

TEKST: CAROLINE M. SVENDSEN

Det grønne skiftet er et begrep som blir brukt stadig mer, men hva innebærer det egentlig? Kort fortalt handler det om å erstatte fossil energi og materialbruk med fornybare kilder. Og det grønne skiftet betyr å utnytte ressursene langt mer effektivt enn i dag. Det betyr også en langsom nedbygging av oljesektoren, som i flere tiår har vært motoren i norsk økonomi. Derfor kan det grønne skiftet virke litt skummelt før det blir helt klart hva slags type arbeidsplasser som skal erstatte de jobbene som blir borte i oljeindustrien, og hva vi skal leve av i framtiden.

En brutal omstilling?

Allerede nå er det klart at som følge av denne grønne omstillingen vil mange av dagens arbeidsplasser kunne forsvinne, eller endres. En større grad av automatisering vil trolig finne sted, og enda flere tjenester vil bli digitaliserte. Norge er forøvrig allerede kommet svært langt når det gjelder digitalisering, og er en av de mest digitaliserte landene i verden. Denne utviklingen ventes å fortsette.

– Grønn omstilling kan være brutalt og det kan føre til at arbeidsplasser forsvinner, derfor trenger vi arbeidstakere som er med på å debattere hvordan de best kan bidra her, sier Marius Holm, daglig leder av Zero Emission Resource Organisation Zero.

Han var ordstyrer for debatten «Grønn Omstilling – hvem har ansvaret» i regi av Venstre og Negotia under Arendalsuka i midten av august. For Zero er utgangspunkt-

«Grønn omstilling kan være brutalt og det kan føre til at arbeidsplasser forsvinner.»

Marius Holm, Zero

tet at det finnes en utslippsfri løsning for all energibruk, og at det er mulig å finne løsninger for en voksende verden uten å true klima og naturmangfold. Miljøorganisasjonene har vært opptatt av det grønne skiftet i mange år allerede, men det er først i den siste tiden at temaet har fått seriøs oppmerksomhet av politikere og næringslivet.

Flere muligheter

Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo vil gjerne være med på å finne løsninger på hvordan arbeidstakerne skal klare overgangen til det grønne skiftet. Han var en av innledderne i debatten.

– Det grønne skiftet er ikke en standard løsning og det er flere muligheter for å utvikle og å høste arbeidstakernes kompetanse, sier Korsmo.

Han mener den siste tids oljeprisfall nærmest har ført til en panikkstemning. Korsmo avviser samtidig at arbeidstakerorganisasjonene er konservative og holder igjen en utvikling mot et grønt skifte.

– Jeg opplever ikke at vi er konservative, men snarere alltid frampå. Det er likevel vanskelig å omstille seg hvis panikken griper deg, påpeker han, og understreker viktigheten av å sikre arbeidsplasser framover og finne svar på hvordan det blir mulig å leve av dem.

Ifølge Arnfinn Korsmo vil det grønne skiftet kunne innebære at mange de arbeidstakerkategoriene Negotia organiserer i dag blir endret. Han tror at digitaliseringen vil bety at arbeidsoppgaver i økende grad blir overtatt av roboter, og at funksjonærens rolle til dels vil endre seg til å bli de som drifter robotene.

Vil tilby nye kurs

For at denne omstillingen skal bli litt lettere ønsker Negotia å bidra til å skape langsiktige og bærekraftige arbeidsplasser framover ved å satse på mer kursvirksomhet.

– Negotia skal tilby kurs både til

Arendalsuka

Arendalsuka er blitt Norges største møteplass for organisasjoner, næringsliv og politikere. I år gikk «uka» av stabelen fra 15. til 19. august, med flere enn 500 registrerte arrangementer! Negotia var til stede med representanter fra styret, administrasjonen, lokalavdelingen på Sørlandet og Ung.

«Digitaliseringen vil bety at arbeidsoppgaver i økende grad blir overtatt av roboter.»

Arnfinn Korsmo, Negotia-leder

arbeidsgivere og våre medlemmer, slik at de får grønn kompetanse. Vi ønsker å se på hver enkel bedrift og vil tilby kurs som responderer på bedriftens behov på dette området, sier han.

Negotia vil legge til rette for et utdanningsløft under hele arbeidsløpet og dermed en gradvis opptrapping til det grønne skiftet. Samtidig understreker Korsmo at også arbeidsgiverne må ta sin del av ansvaret for at det grønne skiftet skal bli vellykket. Det innebærer blant annet at de blir med på å ta et felles løft når det gjelder videreutdanning av de ansatte.

– Det finnes allerede masse god

kompetanse knyttet til det grønne skiftet, men det må være en trygghet blant de ansatte for at de fortsatt har en jobb, sier han. – Lokalt treparts-samarbeid, økt grønn kompetanse i styrer og flere grønne innkjøp også i privat sektor, er også avgjørende faktorer for å lykkes med denne omstillingen.

Korsmo oppfordrer ellers Negotias tillitsvalgte til å kreve medbestemmelse og medvirkning i sine bedrifter.

–Nøkkelen til å få til et grønt skiftet i bedriftene er at de tillitsvalgte bruker sin medbestemmelsesrett, konstaterer Arnfinn Korsmo. ■



Panellet. Fra venstre: Negotia-leder Arnfinn Korsmo, Ola Elvestuen fra partiet Venstre, direktør i Abelia Håkon Haugli og YS-leder Jorunn Berland. Helt til høyre debattleder Marius Holm. Foto: Liv Hilde Hansen.

MER skatt og BEDRE integrering

Den nordiske velferdsmodellen er under press. For at kommende generasjoner skal kunne nyte godt av velferdsstaten må skattesystemet reformeres og flere må delta i arbeidslivet.

TEKST: CAROLINE M. SVENDSEN

Dette gikk fram av debatt på Arendalsuka i august under overskriften: «Vil den nordiske modellen overleve arbeidsledighet, delingsøkonomi og masseinnvandring?»

Professor Kalle Moene ved Økonomisk Institutt ved Universitetet i Oslo, mener at tiden nå er inne for store reformer både i velferdsstaten og organisasjonsmessig. Moene leder også senteret for fremragende forskning på den nordiske velferdsmodellen, og kjenner derfor problemstillingen godt.

Resultatene som teller

– Jeg er litt usikker på om spørsmålet er helt riktig stilt, for det er ikke modellen i seg selv som skal overleve, men modellens resultater i en eller annen form, ikke først og fremst akkurat slik vi gjør det nå, men slik vi ønsker at verdiene skal være og noen av resultatene skal bli, sier han. Moene minner om at den nordiske velferdsmodellen hele tiden har utviklet seg og blitt justert til nye utfordringer, men mange av resultatene har likevel bestått, sier Moene.

Dagens største utfordring for velferdsmodellen er kanskje at for mange står utenfor arbeidslivet og dermed trenger sosiale ytelser fra staten. I fjor kom over 30.000 flykt-

«Det er ikke velferdsmodellen i seg selv som skal overleve, men modellens resultater i en eller annen form.»

Økonomiprofessor Kalle Moene

ninger til Norge på flukt fra krig og katastrofer og allerede nå er det klart at mange av disse vil bli værende i Norge. Forskning viser samtidig at innvandrere har en lavere arbeidsdeltagelse enn andre befolkningsgrupper og har færre aktive arbeidsår.

– Vi må få ordninger der innvandringer integreres. Vi må innlemme folk påpeker Moene.

Velferdsteknologi

Et voksende antall eldre vil også ventelig trenge mer helsehjelp og dermed kunne belaste velferdsstaten framover. Men bildet er sammensatt, for samtidig utvikles mer velferdsteknologi. Dette ventes å kunne gjøre eldre som trenger hjelp mer selvhjulpne. Og staten har tatt noen grep, blant annet ved å innføre en stor pensjonsreform for noen år siden og sørge for at det er mulig for dem som ønsker det å jobbe fram til de er 72 år. Alt dette forventes å bidra med mer skatteinntekter til staten.

Den blå-blå regjeringen har også gjort en forsiktig oppmyking av arbeidsmiljøloven, der hovedformålet er å gjøre det enklere å ansette midlertidig slik at de som står utenfor arbeidslivet kan få en sjanse til å komme inn. Men da må både politikere og næringslivet samarbeide.

Ifølge Moene kan en del av problemene velferdssystemet står overfor løses hvis vi er villige til å betale mer skatt.

– Det er en invitasjon til å forenkle mange skatteordninger og å se på om det skal innføres en basislønn for alle, sier han.

Barrierer i arbeidsmarked

En barriere som kan gjøre det mer vanskelig å få innpass i det norske arbeidslivet, er at arbeidsmarkedet i Norge er høyteknologisk og at det er vanskelig å innlemme mennesker med lav utdanning. I tillegg er en del jobber i ferd med å bli helautomatiserte. ►



Høyt skattetrykk. Økonomiprofessor Kalle Moene vil ha oss til å betale mer skatt for at den fremtidige velferdsstaten skal være bærekraftig. Foto: Arendalsuka.

«Vi har en tendens til å gjøre innvandrerne til klienter. I stedet bør vi gi dem en sjanse til å lære språket ute på arbeidsplassene.»

Henrik Dam Kristensen, president Nordisk Råd

Henrik Dam Kristensen, nåværende president i Nordisk Råd, har en lang karriere bak seg som dansk politiker for Sosialdemokraterne. Han hadde sist posten som arbeidsminister i Danmark fra 2014 til 2015. Den danske velferdsstaten møter på mange av de samme utfordringene som i Norge. Kristensen mener i likhet med Kalle Moene at nøkkelen til å bevare den nordiske velferdsmodellen er at innvandrere kommer raskere ut i arbeidsmarkedet.

– Vi har en tendens til å gjøre innvandrerne til klienter. I stedet bør vi gi dem en sjanse til å lære språket ute på arbeidsplassene, og vi må gi

dem en reell kompetanseavklaring snarest mulig, påpeker Dam Kristensen.

Delingsøkonomien utfordrer

Når det blir færre jobber i det ordinære arbeidslivet dukker gjerne andre måter å organisere arbeidslivet opp. De siste årene har den såkalte delingsøkonomien bredt om seg. Selskaper som Airbnb som tilrettelegger for at private skal leie ut boliger i konkurranse med hotellene, og biltjenesten Uber som har tatt opp kampen med drosjenæringen, er kjente eksempler også i Norge. Delingsøkonomien gjør terskelen for

å bli en del av arbeidslivet mye lavere, men utfordringen kan være å kontrollere at skatt og avgifter betales av disse nye selskapene.

– Delingsøkonomi er markeder i ny form så lenge de betaler skatt, og slike selskap har lavere transaksjonskostnader, forklarer Kalle Moene.

Samtidig minner Henrik Dam Kristensen om at den nordiske velferdsmodellen har vært gjennom mange kriser før og har vist seg å være overraskende tilpasningsdyktig.

Den nordiske velferdsmodellen dyrker fellesskapet og viljen til solidaritet og kombinerer det med et høyt skattetrykk, sier han. ■



Raskere i arbeid. President i Nordisk Råd, Henrik Dam Kristensen (Nr. to fra høyre), mener at innvandrere må gis kompetanseavklaring og komme seg raskere ut i arbeidsmarkedet. De øvrige deltakerne i panelet: Venstreleder Trine Skei Grande, stortingsrepresentant for Høyre Stefan Heggelund, Arbeiderpartiets partisekretær Kjersti Stenseng og konstituert leder i Akademikerne Marit Hermansen. Ordstyrer Terje Svabø til venstre. Foto: Arendalsuka

I vinden på båtfestival

Vi får ofte høre at det er så få som har hørt om Negotia når vi er rundt og snakker med folk. Vi må være mer synlige og markedsføre oss mer. Dette vil vi gjøre noe med, tenkte Negotia avdeling Ålesund. Dermed meldte vi oss på med egen stand på Båtfestivalen fire dager midt i juli.

At alt går ikke alltid går like smurt som man planlegger, var en erfaring vi gjorde i løpet av festivaldagene. Blant annet ble det fort klart at sommeren på Sunnmøre kan være i overkant tøff mot et litt for spinkelt telt.

Av erfaring blir man klok

Allerede etter første vindkule lå hele teltet vrent over naboens tomt. Vi måtte frem med saks og tau og lage barduner, for å prøve å holde det hele på plass.

Etter en del strev var vi på plass. Vi rigget oss til med ballonger, rollup-plakat, infomateriell og diverse strø-artikler som markedsavdelingen i forbundet ordnet for oss. Vi var altså godt rustet til å møte publikum. Medlemmene var invitert til å stå på stand sammen med oss, men det var få som kunne. I hovedsak ble det styret som delte vaktene mellom seg. Dette var jo midt i sommerferien, så mange hadde lagt andre planer.



Tonje Bigset Berge delte ut ballonger – med logo så klart!



Ferdig rigget. Ellinor Rinde i trygt bardunert stand-telt. Klar for profilering av Negotia i nærområdet!

Sommergave

Vi ønsket å oppmuntre våre medlemmer til å besøke oss på standen, så vi kjøpte inn microfleece håndklær som gave til alle som kom innom. Disse var i fargen Negotia-grønn med brodert logo og glidelåsomme til verdisaker. Veldig lette og greie å ta med seg på stranden, på sykkel eller på fjellet.

Nye profil-klær

Avdeling Ålesund hadde også skaffet seg helt nye profile-ringklær for anledningen. Nye t-skjorter, caps og vind-jakker var kjøpt inn. Vi var veldig fornøyd med resultatet og synes vi ble ordentlig fine. På ryggsiden av vind-jakkene står slagordet «sammen står vi sterkere» skrevet med refleksboksstaver. Da blir man godt synlig når kveldene blir mørkere.

God innsats av styret

Ellinor, Anita, Irene, Marianne, Tonje, Webjørn og Ellen gjorde en kjempeinnsats for avdelingen. Stemningen på standen var god selv om regnet hølja ned utenfor. Viktige erfaringer ble gjort - blant annet at man trenger et solid telt, og at stoler og bord kan være greit slik at besøkende kan sitte ned og ta en prat. At vi er et fagforbund bør også komme klarere frem. I tillegg fant vi ut at fire dager med stand er i meste laget.

Alt i alt var det veldig gøy å delta. Vi fikk levert ut en del materiell, vist oss frem, snakket med medlemmene og høstet nyttig erfaring.

*Linda Rørvik, leder i Negotia Ålesund
(som selv var på ferie under festivalen)*

Kronikk



Helle Stensbakk,
sjefsøkonom i YS



Foto: Terje Bergersen

SØVNENS økonomi

Da jeg så at min morgenfriske kollega satt og sov på møtet, fikk jeg ideen. Klokken var femten tretti.

Neste morgen, – eller skal vi si formiddag – kastet han et skrått blikk på klokken da jeg ankom jobben. Da slo jeg til.

«Stå opp i 18-tiden», sa jeg. «Vær på jobb før klokken 20 på kvelden og jobb til klokken fire om natten. Da kan du gå hjem. Klokken 06 kan du spise det store, varme måltidet. Og så kan du legge deg klokken ti. På formiddagen.»

Han så forferdet på meg.

«Joda!» sa jeg. «Du må sove da! Det er bare å justere døgnrytmen, det!»

Jeg tulla, selvsagt. Vi vet jo at sunt kosthold og fysisk aktivitet betyr mye for både helse og prestasjonsevne. Det passer vi på i de 16 timene vi er våkne.

Men hva med de 8 timene vi sover? Betyr det noe hvor lenge, og når vi sover? Avgjør søvnen hvordan vi lykkes i livet?

Søvn har fått lite vitenskapelig oppmerksomhet, så jeg ble glad da jeg så at Freakonomics Radio viet to timer til søvnforskning. De intervjuet medisinerne om sammenhengen mellom søvn og sykdommer. Dårlig søvnkvalitet svekker helsen på lang sikt, og søvnmangel forverrer sykdommer. I tillegg forringes vår evne til å tenke og oppfatte; vi blir mer impulsive, og vi tar dårligere beslutninger.

Men økonomi ...?

Også noen økonomer har forsket på søvn. Amerikaneren Daniel S. Hamermesh fant at søvnen ikke bare er biologisk styrt, men at den også styres av insentiver. Han målte søvnlengde mot inntekt og fant at folk som tjente mye, brukte litt mindre tid på søvn enn folk som tjente lite.

I sin presidentkampanje skrøt Bill Clinton av hvor lite han sov. Den gangen var det høystatus å sove få timer. Den som var dyktig eller viktig, kastet ikke bort tiden på å sove.

Men ettersom man fikk mer kunnskap om kostnadene ved søvnmangel, har dette endret seg. To andre amerikanske

«En time ekstra søvn per natt økte inntekten med 16 prosent (...) Det svarer til inntektsøkningen man får i USA ved et ekstra år med utdanning!»

økonomer, Mathew Gibson og Jeffrey Schrader, undersøkte det motsatte av Hamermesh, nemlig om mer eller bedre søvn påvirker inntekten?

Menneskekroppen responderer mer på sollys enn på tallverdien på klokka, og forskerne brukte tidssonene i USA for å finne svar på spørsmålet.

Innen en tidssone står sola opp en time tidligere i den østre delen enn i den vestre. Gibson og Schrader samlet data fra Amarillo og Huntsville, to like store byer på samme breddegrad, men der den ene lå vest og den andre øst i samme tidssone.

De fant at folk la seg tidligere i øst enn i vest, mens de sto opp samtidig fordi arbeidsdagen startet ved samme klokkeslett. Ikke uventet sov øst-boere mer enn vest-boerne. Forskerne undersøkte tidssoner flere steder i USA og i andre land, og fant samme mønster.

Kostnader av søvnmangel

De fant også statistisk signifikante utslag på inntekt. En time mer søvn per uke økte inntekten i gjennomsnitt med fire og en halv prosent! En time ekstra søvn per natt økte inntekten med 16 prosent! Det siste svarer til inntektsøkningen man får i USA ved et ekstra år med utdanning! Det kan si noe om betydningen av å være uthvilt for menneskets yteevne.

Inntektsforskjellen mellom Huntsville og Amarillo var kjent fra før, men ikke forstått. Dette kunne tilby en forklaring på hvorfor medianinntekten i Huntsville var betydelig høyere enn i Amarillo. Gibson og Schrader foreslo at god søvn også kan gi en tilleggseffekt. Uthvilte kollegaer kan påvirke hverandres effektivitet og gi høyere produktivitet, noe som i sin tur gir høyere investeringer, som igjen øker produktiviteten. Slikt kan forsterke inntektsforskjellen mellom to ellers like byer.

A og B?

Men, hvis man sover 7 timer, betyr det noe når man sover?

Jens Bonke, en dansk økonom, hevder at det hittil har lønt seg å være A-menneske og at B-mennesker har hatt verden mot seg. Han har undersøkt følgende hypotese: Hvis A-mennesker er mer produktive, tjener de også mer?

Bonke delte folk opp i chronotyper (fremmedordet for om man er A eller B), og fant at morgentyper tjente 4-5 prosent mer enn kveldstyper når han kontrollerte for familiebakgrunn, utdanning, osv. Bonke mener årsaken er at A-mennesker våkner uthvilte fordi de er trøtte på kvelden og legger seg tidlig (som min kollega). Han fant lenger søvn hos A- enn hos B-typerne, at B sto opp like tidlig som A, men var oppe lenger om kvelden, fordi de var våkne da (som meg).

I de senere år har vi myket opp arbeidstiden med kjernetid og fleksitid. Bonke fant at inntektsforskjellene mellom chronotypene avtok i takt med at fleksibiliteten i arbeidstid økte i Danmark. Straffen for å være B-menneske ble mindre.

Selv har jeg tatt i bruk en søvn-app som vekker meg først når jeg sover lett. Appen samler søvndata fra sine brukere og viser søvnstatistikk for meg og ulike land (!). Som B-menneske gjør jeg det ganske dårlig sammenlignet med de fleste land, men målt mot Saudi-Arabia gjør jeg det bra. De har verdens dårligste søvnkvalitet, og de sover færrest timer per natt.

Det er fattig trøst, men selv A-menneskene sover dårlig der nede ... tenker jeg, mens jeg sitter på kontoret og skriver dette. Alene selvfølgelig, fordi alle de andre har gått hjem for lengst.

*Helle Stensbak
sjeføkonom i YS*

Artikkelen har tidligere stått på trykk i Aftenposten

God nyhet for B-mennesker

Forskning viser at oppmyking av arbeidstiden med kjernetid og fleksitid jevner ut inntektsforskjellene mellom A- og B-mennesker. Straffen for å være B-menneske bli mindre, skriver Helle Stensbak.

Fire nyansatte i Negotia



**Kristoffer
Lien Heitmann (27)**

I vikariat som rådgiver i forhandlingsavdelingen fra 14. mars. Ansatt som rådgiver/advokatfullmektig fra 1. september.

Bakgrunn og utdanning: Oppvokst på Oppsal i Oslo, og er fortsatt bosatt i hovedstaden. Master i rettsvitenskap (jurist) fra Universitetet i Oslo. Skrev masteroppgave om arbeidsrett. Før Jusstudiene, ett år på Skjeberg Folkehøgskole med TV, radio og journalistikk.

Arbeidserfaring: Begynte i Negotia som nyutdannet jurist. Jobbet under studiene blant annet i barnehage, i resepsjon på advokatkontor og i praksis i Forsvarsbyggs juridiske avdeling.

Oppgaver i Negotia: Oppfølging av saker for medlemmer og klubber, særlig knyttet til omstilling og oppsigelser. Har også startet som veileder på modulkursene for tillitsvalgte.

Kristoffer har allerede vært mye ute «i felten» og forhandlet i forbindelse med oppsigelsessaker.

– Jeg liker arbeidet veldig godt. Det er meningsfylt, og medlemmene er takknemlige for bistanden de får. Jeg kommer fra et samfunnsengasjert hjem, og har sansen for fagbevegelsens verdier når det gjelder samhold og ivaretagelse av ansattes felles interesser.



Andreas Myrstad (33)

Ansatt som administrasjonskonsulent i økonomiavdelingen fra 4. april.

Bakgrunn og utdanning: Født i Colombia, adoptert til Norge som ett og et halvt-åring. Oppvokst i Harstad. Nå bosatt på Tveita i Oslo. Utdannet innen økonomi fra Høgskolen i Harstad.

Arbeidserfaring: Bred erfaring med telefonsalg og kundeservice fra flere selskaper. Har dessuten jobbet som vokter, som

instruktør i Heimevernet, og støttekontakt på fritiden. Siste jobb før Negotia var som DAK-operator i farens arkitektfirma. Var også avdelingstillitsvalgt for Negotia Hålogaland, og ungrepresentant i Region nord.

Oppgaver i Negotia: Ajourhold av medlemsregister, behandling av kontingentfritak, oppfølging av medlemskontingent m.m.

Andreas kjenner Negotia godt

gjennom tillitsvervene han har hatt. Han synes det er interessant å møte medlemmene i den nye rollen som administrativt ansatt.

– Jeg er i kontakt med medlemmer hele dagen, på epost og telefon, og er opptatt av å bruke min erfaring innen kundeservice i utførelsen av jobben. Medlemmenes opplevelse av å bli godt ivarett på alle plan, er avgjørende viktig, og jeg vil gi mitt bidrag til det.



Ann Kristin Nyset (48)

Ettårig vikariat som administrasjonskonsulent i økonomiavdelingen fra 4. april.

Bakgrunn og utdanning: Oppvokst i Oslo og fortsatt bosatt der. Videregående (artium), samfunnsøkonomisk linje. Personalledelse fra BI, diverse kurs.

Arbeidserfaring: Mange år som økonomiansatt i Odd Langdalen Engros (frukt), og som kontormedarbeider i daværende Postsparebanken. Allsidig og lang erfaring innen kontor og regnskap.

Oppgaver i Negotia: Ajourhold av medlemsregister, behandling av kontingentfritak, oppfølging av medlemskontingent m.m.

Ann Kristin er også mye i kontakt med medlemmene i løpet av arbeidsdagen.

– Jeg liker jobben veldig godt. Det er hyggelig og givende å hjelpe medlemmene. Og så må jeg få nevne de gode kollegaene i Negotia. Har aldri gledet meg sånn til å gå på jobben som her.



Einar Kismul (29)

Ansatt som rådgiver/advokat i forhandlingsavdelingen fra 1. august.

Bakgrunn og utdanning: Oppvokst i Mosjøen. Bosatt i Oslo siden 2007. Master i rettsvitenskap (jurist) fra Universitetet i Oslo. Masteroppgave om straffansvar for rasediskriminerende ytringer. Et halvt år utveksling i USA, forhandlings-teknikk. Før jusstudiene ett år på folkehøgskole i Sandefjord, dramalinje.

Arbeidserfaring: Jobbet de to siste årene i Help Forsikring, med tvister i fast eiendom. Jobb på advokatkontor og Alstahaug Tingrett i studietiden.

Oppgaver i Negotia: Oppfølging av saker for medlemmer og klubber, særlig knyttet til omstilling og oppsigelser. Skal også inn som veileder på modulkursene for tillitsvalgte.

Einar er allerede godt i gang med jobben i Negotia.

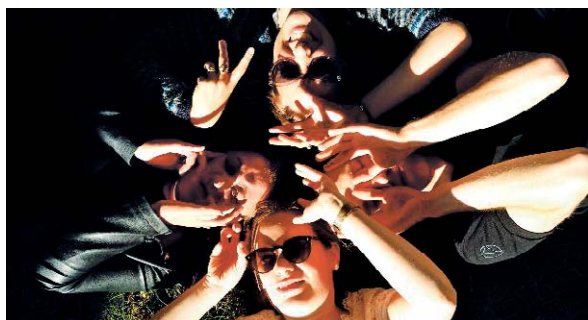
– Jeg har blant annet vært ute i flere forhandlingsmøter. Det er spennende å bidra til å finne gode løsninger. Negotia virker som en arbeidsplass med høy og bredt sammensatt kompetanse, og det liker jeg.

Hard HR og mykt samvær

Ung-samlingen var i år i Tønsberg. Temaet var denne gangen hard HR og karaktersetting i arbeidslivet.

Forfatter Dag Yngve Dahle besøkte oss på samlingen, og holdt et interessant innlegg om sin nyeste bok «Orden og oppførsel – karakterer på jobben». Han fortalte om erfaringer han gjorde da han samlet materiale til boka fra forskjellige bedrifter.

Som vanlig la vi inn en aktivitetsoppgave med vekt på teambuilding – en ordentlig Action Track som det heter på godt norsk ... Oppgaven tok oss en tur rundt på brygga i Tønsberg med morsomme fotoutfordringer og spørsmål om diverse allmennkunnskap.



God stemning på brygga

På dag to var det tilbake til det faglige. Da kom sjeføkonom Helle Stensbak i YS og holdt et foredrag om norsk lønnsdannelse. Så avsluttet vi med et boligkjøperkurs fra Ann-Kristin Mobakk i Gjensidige.

En bra samling med gode innlegg og engasjerte unge deltakere!

*Trond Vegard Sæle,
leder i Negotia Ung*



... og i bussen



A13_0476/05.2016

Har du forsikret favorittferiestedet ditt?

Du har gjerne mer verdier på hytta enn du tror. Med en god innboforsikring er du sikret om noe skulle skje.

Nå kan du kjøpe YS Hytteinnbo, en spesialpriset innboforsikring for deg som er medlem i YS. Forsikringen gjelder hytter i Norge og koster bare 450 kroner for en innbosum på 500 000 kroner.

Kjøp forsikringen på gjensidige.no/ys eller ring 03100.

Gjensidige



Telenor-tillitsvalgte Roger Rønning og Hege Karita Ottesen.

Telenor-tillitsvalgte møtte Martin Kolberg

Negotias tillitsvalgte i Telenor hadde i sommer møte med lederen av Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité, Martin Kolberg.

Bakgrunnen for møtet var den mye omtalte Vimpelcom-saken, som Kolberg og komiteen har fulgt opp tett det siste året.

– Korrupsjonsmistanken som har hvilt over saken har vært en belastning for de ansatte i Telenor. Mange av kollegaene våre har måttet tåle mye kjeft og utskjelling, blant annet de som jobber på kundesenteret. Vi

synes det var viktig å formidle dette til Kolberg, sier konserntillitsvalgt Roger Rønning.

Rønning viser til rapporten fra revisjons- og advokatfirmaet Deloitte, som ble lagt fram i slutten av april. Der får Telenor kritikk for blant annet håndtering av bekymringsmeldinger om korrupsjon i Vimpelcom, men det er ikke funnet at

Telenor-ansatte har vært delaktige i korrupsjon eller andre lovbrudd.

– Vi jobber i et selskap med svært strenge etiske regler, og nulltoleranse for korrupsjon. Vi har ikke kjent oss igjen i hvordan Telenor er framstilt i denne saken. Derfor var det ekstra godt at revisjonsrapporten fjerner mistanken om delaktighet i korrupsjon, sier Rønning.

Årets tillitsvalgt 2016 Har du forslag til en kandidat?

Utmerkelsen «Årets Tillitsvalgt» skal deles ut på forbundets landsmøte i november. Fristen for å foreslå kandidater er 13. oktober.

Denne prisen går hvert år til en tillitsvalgt i Negotia som det seneste året har gjort en ekstraordinær innsats for medlemmer i klubb eller avdeling.

Med prisen følger et reisestipend på 10.000 kroner fra vår samarbeidspartner Gjensidige, pluss en plakett som synlig bevis!

Enkeltmedlemmer, klubber eller avdelinger kan foreslå kandidater. En jury i forbundet sentralt vurderer de innkomne forslagene og avgjør hvem som får prisen.

Forslag med begrunnelse sendes på epost til: unni.sundland@negotia.no
Forslagsfrist: 13. oktober.



Midler til lokal aktivitet

En årlig pott på 3 prosent av totalt innbetalt medlemskontingent går til tilbake til aktiviteter i lokale organisasjonsledd. Ordningen søknadsbasert, og pengene går til både faglige og sosiale aktiviteter i klubber, avdelinger og regioner.

Forbundsstyret i Negotia foretok nylig en justering av retningslinjene for tildeling av 3 prosent-midlene. Justeringen innebærer at aktiviteter som bygger opp om vedtatte mål og strategier, prioriteres ved tildelingen.

Søknader skal beskrive tiltaket eller aktiviteten som ønskes gjennomført, og inneholde spesifisert budsjett. Årlig søknadsfrist er 1. desember.

ET HERLIG SOMMERTREFF

Negotia-medlemmer på Mjøsas hvite svane for å slikke sol.

Negotia avdeling Mjøsa arrangerte en koselig ettermiddag og kveld for sine medlemmer tidlig i juni. Skibladner hentet en gjeng i godt humør på brygga på Hamar. Det var medlemmer fra blant annet klubbene i Geno, Daldata, Økonomiforbundet, Curida, Moelven og mange flere.

Etter avreise fra Hamar ble fornøyde deltakere servert Skibladners egen hvitvin, fingermat og skipets signaturfrukt, jordbær. På Gjøvik kom neste gjeng på og turen gikk mot Kapp. Sola varmet oss fra en skyfri himmel og vannet var blikkstilte. Heldigere med været går det ikke an å bli.

Kveldens hovedattraksjon var show med Urbane Totninger på Kapp, en meget populær forestilling. Før showstart spiste vi god grillmat på restauranten Lasseliten. Dermed



Hygget seg med båttur og show. God deltakelse på sommerarrangementet til avdeling Mjøsa. Foto: Liv-Berit Karlsen

var vi klare for å trene mage- og kjevemuskulatur. Gustav Nilsen, Paul Håvard Østby, Sverre Fredrik Bø Nordheim og de andre artistene imponerte stort og latteren runget i teltet gjennom hele forestillingen.

Det var 61 Negotia-medlemmer som fikk plass på turen. Et herlig sommertreff med god oppslutning, som styrker felleskapet i avdelingen!

Saken er hentet fra Negotia Mjøsas nettside.

Negotia-dag på Hamar

Karrierestigespillet til Negotia dukker opp et sted nær deg før du aner det.

Mandag 5. september var det Hamar som fikk besøk. Spillmatta ble rullet ut på Østre Torg – og oppmerksomheten lot ikke vente på seg.

Målet var som vanlig å gi forbipasserende informasjon og arbeids- og lønnsvilkår. Det var så mange som stoppet opp at det til tider var det kø på spillet. Ansatte fra Negotia og avdelingen Økonomiforbundet deltok i arrangementet.



Foto: Rune Martinsen

På kvelden samme dag inviterte Negotia avdeling Mjøsa til motivasjonskveld på Victoria hotell. De påmeldte fikk forsyne seg av en lekker tapasbuffé, før det offisielle programmet startet. Hovedattraksjonen var foredrag med motivator og humorist Morten Brandt.

En vellykket dag og kveld med god profilering og lokal organisasjonsbygging!



Foto: Liv Berit Karlsen

Håndbok i EWC-arbeid

Ansatte i selskaper med aktivitet i flere europeiske land har rett til formalisert samarbeid på tvers av landene. Negotia lanserer nå en håndbok til dette formålet.

EWC står for European Works Council. Det norske navnet forankret i avtaleverket, er Europeisk Samarbeidsutvalg – ESU. Regelverket har opprinnelig sitt utspring i et EU-direktiv fra 1994, som senere er blitt norsk lov og er å finne som vedlegg til hovedavtalene.

Formålet med EWC er å sikre informasjon og drøftinger mellom ansatte og toppledelse på tvers av landene i et konsern. Reglene gjelder for selskaper som opererer i minst to europeiske land, med minst 150 ansatte i to land og 1000 ansatte totalt.

– Flere av Negotias medlemsgrupper har vært involvert i EWC-arbeid en årrekke, og vi ser at dette er en akti-



– *Aktualiteten av EWC-arbeid øker med framveksten av multinasjonale selskaper, sier nestleder Monica Paulsen (t.v.) og advokat Bjørg Anne Rynning. Den helt nye håndboka er tilgjengelig som digitalt e-magasin på Negotias nettside.*

vitert som øker i takt med framveksten av multinasjonale selskaper. Oppkjøp, fusjoner med utenlandske selskaper og outsourcing av hovedkontorfunksjoner, er hverdagen til mange av våre tillitsvalgte og medlemmer. EWC er det fremste verktøyet for at tillitsvalgte skal kunne ha innflytelse på denne typen prosesser i europeiske konsern. Derfor er det viktig at vi tilbyr en håndbok som beskriver dette arbeidet, sier Negotias nestleder Monica Paulsen.

Den nye håndboka er utarbeidet av Negotias rådgiver og advokat Bjørg Anne Rynning, og ble lansert på tillitsvalgtkonferansen 23. september. Den er et fylldig dokument som gir brukerne en grundig innføring i bakgrunn, formål og praktisk håndtering av EWC-arbeidet.

– Min erfaring tilsier at dette er et meget relevant område som vi i Negotia nå løfter ytterligere fram, og det er gledelig å registrere at interessene er stor, sier Rynning.

Stor konferanse med variert innhold

Oppslutningen om tillitsvalgtkonferansen har vært upåklagelig de seneste årene. Den gode tradisjonen ble slett ikke gjort til skamme i år heller.

125 påmeldte var status da fristen gikk ut, og det betyr solid oppslutning godt på høyde med de foregående årene. De to dagene 22. og 23. september inneholdt en fullspekket

agenda med aktuelle saker om arbeidslivet.

Innlegg og diskusjon om Grønne arbeidsplasser, Geo-politikkens konsekvenser for norsk arbeidsliv, framtidens kompetansebehov og Negotias politiske plattform, fylte programmet første dag.

Andre dag av konferansen var satt av til tre parallelle fagsesjoner med temaene EWC-arbeid, medbestemmelse i arbeidslivet og arbeidstid.





En god strøm av interesserte gjester på standen. Spesielt mange unge tok turen innom. Foto: Arnfinn Korsmo

Folksomt på Negotia-standen

Kast terningen til du får sju, så blir det ordna forhold på jobben. Lett som en plett ...?

Neppe! En bedre løsning er å bli medlem i en arbeidstakerorganisasjon – for eksempel Negotia! Da får du tilgang til tariffavtaler, kvalifisert rådgivning og bistand som sikrer deg rettigheter og innflytelse i arbeidslivet.

Tydlig budskap

Mange stimlet seg rundt Negotias stand på Arendalsuka i august. At særlig mange unge besøkende viste stor nysgjerrighet og interesse, gleder.

Negotias karrierestigespill setter fingeren på helt sentrale forhold ved arbeidslivet og det å være ansatt. Mange ville være med da spillematta ble rullet ut på Arendalsuka. Den enkle og konkrete måten budskapet formidles på, slo godt an blant de besøkende på standen.

- Det er lettere å få fram poengene på denne måten, enn ved bare å prate og dele ut brosjyrer. Spillet skaper aktivitet og interesse. Det ble en fin dag med masse folk innom standen, sier Markeds- og informasjonssjef Jannecke Strøm.

Plassen hvor alle møtes

Forbundet har vært til stede hvert år siden Arendalsuka startet i 2012. Arrangementet har utviklet seg til å bli den store, årlige møteplassen mellom organisasjoner, næringsliv og det politiske miljøet her i landet.

Det var fem svært hektiske dager i årets «uke» fra 15. til 19. august. Arrangementene sto i kø og det yret i sørlandsbyen. Negotia deltok alle dagene med representanter fra forbundsledelsen, Ung, administrasjonen og den lokale avdelingen på Sørlandet.

Forbundsledelsen prioriterer deltakelsen:

– Her møtes nær sagt alle toneangivende aktører i det norske samfunnslivet. Arendalsuka gir oss en unik mulighet til å delta i faglig meningsutveksling og nettverksbygging, sier nestleder Monica Paulsen.

Se artikler fra Arendalsuka på annet sted i magasinet

Hvorfor er tariffavtaler viktige?

De fleste av Negotias medlemmer har tariffavtale på sin arbeidsplass. Hvorfor er det viktig å ha en tariffavtale? Hvilke rettigheter har en ansatt med tariffavtale på arbeidsplassen, som en ansatt uten dette ikke har?

Arbeidsgiver og arbeidstaker har en felles interesse i at bedriften går godt og skaper størst mulig verdi. Når spørsmålet om hvordan disse verdiene skal fordeles kommer opp, blir det imidlertid tydelig at arbeidstakers og arbeidsgivers interesser ikke alltid sammenfaller: Skal arbeidstakerne få høyere lønn, vil det kunne medføre redusert utbytte for bedriftens eiere. Skal bedriften øke effektiviteten, vil det ofte bety redusert velferd for arbeidstakerne.

Gjensidig avhengighet

Arbeidsgivere og arbeidstakere er gjensidig avhengige av hverandre, men de står også overfor en grunnleggende og evig interessetvist.

Arbeidstakere vil som regel stå i en svak forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiver, når de opptrer enkeltvis. Såfremt det foreligger større tilgang på arbeids-

kraft enn det finnes arbeidsplasser, vil arbeidsgiver da kunne bestemme lønns- og arbeidsvilkårene mer eller mindre ensidig. For å oppnå reell og varig innflytelse, må arbeidstakerne jobbe sammen for sine felles interesser. Ved å opptre samlet kan de utjevne maktforskjellen som ligger til grunn i det individuelle arbeidsforholdet.

Den første landsomfattende tariffavtalen i Norge ble inngått i metallindustrien i 1907. Den forutgående perioden var preget av et høyt konfliktnivå mellom partene. Dette førte til opprettelsen av arbeidstvistloven i 1915, og litt senere at prosedyrene for mekling ble innført.

Dette innebærer at staten anerkjenner interessen motsetningen og organisasjonsfriheten i arbeidslivet. Et lovverk som regulerer arbeidskamp hvor streik er ansattes kraftigste virkemiddel, og lockout tilsvarende for arbeidsgiversiden, bidrar samtidig til å begrense antallet og varigheten av arbeidskonfliktene.

Samspillet mellom arbeidsgiverorganisasjonene, fagbevegelsen og staten, kalles i dag for trepartssamarbeidet. Det har altså røtter langt tilbake i tid. Loven er revidert flere ganger, og gjeldende arbeidstvistlov trådte i kraft i 2012.

Hvordan ser en tariffavtale ut?

En tariffavtale er i arbeidstvistloven definert som en avtale om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, inngått mellom en fagforening



og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.

Negotia har tariffavtaler med flere av de største arbeidsgiverorganisasjonene, herunder NHO, Virke og Spekter. I det følgende tas utgangspunkt i tariffavtalen mellom Negotia og NHO.

Tariffavtalen består av to deler. En hovedavtale, og en overenskomst. **Overenskomsten** er den delen av avtalen som regulerer lønns- og arbeidsvilkår. Rettighetene som er nedfelt her er resultatet av tidligere forhandlinger og arbeidskamp. Her ligger blant annet retten til 37,5 timers arbeidsuke, den femte ferieuken, økte overtidstillegg, lønnete velferdspolisjoner, AFP og retten til å føre lokale lønnsforhandlinger.

Hovedavtalen er regnet som del 1 av alle tariffavtaler som blir inngått mellom arbeidslivspartene. I hovedavtalen er de grunnleggende, avtalte, spillereglene for det organiserte arbeidslivet nedfelt. Her er det blant annet angitt på hvilke vilkår arbeidskamp kan benyttes, retten til å føre reelle drøftinger og forhandlinger med arbeidsgiver, og retten for arbeidstakerne til å la seg representere av en tillitsvalgt.

Hovedavtalen betegnes gjerne som «arbeidslivets grunnlov». Avtalens paragraf 2-1 gir et godt bilde av partenes forutsetninger for samarbeid:

«Næringslivets Hovedorganisasjon og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar YS og NHO et samfunnsmessig helhetssyn.

For å fylle sine roller er det viktig for YS og NHO å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt. Et sentral prinsipp i

nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.»

Sikrer rettigheter og stabilitet

Tariffavtalen sikrer rettighetene for arbeidstakerne så lenge avtalen gjelder. En tariffavtale løper i utgangspunktet til den blir sagt opp, men reforhandles i praksis annet hvert år. Brudd på avtalen kan medføre erstatningsplikt etter arbeidstvistlovens paragraf 9.

Arbeidsgiver på sin side er sikret stabilitet og forutsigbarhet så lenge tariffavtalen gjelder. I avtaleperioden er det nemlig ikke tillatt for arbeidstakerne å streike. Dette følger av Hovedavtalens paragraf 2-2, som sier følgende: «Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.»

Medbestemmelse

Tariffavtalen omhandler imidlertid ikke bare reglene for arbeidskamp og lønns- og arbeidsvilkår. I Hovedavtalens kapittel 9 er det gitt utfyllende regler om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Målsettingen for dette samarbeidet er uttrykt i paragraf 9-1:

«YS og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskapning og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.»

Videre slås det fast at:

«Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende

for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.»

Retten til samarbeid angår blant annet drøftelser om bedriftens ordinære drift, drøftelser vedrørende omlegging av bedriften og drøftelser om selskapsrettslige forhold. Retten til å utøve samarbeid og medinnflytelse etter Hovedavtalens kapittel 9 ligger hos de tillitsvalgte. Ved brudd på de tillitsvalgtes rettigheter etter kapittelet, kan arbeidsgiveren ilegges bot. Bestemmelsene om dette finnes i paragraf 9-14.

Hovedavtalen etablerer dermed ikke bare en målsetting om samarbeid, men definerer konkrete rettigheter og plikter med et tilhørende sanksjonssystem.

Ordnete forhold

Tariffavtalesystemet er vokst frem som en anerkjennelse av at det er uunngåelig at arbeidstakere og arbeidsgivere ender opp i konflikter fra tid til annen. Videre at det er i begge parter langsiktige interesse at slike konflikter blir løst så raskt som mulig, og at man ender opp med løsninger begge parter kan leve med.

I tillegg til fremforhandlede arbeidsvilkår som er bedre enn de som følger av loven, er en tariffavtale en avtale om fredsplikt i tariffperioden og med omfattende bestemmelser som legger til rette ryddig dialog mellom partene.

Oppsummert kan vi si at Tariffavtalen fyller mange funksjoner, som i sum sikrer forutsigbarhet og «ordnete forhold» i arbeidslivet og bedriftene.



Kristoffer Lien Heitmann, rådgiver og advokatfullmektig i Negotia

Tilrettelegging ved sykdom

Spørsmål: Jeg har vært sykemeldt en stund fordi jeg er helt uslott. På min arbeidsplass er det mange konflikter oss kolleger i mellom. Nå er jeg innkalt til møte i bedriften. De kaller det dialogmøte. Må jeg møte på dette? Jeg er jo sykemeldt.

Svar. Selve sykemeldingen og diagnosen blir mellom deg og legen din. Når man er sykemeldt plikter bedriften å kartlegge og tilrettelegge for deg slik at du kan komme raskere tilbake i jobb. De kommer helt sikkert til å spørre deg om hva bedriften kan gjøre for at du kan komme raskere tilbake på jobben. Du har en medvirkningsplikt til å delta i denne oppfølgingen.

Hvis du vil vite litt mer om reglene kan du slå opp i Folketrygdloven Kapittel 8. Paragrafene 8.7 og 8.8 beskriver oppfølgingskrav fra arbeidsgiver og din medvirkningsplikt.

Mona Hermansen, rådgiver

Skader oppstått på arbeidsplassen

Spørsmål: Jeg har et medlem i klubben min som etter en veldig lang arbeidsdag snublet og falt, og skadet øyet sitt. Da han falt traff øyet en skarp bordkant. Han dro til lege rett etterpå, uten at denne undersøkte øyet nærmere. Han fikk imidlertid noen salver. Etter en tid har han fått mye smerter i øyet, og synet er redusert. Han er fremdeles i 100 prosent jobb, men sliter på grunn av det reduserte synet og smertene. Hva kan jeg som tillitsvalgt gjøre i denne saken? Ulykken skjedde jo mens vedkommende var på jobb.

Svar.: I og med at ulykken skjedde i forbindelse med arbeid, kan det være at arbeidstakeren har krav på yrkesskadeerstatning etter Yrkesskadeerstatningsloven og Folketrygdloven. Negotia har et samarbeid med et advokatfirma som har spesialisert seg på å bistå skadelidte i slike saker. I noen tilfeller dekkes utgifter disse sakene, eller deler av utgiftene, gjennom medlemskontigenten.

I saker som beskrevet i dette tilfellet er det viktig at medlemmet kommer seg veldig raskt til lege, for å dokumentere hva som har skjedd. Arbeidsulykker skal meldes til Arbeidstilsynet og NAV.

Det du som tillitsvalgt bør gjøre, er å be medlemmet melde saken inn til Negotia, enten ved å skrive e-post eller ta en telefon. Beskriv hva som har skjedd, når det skjedde og hvordan oppfølgingen har vært i ettertid. Hvis medlemmet har medisinsk dokumentasjon fra fastlege og andre epikriser/journaler, bør dette legges ved. Det er viktig å sende saken inn til oss så snart som mulig, da det kan være frister som må overholdes.

Bjørge Anne Rynning, advokat

Lønnstilpasning ved skifte av stilling

Spørsmål: Jeg er tillitsvalgt og Funksjonæravtalen (NHO/Negotia) er gjort gjeldende på arbeidsplassen min. I forbindelse med lønnsforhandlingene ønsker arbeidsgiver at noe av den fremforhandlede rammen blir brukt til stillingstilpasninger. Er dette rett?

Svar. For stillingstilpasninger sier Funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO § 8.1 følgende:

«Skifte av stilling

Dersom en funksjonær skifter stilling eller får en varig vesentlig endring i sitt arbeids- eller oppgaveområde, skal det foretas en ny lønnsvurdering basert på innholdet i den nye eller endrete stillingen.

Skifte av stilling skal diskuteres med vedkommende funksjonær, slik at endrete arbeidsvilkår blir meddelt vedkommende før stillingen tiltres. Ny lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.»

Det er derfor ikke korrekt at fremforhandlede midler skal benyttes til stillingstilpasninger. Ta kontakt med ledelsen og be om møte. Vis til Funksjonæravtalens bestemmelse. Avtalen hjemler ikke nivå på kompensasjon/lønnstilpasning, men er klar på ovennevnte. Hvis arbeidsgiver er uenig med deg i dette, er det grunnlag for å skrive uenighetsprotokoll som eventuelt kan viderebehandles av Negotia.

Vurdering av arbeidskontrakt

Spørsmål: Jeg er så heldig å ha fått tilbud om en stilling som jeg har søkt på. I den anledning har jeg blitt forelagt en arbeidskontrakt som skal undertegnes. Kan jeg få hjelp av Negotia til å se i gjennom kontrakten før jeg skriver under?

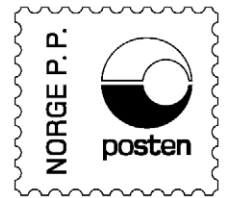
Svar: Ja, dette er en medlemsfordel du har i Negotia. Vi kan hjelpe deg med å vurdere arbeidskontrakten din før du undertegner. Når du har undertegnet er kontrakten bindende. En arbeidskontrakt har et minimumskrav til innhold. Ikke uvanlig inneholder kontrakten også regulering av forhold som kan være vanskelig å se konsekvensen av. Det kan eksempelvis være arbeidssted, rett til overtid, lønn, ulike klausuler, prøve- og oppsigelsestid, lønnsforhold mm. Husk at arbeidskontrakten vil være grunnlaget for det forestående arbeidsforholdet. Mange utfordringer og problemer kan unngås med en ryddig start på arbeidsforholdet.

Nina Møglestue, forhandlingssjef



Snu deg rundt og verv en kollega

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



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Verv deg til håndball-EM

Verv nye medlemmer til Negotia – og bli med i trekningen av en tur til håndball-EM i Sverige i desember!

Hovedpremien i høstens vervekampanje inneholder reise, opphold og billett til håndball-EM for kvinner. Det trekkes to vinnere blant Negotias ververe. Det blir felles tur og opplegg for YS i regi av samarbeidspartner Gjensidige.

**Bli med på kampanjen – kanskje er DU den heldige vinneren i år?
Kampanjeperioden varer fra 1. september til 1. november.**

Alle som verver vil også motta et Supergavekort på 300 kroner for hvert nye medlem.

Info om kampanjeopplegg og registrering finner du på negotia.no