



Aktuelt

Tema: Kompetanse

- Kompetanse i matindustrien
- Har vi riktig utdanning i naturbruk?
- Seier til LA!

Leder **2** Kurstilbud i LA **3** Matbransjens Kompetansekongress og Kompetansepris **4**
Kompetanse i matindustrien **6** Har vi riktig utdanning i Naturbruk **8** Seier til LA! **12**
Bonden som arbeidsgiver (for utenlandske arbeidstakere) **14** Nordisk sekretariatsmøte **15**
LAs tariffoppgjør 2010 **16** Hvordan gjennomføre lokale forhandlinger **17** Nytt i arbeidsretten **18**
Unngå kataloghaiene **22** Lederpris til Tines konsernsjef, Hanne Refsholt **22** Notiser

Medlemsblad
for Landbrukets
Arbeidsgiverforening
Ansvarlig: Nikolai Astrup Westlie
Redaktør: Petter Nilsen

Nr. 2 • desember 2010 • Årg. 16

Kompetanseheving – festtale eller handling?



- Hvis svensk og polsk næringsliv begynner å gå bedre, har norsk næringsliv et stort problem, sa Kunnskapsminister Kristin Halvorsen på et nylig møte med partene i arbeidslivet. Møtets formål var å igangsette et forpliktende samarbeid for å etablere flere læreplasser i fag- og yrkesopplæringen.

I Norge utdannes for få fagarbeidere til å dekke næringslivets etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft. Svaret på denne utfordringen har blitt import av arbeidskraft, men resultatet er samtidig at vi har gjort oss maksimalt sårbare.

Norge rekrutterer for liten andel av ungdommen til yrkesfaglig utdanning, og det er et gap mellom næringslivets framtidige behov for fagarbeidere, og det antallet læreplasser næringslivet tilbyr. Norske bedrifter må kjenne sin besøkelsestid ved å opprette flere læreplasser. Dette både av hensyn til egne framtidssikter, av hensyn til de mange skoleelevene som står uten læreplass og ikke minst

som et bidrag til å gi yrkesfagene det statusløftet det så ofte snakkes om på festtalenivå.

Yrkesfagernes status blir ikke hevet av at vi ønsker det. Myndighetene må ruste opp skolene, og tildele ressurser for at skoleopplæringen kan gjøres bedre. Innbakt i dette ligger at ungdom i grunnskolen har krav på en rådgivningstjeneste – som på bedre måte - kan presentere de mange og spennende utdanningsretningene og de jobbmuligheter og framtidsmuligheter det enkelte utdanningsvalg gir.

Myndighetene bør gjerne også øke tilskuddet til lærebedriftene. Imidlertid handler det til syvende og sist mye om virksomhetene selv. Bare dersom bedriftene framstår som seriøse aktører med et spennende attraktivt og utviklende arbeidstilbud med gode framtidssikter, hvor de tar sin del av ansvaret for opplæringen ved blant annet å tilby læreplasser, kan vi forvente at ungdommen i større grad vil søke seg til yrkesfaglig utdanning. Først da

vil yrkesfaglig og studieforbereidende utdanning konkurrere om ungdommen på likeverdig grunnlag.

Matbransjen har tatt tak i de rette utfordringene. Denne høsten igangsettes for alvor – det lenge planlagte – prosjektet "Kompetanse i Matvareindustrien". Foruten å bidra til ny kunnskap og kompetanseheving for de som allerede jobber i matvareindustrien, har prosjektet til hensikt å øke rekrutteringen både på operatørnivå og høyere nivå. Målgruppe for prosjektet er alle bedrifter i norsk mat- og drikkevareindustri og prosjektet skal komme hele verdikjeden til gode. Vi ønsker lykke til med prosjektet, og vil samtidig gratulere Nidar AS, med tildeling av Matbransjens Kompetansepris 2010. Juryen uttalte at Nidar har utmerket seg på de fleste områder som ligger til grunn for tildeling, men særlig for å ha vært en ledende bedrift i inntak og arbeid med lærlinger, uavhengig av konjunktursvingninger.

Petter Nilsen



Sosial dumping pågår?

Under en overskrift i Nationen den 24. august, ble tall fra Arbeidstilsynets halvårsrapport 1. halvår 2010, slått opp på en måte som kunne indikere at det ved 60 % av tilsynene i landbruket, ble avdekket sosial dumping.

Arbeidstilsynet rapport baserte seg på et så vidt lavt antall inspeksjoner at det er ubrukelig med tanke på å trekke konklusjoner. Videre er det et faktum at de reaksjonene som Arbeidstilsynet kom med, ifølge Berit Bøe, koordinator for Arbeidstilsynets innsats mot sosial dumping, hovedsakelig ble gitt i forhold til arbeidsutstyr og arbeidslokaler og på arbeidskontrakter, sikkerhetsutstyr og innkvartering. Gjeldende lønnsnivå og det som ligger i allmenngjøringsforskriften, syntes ifølge Bøe å være godt kjent og respektert.

Arbeidstilsynets tall og deres pålegg gir intet grunnlag for å uttale at det foregår sosial dumping i landbruket. Når det avdekkes brudd på viktige lovbestemmelser er det imidlertid noe som må gjøres. En slik erkjennelse har ligget til grunn for LAs prosjektet "Bonden som arbeidsgiver (for utenlandske arbeidstakere)". Prosjektet skal munne ut i kurs, som i første halvår 2011 vil bli holdt som pilotkurs i Vestfold og Telemark. Hensikten med kursene er blant annet å skolere landbrukets arbeidsgivere i gjeldende lov- og avtaleverk. Vi har mer tro på dette, enn stadig roping om at sosial dumping pågår.

Petter Nilsen



Kurstilbud



Kontinuerlig kompetanseheving er viktig i alle organisasjoner, så også blant LA sine medlemmer. Ikke minst av den grunn jobber vi med stadig å forbedre vårt tilbud på dette området.

Kurstilbudet i LA har alltid vært ansett som relativt godt – og uomtvistelig veldig billig.

LAs filosofi, slik den er beskrevet i Strategisk Plan (LA mot år 2012), er å: *kunne sette medlemmene i stand til å ivareta sine personalfaglige utfordringer på best mulig måte*

Tanken er derfor å kunne tilby de personalfaglige kursene som medlemmene til enhver tid måtte ønske, når og hvor medlemmene ønsker.

Rent praktisk er det slik at LA har bestemt at vi for å gjennomføre et kurs, i utgangspunktet krever minimum 10 deltagere. Mottar vi en kursforespørsel, og det ikke er 10 deltakere i utgangspunktet vil vi forsøke å skaffe tilstrekkelig antall, slik at kurset kan bli realisert.

En annen variant er hvor en medlemsbedrift ønsker at vi skal lage et mer komplett kursopplegg for dem. Som eksempel kan nevnes de årlige høstkonferansene til Norske Landbruks-tenester (NLT). Til disse leverer LA ganske mange timer med kursing. Videre må selvsagt nevnes lederskolen hos hhv TINE SA og Felleskjøpet Agri (FKA).

Også i forbindelse med LAs etablerte konferanser; seksjonskonferansen, fagkonferansen og tariffkonferansen, legges det ikke ubetydelig vekt på kompetanseutviklingsperspektivet.

Kursene

De fleste henvendelser vi får om kurs, dreier seg som regel om kurs hvis faglig innhold ikke veldig ofte er ukjent for LA. Det være seg:

- Tarifforhandlinger
- Lokale forhandlinger og individuell lønnsfastsettelse
- Arbeidslivets spilleregler
- Styrearbeid
- Ledelse av små og mellomstore bedrifter
- Samvirkeloven
- Medarbeider-, lønns- og vanskelige samtaler forøvrig

I tillegg arrangerer vi selvsagt kurs om dagsaktuelle tema, store lov- endringer osv., når det er aktuelt.

Kursavgift

LA henter årlig inn midler til opplæring og utvikling. Midlene blir avsatt på fond som fordeles etter søknad fra medlemmene. Disse såkalte opp-/ utmidlene skal i hovedsak finansiere opplæring av ledere og utvalgte ansatte i medlemsbedriftene. En del av disse midlene blir brukt til en grunnleggende finansiering av LAs kursvirksomhet, hvilket jo medfører at vi kan holde svært gunstige priser på kursene samtidig som vi får kvalitetssikret at midlene blir anvendt på en riktig måte.

For våre medlemmer er avgiften i skrivende stund satt til kr 500,- pr. kursdag, for alle åpne kurs. Avgiften inkluderer kursmateriell og bevertning.

For kurs som går over to dager og som inkluderer overnatting, er medlemsavgiften på kr 1 500,-.

Det hender at ikke-medlemmer også ønsker å delta på våre kurs. For denne type virksomheter vil deltagelse bare kunne avtales forutsatt at det er ledig plass. Pris for ikke-medlemmer er naturlig nok ikke så billig som for våre medlemmer, og avgiften avtales på forhånd for hvert enkelt kurs.

Hvordan melde seg på?

Å melde seg på, skal alle på en enkel måte kunne få til via våre hjemmesider. Vel inne på www.la.no klikker man seg inn på kursknappen som ligger i hovedmenyen på venstre side i åpningsbildet. Der vil man få en kort info om de ulike kurs vi tilbyr, samt ikke minst en beskrivelse av hvordan man rent praktisk går videre.

Ønsker man å sende oss en e-mail om temaet, evt. å ringe oss, så treffes vi på postmaster@la.no, samt ikke minst på tlf. nr. 22 05 71 20.

Matbransjens Kompetansekonferanse og Kompetansepris 20

Matbransjens Kompetansepris 2010, ble under Matbransjens Kompetansekonferanse i Ålesund den 21. september, gitt til Nidar AS ved faglig ansvarlig Unni Sundberg.

Det er arrangør av konferansen dvs. LA sammen med TINE Personal og Kompetanse, NHO Mat og Bio, NHO Mat og Drikke, og Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening (FHL) som har innstiftet Kompetanseprisen, som i år ble utdelt for syvende gang.

Av Petter Nilsen



Nidar AS, representert ved faglig ansvarlig Unni Sundberg, mottok Matbransjens Kompetansepris 2010. (Foto: Petter Nilsen)

Matbransjens Kompetansekonferanse har til formål å samle aktører som er opptatt av rekruttering, utdanning og kompetanseutvikling til matbransjen. Konferansen skal bidra til at norsk matindustri blir bedre i stand til å møte de utfordringer bransjen står overfor. Målgruppe for konferansen er bl.a. ledere, personal- og opplæringsansvarlige i bedriftene, samt representanter for skoler innen matfag.

Årets konferanse satte fokus på kvalitet i fagopplæringen og matfagets foreløpige erfaringer med innføringen av utdanningsreformen Kunnskapsløftet. Konferansen samlet rundt 100 deltagere.

Fikk pris for arbeid med lærlinger
Matbransjens Kompetansepris har til formål å stimulere til økt innsats, interesse og publisitet innen området opplæring og kompetanse. Prisen deles ut til en virksomhet eller person som har utmerket seg i sitt kompetansearbeid; det være seg utvikling av medarbeidernes kompetanse, fokus på rekruttering og fagopplæring, eller kompetansetiltak som har gitt resultatforbedringer i form av økt trivsel, lavere turnover, bedre kundetilfredshet eller læringsmiljø.

Nidar AS ble på Kompetansekonferansen i Ålesund, tildelt Matbransjens Kompetansepris 2010. Nidar har ifølge juryen, utmerket seg på de fleste områder som ligger til grunn for tildeling, men særlig for sitt arbeid med lærlinger.

- Årets vinner har vært en ledende lærebedrift innen matindustrien siden faget ble godkjent, og har vært en av bedriftene som har tatt inn lærlinger uavhengig av konjunktursvingninger. Bedriften har lagt spesiell vekt på læringsmiljø og arbeidsmiljø for lærlinger, noe som gjenspeiles i lærlingens trivsel, heter det i juryens begrunnelse.

Faglig ansvarlig i Nidar, Unni Sundberg, som mottok prisen på vegne av Nidar, uttaler at Nidar har hatt som mål å ta inn fem lærlinger i året. Hun foreller at fagbrevet blir mer og mer attraktivt og understreker viktigheten av en bedriftsledelse som ser nytten av fagopplæring.

Til NNNs medlemsblad forteller Sundberg at lærlingene som Nidar tar inn, ofte rekrutteres fra Byåsen og Ladejarlen videregående skoler, hvor Nidar har såkalte partnerskapsavtaler

10

- Vi kan fortelle skolene hva vi vil at våre framtidige lærlinger skal lære i skolen. Samtidig forteller vi elevene hva vi har å tilby. Vi legger vekt på å fronte næringsmiddelindustrien, uten at vi sverter de andre matfagene. Skal rekrutteringen til faget sikres, er man nødt til å gjøre en jobb opp mot skolen, også ungdomsskolen. Nidar har sammen med andre, vært med på å få til endringer i opplæringsplanen ut fra at industrien har endret seg. Det er en utfordring i seg selv å få opprettet matfagklassene mange steder. Uten disse blir det få lærlinger i industrien, sier Unni Sundberg til NNNs medlemsblad.

Tine Øst med kjempesatsing på fagbrev

Ved Tine Meieriet Fosheim i Valdres vil i løpet av ett år, hele 27 ansatte gå opp til fagprøve i logistikkfaget og yrkessjåfør-faget.

Til NNNs medlemsblad forteller ansatte om en voldsom interesse og motivasjon for kurs som skal føre fram til fagbrev.

- Selv om det kan være litt tungt å sette seg på skolebenken etter endt arbeidsdag virker det motiverende å få bevis på det man kan.

De ansatte forteller også om et glimrende samarbeid med ledelsen på bruket og i Tine øst.

- Ledelsen har hjulpet til med å legge forholdene til rette. Det er virkelig moro å jobbe når du møter de holdningene. Jeg tror ledelsen ser dette som en investering som de vil få tilbake, sier hovedtillitsvalgt ved anlegget, Ingvar Blystad, til NNNs medlemsblad. Meierisjef Elin Sæteren er enig, og legger til:

- For Tine meieriet Fosheim er det positivt at våre medarbeidere engasjerer seg i den gode jobben de allerede gjør. Dette bør også gi utslag i våre resultater, og det er flott å se at "folket på Fosheim" ønsker å bidra til økt effektivitet og bedre resultater for bedriften gjennom egen kompetanseheving. For Tine som konsern er det viktig å ha fokus på fagopplæring fordi det gjør Tine til en attraktiv arbeidsplass, og fordi høy grad av faglærte sikrer riktig kvalitet på produkter og tjenester og dermed reduserer kostnader.

Forpliktende samarbeid om flere læreplasser

LA deltok nylig, sammen med arbeidslivets øvrige organisasjoner, på et møte med Kunnskapsminister Kristin Halvorsen. Hensikten med møtet var å få etablert et forpliktende samarbeid for å få opprettet flere læreplasser.

Halvorsen sa innledningsvis at det er et samfunnsproblem at det rekrutteres for liten andel av ungdommen til yrkesfaglig utdanning, og et problem at for mange som starter slik utdanning ikke slutfører.

En av flere grunner til at mange slutter på yrkesfaglig utdanning, er mangel på læreplasser. Ifølge Halvorsen er det pr 1. november i år, så mange som 4500 elever som står

uten lære plass. Alternativt tilbud til disse vil være å ta Vg3 i skole, hvilket av både elevene og bedriftene anses å være et dårlig alternativ.

Halvorsen mente at tilstrekkelig antall læreplasser bare kan oppnås dersom små virksomheter stimuleres til å ta inn lærlinger. Hun viste til at dette ikke bare er viktig for de elevene som i dag ikke får realisert sitt utdanningsønske, men også av hensyn til samfunnet og næringslivet generelt og den enkelte bedrifts egne framtidssjanser spesielt.

Møtet mellom Kunnskapsminister Kristin Halvorsen og arbeidslivets parter munnet ut i at det ble nedsatt



Kunnskapsminister Kristin Halvorsen under Yrkes NM på Lillehammer i oktober

en arbeidsgruppe som skal legge fram en intensjonsavtale til en ny samfunnskontrakt om forpliktelsen til å opprette læreplasser.

Startskudd for prosjekt: Kompetanse i matindustrien

LA, NHO Mat og Drikke, NHO Mat og Bio og NNN, har som tidligere omtalt gått sammen om et stort prosjekt kalt "Kompetanse i Matvareindustrien". Prosjektets styringsgruppe har nå ansatt både fagsjef og prosjektleder – begge med tiltredelse tidlig på nyåret.

Av Petter Nilsen



- Med to dyktige medarbeidere på plass, begge med nødvendig spisskompetanse og prosjektledererfaring, er det endelig klart for igangsetting av et prosjekt som har vært planlagt i tre år. Prosjektet som vil løpe fram til høsten 2013, skal bidra til økt rekruttering og et kompetanseløft i matvarebransjen, og ha effekt for hele verdikjeden i matsektoren, sier LAs direktør, og representant i prosjektets styringsgruppe, Nikolai Astrup Westlie.

Ved søknadsfristens utløp, den 15. august, hadde styringsgruppa mottatt i alt 61 søknader, på stillingen som prosjektleder. På bakgrunn av at prosjektet anses å være både et

rekrutteringsprosjekt og et kompetanseprosjekt, valgte styringsgruppa å gå til ansettelse av begge søkerne som utpekte seg i tredje intervjurunde. De to har henholdsvis markedsførings- og pedagogisk/utdanningskompetanse, og vil kunne utfylle hverandre på en veldig god måte.

Anne-Grete Haugen (41), tiltrer den 1. februar 2011 som prosjektleder. Hun går fra jobb i matvarehandelen hvor hun har arbeidet med kjente norske merkevarer som blant annet Ringnes, Farris, Frionor, Pepsi Max, Tropicana Juice og Havrefras frokostblanding. Hun har utdanning innen internasjonal handel og erfaring fra

markedsføring, prosjektledelse og kommunikasjon.

- Jeg ser det som veldig spennende å gå fra arbeid med kjente merkevarer til å skulle jobbe med mennesker, spesielt rekruttering av ungdom, sier Anne-Grete Haugen til LA-Aktuelt. Hun forteller at hun gleder seg til å jobbe sammen med medlemsbedriftene som står bak prosjektet.

- Mye godt arbeid er allerede nedlagt. En viktig fortsettelse nå når prosjektet virkelig kommer i gang blir kartlegging av hva som er gjort så langt, samt få på plass en god oversikt over tilstanden i bransjen, sier Anne-Grete.

Om matvareindustrien

Matvareindustrien sysselsatte nesten 50 000 personer i 2007 og er, etter verkstedindustrien, den største industrinæringen i Norge. Sysselsettingen økte med om lag 2 prosent fra 2006 til 2007 og har i perioden 1993 til 2007 grovt sett fulgt utviklingen i industrien totalt.

Matvareindustribedriftene utgjorde i 2007 rundt 14 prosent av totalt antall

norske industribedrifter. Matvareindustrien har i perioden 1993 til 2007 hatt en høyere reduksjon i antall bedrifter enn industrien totalt.

I 2006 var produksjonsverdien i matvareindustrien 150 mrd. kroner, noe som utgjorde ca 20 prosent av industriens totale produksjonsverdi. Veksten i produksjonsverdien var for matvareindustrien jevn i

perioden 1992 til 2002, men har de siste årene variert noe. Til sammen har produksjonsverdien i matvareindustrien økt med ca. 76 prosent fra 1993 til 2006 mot en økning på ca. 163 prosent i øvrig industri.

Norsk matvareindustri har tradisjonelt vært en hjemmemarkedsbasert industri, men er i økende grad utsatt for internasjonal påvirkning, ikke minst gjennom inter-

nasjonale avtaler som Norge har sluttet seg til, for eksempel WTO. Videre åpner EØS avtalens artikkel 19 for en gradvis liberalisering av handelen med basis i landbruksvarer mellom Norge og EU, mens EØS-avtalens protokoll 3 innebærer at bearbejdede landbruksprodukter i stor grad er utsatt for importkonkurranse gjennom blant annet lave tollsatser.

Cecilie Hänninen (44), tiltrer 10. januar 2011, som prosjektets fagsjef. Hun har jobbet i utdanningssektoren siden 1995 og vært prosjektleder for flere kursutviklingsprosjekter i samarbeid med offentlige og private utdanningstilbydere. Hun har pedagogisk og realfaglig utdanning, har undervist i videregående skole og dessuten jobbet med voksenopplæring. De senere årene har hun jobbet med tilrettelegging og utvikling av fleksible studier. Hun går fra jobb som kategoriansvarlig for helsefag i NKS Nettstudier.

- Jeg har stor tro på at matvareindustrien vil kunne ha nytte av resultatene fra kompetanseprosjektet. Å skape en bedre oversikt over eksisterende og nyutviklede opplæringsmuligheter vil være en fordel i forhold til etter- og videreutdanning i bransjen. Jeg mener også det vil være en fordel å utvikle fleksible utdanningsløp slik at man kan være i jobb samtidig som man studerer, sier Cecilie.

Prosjektets første gjøremål nå, er å få gjennomført et styringsgruppemøte før eller like etter jul, og et oppstartmøte med de deltakende bedriftene så raskst de nytilsatte er på plass over nyttår.



Anne-Grete Haugen og Cecilie Hänninen er ansatt som prosjektleder og fagsjef i prosjektet Kompetanse i matindustrien. (Foto Jo Hestnes, NNN-arbeideren)

Om Kompetanseprosjektet

Prosjektorganisasjonene mener en felles innsats mellom bransjen og det offentlige er naturlig og nødvendig for å styrke bedriftene slik at matvareproduksjon ikke taper ytterligere terreng i forhold til konkurransen fra utlandet. Det vil innledningsvis være viktig å skaffe en god oversikt over tilstanden i bransjen, hva angår tilgang på kompetent arbeidskraft, behov for tiltak på kort og lang sikt, og å lage en realistisk handlingsplan og

gjennomføre et prosjekt for å sikre en effektiv og målrettet innsats for bransjen og bedriftene. Sentralt mål i dette arbeidet er at norsk produksjon og norske råvarer også i framtida skal være konkurransedyktig i en stadig mer global verden.

Kompetanseprosjektet har et todelt siktemål; sørge for et bedre rekrutteringsgrunnlag både på operatøرنivå og høyere nivå, ved å gjøre industrien mer attrak-

tiv for ungdom, samt ved systematisk etter- og videreutdanning, bidra til ny kunnskap og kompetanseheving for dem som allerede jobber i matvareindustrien.

Prosjektet har en ramme på 16 millioner over tre år. Landbruks- og matdepartementet har bevilget 4,5 millioner kroner for innværende år.

- Kompetanse er nøkkelen til innovasjon, produktivitet

og dermed bedre konkurransekraft. Hele verdikjeden er tjent med høy kompetanse i matindustrien slik at den kan utvikle og omstille seg for å møte den globale konkurransen og forbrukernes krav til varerte, trygge og sunne matvarer av høy kvalitet, sa landbruks- og matminister Lars Peder Brekk, i forbindelse med kunngjøring av departementets bevilgning på 4,5 millioner kroner til prosjektet. (Se LA-Aktuelt 1-2010)

Har vi riktig utdanning i naturbruk?

Av Petter Nilsen



Da reformen Kunnskapsløftet, ble innført fra skoleåret 2006/2007, ble det gjort vesentlige endringer i hele grunnopplæringen. Hva yrkesfagene angår, ble 12 tidligere yrkesfaglige studieretninger omgjort til ni yrkesfaglige utdanningsprogrammer. Naturbruk er ett av disse ni utdanningsprogrammene og omfatter landbruk og gartneri, skog, anleggsgartner og idrettsanleggsgaget, hest og hovslager, reindrift, fiske og fangst samt akvakultur, alle med felles første år, Vg 1. Landbruk og gartneri fikk, som resultat av Kunnskapsløftet, ett felles 2. skoleår, Vg2. Denne endringen er, for LAs medlemmer, kanskje den mest interessante endringen, når man etter hvert skal evaluere hva som har vært konsekvenser av Kunnskapsløftet, og hvilke endringer som eventuelt kan være nødvendig å foreslå.

I forbindelse med innføringen av Kunnskapsløftet, oppnevnte Utdanningsdirektoratet ni faglige råd – ett for hvert yrkesfaglige utdanningsprogram. Faglig Råd For Naturbruk (FRNA) er rådgivende organ ovenfor Utdanningsdirektoratet når det gjelder utdanningsprogrammet Naturbruk. De faglige rådene er sammensatt av representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og skoleverket.

De faglige rådene blir bedt om råd ved spørsmål som angår opplæringen og kompetansen innen sitt fagområde, som for eksempel tilbudsstruktur, innhold i læreplaner, fagprøver og eksamen.

FRNA har, som de andre faglige rådene, brukt mye tid det siste år på å diskutere om Kunnskapsløftet har gitt det løftet man var ute etter, eller om det kan være nødvendig å gjøre endringer innenfor utdanningsprogrammets tilbudsstruktur.

Nylig var alle de ni faglige rådene samlet til felles møte med Samarbeidsrådet For Yrkesopplæring (SRY), som er rådgivende organ for Kunnskapsdepartementet, for å diskutere dagens yrkesfaglige utdanning.

Hva skal til

FRNA er bekymret for rekrutteringen til utdanningsprogrammet Naturbruk. Dårlig rekruttering fører til lavt elevtall, noe som igjen kan påvirke det faglige nivået og kvaliteten på opplæringen.

FRNA stiller spørsmål om hva som kan gjøres for å øke rekrutteringen, og derved gi næringene den kompetansen de har behov for i framtida. Uten å sitte med svaret, har rådet konkretiserte problemstillingen på følgende måte:

1. Er det forhold ved selve utdanningstilbudet som bør endres – har vi de riktige fagene og de riktige kursene på alle nivå? Vil endringer i tilbudsstruktur eller innhold i læreplaner bidra til å øke rekrutteringen og gi oss kompetanse som er bedre tilpasset næringenes behov?
2. Er det forhold ved organisering og fordeling av ansvar mellom ulike aktører i opplæringen som bør endres? Aktuelle spørsmål her kan være om bransjene og virksomhetene bør få større innflytelse og ansvar, og om tilbudene bør dekke større regioner enn det enkelte fylke?



Faglig Råd For Naturbruk (FRNA) under et besøk på Mære videregående skole høsten 2010. (Foto: Petter Nilsen)

3. Er det arbeidet med rekrutteringen som er for dårlig – markedsføring og formidling av utdanningstilbud og yrkesmuligheter. Får ungdommen for lite/feil informasjon?
4. Er det forhold ved næringene som fører til lav rekruttering? Er behovet for arbeidskraft i "våre" næringer for lavt? Hva slags arbeidskraft kommer næringene til å etterspørre?

Landbruk og gartneri – feil Vg2?

Et ønske, eller kanskje rettere pålegg, fra Kunnskapsdepartementet om reduksjon i antall Vg2-tilbud lå til grunn for at landbruk og gartneri, i forbindelse med innføring av ny reform, ble slått sammen til ett felles Vg2-kurs. LA er kjent med at gruppene som utarbeidet kompetanseplattformer og senere læreplaner for landbruk og

gartneri slet for å finne fram til et felles innhold. Det er også et faktum at fra begge fagmiljøer kom det ytringer som tydet på at man anså sammenslåingen for et tvangsekteskap, og at forskjellene fagene i mellom var for store til at partene kunne finne lykken.

FRNA har i ettertid fått innspill som bekrefter ovennevnte. Påstander av typen "Kunnskapsløftet har ikke vært noe løft for gartneriutdanningen", kan tyde på at gartnerinæringen er den av partene som lider mest under forholdet. For FRNA blir det følgelig et spørsmål om man skal konkludere med at landbruk og gartneri bør skilles. Kan det i så fall tenkes andre fornuftsekteskap på Vg2, for eksempel landbruk og skog, landbruk og hestefag eller kanskje gartner og anleggsgartner?

Kryssløp

I dagens yrkesfaglige utdanningsprogram finnes det såkalte kryssløp. Disse gjør det mulig å bevege seg mellom utdanningsprogram og programområder. Alle kryssløp skal godkjennes av Kunnskapsdepartementet, som nå har rettet en henvendelse til Utdanningsdirektoratet og dermed de faglige rådene om behov for eventuelle nye kryssløp.

FRNA har tidligere mottatt innspill om at det kan være nødvendig/ønskelig med innføring av bl.a. kryssløp fra Vg2 skogbruk til Vg3 landbruk og fra Vg2 heste- og hovslagerfaget til Vg3 landbruk. I forbindelse med at departementet nå legger opp til en prinsipiell diskusjon om bruk av kryssløp, tar både LA og FRNA gjerne imot eventuelle andre forslag til kryssløp som kan være ønskelig

Trine Merethe Paulsen – Ny leder av Faglig Råd For Naturbruk (FRNA)

FRNA er rådgivende organ for Utdanningsdirektoratet i spørsmål vedrørende opplæring og kompetanse

innen utdanningsprogrammet Naturbruk. Rådet ble første gang oppnevnt i 2004, med Arvid Eikeland

(Fellesforbundet) som leder. Trine Merete Paulsen overtok ledervetet i september i år, halvveis ut i andre oppnevningsperiode.

for Naturbruk Med unntak av årene i læreplanprosjektet har hun sittet i opplæringsråd/faglig råd siden 1993. Til daglig er hun ansatt på Ytre Namdal videregående skole, hvor hun for tiden jobber mest med digitale læremidler.

Trine Merethe Paulsen er utdannet biolog med vekt på fisk. Hun har videreutdanning i yrkespedagogikk og har arbeidet mye med fagopplæring generelt. Den nye FRNA-lederen har undervist i akvakultur og fiske og fangst siden 1987, og har dessuten jobbet mye med sikkerhetsopplæring og HMS til sjøs. Trine Merethe Paulsen jobbet med læreplaner i R-94 og var i forbindelse med Kunnskapsløftet, prosjektleder for læreplanarbeidet

1. nestleder i FRNA har siden 2008 vært Petter Nilsen (LA). Arvid Eikeland gikk fra september 2010 inn på Trine Merethe Paulsens tidligere plass som 2. nestleder.



Trine Merethe Paulsen med rektor på Mære Landbruksskole, Kristoffer Forfang. (Foto: Petter Nilsen)

med tanke på å øke rekrutteringen eller forbedre utdanningen med tanke på næringens behov.

Opplæring i skole eller bedrift?

Dagens yrkesfaglige utdanning innenfor landbruk og gartneri har til hensikt å utdanne så vel selvstendige næringsdrivende som framtidige arbeidstakere. Kan det være slik at dagens læreplaner blir hybrider, som ikke fullt ut ivaretar behov for noen av de to? Bør opplæringen innen jordbruk og gartneri endres fra å være et treårig utdanningsløp i skole til å bli et 2 + 2 løp, altså med 2 år i skole, etterfulgt av 2 år som lærling, som for de andre fagene innenfor utdanningsprogrammet Naturbruk, og for de fleste andre yrkesfag generelt.

Hvis en framtidig gårdbruker, eller gartnerieier har behov for mer utdanning innen entreprenørskap, økonomi, administrasjon og ledelse enn hva det er mulig å gi på videregående skoles opplæringsnivå, kan svaret være at det eksisterer et behov for opprettelse av fagskoler hvor det kan legges mer vekt på slike fag. Da vil den videregående opplæringen gi mer plass til praktiske fag med tanke på de som skal finne sin plass som framtidige arbeidstakere i næringen.

(Se for øvrig kommentar fra Norges Bondelag, neste side.)

Send oss gjerne synspunkter på hvordan den yrkesfaglige opplæringen kan bli bedre.

Flere av våre medlemmer rekrutterer arbeidstakere fra andre utdanningsprogrammer enn Naturbruk, for eksempel Restaurant- og matfag eller Service og samferdsel. LA mottar gjerne synspunkter på hva som eventuelt skal til for å bedre opplæringen også innenfor disse utdanningsprogrammene.

Framtid for landbruksutdanning

Harald Velsand, organisasjonssjef i Norges Bondelag

Faglig råd for naturbruk reiser noen problemstillinger Bondelaget ønsker å gi noen korte kommentarer til

Innholdet og kvaliteten på landbruksutdanninga er viktig for god kompetanseutvikling. Norsk landbruk består i stor grad av små sjølstendige bedrifter, de fleste er familiebruk, mange uten fast ansatte. I tillegg til de faglige behovene, er kunnskaper om driftsledelse svært avgjørende. Norges Bondelag har lagt det til grunn når vi har valgt skoleløpet som det mest hensiktsmessige for bønder. Den viktigste målgruppa for naturbrukskolene er sjølstendig næringsdrivende bønder, ikke arbeidstakere. De faglige kravene vil øke for mange bønder, blant annet som følge av større spesialisering, større krav til god driftsledelse (mindre marginer og større enheter), og mange krav til god drift (dyrevelferd, miljø, HMS osv).

Muligheter for flere kryssløp har vært reist som krav fra Bondelaget flere ganger.

Det stilles altså store krav til det innholdsmessige på videregående skoles nivå. For mange vil det være aktuelt å kunne gå videre. Å få etablert fagskoletilbud vil derfor være en god videreføring for mange. I tillegg vil dette være et bra tilbud for voksne som skal ta over bruk. Fagskoletilbud må også kunne etableres på tvers av fylkesgrenser, men her møter vi enn så lenge byråkratiske hinder.

Undersøkelser bekrefter at det er grunn til alvorlig bekymring for rekruttering til utdanning, ikke bare til videregående skole naturbruk, men

også til høyere nivå. Mangel på kvalifiserte rådgivere, forvaltere og forskere med god landbruksfaglig utdanning kan fort bli situasjonen. Det er derfor gledelig at det nå settes i gang flere prosjekter med formål å bedre rekrutteringa. Erkjennelsen av at ingen har hatt eller tatt ansvaret for dette arbeidet, har et stykke på vei åpnet pengesekken, og både avtalemidler og budsjettmidler settes nå inn i flere prosjekter. Målsettingen er å øke rekrutteringa, vise karriereveier og jobbmuligheter, og finne fram til gode arbeidsmetoder for å jobbe med rekruttering. Samordning mellom de ulike prosjektene blir viktig, og det må være et mål å finne fram til gode felles tiltak, som også kan videreføres etter at prosjektperiodene er over.



Mangel på kvalifiserte rådgivere, forvaltere og forskere med god landbruksfaglig utdanning kan fort bli situasjonen, frykter Harald Velsand, organisasjonssjef i Norges Bondelag. (Illustrasjonsfoto: Petter Nilsen).

Landbruk er ei næring for framtida, og matproduksjonen i Norge må økes for å holde tritt med befolkningsøkningen. Det er derfor av nasjonal interesse å skape ei attraktiv næring. Da må det være mulighet for inntekt, sosiale forhold og status som for andre yrker og næringer. Det må være en ambisjon for den nye landbruks- og matmeldinga å sikre dette i større grad enn i dag. Landbruksmeldinga må også legge til rette for muligheter for god kompetanseutvikling i næringa. Når vi så langt registrerer økt engasjement fra fagdepartementet – Landbruks- og matdepartementet – på skole og kompetanse, er det gledelig.

Danske myndigheter skaper problemer for norske dyrepleierstudenter og -klinikker

– Seier til LA!

Av Petter Nilsen



De fleste dyrepleiere som ansettes ved norske dyreklinikker tar sin utdanning enten ved Norges Veterinærhøgskole (NVH), eller ved Hansenberg erhvervskole i Danmark. En forutsetning for inn-tak ved Hansenberg har vært av-tale om praksisplass. Det har ikke vært noen forutsetning at denne skal være i Danmark. Nå har imid- lertid danske undervisnings- myndigheter skapt problemer ved å kreve at studenter som har avtale om praksisplass utenfor Danmark, ikke lenger kan tas opp ved danske utdanningsinstitusjoner.



Danske myndigheter har skapt problemer for både dyrepleierstudenter og klinikker, Illustrasjonsfoto fra Sentrum Dyreklinikk på Lillehammer. (Foto: Petter Nilsen)

Hansenberg skole kom, etter utdan- ningsmyndighetenes vedtak, med et tilbud til studenter som allerede har påbegynt sin utdanning om at de kan få fullføre, men da mot å betale skole- penger på om lag 200 000 danske kroner.

- Et svært høyt beløp, som ikke står i forhold til lønnsnivået man kan for- vente seg etter fullført utdanning, sier Karianne Hansen Heien i Fagforbundet, som organiserer norske dyrepleiere.

De norske studentene som nå er i gang med sin utdanning ved Hansenberg skole, har påbegynt sin utdanning under forutsetning av at denne skal være kostnadsfri. At et vedtak om skolepenger gis tilbake-

virkende kraft vil kunne medføre at mange ikke ser seg i stand til å full- føre påbegynt utdanning. Dette vil også skape problemer for den dyre- klinikken de har inngått praksisavtale med.

LA og Fagforbundet mener det er helt urimelig at et vedtak på denne måten er gitt tilbakevirkende kraft, og har sammen med Den norske Veterinær- forening (DNV) tilskrevet både Det Danske Undervisningsministerium og Hansenberg skole.

I svarbrevene som ble mottatt, viste Undervisningsministeriet til at de ville avvende en redegjørelse fra Hansenberg, mens skolen på sin side svarte at deres regelendring skyldtes

pålegg fra danske undervisnings- myndigheter.

Seier til LA

- Svarene vi mottok var en type sirkelargumentasjon som nødvendig- gjorde ytterligere brev, sier LAS direktør, Nikolai Astrup Westlie. I vår siste henvendelse slo LA fast at angjeldende studenter er lovet et studieløp uten finansieringsplikt, at endringsvedtaket vil skape problemer både for studentene og for dyreklinik- kene og at et vedtak med tilbake- virkende kraft ikke er akseptabelt. På denne bakgrunn krevde LA omgjøring av gjeldende vedtak. Subsidiært at man finner fram til en mellomløsning med reforhandlede priser.

En snau uke etter at nevnte brev ble sendt, mottok LA svar fra Hansenberg skole, hvor det heter at danske myndigheter ikke kan imøtekomme LAs krav. Imidlertid ser tydeligvis Hansenberg det urimelige i et vedtak som er gitt tilbakevirkende kraft. Hansenberg skriver derfor, at de for egen regning vil oppta de studentene som har en utdanningsavtale, som er mottatt ved skolen før 30. juni 2010, eller har en utdanningsavtale som er registrert ved skolen.

- Dette er helt klart en seier, sier Westlie, som er glad både på vegne av de om lag 30 studentene dette vil berøre, og ikke minst de dyreklinikkene som har inngått avtale om praksisplass med studentene.

Stein Gulbrandsen, AU-medlem i Fagforbundet, er også fornøyd med Hansenbergs snuoperasjon.

- Dette er veldig gledelig for de 30 studentene det gjelder. Fagforbundet

er imidlertid skuffet over at det ved Hansenberg, fortsatt befinner seg om lag 45 norske studenter som ikke omfattes av vedtaket. Fordi deres utdanningsavtale ikke var registrert ved skolen på nevnte tidspunkt, må disse studentene ut med 200 000 danske kroner i skolepenger, i tillegg rundt 100 000 til kost og losji, sier Gulbrandsen.

Han viser videre til at nevnte dato virker å være vilkårlig fastsatt, og at beløpet som studentene må betale i skolepenger, har preg av å være ”tatt ut av luften”.

- Vi må se nærmere på mulighetene til å forhandle om beløpsstørrelsen for disse studentene, og vi må vurdere om vi ikke bør anbefale de som ønsker dyrepleierutdanning å ta denne ved Hansenberg, sier Gulbrandsen.

Framtidig dyrepleierutdanning

Fagforbundet regner uansett med at det danske vedtaket vil medføre en

betydelig nedgang i antallet norske dyrepleierstudenter ved Hansenberg.

- Når det samtidig må forventes en økt etterspørsel etter kvalifiserte dyrepleiere i Norge, er det grunn til bekymring på bransjens vegne. Det verste som kan skje er at det popper opp med halvseriøse utdanningsaktører med tilbud om utdanning uten reell sluttkompetanse. En slik utvikling er vi dessverre allerede i ferd med å se. For eksempel finnes det skoler som ikke har definert nivå på egen utdanning – om denne er på fagskole, eller høyskolenivå. Fagforbundet vil derfor ta initiativ ovenfor norske utdanningsmyndigheter med tanke på å få myndighetene til å vurdere bransjens kompetansebehov og om man kan øke antall studie plasser ved for eksempel Norges Veterinærhøgskole, sier Karianne Hansen Heien.

Kurs i styrearbeid

LA har, høsten/vinteren 2011, satt opp to nye kurs i styrearbeid, henholdsvis Vinstra 1. – 2. februar, og i Trondheim 8. – 9. februar.

Formålet med disse kursene, som har vært holdt en rekke ganger tidligere med gode tilbakemeldinger fra deltagerne, er å bevisstgjøre styreledere og styremedlemmer på hvilken funksjon og hvilket ansvar de har.

Kurset gir innføring og opplæring i de viktigste forhold det er nødvendig å beherske for et styremedlem, samt bidrar til et kritisk blikk på hvordan eget styre fungerer og dermed hvordan eget styrearbeid kan forbedres.

Noen av temaene det vil bli forelest om er:

- Styrets ansvar, oppgaver og plikter
- Arbeidet og samarbeidet i styret
- Forholdet mellom styret og daglig leder
- Økonomi og økonomiforståelse
- Kjennetegn ved ”det gode styremøtet”

Målgruppe for kurset er i utgangspunktet styreledere og styremedlemmer i våre medlemsbedrifter. Både nye og mer erfarne styremedlemmer vil ha godt utbytte av å delta, og det er en stor fordel at daglig leder deltar på kurset sammen med styrerepresentantene

Kurset er imidlertid åpent for alle som ønsker å lære mer om styrearbeid.

Kurset holdes av Ola Jordhøy.

Tid og sted for de enkelte kursene:

- 1. – 2. februar 2011, Wadahl høg-fjellshotell, Vinstra
- 8. – 9. februar 2011, Rica Nidelv hotell, Trondheim

For påmelding, ring LAs sekretariat 22 05 71 24, eller E-post: postmaster@la.no

Prosjekt: Bonden som arbeidsgiver (for utenlandske arbeidstakere) – klart for kurs

LA tok vinteren 2009 initiativ til et prosjekt som ble gitt navn "Bonden som arbeidsgiver (for utenlandske arbeidstakere). Prosjektet som strekker seg fram til våren 2011, har fått tilsagn om prosjektstøtte fra Kompetanseutviklingsprogrammet i landbruket (KIL). Samarbeidende organisasjoner er; Norges Bondelag, Norsk Gartnerforbund og Norske Landbrukstenester. Prosjektet har til formål å utvikle et pilotkurs, som i første omgang vil bli holdt i Vestfold og Telemark, vinteren 2011. Kurset skal deretter evalueres, før det etter planen tilbys landbruks- og gartnerinæringen på bredt grunnlag.

Hensikten med Prosjektet og kurset som vil bli tilbudt, er tosidig. Det skal for det første bidra til kompetanseheving blant norske primærprodusenter vedrørende arbeidsgivers forpliktelser i forhold til lov- og avtaleverk, for eksempel hva angår arbeidskontrakter, arbeidstid, lønn og lønn for overtid, boforhold, HMS m.v. Under henvisning til at landbruket i stor grad benytter utenlandsk arbeidskraft, og at regelverket rundt ansettelse av utenlandske arbeidstakere kan være komplisert, skal prosjektet gjennom kurset, klarlegge og tydeliggjøre dagens regelverk for å kunne ansette utenlandske arbeidstakere i forhold til om disse kommer fra et EØS-land eller tredjeland.

Nytteverdien for deltakere på de planlagte kursene, er ovenfor KIL, beskrevet på følgende måte:

Kompetanseheving rundt arbeidsgiverrollen vil bidra til:

- Gode og trygge ansettelsesforhold med fornøyde arbeidstakere.
- Bedre HMS-situasjon.
- Færre erstatningskrav fra arbeidstaker grunnet feil lønn, manglende feriepenger og lignende.
- Godt omdømme for landbruket generelt.



Landbrukets organisasjoner sa i 2009 samstemt nei til lønn under tariff

Pilotkurs på gang i Vestfold og Telemark

Styringsgruppe for prosjektet har, foruten LA, bestått av representanter for Vestfold- og Telemark Bondelag. Denne har gjennom inneværende år, utviklet et kursopplegg som i første omgang, i februar 2011, skal holdes to ganger i hvert av de to fylkene. Begge steder vil det bli tilbud om ett kurs for de som bare eller i hovedsak har midlertidige ansatte, samt en annen variant tiltenkt arbeidsgivere som i større grad benytter fast ansatt utenlandsk arbeidskraft. Sistnevnte kurs vil gå noe mer i dybden i arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Etter at kursene er holdt vil de bli gjenstand for grundig evaluering – før de etter planen - tilbys landbruks- og gartnerinæringen på bredt grunnlag. Kursmaterieell som utvikles vil for øvrig etter hvert bli lagt ut på LAS hjemmesider.

Det er Vestfold- og Telemark Bondelag som vil sende ut kursinvitasjoner m.v. Vi henviser følgelig dit for nærmere opplysning vedrørende tid og sted for pilotkursene.

Nordisk Sekretariatsmøte

Det Nordiske sekretærmøtet finner sted annethvert år, og er et viktig møtested for kompetanseutveksling og nettverksbygging mellom de deltakende land.

Vertsrollen går naturlig nok på rundgang, og i år fant konferansen sted den 25. – 26. august, på Kollekolle Konferencheotel, i Værløse, Danmark.

Norge deltok med undertegnede og Jørgen Wille, forhandlingssjef og advokat i LA. Øvrige land representasjon var som følger: Fra Sverige: Katarina Novak og Emma Terander. Fra Finland: Veli-Matti Rekola og Marjatta Sidarous, og fra Danmark: Nils J. Andreasen og Johnny Ulf Larsen.

Årets program hadde fokus på så vel organisatoriske spørsmål som faglige. Hvert av landene hadde en gjennomgang av status i egen organisasjon, samt orienterte om ny lovgivning og slutførte forhandlinger etter årets tariffoppgjør. Videre var det lagt opp til en debatt omkring utenlandsk arbeidskraft, vikarer og entrepriser.

I tillegg til nevnte konferansetema, ble det arrangert besøk på Vilvorde Uddannelsescenter (grønne utdannelser) i Roskilde. En engasjert rektor og fagsjef ga deltakerne en flott gjennomgang av de ulike utdanningsløpene, og ikke minst ble den praktiske siden av dem dratt frem som en av suksessfaktorene. Både anleggsgartnere og greenkeepere får sin utdanning her.

Årets konferanse ble avsluttet med et guidet besøk på Ledreborg Slott, hvor vi også fikk et innlegg om godsets drift v/godseier og SALA medlem John Munro, før vi ble traktert med lunsj på "Fasaneriet" restaurant som er en del av Ledreborg Palace Golf Club, som også er medlem av SALA.

Avslutningsvis kan det helt kort nevnes at den norske delegasjonen gjenerobret den Nordiske Arbeidsgiverforeningsidrett Vandrepokalen, og beholder nå denne i alle fall til neste års Hovedkonferanse, som finner sted i Sverige.

NAV 

Arbeidstilsynets innsats mot sosial dumping – tilsyn 1. halvår 2010

I forbindelse med sitt tilsyn med fokus på sosial dumping, har Arbeidstilsynet første halvår 2010, gjennomført 100 tilsyn i landbruket. Av disse var det 59 tilsyn som ble gjennomført uten at det ble avdekket mangler i forhold til lovverket inkludert arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Det ble under tilsynet gitt rundt 150 reaksjoner til ca 40 virksomheter. Av påleggene som ble gitt av Arbeidstilsynet, var det 12 pålegg som hadde tilknytning til allmenngjøring og lønnsbetingelser. 13 pålegg ble gitt på bakgrunn av manglende arbeidskontrakter og mangler

knyttet til arbeidstid. 3 pålegg var knyttet til innkvartering, mens øvrige pålegg hadde sin bakgrunn i HMS-bestemmelser, arbeidslokaler og arbeidsutstyr.

Arbeidstilsynet skriver i sin rapport at allmenngjøringsforskriften synes å være godt kjent, og at lønns- og arbeidsvilkår var i samsvar med forskriften hos et flertall av arbeidsgiverne som var gjenstand for tilsyn.

PN 

LAs Tariffoppgjør 2010

LAs tariffoppgjør 2010 ble med ett unntak, gjennomført uten at det kom til brudd i forhandlingene. Forhandlingsklimaet må sies å ha vært generelt bra. Oppgjørene har en økonomisk ramme i tråd med oppgjørene ellers i samfunnet, og er derved med på å sikre konkurranseevnen i bransjen.



(Foto: Petter Nilsen)

Nedenfor følger skjematisk oppsett av resultat fra de enkelte forhandlingene.

For øvrig kan nevnes at det i oppgjørene var fokus på å beholde styringsrett for arbeidsgiver. Denne målsetningen mener vi å ha lyktes med. Det er gjort en del harmonisering av reguleringer i tariffavtaler innenfor samme områder. Videre er det avtalt viktige utvalgsarbeid innenfor Jordbruk og Gartneri ved-

rørende arbeidstid, og innenfor Meieriområdet vedrørende lønnsbestemmelsene. Det er i våre forhandlinger, som ellers i oppgjørene, gitt rett til kort velferdspolis i forbindelse med foreldremøte i grunnskolen og i forbindelse med sesjon. Det er også i de fleste protokollene tatt inn ønsker om fokus på likestilling og eldre arbeidstakere.

JW

Oversikt over resultat av LAs forhandlinger 2010

Fagforbund	Overenskomst	Status	Resultat 10	Fagforbund	Overenskomst	Status	Resultat 10
FF	Jordbruk og Gartneri	ferdig	3,86	NNN	Meieribruket	ferdig	3,24
NTF	Grossistavtalen	ferdig	3,14	Selgerforb.	Selgeravtalen		
HK	Landsoverenskomsten	ferdig	3,24	Negotia	Negotia kontor	ferdig	**
NNN	Møller og Fór	ferdig	3,78	Negotia	Negotia salg	ferdig	**
NNN	Potet	ferdig	3,09	Negotia	Seminteknikere	ferdig	**
FF	Norodden	ferdig	**	Negotia	Økonomiforbundet	ferdig	**
Naturviterne	NLR-Naturviterne	ferdig	3,46	FLT	Arbeidsledere	*	**
Negotia	NLR-Negotia	ferdig	4,89	Lederne	Lederne	*	**
NML	Lederoverenskomsten	ferdig	**	Fagforbundet	Dyreklinikker	ferdig	3,08****
NML	Meieriavtalen	ferdig	3,27	Naturviterne	Høyere utdanning	*	**
Naturviterne	TRM	ferdig	2,21	DNV	Veterinærer	ferdig	3,40****
Negotia	PF	ferdig	3,21	FLT	Tekniske funksjonærer	ferdig	***
HK	Meieri-industrien	ferdig	2,75				

Dette gir en beregnet årslønnsvekst i LA under ett for 2010 på 3,34 prosent

- * Det er ikke gjennomført forhandlinger enda, da dette er tariffavtaler med utløp på høsten. LA regner med at forhandlinger blir gjennomført i løpet av nov–feb 2010–2011, litt avhengig av når forandringer for tilsvarende avtaler gjennomføres i andre arbeidsgiverorganisasjoner.
- ** Tariffavtalen har ikke sentrale lønnsforhandlinger, slik at all lønnsdannelse skjer lokalt. LA beregner da heller ikke årslønnsvekst.
- *** Tariffavtalen har et økonomisk element, men det er ikke beregnet årslønnsvekst.
- **** Det er beregnet årslønnsvekst, men denne er ikke tatt med i beregningen av samlet årslønnsvekst i LA.

Hvordan gjennomføre lokale forhandlinger

En rekke av LAs medlemsvirksomheter er bundet av overenskomster hvor hele eller deler av lønnen fastsettes gjennom lokale forhandlinger. Det er helt avgjørende for virksomheten at disse gjennomføres på en måte som sikrer fremtidig drift og opprettholdelse av gode relasjoner til de ansatte og deres tillitsvalgte. Dette innebærer at det må settes av tilstrekkelig tid til forberedelsene, forhandlingene må skje i en god tone og resultatet må oppleves riktig og rettferdig; både av virksomheten og den enkelte ansatte. Forhandlingene og resultatet må baseres på virksomhetens lønns- og personalpolitikk som igjen skal være et virkemiddel for å nå virksomhetens målsettinger. Oppfølgingen av resultatet må skje gjennom rask og ryddig informasjon og gjennomføring.



Av adv. Trond W. Nygren



1. Forberedelse

a) hvem skal delta og rollefordeling

Uansett størrelse på virksomheten vil det alltid være en fordel at det er minst 2 representanter for arbeidsgiver med i forhandlingene. Disse må igjen være enige om fordelingen av roller /oppgaver. Hvem skal føre ordet? Hvem skal bidra med faktatall og detaljkunnskap?

b) hvilke fakta trenger en kjenne til

Da forhandlingene skal skje med utgangspunkt i virksomhetens økonomiske situasjon, konkurransevne og fremtidsutsikter, vil regnskap, budsjett og andre dokumenter som sier noe om den økonomiske situasjon, være sentralt. I tillegg er det viktig å vite noe om hva som har skjedd mht til lønnstillegg og lønnsnivå i bransjen generelt og nærområdet ellers. Viktig å finne frem til riktig nivå og profil for både å beholde og tiltrekke seg ny verdifull arbeidskraft.

c) tidspunkt og lokaliteter

Tidspunkt for forhandlingene må avtales i god tid i forveien. Forhandlingene bør skje i lokaler hvor en kan sitte uforstyrret. Det bør også være tilgang på et ekstra rom for særmøter.

2. Gjennomføring

a) Åpning

En arbeidsgiverrepresentant bør ønske velkommen til møtet og gi uttrykk for ønske om at forhandlingene gjennomføres i en god atmosfære. En presenta-

sjon av de tilstedeværende kan være aktuelt; spesielt hvis det er noen nye med. Etter en innledning overlates ordet til de ansattes representanter for fremleggelse av krav. Noen velger å utveksle krav før møtet. Uansett vil det bli gitt en nærmere begrunnelse for kravene i møtet. Innledningen avsluttes med at arbeidsgiver forklarer sine tilbud.

b) Gjennomføring

Etter åpningsseansen er det ikke uvanlig at en har særmøter for å avklare hvordan en skal stille seg til det som er fremkommet og eventuelt komme med nye innspill. Her vil det være en stor fordel med kreativitet. Hvor mye tid som brukes i fellesmøter og særmøter før en løsning er funnet, vil variere ut fra kravenes kompleksitet og tidligere praksis. Bruk uansett den tid du finner nødvendig og ønskelig. En særlig viktig side ved lokale forhandlinger, er at en hele tiden må være bevisst på at "motparten" er kollega dagen etter. Derfor: hverken si eller gjøre noe som kan forsure hverdagen.

c) Protokoll

Når enighet er oppnådd, skal det skrives protokoll. Der skal det fremkomme hva forhandlingene gjaldt, når og hvor forhandlingene ble avholdt, og hvem som var tilstede; og til sist og ikke minst viktig, hva en er enige om – gjerne en punktvis liste. Protokollen skal skrives under av en representant for hver av partene.

d) Hva skjer ved uenighet

Det er meget viktig at partene vet hvilke prosedyrer som skal skje dersom enighet ikke oppnås. Kunnskap om det kan også påvirke holdningene under forhandlingene. Skal uenigheten gå til organisasjonsmessig behandling, voldgift eller nemnd, til mekling eller er det arbeidsgivers siste tilbud som blir resultatet. Behandlingsmåten er beskrevet i den enkelte overenskomst.

3. Etterarbeid

a) informasjon

Så snart forhandlingene er gjennomført, bør de ansatte få informasjon om resultatet = det generelle tillegg. Individuelle tillegg vil eventuelt bli formidlet av nærmeste leder.

b) gjennomføring

Tidspunktet for gjennomføring av tillegget vil som oftest være fastsatt i overenskomsten. Ofte med virkning tilbake i tid. Etterbetaling bør derfor skje ved første lønnsutbetalingsdato. Vanligvis gjøres det ikke omregning for tidligere utbetalt lønn for overtid, skift og lignende.

For at LA skal være best mulig orientert om lønnsutviklingen hos medlemmene, skal resultatet av forhandlingene (protokollen) sendes LAs sekretariat snarest mulig.

LAs overenskomster 2010 – 2012

De fleste av LAs overenskomster er, etter årets tariffrevisjon, nå ferdig redigert. I de fleste tilfeller har også begge parter lest korrektur på de nye avtaletekstene. Nye overenskomster for perioden 2010 – 2012 kan følgelig lastes ned på våre hjemmesider.

Etter å ha gått inn på www.la.no, klikk på "Tariff" i Hovedmenyen til venstre. Når du har kommet inn på våre tariffsider, ligger alle LAs tariffavtaler til høyre, sortert alfabetisk etter motpart.

Innspill til lønnsoppgjøret 2011

Med tariffrevisjonen 2010 bak oss, er det tid for å rette blikket mot lønnsoppgjøret i 2011. Som et viktig ledd i gjennomføringene av forhandlingene som skal skje til våren, er LAs sekretariat i gang med å oppsummere og evaluere årets forhandlinger. De enkelte forhandlingsutvalg er i denne sammenheng bedt om synspunkter på så vel økonomisk resultat som teknisk gjennomføring av egne forhandlinger. Alt sammen – et viktig ledd i å gjøre LA best mulig rustet til vårens oppgjør.

LA er imidlertid også – til enhver tid – avhengig av samspill med medlemmene og de som er brukere av våre avtaler. Dersom det er synspunkter på noe i våre overenskomster som er komplisert å forstå, eller vanskelig å praktisere, noe som bør endres, strykes, tilføyes eller fremmes som krav fra LAs side ved forhandlingene, så ta kontakt med LAs sekretariat. Benytt gjerne linken på våre hjemmesider.

Nytt i arbeidsretten

De lover og regler som regulerer arbeidsforhold mv. er stadig i endring. Nedenfor gis en oversikt over de endringer som har skjedd hittil i 2010, samt en kort gjennomgang av noen av de viktigste endringene vi har i vente framover.



Av advokatfullmektig Christel Kirkøen



Presiseringer i kravene til arbeidsmiljøet

Det er gjort to presiseringer i arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet. Begge endringene synliggjør forhold som har vært gjeldende rett:

1. Prestasjonslønn

Bruk av prestasjonslønn må ikke være slik innrettet at arbeidstakerne utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det vil fortsatt være mulig å avtale prestasjonslønn med den enkelte arbeidstaker, eller i tariffavtale, men slike avtaler må altså ligge innenfor det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven.

2. Alenearbeid

Videre er det krav om at det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Dersom man vurderer det slik at det foreligger slik risiko, plikter virksomheten å iverksette de nødvendige tiltak for å forebygge og redusere risikoen. Både tradisjonell risiko for arbeidsulykker og psykisk risiko skal vurderes. Tiltak som kan være aktuelle for å forebygge og redusere risiko kan være opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr mv. Først dersom det ikke lar seg gjøre å redusere risikoen ved hjelp av

slike tiltak, vil det være forbud mot alenearbeidet.

HMS - Endring i forskrift om bruk av arbeidsutstyr

Forskrift om bruk av arbeidsutstyr (bruksforskriften) ble endret 15. oktober. EØS-borgere som skal utføre arbeid som krever dokumentert sikkerhetsopplæring og sertifisert opplæring skal etter søknad til Arbeidstilsynet tilbys egnethetsprøve eller en prøveperiode dersom kvalifikasjonene fra hjemlandet ikke er tilstrekkelige til å kunne godkjennes i Norge. Saksbehandlingstiden skal være maksimum fire måneder for EØS-borgere som skal etablere seg i Norge og en måned for EØS-borgere som skal arbeide midlertidig i Norge. Etter en måned kan EØS-borgere som skal arbeide midlertidig i Norge utøve arbeidet hvis de ikke har fått tilbud om egnethetsprøve/prøveperiode. Endringene skjedde på bakgrunn av krav i EU-direktivet om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner, som Norge er forpliktet til å følge.

Midlertidig stilling

I arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse er det gjort to presiseringer og en endring. Arbeidstakere som er ansatt i midlertidige stillinger på grunn av "arbeidets karakter" eller

er ansatt i vikariater skal anses som fast ansatt når de har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år. Fireårs-regelen gjelder altså ikke de som er ansatt i midlertidige stillinger på bakgrunn av tariffavtale, eller de som er ansatt i praksisarbeid, på arbeidsmarkedstiltak eller lignende. Videre er det presisert at sykefravær ikke skal avbryte ”sammenhengende ansettelse” i forhold til fireårs-regelen.

Fra 1. juli har arbeidsgiver plikt til å drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte. Formålet med endringene er å redusere bruk av midlertidige ansettelser. Siden forslaget dreier seg om drøftingsplikt, er det arbeidsgiver som bestemmer om midlertidige ansettelser skal benyttes eller ikke. Forslaget innebærer ingen rett for tillitsvalgte til å nekte midlertidige ansettelser.

Pleie av pårørende og kronisk syke barn

1. juli ble det gjort endringer i arbeidsmiljølovens regler angående pleie av pårørende og kronisk syke barn. Endringene gir arbeidstakere bedre muligheter til å kombinere arbeid med pleie- og omsorgsoppgaver. Retten til permisjon for arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase ble utvidet fra 20 til 60 dager. Videre ble det innført en rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for hver arbeidstaker for å yte nødvendig omsorg for foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Foreldre har også fått rett til permisjon i inntil 10 dager for å gi nødvendig omsorg til barn over 18 år som er kronisk syk eller funksjonshemmet. Tidligere hadde foreldre kun rett til permisjon fram til barnet fylte 18 år.

Fedrekvote uavhengig av mors opptjening

1. juli ble det gjort endringer i folketrygdlovens regler om ytelser ved

fødsel og adopsjon. Fedre har nå rett til fedrekvote selv om mor arbeider mindre enn halv stilling i opptjenings-tiden. Far har rett til fedrekvote når begge foreldrene bor sammen med barnet, mor mottar løpende foreldre-penger og far har opptjent rett til foreldrepenger. Siden hovedkravet fremdeles er at både mor og far må ha opptjening, vil fortsatt menn som venter barn med kvinner som studerer, er hjemmевærende, er uføretrygdet, eller går på rehabiliterings- eller attføringspenger falle utenfor reglene. Det er foreslått en ytterligere endring i reglene fra 1. juli 2011, som skal sikre at fedre med opptjent rett til foreldrepenger får rett til permisjon i samme uketall som fedrekvoten i tilfeller der mor mottar uførepensjon.

Forbud mot å spørre om graviditet mv. i forbindelse med ansettelser

Den 9. april ble det tatt inn et uttrykkelig forbud i likestillingsloven: Arbeidsgiver må ikke spørre om søker er eller planlegger å bli gravid eller adoptere eller gjennomgå infertilitetsbehandling, eller hvordan vedkommende har tenkt å ta ut foreldrepermisjon. Arbeidsgiver kan heller ikke innhente slike opplysninger på annen måte. Forbudet gjelder ikke bare under intervju, men i hele ansettelsesprosessen.

Arbeidsavklaringspenger

Den 1. mars ble det innført en ny stønad i folketrygdloven. Stønad heter arbeidsavklaringspenger og erstatter attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Stønad kan gis for inntil 4 år, og skal sikre inntekt i en overgangsperiode hvor arbeidstaker på grunn av sykdom eller skade har behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling eller annen oppfølging fra NAV for å komme i arbeid. Arbeidstakers arbeidsevne må være nedsatt med minst halvparten. Stønad kan blant annet gis under

arbeidsutprøving ved opptrapping etter sykdom.

Ny IA-avtale

Fra 1. mars gjelder ny avtale om inkluderende arbeidsliv for de bedrifter som via tariffavtale er tilknyttet denne ordningen. Den nye avtalen er i all hovedsak en videreføring av den tidligere IA-avtalen. Det er foreløpig ikke gjort endringer verken i arbeidsmiljølovens oppfølgingsløp ved sykmeldinger, i egenmeldingsordningen eller i finansieringsløsningen.

Ordningen med aktiv sykmelding skal avvikles, og det er økt fokus på gradert sykmelding og tilrettelegging for nærvær. Det legges opp til en tettere og raskere oppfølging av den sykmeldte fra både arbeidsgiver, lege og NAV. Bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak skal iverksettes tidligere i sykefraværsløpet. Videre er det planlagt en skjerpning av kontroller og sanksjoner overfor arbeidstaker, arbeidsgiver og sykmelder. De mulige endringene dette innebærer i arbeidsmiljølovens oppfølgingsløp ved sykmeldinger og folketrygdlovens regler er først planlagt fra 1. juli 2011. Departementet har sendt ut et forslag på høring. Høringsfristen var 1. oktober 2010.

Videre skal det utarbeides opplæringsplaner, faglige veiledere og planer for systematisk oppfølging av lege/sykmelder fram til 1. januar 2011. Partene er enige om å diskutere en eventuell medfinansiering i løpet av 2010. En aktuell finansieringsmodell er å sette arbeidsgiverperioden ned til 10 dager, og at NAV overtar ansvaret for finansieringen etter dette, men at arbeidsgiver må betale en egenandel på 20 % fra 8 uker og inntil ett år for de arbeidstakerne som er 100 % sykmeldte.

Solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven

Den 1. januar ble det innført et solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven. Dette innebærer at også den som setter ut et oppdrag blir ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstaker nedover i en kontraktskjede har til å betale lønn etter allmenngjøringsloven og feriepenger etter ferieloven. Arbeidstakere som ikke har fått lønn og feriepenger av arbeidsgiver kan dermed kreve lønn og feriepenger av den oppdragsgiver oppover i kontraktskjeden de velger.

I oktober ble den første saken om solidaransvaret sluttført. Saken gjaldt to personer fra Litauen som hadde malt skoler i Oslo, og som ikke hadde fått lovlig fastsatt lønn av underentreprenøren de var ansatt hos. Lønnskrav ble da reist også mot hovedentreprenør på byggeplassen. Etter forhandlinger mellom Oslo Bygningsarbeiderforening, NHO og Bransjeforeningen Maler- og byggtapetsermestrenes landsforbund, fikk de to arbeidstakere etterbetalt lønnen de hadde krav på av hovedentreprenøren.

Opphør av arbeidsforhold ved oppnådd pensjonsalder

Den 1. januar ble det innført nye regler i arbeidsmiljøloven angående opphør av arbeidsforhold på grunn av at arbeidstaker har oppnådd lovens aldersgrense på 70 år, eller en eventuelt lavere pensjonsalder i bedriften. Det stilles krav om at arbeidsgiver har en samtale med og gir arbeidstaker et skriftlig varsel minst 6 måneder i forkant av tidspunktet for fratreden. Reglene er innført for å sikre at de aktuelle arbeidstakerne får en rimelig periode til å forberede seg på avgang, og gjelder istedenfor oppsigelsesreglene. Det stilles ingen nærmere krav til samtalens innhold. Arbeidstaker som ønsker å fratre ved oppnådd pensjonsalder, må varsle arbeidsgiver

om dette innen 1 måned før ønsket fratreden.

Skift/turnus

1. januar ble det innført en ny ordning med såkalt gradvis kompensasjon for å likestille skift- og turnusarbeid i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Tidligere var det slik at man ikke kunne ha ordninger som innebar helkontinuerlig skiftarbeid eller sammenlignbart turnusarbeid i mer enn 36 timer per uke. De fleste turnusordninger kom ikke inn under denne regelen, og endringen skal kompensere for denne skjevheten ved å gi økt kompensasjon i tråd med hvor mye ubekvem arbeidstid den enkelte arbeidstaker faktisk har. Det nye systemet innebærer at hver time som arbeides på søndager og helligdager, og om natten, regnes som henholdsvis 1 time og 10 minutter og 1 time og 15 minutter. Dette gjelder kun turnusarbeid hvor virksomheten drives hele døgnet, og den ansatte arbeider minst hver tredje søndag.

Trekk i lønn

I arbeidsmiljøloven er det listet opp ulike situasjoner hvor arbeidsgiver kan foreta trekk i lønn og feriepenger. Den 1. januar ble det gjort en endring i reglene, som medfører at også trekk som er basert på avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal begrenses til det som arbeidstaker med rimelighet trenger for underhold for seg og sin husstand. Det er dermed kun adgang til å avtale trekk i lønn og feriepenger for det som overstiger det arbeidstaker trenger til nødvendig underhold.

Videre er det gjort en endring som oppdaterer trekkadgangen i forhold til dagens situasjon, og gir mulighet for trekk for arbeidstakernes egenandeler til de obligatoriske tjenstepensjonsordninger i privat sektor og for egenandeler til offentlige tjenstepensjonsordninger.

Frist for å kreve å stå i stilling

Ved avskjed, oppsigelse i prøvetiden, midlertidig stilling eller ved innleie har arbeidstaker i utgangspunktet ikke rett til å stå i stilling. Arbeidstaker kan imidlertid fremme krav om dette. Retten avgjør om arbeidstaker får stå i stilling. Den 1. januar ble det innført en 8-ukers frist for arbeidstakers fremsettelse av krav om å fortsette i stillingen i slike tvister. Fristens løper fra det tidspunkt arbeidstaker fratrådte eller fra forhandlinger etter arbeidsmiljølovens regler er avsluttet.

Retten til å stå i stilling – nedbemanning

Arbeidstakere i faste stillinger har som utgangspunkt rett til å stå i stilling inntil saken er avgjort hvis de reiser søksmål om gyldigheten av en oppsigelse. En arbeidsgiver som mener det er urimelig at arbeidsforholdet fortsetter under en eventuell tvist, kan kreve at arbeidstaker fratrer under sakens behandling. Retten avgjør om arbeidstaker må fratre, og eventuelt når dette skal skje. I bestemmelsen som regulerer disse forhold er det nå tatt inn en presisering som slår fast at arbeidsgiver må kreve slik fratreden også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Endringen klargjør hvilken fremgangsmåte arbeidsgiver må benytte, og formålet er å forhindre automatisk fratreden i nedleggelsestilfeller.

Drøfting før oppsigelse – nedbemanning

I reglene om drøftingsplikt i forkant av oppsigelse er det presisert at ikke bare grunnlaget for oppsigelsen, men også valget av hvem som skal sies opp i en nedbemanningsprosess er omfattet av drøftingsplikten. Endringen innebærer ingen realitetsendring, men fastslår gjeldende rett.

Bedriftshelsetjeneste

1. januar trådte en ny forskrift om godkjenning av bedriftshelsetjeneste i kraft. De virksomheter som er pliktig

til å ha bedriftshelsetjeneste kan selv velge hva slags type bedriftshelsetjeneste de ønsker å være tilknyttet, men de må velge en bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet holder på med godkjenningen, og har opprettet et register over de som er godkjente, og de som er til godkjenning. Samtidig er det gjort endringer i forskriften som regulerer at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste. Veterinærtjenester er blitt omfattet av forskriften, noe som innebærer at også dyreklinikkene er pålagt å være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.

Samvirkeoven

Ny lov om samvirkeforetak trådte i kraft 1. januar 2008. Eksisterende samvirkeforetak fikk fem år på seg til å tilpasse sine vedtekter til den nye loven, og overgangsordningen gjelder derfor fram til 1. januar 2013. Samvirkeforetak kan når som helst innen denne fristen begynne å benytte samvirkeforetaksbetegnelsen SA og melde fra om dette til foretaksregisteret. Foretaket vil bli underlagt samvirkeoven fra tidspunktet for registreringen i foretaksregisteret.

Endringer i folketrygdloven

5. november ble det vedtatt en rekke endringer i folketrygdloven. Blant annet blir kvalifikasjonsgrunnlaget for dagpenger endret slik at svangerskapsrelaterte sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger blir tatt med i kvalifikasjonsgrunnlaget. Videre oppheves særreglene for dagpengemottakere over 64 år. Endringene trer i kraft 1. januar 2011. Ny foreldrepermisjonsordning Denne høsten skal Stortinget vedta ny foreldrepermisjonsordning. Regjeringen foreslår å utvide fedrekvoten fra 10 til 12 uker. Den ene uken tas fra dagens valgfrie permisjonstid.

Høringer

Den 18. mars i år kom det såkalte Medvirkningsutvalget med sin rapport NOU 2010:1 *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Utvalget konkluderte med at medbestemmelse og medvirkning er viktig, og at flest mulig bør ta medbestemmelse og medvirkning i bruk. Av konkrete tiltak foreslår utvalgets flertall at man skal opprettholde dagens terskler om verneombud i virksomheter med flere enn 10 ansatte og arbeidsmiljøutvalg i

virksomheter med mer enn 50 ansatte. Mindretallet går inn for å senke tersklene og foreslår en adgang til å avtale andre ordninger enn verneombud i virksomheter med flere enn 5 ansatte og at det skal etableres arbeidsmiljøutvalg i bedrifter med mer enn 20 ansatte. Rapporten er sendt ut på høring.

Som en del av oppfølgingen av den nye IA-avtalen (se ovenfor), har Arbeidsdepartementet sendt ut forslag om mulige endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven på høring. Høringsfristen var 10. oktober 2010. Arbeidsdepartementet har på nytt sendt ut høring angående utredningen om konkurranse-, kunde- og ikke-rekrutteringsklausuler. Høringsfristen er 1. november 2010.

På bakgrunn av EUs vikarbyrådirektiv har Arbeidsdepartementet sendt ut et forslag om et likebehandlingsprinsipp for vikarer, som innebærer endringer i arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven i form av at vikarbyråene må gi de utleide arbeidstakerne de samme lønns- og arbeidsvilkår som de faste ansatte i innleievirksomheten har. Høringsfristen er 10. desember 2010.

Allmenngjøringsforskriften videreføres uten inntak av ansiennitetsbestemmelser

Tariffnemnda vedtok i møte den 20. september å videreføre forskriften om delvis allmenngjøring av Jordbruks- og gartnerioverenskomsten. LOs forslag om endringer i forskriften (ansiennitet for ferie- og innhøstingshjelp), fikk ikke nemndas medhold.

Med henvisning til den korte tiden allmenngjøringsforskriften har fått virke, gikk LA inn for videreføring av forskriften. Dette i samsvar med alle landbrukets organisasjoner som avga høringsuttalelse i saken.

I sin begjæring om fortsatt allmenngjøring hadde imidlertid LO også fremmet krav om inntak av overenskomstens

bestemmelser om ansiennitet for "ferie- og innhøstingshjelp", noe LA og landbrukets organisasjoner gikk imot. Dette kravet ble ikke tatt til følge av nemnda.

Med unntak av at det inntas en bestemmelse om at praktikanter minimum skal lønnes med 60 % av nybegynnersats, per 1. april 2010 kr 70.30 per time, er det dermed klart at allmenngjøringsforskriften videreføres i sin tidligere form. Altså, uten at det gjøres andre endringer enn justering av lønnssetningene i tråd med hva som er avtalt mellom LA og Fellesforbundet ved årets tariffrevisjon.

PN 

Unngå kataloghaiene

LAs sekretariat mottar fra tid til annen henvendelser fra useriøse katalogselskaper med tilbud om registrering i deres nettkataloger, bransjekataloger osv. Nylig fikk ett av LAs medlemmer hjelp fra LAs sekretariat, etter å ha mottatt et krav på kr 50 000 for oppføring i en slik katalog.

På vegne av medlemmet skrev LA brev til katalogfirmaet, hvor det framgikk at vårt medlem bestred kravet, at verken kravet i sin nåværende form eller eventuelle inkassokrav vil bli betalt, og at nye henvendelser til vårt medlem måtte påregnes å bli politi-

anmeldt. Saken er nå løst, idet det er mottatt skriftlig bekreftelse fra firmaet om at kravet er frafalt, hvilket nok ikke er vanlig praksis fra slike firmaers side.

Metoden som vårt medlem ble utsatt for er velkjent. Ifølge tidsskriftet "Ditt firma" (et spesialblad fra "Dine penger"), er det særlig verstingene Foretaksportalen Norge og Norsk Internett Register man skal passe seg for. Framgangsmåten til disse to er ganske lik. Det sendes brev hvor det heter at man kan gjøre kostnadsfrie endringer i informasjon de allerede har registrert. I denne informasjonen er det i utgangspunktet allerede

innlagt feil. Retter man opp slike feil, og sender tilsendt skjema i retur, har man forpliktet seg til å betale.

- Telefonhenvendelser vil bli tatt opp på bånd, alt som minner om et ja, vil bli tatt for et ja, og da sitter du i saks, skriver Ditt firma.

Har man en nettside for eget firma som er søkbart, er det helt unødvendig å være oppført i en nettkatalog. Henvendelser om slik oppføring bør med andre ord bare avvises. Mottar man en henvendelse hvor det vises til at virksomheten allerede er kunde, så ikke stol på at det er sant. Vær dessuten spesielt oppmerksom på aktører

Lederpris til TINEs konsernsjef Hanne Refsholt – LA gratulerer!

LA gratulerer TINEs konsernsjef, Hanne Refsholt, med lederprisen "Kunsten å lede – årets HR-leder".

- Overraskende, morsomt og svært inspirerende, sier Hanne Refsholt i en kommentar.

Helt siden 1989 har medlemsorganisasjonen HR Norge delt ut prisen "Kunsten å lede" til ledere som har oppnådd gode resultater gjennom måten de leder mennesker på. I år valgte juryen å gi prisen til konsernsjef Hanne Refsholt i TINE.

Refsholt har vært ansatt i TINE siden 1988, med et opphold på tre år i Kjøttbransjens Landsforening. Hun er utdannet sivilagronom fra Norges Landbrukshøgskole og har en MBA fra BI. Hanne Refsholt begynte i

TINEs forsknings- og utviklings-senter i 1988, gikk gradene i organisasjonen og ble visekonsernsjef i TINE i 2002. Det var hun til februar 2005 da hun ble konsernsjef.

Skaper resultater sammen

TINE er i dag nummer 25 på Dagens Næringslivs liste over de 500 største norske selskapene, og det var en stolt og glad Hanne Refsholt som mottok prisen.

- Det var både overraskende og overveldende å motta denne prisen, men også veldig moro. Vi arbeider hver dag for at TINE skal hevde seg godt i en stadig tøffere konkurranse, og

gleder oss over å skape gode resultater sammen. Det at noen utenfor TINE legger merke til det vi gjør, og kobler det til måten vi leder på, er en skikkelig honnør til alle i TINE. Å motta denne prisen er en stor inspirasjon, sier hun.

- Hva legger du særlig vekt på som leder for en så stor og sammensatt virksomhet hvor mange interesser skal ivaretas?

- Et tydelig lederskap, det skal ikke være tvil om hva jeg mener i viktige spørsmål. Samtidig kommer man langt med å være lyttende og ydmyk, og det er viktig å være veldig klar på at man ikke kan alt selv. Å bidra

som spiller på navnelikhet med andre etablerte produkter.

Skulle man likevel ha gått i fella, er det beste rådet ikke å betale krav man eventuelt får tilsendt. Ved trussel om inkasso, send brev til inkassoselskapet og forklar at inkassokravet er uriktig. Når man kan dokumentere at inkassokravet er bestridt, skal ikke dette drives inn som ordinær inkasso.

Hva angår de to ovennevnte verstingene, Foretaksportalen Norge og Norsk Internettregister, så benytter begge tyske inkassobyråer gjennom sine tyske morselskaper. Deres inkassokrav er ikke gyldige i Norge, så disse kan du kaste rett i søpla.

PN 

til å gjøre andre gode er viktig for ledere i hele organisasjonen. I TINE har vi fantastisk mange dyktige medarbeidere på alle nivåer. Ambisjonen er å ta ut det fulle potensialet som bor i den enkelte, da skaper vi gode resultater for TINE, sier Hanne Refsholt.

Om "kunsten å lede"

HR Norges "Kunsten å lede – årets HR-leder" har til formål å framheve sammenhengen mellom godt lederskap av mennesker og gode resultater.

- Hvert år deles HR Norges "Kunsten å lede - årets HR-leder" ut til en person som i sitt lederskap ivaretar prinsipper og praksis som bygger på anerkjente, gode HR-prinsipper.

- Siste års vinnere er Bjørn Kjos (2009), Marit Breivik (2008), Terje Venold (2007), Idar Kreutzer (2006), Morten Aas (2005) og Helen Bjørnøy (2004).

Nye medlemmer

Vi ønsker følgende velkommen som nye medlemmer i LA:

Produsentregisteret BA
Kjæledeggen Dyreklinikk
Økonomikontoret AS
Mjøsa Hesteklinikk AS
Karsset Gård
Sørblomst AS

Dette får du igjen som LA-medlem:

- Vi inngår tariffavtaler på medlemmenes vegne.
- Vi gir råd/støtte i enkeltsaker innenfor hele det personalpolitiske området. Det være seg bemannings-spørsmål (ansettelser, oppsigelser, avskjed), lønns-spørsmål, arbeidstid, permisjoner, fravær, kompetanseutvikling eller arbeidsmiljø/HMS-arbeid.
- Vi bistår medlemmene i omstillingsprosesser og ved utarbeidelse av personalpolitiske retningslinjer.
- Vi representerer medlemmene ovenfor myndighetene i saker vedrørende lønns- og arbeidsvilkår.
- Vi holder medlemmene orientert om utviklingen innen vårt fagfelt gjennom LA-Aktuelt, nyhetsbrev og Web-side.
- Vi avholder kurs/konferanser innenfor det personalfaglige området.

MEDLEMSKAP VIL GI STØRRE TRYGGHET
MED HENSYN TIL Å TAKLE
DET PERSONALPOLITISKE ARBEID

For ytterligere informasjon se www.la.no

Besøk oss på våre nye hjemmesider, www.la.no

Telefonnr og E-post adresser i LA

Navn	Tittel	E-post	Tlf. direkte	Tlf. mobil
Landbrukets Arbeidsgiverforening		postmaster@la.no	22 05 71 20	
Nikolai Westlie	Direktør	nikolai.westlie@la.no	22 05 71 25	90 17 43 09
Heidi Østvedt	Administrasjonssekretær	heidi.ostvedt@la.no	22 05 71 24	
Jørgen Wille	Forhandlingssjef	jorgen.wille@la.no	22 05 71 29	95 23 22 69
Einar Brændshøi	Rådgiver	einar.brandshoi@la.no	22 05 71 26	99 32 88 06
Anne Løken	Advokatfullmektig	anne.loken@la.no	22 05 71 22	90 94 52 36
Christel Kirkøen	Advokatfullmektig	christel.kirkoen@la.no	22 05 71 27	92 89 89 74
Petter Nilsen	Informasjonssjef	petter.nilsen@la.no	22 05 71 28	90 68 58 90
Hjørdis Berg	Rådgiver	hjordis.berg@la.no	22 05 71 30	
Jorunn Syversen	Økonomiansvarlig	jorunn.syversen@la.no	22 05 71 31	
Trond W. Nygren	Seniorkonsulent	trond.w.nygren@la.no		93 08 77 38

*LA ønsker alle sine medlemmer
en God Jul og et Godt Nytt År!*

Returadresse
LA
Postboks 9327, Grønland
0135 Oslo

Postboks 9327, Grønland
0135 Oslo
Besøksadresse:
Schweigaardsgate 34C

Telefon: 22 05 71 20
Telefaks: 22 05 12 00
E-post: postmaster@la.no
Internett: www.la.no