

# Pressemelding

**24.02.16**

## **Negotia-tillitsvalgt: Hvordan får hjelp når du nedbemannes**

*Arbeidsledigheten i Norge fortsetter å stige. Så langt er det Vestlandet som er hardest rammet. – Negotia organiserer tusenvis av arbeidstakere i privat sektor og mange her på Vestlandet. Vi klarer heldigvis å hjelpe mange både med å beholde jobben, eventuelt å få gode sluttavtaler. Det kommer imidlertid ikke av seg selv, forteller Linda Rørvik leder av Negotia avdeling Ålesund.*

Mangeårig tillitsvalgt og leder av Negotia avdeling Ålesund, har selv erfart hvordan det er å miste jobben, som tidligere ansatt i Rolls Royce. Nå bistår hun andre arbeidstakere hvor målet er å unngå oppsigelser eller i beste fall få til gode sluttavtaler som gjør det lettere å komme videre.

- Det er ingen tvil om at det er tøffe tider på Vestlandet nå. Hittil er det særlig mange som mister jobben innen verft, offshore og supply. Utfordringene er konsekvensene. Det sies at én arbeidsplass på et verft gir fem arbeidsplasser "på land". Når verftene sliter gir det store ringvirkninger på leverandørindustrien. Denne effekten begynner nå å gjøre seg gjeldende hos underleverandører av alle typer varer og tjenester. Våre medlemmer som jobber med salg, regnskap, innkjøp, lager logistikk vil nå merke at det blir mindre å gjøre, forteller Linda Rørvik leder av Negotia avdeling Ålesund: - Som tillitsvalgt mener jeg det er viktig å samarbeide med bedriftene for å finne gode løsninger. Noe av det vi jobber med er blant annet å etablere regelmessige møter med ledelsen som gir et godt grunnlag å drøfte felles utfordringer og muligheter.

Mangel på kunnskap om rettigheter.

- Dessverre er det mange som ikke kjenner til muligheten for å få hjelp og støtte, blant annet fra eget forbund. Den siste tiden har vi derfor vært på en større besøksrunde i regionen for å orientere om hvilke rettigheter man har, og hva man må passe på, forteller lederen i Negotia avdeling Ålesund: - Et av de enkle grepene vi har gjort i Negotia er å lage en enkel veileder som er nyttig i nedbemanningsprosesser. Det handler om å stille forberedt til drøftingsmøter, være tydelig på egen kompetanse og ansiennitet og eventuelt avdekke mulige løsninger. Vi ser at når vi stiller godt forberedt blir løsningen som regel noe helt annet enn en rask oppsigelse med takk, farvel og ingen ting annet.
- Det å havne i en nedbemanning er tøft. Det vet jeg alt om. Min viktigste oppfordring er derfor at folk sørger for å ha god støtte som kan gi profesjonell hjelp i denne situasjonen. For egen del og på vegne av mine medlemmer, har jeg erfart hvor nyttig medlemskap i Negotia er. Det er

særlig i slike tider man ser hvor verdifullt fagorganisering er, avslutter Rørvik.

**Kontakt:**

Linda Rørvik  
leder Negotia avdeling Ålesund  
mob: 91616663

**Fakta:**

YS-forbundet Negotia er partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjonen som organiserer ca 22 000 arbeidstakere i de fleste bransjer i privat sektor over hele landet.

**Råd i forbindelse med nedbemanning – utdrag fra veileder:**

Arbeidsmiljøloven § 15-1 lyder:

*Drøfting før beslutning om oppsigelse Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.*

Huskeliste:

- Utarbeid et kort notat/ark hvor du sammenfatter det viktigste når det gjelder ansiennitet, kompetanse, sosiale forhold, utvelgelsen og annet passende arbeid.
- Redegjør for din oppdaterte CV i drøftingsmøtet, klargjør ansienniteten og gi en beskrivelse av din real- og formalkompetanse.
- Gi opplysninger i drøftingsmøte knyttet til nedbemanningskriteriene som benyttes. Opplys eventuelt arbeidsgiver om hvordan du kan skaffe deg den kompetansen som etterspørres innen rimelig tid.
- Få frem hvilke ulemper/konsekvenser en eventuell oppsigelse vil ha for deg.
- Be om en nærmere redegjørelse og dokumentasjon dersom bedriften benytter subjektive kriterier som «egnethet» e.l. for å begrunne at jobbutførelsen ikke har vært tilfredsstillende.
- Sjekk at du har gjennomgått alle punkter i selve møtet og at dine synspunkter kommer med i referatet. Be om at CV-en og eventuelt notatet/arket vedlegges referatet.