

Magasinet sendes nå også til  
Selgerforbundets medlemmer

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2011



## Tre nye for trioen

side 6–7

Vil ha mest mulig  
lokal fleksibilitet

s 10–11

Modig kamp mot  
undertrykkelse

s 18–21

Ny stor gruppe  
inn i Negotia

s 24–25

**ADMINISTRASJON****Forhandlingsavdelingen**

**Frank Larsen**, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,  
e-post: frank.larsen@negotia.no  
**Nils Blomhoff**, rådgiver/advokat,  
mob. 900 73 944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no  
**Bente Christophersen**, forhandlingssekretær,  
mob. 924 31 949, e-post: bente.christophersen@negotia.no  
**Kathrine Hansen**, rådgiver/advokat,  
mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@negotia.no  
**Mona Hermansen**, rådgiver,  
mob. 901 42 166, e-post: mona.hermansen@negotia.no  
**Johan Holmen**, rådgiver/advokat, mob. 951 15 019,  
e-post: johan.holmen@negotia.no  
**Synnøve Lohne-Knudsen**, spesialrådgiver, mob. 911 97 970,  
e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no  
**Rune Martinsen**, rådgiver, mob. 908 33 786,  
e-post: rune.martinsen@negotia.no  
**Anne-Lene Gabrielsen**, rådgiver, mob. 901 42 112,  
e-post: anne-lene.monkerud@negotia.no  
**Nina Møglestue**, rådgiver, mob. 977 06 428,  
e-post: nina.moglestue@negotia.no  
**Björg Anne Rynning**, rådgiver/advokat,  
mob. 415 76 808, e-post: bjorg.anne.rynning@negotia.no  
**Inger Olise Skarvøy**, rådgiver/advokatfullmektig,  
mob. 916 80 382, e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no  
**Wenche Olaisen Tveter**, rådgiver, mob. 901 54 393,  
e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no  
**Endre Vindheim**, avtalesekretær, mob. 916 95 465,  
e-post: endre.vindheim@negotia.no

**Informasjons- og markedsavdelingen**

**Jannecke Strøm**, informasjonssjef, mob. 911 33 536,  
e-post: jannecke.strom@negotia.no  
**Jan Olav Markussen**, markedskonsulent, mob. 415 46 005,  
e-post: jan.olav.markussen@negotia.no  
**Nina Harbo Sørum**, markedskonsulent,  
mob. 970 36 346, e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

**Utviklingsavdelingen**

**Pål Hannevig**, utviklingssjef, mob. 901 42 116,  
e-post: paal.hannevig@negotia.no  
**Unni Sundland**, utviklingskonsulent, mob. 957 07 691,  
e-post: unni.sundland@negotia.no  
**Øyvind Huseby**, utviklingskonsulent, mob. 970 16 224,  
e-post: oyvind.huseby@negotia.no

**Økonomiavdelingen**

**Christian Stabell**, økonomisjef, mob. 924 40 430,  
e-post: christian.stabell@negotia.no  
**Anne Lise Bakken**, administrasjonsekretær,  
mob. 922 58 781, e-post: annelise.bakken@negotia.no  
**Ann-Cristin Bremnes**, kontorsekretær, mob. 980 84 655,  
e-post: ann-cristin.bremnes@negotia.no  
**Agnes Børve**, regnskapskonsulent, mob. 900 74 032,  
e-post: agnes.borve@negotia.no  
**Arne Martin Rønnekleiv**, personalkonsulent, mob. 976 81 204  
e-post: arne.martin.ronnekleiv@negotia.no  
**Varinder Singh Jaswal**, økonomimedarbeider,  
mob. 995 81 546, e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no

**Negotia Magasin og webnyheter**

**Terje Bergersen**, redaktør, mob. 901 42 162,  
e-post: terje.bergersen@negotia.no

**Generalsekretær/stab**

**Rune Aale-Hansen**, generalsekretær, mob. 413 17 563,  
e-post: rune.aale-hansen@negotia.no  
**Jørn Martinsen**, assisterende generalsekretær,  
mob. 913 42 115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no  
**Monica Austad**, administrasjonskoordinator, mob. 958 59 211,  
e-post: monica.austad@negotia.no  
**Ove Gundersen**, it-ansvarlig, mob. 901 42 119,  
e-post: ove.gundersen@negotia.no

**Forbundsleder**

**Inger Lise Rasmussen**, forbundsleder, mob. 908 26 828,  
e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

**1. nestleder**

**Arnfinn Korsmo**, 1. nestleder, mob. 995 94 336,  
e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

**Politisk rådgiver**

**Stein Johansen**, politisk rådgiver, mob. 901 42 110,  
e-post: stein.johansen@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

**Web: www.negotia.no**

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

# Solidaritet

«Likestillingen i Norge har kommet langt, men vi er ikke i mål». Dette sier den norsk-somaliske kvinnen Amal Aden, som ble tildelt YS' likestillingspris i høst. Hun fikk prisen for sitt modige arbeid mot tvang og undertrykkelse av både somaliske og andre kvinner med minoritetsbakgrunn. Hun har måttet utgi bøkene sine under pseudonym, og må tidvis ha politibeskyttelse.

I mange år har YS vært engasjert med et demokratiprojekt som inkluderer ni land det sørlige Afrika. Satsingsområdene er blant annet økt organisasjonsgrad, bedre dialog med myndigheter, kvinners rettigheter og antikorrupsjonsarbeid. Modighet er høyaktuell betegnelse også på det mange fagforingsledere og organiserte gjør og våger i disse landene. Å drive fagforeningsvirksomhet i Afrika er krevende på andre nivåer enn her hjemme.

Da Negotia Ung nylig holdt informasjon på Universitetet i Tromsø, med stand og det hele, var en av erfaringene at verdiene fenget mest. Det organisering kan bidra med av fellesskap på arbeidsplassene – ivaretagelse av vilkår, dialog og innflytelse – kommer faktisk foran de økonomiske fordelene. At norske studenter har dette fokuset, er betryggende å få bekreftet.

Og I lys av ovennevnte er det hyggelig å kunne kringkaste det nye slagordet Negotia Ung profilerer seg med: «Solidaritet går aldri av moten». Bra tenkt, riktig tenkt, modig tenkt!

Negotia går inn i en treårsperiode med vekst som prioritert mål. Organisasjonen skal strekke seg mot et medlemstall på 26.000 innen 2015. Seks tusen i pluss på tre år er veldig mye. Det kan bare oppnås hvis alle trår til. Still en uorganisert kollega, en venn eller bekjent dette spørsmålet: Vil du bli medlem? Kanskje han eller hun svarer ja!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør

# Innhold – Nr. 4/11



- 4 Sammen skal vi få det til
- 6 Tre nye år for ledertrioen
- 8 Negotia sikter høyt
- 10 Vil ha mest mulig lokal fleksibilitet



- 13 Arbeidspresset øker
- 14 Fagforeningsleder på livet løs
- 16 Mest misnøye blant høytlønte



- 18 Hyllet og drapstruet
- 22 Grønn megatrend
- 24 Røde kors funksjonærlag inn i Negotia
- 26 Kontrolltiltak og overvåking på arbeidsplassen



- 27 Nortura blir avdeling
- 28 Fra Selgerforbundet til Negotia
- 29 Kampanje for hvit handel
- 29 Klubben som vant gull
- 30 Vellykket medlemskveld i Tromsø
- 30 Vervet medlemmer på universitetet
- 31 Negotia rykker opp i eliteserien

Forsidefoto: Terje Bergersen

## NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen

Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Telefon: 21 01 36 00, Telefax: 21 01 37 50,

E-post: [terje.bergersen@negotia.no](mailto:terje.bergersen@negotia.no)

Design: Anisdahl, Sand & Partnere

Lay-out: MacCompaniet as/red.

Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo

Godkjent opplag: 19 939

ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
15. februar



## Brev fra forbundslederen

# Sammen skal vi få det til!

Et godt landsmøte er gjennomført og jeg takker alle deltagere og involverte for stort engasjement. Møtet innleder overgangen til treårig valgperiode, og til behandling lå en strategisk plan som også strekker seg tre år fram i tid.

I strategiplanen har vi satt oss fire ambisiøse hovedmål: *Flere medlemmer, flere aktive tillitsvalgte, bedre medlemstilbud og en effektiv administrasjon og ledelse.* Det er lenge siden vi har vært så konkrete og utarbeidet en så målrettet strategi over flere år.

Og med så mange dyktige tillitsvalgte, engasjerte medlemmer og flinke medarbeidere, skal vi få det til. Min oppfordring er at hver og en av oss i løpet av det neste året stiller dette spørsmålet minst én gang: *Vil du bli medlem?* Hvis det ikke stilles, så er det jo umulig å svare *ja*. Det er i fellesskap vi skal nå målene vi har satt oss. Det krever at alle bretter opp ermene og tar i et tak.

Landsmøtet vedtok to resolusjoner – én om arbeidsliv og én om verdiskaping. Vår ambisjon er at Negotia skal være en synlig og tydelig premissleverandør både innad i YS og utad i samfunnsdebatten på disse områdene. Arbeidslivet er i kontinuerlig endring og vi ser daglig hvordan medlemmene våre utfordres på opparbeidete rettigheter, omstillinger og oppsigelser. Dette er den virkeligheten vi lever i og som er rammene for arbeidet vi skal gjøre i tiden framover.

Negotia vokser i ikt-sektoren. Vi har derfor fått utarbeidet en undersøkelse om arbeidsforholdene i denne næringen gjennom forskningsstiftelsen De Facto. Denne ble offentliggjort på landsmøtet og er enestående i sitt slag. Rapporten viser at overtid er det normale i bransjen og at kravene til måloppnåelse øker. Dessuten avlives myten om at ikt-ansatte arbeider mye fordi jobben er hobbyen. De jobber mye fordi det kreves! Diskusjonen om arbeidstid og fleksibilitet har til nå i hovedsak foregått på arbeidsgivers premisser. Tiden var inne for å se på dette fra arbeidstakernes ståsted.

Vi kan konkludere med at gjeldende lov- og avtaleverk ivaretar både behovet for beskyttelse av arbeidstaker og arbeidsgivers ønske om fleksibilitet. Men det er et helt klart behov for at Negotia går i dialog med ikt-bransjen for å se på hvordan regelverket praktiseres.

Funnene i forskningsrapporten vil videre bli brukt for det de er verdt i forbindelse med hovedoppgjøret i 2012, det kan jeg love. Rapporten er tilgjengelig på nettsiden til forbundet.

Jeg minner også om debattheftet i forbindelse med hovedoppgjøret 2012. Send oss dine innspill om tariffavtalene og praktiseringen av disse.

Jeg vil også gjerne benytte anledningen til å takke for den tilliten som er gitt meg. Jeg gleder meg til å ta fatt på en ny periode med friske fraspark sammen med nytt styre – i et levende og dynamisk Negotia med tydelige mål og meninger.

Inger Lise Rasmussen  
forbundsleder





# NORGES BESTE HØYRENTTEKONTO

Dine Penger  
15.11.2011

## Få mer ut av sparepengene dine!

Oppretter du høyrentekonto hos oss nå, får du sparerente på 3,65%\*).

Ring oss gjerne på 03100 hvis du lurer på noe eller se [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys).

\*) Rentebetingelser pr. 15.11.2011. Renten gis på hele beløpet ved innskudd over 100 000 kroner og kontoen har fire gebyrfrie uttak per år.

# Tre nye år for ledertrioen

Landsmøtet i høst ga den øverste forbundsledelsen fornyet tillit. Dermed går den samkjørte trio en løs på tre nye år som toptillitsvalgte for Negotia. De setter vekst og kvalitet side om side på prioriteringslista.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ledertrioen i forbundet har vært den samme de seneste fire årene, og har rukket å bli et samkjørt team. De peker selv på kontinuiteten og erfaringen som en styrke.

- Jeg er den av oss med lengst fartstid i forbundet, men vi har vært med lenge alle tre. Og ikke minst er det vesentlig at vi har fungert såpass lenge sammen som ledertrio. Vi kjenner hverandre godt og har fått til en god arbeidsfordeling. Jeg mener det gjør at vi jobber effektivt som lederteam, sammen med resten av forbundsstyret, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

## Attraktive

Og effektive må ledelsen og den øvrige organisasjonen være i tiden framover. I strategiplanen vedtatt på det nylig avholdte landsmøtet, er nemlig et av hovedmålene at Negotia skal nå et medlemstall på 26.000 i løpet av de neste tre årene. Det betyr en netto vekst på to tusen per år. Ganske sprekt, eller hva?

- Den største tariffavtalen vår er interessant. NHO har skjønt at Negotia er å regne med. Flere ansattgrupper blir oppmerksomme på det Negotia har å

tilby av medlemservice, avtalekonsept og fordeler. Vi skal bli enda bedre, enda mer effektive, og ikke minst utvikle våre dyktige tillitsvalgte videre, forsikrer forbundsleder Rasmussen.

- Mye skjer, supplerer første nestleder Arnfinn Korsmo: - Vår store klubb i EDB ErgoGroup fikk nylig en tilvekst på 70 medlemmer og rundet med det 1000-tallet med god margin. Ansattgruppen i Røde Kors med 260 hoder kom til oss i sommer. Selgerforbundet er på vei inn med 2.000 yrkesaktive. Vi gjør oss gjeldende som et attraktivt organisasjonsalternativ for arbeidstakere. Vi skal - og har grunn til - å sette oss spreke mål som vi kan strekke oss etter, sier første nestleder Arnfinn Korsmo.

## Levende forbund

Både leder og første nestleder er såkalt frikjøpte og jobber for Negotia på fulltid sammen med administrasjonen. Korsmo har de senere årene brukt en del av tiden til å bygge opp bransjeidentitet i forbundet. For tiden er det aktivitet i bransjene industri, ikt, olje og energi, organisasjoner og pharma, mat og drikke. Han er bestemt på at denne satsingen skal videreføres:



- Det at Negotia-tillitsvalgte i samme bransje har fått egne arenaer å møtes på, mener jeg er en stor verdi. Tilbakemeldingene tilsier også det. Folk blir kjent og kan lære av hverandre. Det skaper levende nettverk og aktivitet i organisasjonen og tilfører mye. Vi ser positive resultater av bransjearbeidet.

Andre nestleder Monica Paulsen har et særlig våkent øye rettet mot samfunnsansvar og næringspolitikk, og har som eneste fra YS har vært med i tillitsvalgtgruppen til nærings- og handelsminister Trond Giske det siste året (Norge 2020).

- Vi må ha fokus på verdiskaping og næringsutvikling i Norge. Det er viktig at våre tillitsvalgte får ta del i denne diskusjonen og kan påvirke, understreker hun.

Paulsen sitter også i YS' likestillingsråd, og som mangeårig aktivt medlem i klubben ved



#### **Sikter mot 26.000 medlemmer.**

- *Negotia* gjør seg gjeldende som et attraktivt forbund for arbeidstakere. Vi skal - og har grunn til - å sette oss spreke mål som hele organisasjonen kan strekke seg etter. Forbundets ledertrio, f v: 2. nestleder Monica Paulsen, forbundsleder Inger Lise Rasmussen og 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Aass Bryggeri har hun jobbet konkret med utvikling av systemer som sikrer lik lønn for arbeid av lik verdi.

#### **Mangfold**

- Likestilling og mangfold favner mye. Det grenser jo også tett inn mot IA-arbeidet (det norske trepartssamarbeidet om inkluderende arbeidsliv, red. anm). Her handler det om inkludering både når det gjelder kjønn, etnisitet og alder, i tillegg til å redusere og følge opp sykefravær, sier Paulsen og legger til:

- Dette handler om kvalitet på arbeidsplassene og i samfunnet. Disse perspektivene må vi alltid ha med oss. Ansatte møter en stadig tøffere arbeidshverdag med omstillinger og nye krav til effektivitet, senest dokumentert i den ferske undersøkelsen blant ikt-medlemmene våre. Virksomheter må tjene penger og drive rasjonelt, men det går ikke uten

motiverte medarbeidere og en kultur som tar vare på kvaliteten og det menneskelige.

Negotias administrasjon er selv IA-bedrift. Med enda sprekere mål og mer effektivitet... hva tenker ledelsen om verdier og vilkår for administrasjonen og de ansatte?

- *Negotia* er IA-bedrift og skal følge opp disse verdiene i administrasjonen akkurat som i virksomhetene hvor vi organiserer medlemmer, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen. – Verdigrunnlaget vårt står fast. *Negotia* skal være kompetent, engasjert, medmenneskelig, nær, tilgjengelig og aktiv. Og vi skal følge visjonen vår om å være «til stede der avgjørelser tas om lønns- og arbeidsvilkår – for å skape en bedre arbeidsdag og flere muligheter for deg.» Det gjelder i alle ledd. Vi skal løfte oss videre i fellesskap, presiserer forbundsleder Inger Lise Rasmussen. ■

#### **Inger Lise Rasmussen**

Forbundsleder på heltid siden 1999. Er i tillegg til forbundsledervervet også 2. nestleder i YS. Utdannet apotektekniker. Startet som tillitsvalgt i tidligere Alpharma for rundt 26 år siden. Ble deretter med i Oslo-avdelingens styre og kom inn i forbundsstyret i 1991. Ble i fjor tildelt forbundets høyeste utmerkelse Hedersprisen.

#### **Arnfinn Korsmo**

1. nestleder siden 2005, på heltid siden 2008. Er også 1. nestleder i YS Privat sektor. Utdannet agrotekniker. Har tidligere jobbet både innen sikkerhetsbransjen, som bonde, skogsarbeider, landbruksrådgiver, controller og rapporteringsansvarlig. Ble tillitsvalgt i klubben på Nortura i 2002. Medlem i forbundsstyret siden 2004.

#### **Monica Paulsen**

2. nestleder siden 2007. Treårig høyskoleutdanning. I tillegg utdanning innen entreprenørskap og innovasjon, adm. og ledelse m. m. Leder i *Negotia* Ung fra 2005 til 2007. Tidligere aktiv i klubben ved Aass Bryggeri. Jobber som Tactical Lead Purchaser ved FMC Technologies Kongsberg. Styremedlem i Subsea Valley for FMC. Har vært styremedlem i avdeling Buskerud.



Forbundslederen åpner landsmøtet lørdag 19. nov.



Det stemmes!



Bitten Nordrik presenterer ikt-under-søkelsen.

Morten Horneland (til venstre) ble Årets tillitsvalgt, og Ottar Råd ble tildelt Hedersprisen.



Oslo-benken diskuterer.



Tidligere Vazelina-vokalist Viggo Sandvik sto for eminent underholdning under festmiddagen.



Inviterte forelesere Stein Flåtten (til venstre) og Paul Chaffey.



Negotia Ung ga Stein Sele pris for god hjelp og veiledning.



Engasjement i Region nord.

### Sammensettingen av forbudsstyret etter landsmøtet 2011

Fra venstre: Marte Gagnås Mikaelson, vara ungrepresentant; Rune Martinsen, ansattes representant.; Varinder Singh Jaswal, vara ansattes representant; Bjørn André Anderssen, styremedlem; Ragnvald Roald, 2. varamedlem; Arnfinn Korsmo, 1. nestleder; Karen Ommundsen, styremedlem; Genevieve Prebensen, ungrepresentant; Eirik Bornø, styremedlem; Inger Lise Rasmussen, forbundsleder; Svein Ivar Johansen, styremedlem; Monica Paulsen, 2. nestleder og Jorunn Hildonen, 1. varamedlem. 3. varamedlem Marius Bismo ikke til stede.





# Negotia sikter høyt

- Negotia er største forbund i YS privat sektor. Vi skal være en synlig og tydelig premissleverandør både innad i YS og i samfunnsdebatten. Vi skal utvikle oss og vokse videre.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Med dette satte forbundsleder Inger Lise Rasmussen an tonen ved innledningen til forbundets landsmøte i november. Til behandling forelå blant annet strategiplan for de neste tre årene, hvor vekst er et sentralt hovedmål. Ambisjonen er å øke fra dagens 20.000 medlemmer til 26.000 innen 2015.

### Tydelig

- Målsettingene skal oppnås ved at vi løfter i fellesskap. Hele organisasjonen med alle ledd må være med. Og vi må vise at vi er i stand til å ta tak i vanskelige spørsmål, være tydelige. Arbeidslivet er i kontinuerlig endring og vi ser daglig hvordan medlemmene våre utfordres på opparbeidete rettigheter, omstillinger og oppsigelser. Dette er den virkeligheten vi lever i - og som er rammene for arbeidet vi skal gjøre i tiden framover, understreket forbundslederen.

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan og består av drøyt 80 delegater fra lokalapparatet, valgt på de sju regionsmøtene som holdes på vårparten. Med tillegg av administrasjon, komiteer, observatører og gjester, har møtet totalt om lag 130 deltakere.

### Ikt-undersøkelsen

Et av spenningsmomentene på årets møte var knyttet til framleggelsen av den store undersøkelsen som er gjennomført i sommer og høst blant 1300 av medlemmene i ikt-bransjen.

Forskerne Bitten Nordrik og Paul Bjerke fra De Facto presenterte rapporten som blant annet dokumenterer at ikt-medlemmene jobber svært mye. Overtid er det normale i bransjen. Mer enn en fjerdedel jobber mer enn 12 timer overtid per uke, og både natt- og helgearbeid er vanlig. Se omtale av den unike undersøkelsen på annet sted i magasinet.

### Input fra omgivelsene

Inviterte forelesere på utvalgte fagområder krydret også dagsordenen på møtet.

Høyrepolitiker Svein Flåtten, som er nestleder i Stortingets næringskomité, framhevet den humane kapitalen og kompetansen de ansatte besitter, som den viktigste suksessfaktoren for næringslivet. Han understreket dessuten behovet for fleksible løsninger akseptert av begge parter.

Den tidligere SV-politikeren Paul Chaffey, som nå er direktør i NHO-foreningen Abelia, gjorde også fleksibilitet til et poeng: - Den moderne hverdagen tvinger fram nye løsninger. Tilrettelegging for hjemmekontorordninger kommer ikke til å bli mindre aktuelt, mange vil ha behov for å skru på pc'en på kvelden og så videre. Behovet for mer fleksibilitet kommer uansett, sa han.

Arild Steen fra Arbeidsforskningsinstituttet presenterte utdrag fra rapporten YS Arbeidsbarometer 2011.

### Unge i støtet

Negotia Ung urframviste sin nye informasjonsfilm for landsmøte-

## Hovedmålene

Dette er Negotias hovedmål fram mot 2015

- 26.000 medlemmer innen utgangen av 2014
- Flere aktive tillitsvalgte
- Bedre medlemstilbud
- Effektivisere administrasjon og ledelse

deltakerne. Filmen varer i knappe to minutter og fokuserer på at samhold, fellesskap og solidaritet er verdier som aldri går av moten. Det er like aktuelt og viktig i arbeidslivet uansett aldersgruppe. Filmen skal brukes i forbundets promoterings- og rekrutteringsarbeid i vid sammenheng.

- Vi håper den bidrar til å berøre noen strenger, spesielt hos unge ansatte og framtidige arbeidstakere, sier Ung-leder Genevieve Prebensen.

### Hyggelige pristildelinger

Landsmøtet er også arena for tildeling av priser. Håkon Horneland i arbeidsklær-bedriften Wenaas ble Årets tillitsvalgt for det solide arbeidet han har gjort med etablering av klubb og i forbindelse med omstillingsarbeid på arbeidsplassen gjennom det seneste året.

Tillitsvalgt og leder i avdeling Tine, Ottar Råd, ble tildelt forbundets høyeste utmerkelse Hedersprisen. Han fikk prisen for sitt ekstraordinære arbeid og engasjement på klubb- og avdelingsnivå gjennom mange år, og for sin sentrale rolle i etableringen av den nye avdeling Tine.

Og så hadde Negotia Ung en pris på lur som de ga til mangeårig tillitsvalgt Stein Sele for god hjelp og veiledning i forbundsarbeidet. Vi gratulerer alle så mye!

Friskt fra Virke-direktøren:

# Vil ha mest mulig lokal fleksibilitet

Virke-direktør Vibeke Madsen vil ha mest mulig lokale forhandlingsløsninger mellom partene i arbeidslivet, og er skeptisk til at tillitsvalgte blir overkjørt av sentrale direktiver.

TEKST: TERJE BERGERSEN  
FOTO: ERIK NORRUD

Hovedorganisasjonen Virke er det nye navnet arbeidsgiverforeningen HSH har ikledd seg nå i høst. Men det er ikke bare i navnet og den visuelle profilen Virke tenker fornyelse. Det er et snaut halvår til neste avtalerevisjon, og administrerende direktør Vibeke Madsen har friske tanker om hvordan det kollektive arbeidsliv

## Hovedorganisasjonen Virke

- Tidligere HSH. Skiftet navn til Virke høsten 2011.
- Arbeidsgiverforening med røtter i handels- og servicevirksomhet.
- Representerer nå 15.000 virksomheter med rundt 200.000 ansatte i mange bransjer.
- Negotia har tariffavtale med Virke, som per i dag omfatter cirka 2.000 medlemmer.

vet bør innrette seg for å møte utfordringene som kommer.

- Vi er i ferd med å bevege oss fra industrisamfunnet over til kunnskaps- og tjenestesamfunnet. Arbeidslivet er i endring. Virke har gjort undersøkelser som forteller at det kommer til å bli større innslag av folk som vil ta oppdrag framfor å være i et fast arbeidsforhold, og mange forventer å kunne velge å vrake mellom attraktive arbeidstilbud. Utviklingen setter krav til hvordan partene innretter seg, sier Vibeke Madsen, og tilføyer:

### Trenger innovasjon

- Produktivitetsveksten flater ut i norsk næringsliv. Innovasjon og høyere effektivitet vil være nødvendig for å få økonomisk vekst framover. Når arbeidslivet tar nye veier må vi finne de gode løsningene sammen.

Her kommer også samkjøringen av utdanning og arbeidsliv inn i bildet, mener Madsen.

- Vi vet at altfor mange drop- per ut av utdanningen. Det er en situasjon vi ikke kan leve med i lengden. Skole og arbeidsliv er

for atskilt slik det er nå. Vi trenger en nasjonal kompetanseplan her i landet, en gjennomarbeidet plan med en tydelig retning mot det Norge trenger å utvikle kompetanse på. Og hvor skole og arbeidsliv kobles tettere sammen.

### Arbeidstid og midlertidige ansettelser

Virke-direktøren roser den norske modellen som bygger på trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Hun peker på godt samarbeid som en viktig suksessfaktor for norsk arbeidsliv framover, men tror mest på de lokale løsningene.

- Jeg mener det er viktig å ha en åpen og ærlig dialog på arbeidsplassene som legger opp



**Finne løsninger sammen.** - Innovasjon og høyere effektivitet vil være nødvendig for å få økonomisk vekst framover. Når arbeidslivet tar nye veier må vi finne de gode løsningene sammen, sier Vibeke Madsen, direktør i Hovedorganisasjonen Virke.

til medbestemmelse og samarbeid. Jeg ser gjerne at flest mulig er organisert. Det gir stabilitet og forutsigbarhet. Vi trenger de gode lokale lederne og de gode lokale tillitsvalgte. Men jeg er skeptisk til at tillitsvalgte blir overkjørt av sentrale direktiver. Det skal være mest mulig rom for fleksibilitet og lokal tilpasning – bransjevis og bedriftsvis.

- Hva tenker du på helt konkret?

- At vi for eksempel trenger mer lokal fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. Den eksisterende arbeidsmiljøloven setter for store begrensninger. Det fins eksempler på arbeidstakere som

vil jobbe mer i perioder, men som ikke kan det på grunn av

*Vi trenger for eksempel mer lokal fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. Den eksisterende arbeidsmiljøloven setter for store begrensninger*

lovens begrensninger. Vi må ha en fornyelse av arbeidsmiljøloven tilpasset de utfordringene arbeidslivet møter

nå og framover.

Som om ikke denne brannfakelen er nok, kaster Madsen like godt ut en til i samme slengen:

- Det samme gjelder midlertidige ansettelser. Vi må ha mer fleksibilitet der også, dersom virksomhetene i Norge skal være konkurransedyktige og utvikle seg. Jeg skjønner ikke fagforeningenes motvilje i forhold til å diskutere disse tingene. Det er nødvendig med oppmykninger, og vi må tørre å snakke om det.

### **Balansert lønnsoppgjør**

Når det gjelder lønnsdannelsen er Virke-direktøren derimot ikke bare opptatt lokal tilpasning.

Hun ser helst at rammene for lønnsveksten koordineres på nasjonalt nivå.

- Mener du at det bør være lokale løsninger for de generelle arbeidsvilkårene, men sentral styring i lønnsoppgjørene?

- Jeg vil ha mer lokal lønnsdannelse også, men innenfor rammene av det som partene sentralt blir enige om. At frontfaget, altså den konkurranseutsatte næringen, danner normen i lønnsoppgjørene, er bra. Vi må se på hva Norge tåler totalt sett, sier Madsen.

YS-leder Tore Eugen Kvalheim

har denne høsten pekt på moderasjon i lønnsoppgjørene som et av virkemidlene arbeidstakerne

*Jeg ser gjerne at flest mulig er organisert. (...) Men jeg er skeptisk til at tillitsvalgte blir overkjørt av sentrale direktiver*

kan bidra med for å opprettholde sysselsettingen og kontrollere den økonomiske utviklingen.

Forutsetningen er at det vises moderasjon også på arbeidsgiversiden.

- Vil Virke oppfordre sine ledere til å vise moderasjon i neste lønnsoppgjør?

- Høye lønnsoppgjør blant ledere har ikke vært et problem blant våre bedrifter, hevder Madsen.

- For å spørre igjen: Vil Virke oppfordre sine medlemsbedrifter til moderat lønnsoppgjør blant lederne neste år?

- Jeg vil heller bruke uttrykket balansert oppgjør. Begge parter har et ansvar der, svarer Vibeke Madsen. ■

## - Vi har allerede stort rom for fleksibilitet

### Negotias forbundsleder

**Inger Lise Rasmussen deler Virke-direktør Madsens syn på at arbeidslivet er i endring, men er ikke enig i hvilke løsninger som trengs.**

*Spørsmålet blir til syvende og sist om arbeidsgiver er villig til å betale for fleksibilitet*

- Dagens tariffavtaler og lovverk gir allerede stort rom for fleksibilitet, sier hun.

- Det skal være regulerte og forutsigbare forhold i arbeidslivet som sikrer at arbeidstakerne ikke blir utnyttet. Samtidig skal det være mulig å kombinere familie og arbeidsliv på en god måte.

Forbundslederen mener altså at de eksisterende tariffavtalene og lovverket gir tilstrekkelig rom for fleksibilitet, men at mulighetene

brukes for lite.

- Vi mener handlingsrommet i regelverket kan brukes mer, og er villig til å la tillitsvalgte lokalt ta større ansvar. Arbeidsmiljøloven gir allerede større adgang til lokale løsninger og alternativ arbeidstid enn det jeg tror mange er klar over. Det vil være interessant å se nærmere på hvorfor dette ikke utnyttes mer. Hva er hindringene, hva skal til?

Rasmussen understreker at medlemmene er opptatt av å bidra til å ivareta bedriftens konkurransevne, fordi det sikrer arbeidsplassene. Men bedriftens og arbeidstakernes behov for fleksibilitet må balanseres. Dessuten er normalarbeidsdagen grunnleggende for Negotia og fagbevegelsen, påpeker hun:

- Poenget er ikke å utvide den normale og tradisjonelle arbeidstiden, men å sørge for fleksibilitet nok til ikke å stenge for nødvendig oppgaveløsning. Dette kan gjøres med kompensasjon og lokale avtaler og vil sam-



**Forutsigbarhet.** - Det skal være regulerte og forutsigbare forhold i arbeidslivet som sikrer at arbeidstakerne ikke blir utnyttet, sier Negotias forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

tidig åpne for de behov både arbeidstakere og arbeidsgivere har. Spørsmålet blir til syvende og sist om arbeidsgiver er villig til å betale for fleksibilitet.

Til spørsmålet om mer midlertidige ansettelser, sier Inger Lise Rasmussen kategorisk nei.

- Som sagt vil vi ha et arbeidsliv hvor ansatte opplever forutsigbarhet i ansettelsesforholdet. Der har vi ikke noe å fire på.



*Diskusjonen om fleksibilitet i arbeidslivet har til nå i hovedsak foregått på arbeidsgivers premisser, sier forskerne Paul Bjerke og Bitten Nordrik i De Facto.*

# Arbeidspresset øker

En stor undersøkelse blant Negotias ikt-medlemmer er nylig offentliggjort. Et av hovedfunnene er at ansatte i denne bransjen rett og slett jobber svært mye – ikke for det «jobben er hobbyen», men fordi det kreves.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er ikke bare snakk om mye overtid på vanlig hverdag. Både helger og netter brukes også jevnlig på jobb, følge undersøkelsen.

1300 ikt-medlemmer har vært med og gitt sine svar i den ferske undersøkelsen. 28 prosent av de spurte rapporterer at de jobber mer enn 12 timer overtid i uka. I tillegg sier 21 prosent at de jobber en eller flere helger i måneden, og 41 prosent at de månedlig utfører arbeid på nattestid.

## Dokumenterer

- Dette er svært høye tall, og det er den første store undersøkelsen

som dokumenterer dette fra arbeidstakersiden. Diskusjonen om arbeidstid og fleksibilitet har til nå i hovedsak foregått på arbeidsgivers premisser, sier forsker Bitten Nordrik.

Nordrik har sammen med forskerkollega Paul Bjerke i De Facto gjennomført undersøkelsen på oppdrag fra Negotia. Arbeidet er gjort i sommer og høst, og rapporten var klar til lansering på forbundets landsmøte i november.

## Økende arbeidspress

Et annet aktuelt tema som kommer fram er hvordan arbeidsmål på individnivå fastsettes, og ikke minst hvordan de følges opp av arbeidsgiver.

Det kommer fram at de ansatte ønsker å ha mål å jobbe mot. De opplever at samtalen med sjefen om dette er ok. Derimot liker de ikke ratingsystemene bedriften knytter til den enkeltes måloppnåelse. Undersøkelsen tyder dessuten på at målfastsettingen er ledelsesstyrt og at de ansatte i praksis har liten innflytelse på målene.

- Arbeidstakerne opplever ikke ratingsystemene som rettferdige eller målekriteriene som objekti-

ve nok. Ansatte som strekker seg langt og når de individuelle målene sine erfarer at målene i neste omgang settes enda høyere. Kravene til stillingen - og dermed arbeidspresset – øker, presiserer Paul Bjerke.

## Fleksibelt nok

Undersøkelsen forteller videre at de ansatte ser på dagens lov- og avtaleverk som tilstrekkelig fleksibelt når det gjelder arbeidstid. Dette står i kontrast til hva enkelte arbeidsgiverrepresentanter hevder, nemlig at mange ansatte vil ha mer fleksibilitet og at loven setter for strenge begrensninger.

- Hvis de ønsker seg mer fleksibilitet så dreier det seg om for eksempel fri i arbeidstiden for å kunne gå til lege, tannlege og liknende. Undersøkelsen gir klare svar på dette, sier Nordrik og Bjerke.

**Ikt-medlemmene som har deltatt i undersøkelsen favner alt fra dataingeniører med kunnskapsintensivt it-arbeid som jobb, til ansatte i callcentre. Det er i hovedsak liten forskjell i svarene som er gitt, til tross for det store spennet i type stillinger. ■**

# Fagforeningsleder på livet løs

Innsatsen for medlemmene gjorde at Darison Chaala mistet kona, og senere også jobben. Likevel, spør du den tidligere generalsekretæren om hvordan det går, svarer han at det går veldig bra.

TEKST OG FOTO: SIV M. BJELLAND

Den tidligere lederen for det zambiske forbundet for offentlig ansatte er en av pionérene i demokratiprojektet til YS i det sørlige Afrika. Deltakelsen på YS' konferanse om samfunnsansvar tidligere i høst, var hans andre besøk i Norge. Han var i Oslo sammen med sin kollega Pontius Kalichero i det malawiske fagforbundet. Oppholdet omfattet også et besøk hos Norad for å legge langsiktige planer for YS-samar-

beidet.

Historien Darison Chaala modig delte med de tillitsvalgte fra ulike YS-forbund på samfunnsansvarskonferansen, er interessant og inspirerende, men også trist.

## Mistenkelig dødsfall

Like før en planlagt generalstreik i 2004 opplevde han at kona, som aldri tidligere hadde hatt helseproblemer, brått ble alvorlig syk. Streiken måtte avblåses. Både han og kona mistenkte at hun måtte ha blitt forgiftet. Etter

kort tid døde hun. I dødsattesten hennes, som han har med seg til Oslo, står det at hun døde som følge av høyt blodtrykk. Darison er sikker på at hun ble drept, men av hensyn til barna dysset han det ned.

- La oss akseptere at hun er borte, sier han.

Forfølgelsen har fortsatt med at gravstedet gjentatte ganger har blitt utsatt for hærverk. Det har gått inn på ham.

- De gjør hærverket for å ta oppmerksomheten min bort fra de viktige sakene, sier han.

## Tvunget til pensjon

Fire år etter konas død kom neste slag. Det var i forkant av kongressen der han skulle stille til gjenvalg. Han hadde permisjon fra stillingen som tjenestemann i helsedepartementet og søkte rutinemessig om å få forlenget permisjonstiden. Som svar fikk han et brev der permisjonen ble trukket tilbake og stillingen tilbakeført. Han protesterte skriftlig og sa han ikke kunne godta dette. I et nytt brev datert 10. desember 2010 (se bildet) står det som begrunnelse: «(...) staff retirement is in the National interest.

**Tiltro til YS.** Pontius Kalichero (t. v.) og Darison Chaala fra det sørlige Afrika har stor tiltro til fortsatt samarbeid med YS i oppbyggingen av afrikansk fagbevegelse. I midten YS-ansvarlig for Afrika-prosjektet, Randi Bjørgen.





**Måtte gå av.** Darison Chaala med brevene hvor myndighetene tvang ham til å gå av med pensjon for tiden, med begrunnelsen at det var i nasjonens interesse.

Subject: Yourself.» («(...) at du går av med pensjon er i nasjonens interesse.») Pensjonsalderen er 54 år, han var 48 år da han måtte gå av.

- Etter dette brevet aksepterte jeg oppsigelsen. Jeg innså at jeg har barn å ta meg av og har holdt munn. Jeg valgte å holde en svært lav profil, sier den tidligere zambiske fagforeningslederen, enkemannen og seksbarnsfaren.

- Ved å pensjonere meg setter de meg ute av stand til å ha en formell posisjon. Likevel, de siste ni månedene har de ikke utbetalt et øre i pensjon, sier han.

- Vi må jobbe svært hardt. Du må være forberedt på å miste livet, jobben og å komme i fengsel. Bare ved å overkomme frykten kan man være en leder, er Darison Chaalas påstand.

- Hvordan overlever du?

- Ved å bruke av sparepengene, det lille jeg kunne spare da jeg fortsatt var ansatt, sier han.

*Vi er heldigvis over det stadiet at man spør i YS hvorfor vi skal holde på med dette her*

Han er fortsatt sporadisk inne i YS-prosjektet som konsulent, noe som gir en viss inntekt.

- **Fortsett med å støtte oss** Darison Chaala ber YS fortsette å støtte de zambiske fagforeningene, kollegene som fortsatt er en del av systemet.

- Vi trenger hjelp til å bekjempe maktarrogansen, sier han.

Alt han har opplevd av motgang tar han til inntekt for at arbeidet har lyktes.

- Det går veldig bra. Vi har også fått til et regionalt nivå, vi jobber med å få det formelt godkjent slik at regjeringene i våre respektive land må ta hensyn til oss. Hvis den norske regjeringen ikke fortsetter å øve press oppnår vi ikke noe. Det som skaper nederlag for afrikanske arbeidstakere er maktarroganse og korrupsjon fra myndighetenes side, sier Chaala.

**Kinesiske investorer uroer** Kinesernes inntreden på arbeidsgiversiden i en rekke afrikanske land vekker bekymring, også i Zambia hvor det har vært en rekke uroligheter på grunn av konflikter mellom lokale ansatte og kinesiske arbeidsledere og eiere.

- Vi er svært skuffet over hvor-

dan de fagorganiserte blir behandlet. Kineserne respekterer ikke arbeidslovene i landet. Folk organiserer seg, men lovene blir ikke fulgt. Det er behov for å skolere investorene, sier han.

#### - Trakassering av verste sort

Randi Bjørgen er YS-ansvarlig for afrikaprojektet. Hun kaller behandlingen av Darison Chaala «trakassering av verste sort».

- Det skjedde, selv om det er utrolig. Han er fortsatt i livsfare. Historier om pågripelse, fengsling og mishandling, også av familie, forekommer også i andre land, sier Bjørgen.

Seniorrådgiveren i YS har vært primus motor i prosjektet helt fra starten. Nå omfatter det ni land i SADC-regionen i det sørlige Afrika.

## YS' demokratiprojekt i Afrika

YS sitt demokratiprojekt omfatter ni land i det sørlige Afrika: Sør-Afrika, Zambia, Zimbabwe, Malawi, Swaziland, Botswana, Mosambik, Angola og Lesotho. Prosjektet har gode resultater, blant annet økt organisasjonsgrad, økt organisering av yrkesgrupper, representasjon i offentlige råd og utvalg og myndighetsdialog. Kvinners rettigheter og

antikorrupsjonsarbeid er de nye satsningsområdene. De afrikanske seminardeltakerne må forplikte forbundene sine, de kan ikke bare komme på seminaret og dra hjem igjen. YS er i dialog med NORAD om mer langsiktighet i form av treårs kontrakt for økonomiske overføringer. Det er fortsatt stort behov for støtte og skoleing.

- Hun er som en mor for oss. Hun er i stand til å forstå og sette pris på våre utfordringer i Afrika, sier Pontius Kalichero, den tidligere idrettsmannen som representerer de afrikanske fag-

foreningene sammen med Darison Chaala. Han er klar til å ta stafettpinnen og drive videre YS-samarbeidet der hans zambiske kollega har blitt satt ut av spill. ■

# Mest misnøye blant høytlønte

**De som har høyest utdanning og høyest inntekt har størst risiko for å være misfornøyd med jobben. Det viser tall fra YS Arbeidslivsbarometer for 2011 som ble lagt fram tidligere i høst**

Høyt utdannede har ofte krevende jobber. Samtidig har de også større forventninger og krav til jobben de gjør. Innfris ikke kravene, er sjansen for misnøye større. Denne gruppen har også bedre muligheter til å finne seg nytt arbeid hvis de ikke er fornøyde. Opplever de i tillegg dårlig ledelse og finner arbeidet lite meningsfullt, er det stor grobunn for misnøye.

Derimot – om man har lavere lønn – er sjansen for trivsel meget stor. Årsaken er at mange i lavlønnsyrker jobber i relasjoner med andre mennesker. Den umiddelbare respon-



sen og dialogen med kollegaer, brukere og kunder innenfor arbeidsplasser som for eksempel barnehage og reiseliv, virker positivt inn på arbeidsdagen.

- Arbeidstakere med høy utdanning stiller klare krav til selvrealisering. Får de ikke brukt utdanningen og utviklet seg videre i jobben, vil de se seg om etter nytt arbeid, sier YS-leder Tore Eugen Kvalheim.

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse, som beskriver tilstanden og utviklingen i norsk arbeidsliv på sentrale områder. Hensikten med barometeret er å måle trykket i norsk arbeidsliv. Barometeret gjennomføres for tredje gang i 2011 og bygger på intervjuer med et representativt utvalg på 3000 arbeidstakere.





## Bestill nå på [ysmedlemskort.no](http://ysmedlemskort.no) **3 % sparerente fra første krone!**

YS Medlemskort med MasterCard kan du bruke både som lønnsom sparekonto og kredittkort, alt etter behov. Uansett om du sparer eller bruker kreditten, er vilkårene blant markedets aller beste.

- 3 % sparerente fra første krone
- Renter godskrives månedlig
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Mulighet for tilleggskonto for sparing
- Lav kredittkorentre: 12,25 %
- Kortet kan brukes både i Norge og utlandet
- Egen brukervennlig nettbank

### Gode medlemsfordeler og rabatter:

15 % rabatt hos EuroFlorist.no og oslosportslager.no, pluss spesialpriser på reiser hos solia.no

**Bestill nå og les mer på [ysmedlemskort.no](http://ysmedlemskort.no)** Kundeservice 815 22 040

Nom. rente: 12,25 %. Eff. rente 17,5 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.351.  
 YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA





Hyt



# let og drapstruet

## Amal Aden tildelt YS' likestillingspris:

Hun har blitt utropt til Norges modigste og mottar til stadighet drapstrusler for sin frittalenhet. - Selv om vi kaller Norge likestilt er det mye igjen å gjøre, sier norsk-somaliske Amal Aden som nylig ble tildelt YS' likestillingspris for 2011.

TEKST: VETLE DALER  
FOTO: ERIK NORRUD

- Det er en veldig stor ære å få denne prisen. Likestillingen i Norge har kommet langt, men vi er ikke i mål. Dette gjelder spesielt for en del minoritetsmiljøer, sa Amal Aden (28) da hun mottok likestillingsprisen under årets YS-konferanse i oktober.

Amal Aden får prisen for sin modige innsats som varsler og sitt arbeid mot tvang og undertrykkelse av både somaliske og andre kvinner med minoritetsbakgrunn.

- Det er klart jeg blir takknemlig. Dette styrker ikke bare meg personlig. Det handler nemlig ikke bare om meg, men om alle dem som sliter, sier hun.

### - Ta kampen

Det er ikke første gang Amal Aden får pris for sitt arbeid. I fjor fikk hun Zola-prisen for sivilt mot og tidlige i år ble hun tildelt Buskerud fylkeskommunes likestillingspris.

- Dette er den andre likestil-

lingsprisen i år. Jeg er utrolig stolt, og tenker at jeg sikkert gjør noe fornuftig, sier hun, og fortsetter: - Det flerkulturelle samfunnet har både fordeler og ulemper, blant annet utfordres grunnleggende verdier som ytringsfrihet og likestilling. Det er viktig at innvandrerkvinner reiser seg og tar denne kampen. Og det er viktig at også etnisk norske reiser seg og hjelper til.

### Mistrives i Oslo

*«Etter at jeg er ferdig med å spise den kvelden, går jeg inn på soverommet mitt. Damen som skal «ordne meg» kommer inn døren. Hun spør om vi skal være alene, eller om jeg vil at tante og mamma skal holde meg fast.»*

Slik starter Amal Adens debutbok «Se oss» fra 2008. Boka skildrer livet til en 13 år gammel jente, som flytter fra Somalia til Norge. Boka er ikke selvopplevd, men sann. Vi møter prisvinneren hos Aschehoug forlag i Oslo, som har gitt ut de fire bøkene Amal Aden har skrevet.

- Dette er liksom mitt hjem i

**Modig.** «Da jeg kom til Norge fra Somalia i 1996, var jeg ikke opptatt av likestilling. Jeg visste ikke hva likestilling var», skriver Amal Aden i en av sine bøker. I oktober fikk hun YS' likestillingspris for sin modige innsats som varsler og sitt arbeid mot tvang og undertrykkelse.

Oslo, sier hun, og legger til at hun mistrives i hovedstaden, at hun føler seg utrygg her. Derfor har hun bosatt seg på Klekken ved Hønefoss. Her lever hun sammen med venner og tvillingene sine på ni år.

### Sjikane og trusler

«Da jeg kom til Norge fra Somalia i 1996, var jeg ikke opptatt av likestilling. Jeg visste ikke hva likestilling var,» skriver Aden.

Amal Aden har de siste årene vært svært synlig i samfunnsdebatten, og har utfordret en del minoritetsmiljøer med sin kamp mot undertrykking og for likestilling. Hun har skrevet bøker, en rekke debattinnlegg, og har deltatt på utallige seminarer og konferanser. Men det har kostet. Hun blir til stadighet utsatt for sjikane og trusler, spesielt fra menn med minoritetsbakgrunn, og må tidvis ha politibeskyttelse når hun beveger seg ute.

I august sto hun fram som lesbisk i et intervju i Aftenposten.

- Det gjorde ikke saken bedre at jeg sto fram med min legning. Å være somalisk kvinne i Norge og utfordre gammeldags hold-

ninger er ikke bare, bare. Og da jeg sto fram som lesbisk tenkte jeg: Kan det bli verre nå?

Reaksjonene lot ikke vente på seg. Truslene ble hyppigere, men samtidig fikk Amal Aden mange positive tilbakemeldinger.

- Motstanden øker, men de positive tilbakemeldingene øker mer. Jeg har fått mange henvendelser fra lesbiske og homofile i minoritetsmiljøer, både i Norge og i utlandet. Folk takker og sier

*Likestillingen i Norge har kommet langt, men vi er ikke i mål*

de føler at det er godt noen tør å stå fram. Mange velger å leve hemmelig, fordi konsekvensene av å stå fram er for store. Sånn sett sender YS' likestillingspris et positivt signal til dem som lever i skjul, mener hun.

### Lukket kultur

Fra det somaliske miljøet har

Amal Aden ikke fått en eneste positiv tilbakemelding. I stedet får hun stadig meldinger fra menn som vil at hun skal gifte seg heterofilt.

- De tror ikke jeg er lesbisk, bare psykisk sliten. Mange sier jeg bør holde dette for meg selv, fordi det er en skam. De fleste er overrasket over at jeg tør si dette høyt, fordi jeg kommer fra en lukket kultur hvor dette er uakseptabelt, forteller prisvinneren.

- Her om dagen håndhilste jeg på en dame, en kristen afrikaner. Da hun fikk vite at jeg er lesbisk begynte hun å gråte og var redd for at hun skulle ha blitt smittet. Hun gråt og gråt. Dette handler om uvitenhet; hvordan kan noen tro at man blir smittet til å bli lesbisk?

Amal Aden innrømmer at hun var usikker på om hun skulle fortelle om sin legning.

- Ingen prater om homofili i det somaliske miljøet. Du tror du er alene, at du er sprø.

«Hvordan kan du gjøre dette mot Afrika?» er en annen reaksjon Amal Aden har fått på at hun sto fram som lesbisk.

- Afrika har mange problemer, men at jeg er lesbisk er ikke ett av dem, sier hun.

### Optimist

«Frem til jeg var tretten år, var jeg analfabet. (...) Jeg levde med soldater, sammen med andre foreldreløse barn, i en krig uten moral. Skrekkelige ting skjedde.»

Amal Aden kom til Norge som 13-åring, etter å ha levd et tøft liv som gatebarn i Somalias hovedstad Mogadishu. I Oslo havnet hun på skråplanet og var en periode en del av narkotikamiljøet på Grønland i Oslo.

- Jeg har møtt mange gode mennesker her i Norge, og er veldig glad jeg kom hit. Jeg har aldri opplevd rasisme fra nordmenn, men nordmenn må få større forståelse for problemene jeg tar opp, sier hun. - Det kan være tungt å være den ene som

## Amal Aden

Amal Aden (pseudonym) er norsk-somalisk forfatter og foredragsholder. Hun er født i det nordlige Somalia i 1983, vokste opp som gatebarn i hovedstaden Mogadishu og kom til Norge i 1996. Aden har gått og går i spissen for å synliggjøre undertrykking av både somaliske kvinner og andre kvinner med minoritetsbakgrunn, og krever likestilling og respekt. Et viktig mål er at alle kvinner skal ha samme frihet som menn.

Hun har vært opptatt av å ta avstand fra flerkoneri og har satt søkelys på kvinner og

barns fremtid når de opplever vold i hjemmet. Hun er en modig varsler som lyttes til og som har turt å ta opp kampen mot tvang og undertrykkelse.

Hun har hittil gitt ut bøkene:

- *Se oss - bekymringsmelding fra en ung norsksomalisk kvinne* (2008)
- *ABC i integrering* (2009)
- *Min drøm om frihet* (2009)
- *Det skal merkes at de gråter* (2011)

Mer informasjon på [www.amaladen.no](http://www.amaladen.no)



**Tøft liv.** Før Amal Aden kom til Norge levde hun et tøft liv som gatebarn i Somalias hovedstad Mogadishu.

peker på alle problemer, og tar andres problemer på sine skuldre. Men jeg er takknemlig for at de viser meg tilliten, selv om jeg ofte føler at det ikke er mye jeg kan bidra med.

Det er mange kritikere av islam, blant annet i ytterliggående fora på nettet, som trykker Amal Adens kritikk til sitt bryst. Det liker hun dårlig.

- Det er trist. Jeg er ikke mot islam. Jeg er muslim, og vil være det bestandig.

Når det gjelder fremtidens Norge, er hun optimist.

- Når jeg møter neste generasjon ser jeg at det går riktig vei, men det tar dessverre lang tid. Derfor er det viktig å starte kampen nå, for å ikke belaste neste generasjon med de problemene vi har i dag, sier hun.

### **Alle kan gjøre noe**

«Å bli selvstendig er ikke lett for en

somalisk kvinne. Å si hva man egentlig mener er ikke lett for en somalisk kvinne. Her i Norge er det ytringsfrihet, og den har jeg etter beste evne tenkt å benytte meg av.»

Det finnes ingen oppskrift på hvordan problemene skal løses, men Amal Aden har noen råd –

*Man må ikke finne seg i undertrykking under dekke av kultur og religion*

både til hver enkelt av oss og til politikere og media.

- Alle kan gjøre noe. Bidra med noe positivt i lokalmiljøet, engasjere seg i frivillighet, være hyggelig mot nye landsmenn. Bry seg hvis man ser noen som blir

mishandlet, ikke tenke at man ikke skal blande seg. Vold er ikke en privatsak. Og man må ikke finne seg i undertrykking under dekke av kultur og religion. I Norge følger vi norske lover, slår Amal Aden fast, og legger til:

- Det norske samfunnet, inkludert media og politikere, burde fokusere mer på virkeligheten for dem det gjelder. Prøve å se det menneskelige. Stille spørsmål. Og myndighetene bør gi bedre informasjon til dem som kommer om hvilke verdier som gjelder her. Det flerkulturelle samfunnet er kommet for å bli, enten man liker det eller ikke. Derfor er det viktig at det blir stilt krav til oss på disse viktige verdiene. Mange etniske nordmenn tenker at dette ikke er deres problem, så lenge det bare finnes i minoritetsmiljøer, men det er alles problem så lenge det finnes i Norge. ■



**Skyller over oss.** - Grønn økonomi og det vi karakteriserer som grønne arbeidsplasser, vil skylle over norsk og internasjonal økonomi i årene framover, sier Rasmus Reinvang fra Econ Pöyry.

På oppdrag for YS utarbeider Rasmus Reinvang i Econ Pöyry en rapport om grønn økonomi og grønne arbeidsplasser. Samtidig har miljø kommet i skyggen av økonomiske krisetider den siste tiden. Utfordringene knyttet til en bærekraftig fremtid er derfor både store og mange.

TEKST: TRYGVE BERGSLAND  
FOTO: ERIK NORRUD

I følge FNs befolkningsstatistikk er vi omtrent syv milliarder mennesker på jorden i 2011. Befolkningsveksten er beregnet å stige til ni milliarder mot 2050. Miljø- og klimaforskning viser at vi allerede i dag er i ubalanse. Senter for klimaforskning, Cicero, mener å kunne tallfeste en ubalanse som startet en negativ trend allerede på 1960-tallet.

### Begrensete ressurser

Befolkningsveksten vil, i følge

WWF-Norge, over tid tvinge oss til en mer rettferdig fordeling av ressursene i verden. Kampen mot fattigdom, tilgang til mat, skoleordninger, helsetjenester og lønnet arbeid er en forutsetning for fortsatt verdiskaping.

Regjeringen presenterte i 2003 en nasjonal handlingsplan for bærekraftig utvikling. Den beskrev en økende aksept, både i Norge og internasjonalt, for at verden står overfor en bærekraftutfordring. Begrenset tilgang til sentrale ressurser, som olje, ferskvann, skog- og jordbruksområder, vil tvinge frem betydelige

endringer i eksisterende produksjonsmåter og dagens næringsstruktur.

- Grønn økonomi og det vi karakteriserer som grønne arbeidsplasser, vil skylle over norsk og internasjonal økonomi i årene framover. Ressursmangel og miljøhensyn vil drive utviklingen framover. Dette vil tvinge oss til å finne nye løsninger innenfor alle områder i samfunnet, sier Rasmus Reinvang fra rådgivningsselskapet Econ Pöyry.

### Endring kan gi fortjeneste

Det er flere måter å angripe utfordringene på: Å se på utslippskutt og ressursbegrensninger som en kostnad for oss forbrukere og bedrifter, der det billigste tiltaket bør komme først. Og å erkjenne nødvendigheten av å posisjonere norske bedrifter i en økonomi og en samfunnsstruktur i radikal endring.

# nn megatrend

I et slikt perspektiv kan det være mye å vinne for norsk næringsliv, dersom man lykkes med å ligge i forkant av utviklingen.

- Selv om vi har mange fornybare ressurser i Norge, og som i utgangspunktet kan være bærekraftige, viser realitetene at vi i stor grad forbruker mer enn det som er forsvarlig, sier Reinvang.

- Det samme gjør andre land, uavhengig av om de er rike eller fattige. Finanskrisen kan bidra til å velge en mer grønn retning.

Våre beregninger viser at omtrent 90.000 mennesker her i landet i dag er sysselsatt innenfor det som kan betegnes som grønne arbeidsplasser. Innen 2020 bør grønne arbeidsplasser og norsk verdiskaping omfatte minimum fem prosent av brutto nasjonalprodukt, mener Reinvang.

Grønn økonomi kan på den ene siden være næringer som leverer fornybar energi, miljøteknologi, kollektivtransport, miljøstyringssystemer og lignende.

På den annen side kan grønn økonomi være næringer som har miljøfokus i sin produksjon. Skal denne siste kategorien næringer kunne regnes innenfor begrepet «grønn økonomi», må miljøregnskapet gjennomføres i hele bedriften, eller produktets livssyklus, og ikke bare være på enkeltområder i produksjonen, i følge Econ Pöyry.

## Ønske om en klarere grønn definisjon

Gjennom den rapporten Econ Pöyry nå ferdiggjør, har YS ønske om å beskrive hva som legges i begrepet grønn økonomi, og hva som skal kunne betegnes som grønne arbeidsplasser.

Norske myndigheter har uttrykt store ambisjoner for grønn økonomi. I følge Soria Moria-erklæringen fra 2005 skal Norge være «en miljøvennlig og verdensledende energinasjon», og «Grønne arbeidsplasser innenfor energiproduksjon og miljøteknologi skal bli en ny vekstnæring i Norge».

I et tverrpolitisk forlik på Stortinget i 2008 ble det fastsatt ambisiøse mål for reduksjon av klimagassutslipp i Norge innen 2020. Som en følge av dette har regjeringen gjentatte ganger varslet en stortingsmelding om klima (klimameldingen). Denne er nå utsatt på nytt frem til 2012.

- Norsk økonomi er i vesentlig grad basert på fossil vekst

gjennom store petroleumsinntekter, samt petroleumsrelatert sysselsetting og verdiskaping. Når naturressursene i tillegg er store, blir klimakrisen mindre synlig og vårt behov for omstilling kan kanskje virke unødvendig, påpeker Rasmus Reinvang.

- Energieffektivisering er en viktig del av verdensøkonomien, og markedet for måling og styring av energiforbruk er internasjonalt et modent marked i sterk vekst. Norges gode økonomi, sammenliknet med mange andre land, gir oss et godt utgangspunkt og et stort potensial for å posisjonere oss i den fremtidige megatrenden grønn økonomi representerer, sier han. ■

## YS ' klima- og miljøpolitiske strategi

Mål: Ha et samfunn forankret i kulturelle, menneskelige og miljømessige verdier der økonomisk vekst og utvikling er i balanse med naturens tåleevne og fremtidige generasjoners livsstandard.

YS sier videre: Klima, miljø og bærekraftig utvikling er på

de fleste agendaer i dagens samfunnsdebatt. Menneskeskapt klimaendring er i ferd med å få store konsekvenser for alt liv på jorden. Klimaendringene og miljødeleggelsene medfører utfordringer som må engasjere bredt.



Ny stor medlemsgruppe:

# Røde Kors Funksjonærlag

I sommer ble forbundets rekker supplert med en meget solid tilvekst i bransjen organisasjoner – 261 nye medlemmer fra ansattklubben i landets største humanitære organisasjon Røde Kors.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Røde Kors Funksjonærlag kom fra en annen YS-organisasjon, og overgangen var motivert av avtalemessige forhold.

Den nye klubben har status som avdeling i Negotia og går inn som en del av regionen «landsomfattende- og konsernavdelinger». Magasinet tok en prat med leder og nestleder for gruppen – Geir Owe Sørholt og Christina Moen. Sørholt er controller ansatt ved hovedadministrasjonen i Oslo, mens Moen er rådgiver ved fylkeskontoret i Vestfold.

## Funksjonæravtalen

*Hvorfor byttet dere organisasjon?*

Vi var tilsluttet STAFO i mange år. Røde Kors har alltid vært privat, men tidligere fulgte vi en del standarder tilrettelagt for statsansatte når det gjelder arbeidsvilkår, lønnsregulativer og så videre. For et par år siden meldte imidlertid Røde Kors som bedrift seg inn i arbeidsgiverforeningen NHO, sier Christina Moen.

*Og da kom spørsmålet om tariffavtale opp?*

Det stemmer, bekrefter Geir Owe Sørholt, og utdyper: - Tilslutningen til NHO gjorde funksjonæravtalen aktuell. Siden det er Negotia som eier og forvalter den, var det naturlig å skifte organisasjon for oss. Vi gjennomførte en prosess på dette som endte opp i en avstemning blant alle medlemmene, med det resultatet at vi altså gikk over til Negotia.

## Modernisert drift

Det har skjedd mye på driftsfronten i Røde Kors de senere årene. Tidligere hadde for eksempel alle som jobber på fylkeskontorene ansattforholdet sitt der, forteller Sørholt og Moen. De hadde rett og slett de frivillige Røde Kors'erne som arbeidsgivere. Nå er den sentrale organisasjonen arbeidsgiver for alle ansatte. En modernisering med en strammere struktur og mer strømlinjeformet drift.

*Hva har dette betydning for arbeidsforholdene?*

- Vi har hatt en rekke særavtaler lenge. Disse har vært brukt både sentralt og i fylkeslagene. Mange likheter har det vært, men også mange ulikheter. Før

var det faktisk sånn at de frivillige bestemte lønnen til de fylkesansatte. Det gir rom for noen forskjeller, kan du si. Vi synes det er bra at alle nå er formelt ansatt i Røde Kors Sentralt. Det blir ryddigere sånn, også med tanke på forhandlinger og samarbeid mellom klubben og ledelsen. De fleste av oss som jobber i Røde Kors er stolte av det. Vi brenner for jobben, men vi trenger en fagforening for det. Vi er parter, presiserer Christina Moen.

## Usikker inntektsituasjon

Røde Kors har en rekke sponsorer som delfinansierer driften. Men organisasjonen mottar også årlig en andel av Norsk Tippings overskudd. Dette er et helt sentralt tilskudd til driften. Beløpet kan variere fra år til år.

*Hvordan er det å leve med denne usikkerheten i inntektene for dere ansatte?*

- Det er jo en spenning knyttet







**Offensive tillitsvalgte.** *Negotia-kubben er den eneste på banen i Norges Røde Kors. – Vi organiserer alle typer ansatte. Når vi står sammen kan vi påvirke mer, sier de tillitsvalgte Geir Owe Sørholt og Christina Moen.*

til det. Vi var igjennom en større nedbemanning i 2009 som blant annet skyldtes kutt i den offentlige støtten. I statsbudsjettet for neste år er det også lagt opp til mindre penger til oss enn vi fikk i år. Ledelsen har allerede varslet at dette får konsekvenser. Vi er

## Røde Kors

Verdens største humanitære organisasjon, stiftet i Genève 1863. I Norge: 130.000 betalende medlemmer. 400 lokalavdelinger og 19 fylkeskontorer. Hovedadministrasjon i Oslo. Yter humanitær bistand som et supplement til det offentlige og driver en lang rekke tjenester, blant annet innen katastrofeberedskap, redningsarbeid, helse og forskjellige sosiale programmer.

for så vidt vant til at dette er en del av virkeligheten, men det er helt klart en krevende situasjon også, sier Geir Owe Sørholt.

### 13 særavtaler

*Dere har vært en organisert ansattgruppe lenge. Kan dere gi noen eksempler på goder dere har forhandlet fram?*

- Særavtalene våre er verdifulle, det er 13 av dem i alt. Vi har gode bestemmelser om livsfasepolitikk, velferdspolisjoner og pensjon, blant annet. Det var viktig for oss å få med disse da vi skiftet forbund og fikk ny tariffavtale, understreker de to.

- Og så må du få med at vi har et eget fond for utdanningsstøtte, skyter Moen inn: - Hvert år fordeles 150.000 til medlemmene fra dette fondet. Det gis til forskjellig etterutdanning og for eksempel studietur til Solferino i Italia hvor grunnlaget for Røde Kors oppsto etter et militært slag

med 40.000 sårete. Spennet er stort. Formålsparagrafen i vedtektene våre sier at vi skal fremme medlemmenes økonomiske, faglige, sosiale og kulturelle interesser.

*Hva med medlemspotensialet?*

- Det er cirka 400 ansatte. En del har lederfunksjoner med personalansvar og faller utenfor potensialet av den grunn. Men ellers organiserer vi alle typer ansatte. Vi har medlemmer innen økonomi, eiendomsforvaltere, beredskapskoordinatorer, rådgivere, vaktmestere med flere. Klubben kunne vel hatt nærmere 100 medlemmer til før det er full pott. Det rekrutteres stadig nye. Klubben har vokst jevnt den siste tiden.

- Å være organisert gir fellelskap, trygghet – og ikke minst mulighet for å påvirke. Som uorganisert har du ikke den muligheten, presiserer Geir Owe Sørholt og Christina Moen. ■

# Kontrolltiltak og overvåking på arbeidsplassen

Negotia får i økende grad henvendelser med problemstillinger knyttet til overvåking og kontroll av arbeidstakere. Den teknologiske utviklingen gjør det mulig med stadig mer omfattende kontrollvirksomhet på arbeidsplassen. Arbeidstakere har rett til personvern og privatliv også på jobb, samtidig som arbeidsgiver har rett til å verne virksomheten mot uønskede eller ulovlige handlinger.

## Begrepet kontrolltiltak

Begrepet «kontrolltiltak» dekker et vidt spekter av tiltak. Det kan være «ufarlige» tiltak som adgangskontroll og arbeidstidsregistrering, eller mer inngripende tiltak som kameraovervåking, rusmiddelkontroll, innhenting av helseopplysninger og helseundersøkelser. Andre eksempler på kontrolltiltak er posisjonsbestemmelse og sporing gjennom GPS og innsyn i e-post.

## To-delt regelverk

Ved innføring av kontrolltiltak på arbeidsplassen, reises det to hovedproblemstillinger. Den første er i hvilken grad en arbeidsgiver har rett til å iverksette kontroll- og overvåkingstiltak overfor arbeidstakerne, med en tilsvarende plikt for arbeidstakerne til å finne seg i og medvirke til kontrollen. Arbeidsmiljøloven (aml) kapittel 9 og tilleggsavtaler til de ulike hovedavtalene (HA), har bestemmelser om dette - se HA YS - NHO, tilleggsavtale V og HA YS - HSH (nå Virke), tilleggsavtale VII.

Den andre problemstillingen er spørsmålet om arbeidsgiverens adgang til å behandle - det vil si samle inn, lagre og viderefremme - opplysninger om arbeidstakere som har fremkommet som et resultat av kontrolltiltaket.

Personopplysningsloven med forskrift har bestemmelser om dette.

## Adgangen til å innføre kontrolltiltak

For at arbeidsgiver skal kunne iverksette et kontrolltiltak, må tiltaket ha tilstrekkelig saklig grunn. Se aml. § 9 -1 første ledd og tilleggsavtaler til hovedavtalene. Tiltaket må ha saklig grunn i virksomhetens behov, være egnet til å avdekke eller forebygge den risiko arbeidsgiver ønsker å fjerne og det må være saklig begrunnet overfor den enkelte arbeidstaker som omfattes.

I tillegg til at kontrolltiltaket skal ha saklig grunn, må det ikke innebære en *uforholdsmessig belastning* for arbeidstakeren. Har virksomheten flere kontrolltiltak, må disse vurderes samlet. Andre vurderingstemaer kan for eksempel være om kontrollen er enkeltstående eller hyppig, hvordan den gjennomføres og om tiltaket medfører inngrep i den personlige integritet, verdighet m.m.

## Krav om drøfting, informasjon og evaluering

Det følger av aml. § 9-2 og nevnte tilleggsavtaler i hovedavtalene, at arbeidsgiver plikter å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak med den tillitsvalgte. Se også HA YS-NHO § 9-13.

Drøftingene skal innledes så tidlig som mulig og i god tid før beslutningen om innføring av kontrolltiltak blir fattet, slik at de tillitsvalgte har en reell mulighet til å påvirke ved å komme med innvendinger og synspunkter.

I forbindelse med drøftingene skal de tillitsvalgte få informasjon om hvordan kontrollen vil bli innrettet, for eksempel om

hvor kontrollutstyret blir plassert og hvordan det virker.

Etter at det er gjennomført drøftinger - men før kontrolltiltaket iverksettes - skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om formål, praktiske konsekvenser og antatt varighet av tiltaket. Nyansatte skal få informasjon om hvilke kontrolltiltak som allerede eksisterer på arbeidsplassen.

Arbeidsgiver skal sammen med den tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for kontrolltiltaket. Dersom det gjennom evalueringen fremkommer at behovet for kontrolltiltaket ikke lenger er til stede, skal det avsluttes.

## Behandlingen av opplysninger innhent ved kontrolltiltak

Mye av den informasjonen som kommer frem gjennom kontrolltiltaket, vil være personopplysninger om arbeidstakerne. Det fremgår av aml. § 9-1 annet ledd, at personopplysningsloven regulerer behandlingen av slike opplysninger.

Personopplysningsloven §§ 8 og 9, angir kravene som stilles for at det skal være lovlig å behandle personopplysninger.

## To tilsynsmyndigheter

Adgangen til å iverksette kontrolltiltak reguleres i arbeidsmiljøloven og er Arbeidstilsynets tilsynsansvar. Behandlingen av opplysninger om arbeidstakerne etter personopplysningsloven, håndheves av Datatilsynet. På sidene [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) og [www.datatilsynet.no](http://www.datatilsynet.no) finnes informasjon og skriftlige veiledere om kontrolltiltak på arbeidsplassen.

*Nils Blomhoff  
advokat og rådgiver i Negotia*



**Forbereder overgangen.** Tillitsvalgte i Negotia Nortura. Foran f v: Astrid Stai, Hans Christian Sveen og Inger E. Ødegård. Bak f v: Lau Vartman, Trond Andersen og Torbjørn Fevang.

# Nortura blir avdeling

Negotia Nortura tar steget ut og blir konsernavdeling. Det innebærer egen økonomi, fast representasjon på regionsmøtene og økt mulighet for innflytelse.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Per i dag teller den store klubben som nå blir avdeling, rundt 300 medlemmer. De er fordelt på et trettitalls arbeidssteder over mesteparten av landet. Det er snakk om en solid etablert Negotia-gruppe som stadig er i godt driv og med en jevn og hyggelig vekst.

Negotia magasin skrev om medlemsgruppen for to og et halvt år siden. Diskusjonen om overgang til konsernavdeling sto på agendaen den gangen, men steget tar de altså ikke før nå.

## Returkontingent

- Dette er noe vi har diskutert litt fram og tilbake i lengre tid. Avdelingsstatusen gir noen klare

fordeler. En viktig ting at vi får returkontingenten direkte tilbake til oss selv. En annen er at vi som gruppe får fast representasjon på regionsmøtene, med tilhørende muligheter for å få med delegater til landsmøtet. Muligheten for innflytelse i forbundet øker, sier hovedtillitsvalgt Hans Christian Sveen.

Den nye konsernavdelingen konstituerer seg formelt på årsmøtet i februar. Sveen er leder for interimstyret som tilrettelegger overgangen. Gruppen har vokst jevnt de siste årene og har ambisjoner om å fortsette denne gode trenden. Dessuten gir den nye situasjonen mulighet for tettere kontakt mellom sentrale tillitsvalgte og medlemmer på anleggene, mener Sveen.

## Konstant omstilling

- Nå som vi får egne økonomiske ressurser blir det enklere for oss tillitsvalgte å være mer ute på anleggene og for eksempel bistå i omstillingsprosesser. Nortura har de senere årene vært i konstant omstilling. Bedriften opptre ryddig i denne sammenhengen, men det er krevende likevel. Det er viktig at vi er på banen hele tiden for å påvirke. Medlemmer og tillitsvalgte ute trenger støtte, understreker Hans Christian Sveen. ■

## Egen region

Landsomfattende- og konsernavdelinger utgjør en egen region i Negotia. Klubber med over 150 medlemmer kan søke om å få slik avdelingsstatus. I likhet med de geografisk inndelte avdelingene får de returkontingent, som utgjør åtte prosent av totalt innbetalt kontingent for medlemmene de representerer.

# Fra Selgerforbundet til Negotia

**Selgerforbundet har inngått en intensjonsavtale om integrering i Negotia. Dette betyr at alle medlemmer i Selgerforbundet anbefales å bli medlem i Negotia.**

Det er laget en brosjyre som beskriver aktuelle forhold i forbindelse med overgang til Negotia. Brosjyren er tilgjengelig i sin helhet på [www.negotia.no](http://www.negotia.no)

Dette er noen av hovedområdene brosjyren tar for seg:

## Juridisk bistand

Ytes fra egne ansatte jurister. Agenturjussen garanteres minst like god som før.

## Tariffavtale

Veletablerte og gode tariffavtaler som reforhandles hvert annet år.

## Deltidsansatte

Har samme rettigheter og tilbud som heltidsmedlemmer.

## Kontingent

Negotia har differensiert kontingentordning med satser for full-, trekvart- eller halv stilling. Gjeldende kontingent finnes på web.

## Medlemsblad

Negotia magasin sendes med post til alle medlemmer fire ganger per år.



**I tett dialog.** Første nestleder Arnfinn Korsmo i Negotia (t v) og daglig leder Einar Magnussen i Selgerforbundet

## Grunnforsikring

Gratis grunnforsikring gir etterlatte 30.000 ved medlemmets død inntil fylte 67 år.

## Fordelsprogram

Rimelig kollektiv innboforsikring og andre gunstige forsikringsordninger. Avtaler og tilbud innen banktjenester, strøm, bensin, leiebil, hoteller med mer. Attraktive fritidsboliger til leie.

## SelgerForum

En nysatsing i Negotia som skal videreføre og utvikle arbeidet med andre selgerfaglige spørsmål som bruk av firmabil, bilbeskatning, utgiftsregulativer etc.

samt utøvelse av lobbying og påvirkning mot myndighetene. SelgerForum skal skape faglige utviklingsarenaer for agenter og selgere gjennom nettverksbygging og arrangementer. Det skal også være et serviceorgan for Selgerforbundets 16 selvstendige lokalforeninger.

**Ring eller send en epost til Selgerforbundet for avtale om overføring av medlemskapet.**

**Telefon: 22 00 45 70**

**Epost:**

**[post@selgerforbundet.no](mailto:post@selgerforbundet.no)**

## Kontingentsatser for 2012

Negotias landsmøte har vedtatt kontingentsatsene for 2012. De er som følger:

### Stillingsandel:

Fra 76 – 100 prosent:

Fra 51 inntil 76 prosent

Inntil 51 prosent

### Kontingent per måned:

364 kroner

273 kroner

182 kroner

4 kroner av 100 prosent-kontingenten er øremerket tilskudd til Negotias sikringsfond.



# Kampanje for hvit handel

**Den enkleste måten å stoppe svart arbeid på, er at alle handler hvitt. Hvit vask er grei skuring, mens svart arbeid er bønn i bøtta. Det slås fast i kampanjen som går i disse dager. YS er med.**

Handle hvitt-kampanjen som startet 1. november, er et resultat av alliansen Samarbeid mot svart økonomi, hvor YS er en av de deltagende partene. Kampanjen er synlig på nettsteder, i aviser, blader, plakater, på busser i de store byene og på messer. Her er budskapet at hvit vask er grei skuring,

mens svart arbeid er bønn i bøtta.

På nettstedet handlehvitt.no gis det tips og instruksjoner om hvordan man skal gå fram for å være sikker på å handle hvitt. Lønn til vaskehjelp, barnepass og annen hjelp i huset kan rapporteres til Skatteetaten direkte fra nettstedet. Du får også vite hvordan du betaler hvitt og skattefritt for småjobber. I tillegg finnes det en firmasjekk du kan benytte, slik at det blir lettere for deg å velge seriøse leverandører.

Gjør deg kjent med kampanjen på nettstedet [www.handlehvitt.no](http://www.handlehvitt.no)



**Grei skuring.** YS-rådgiver Goran Scevic delte ved kampanjestart 1. november ut hvite vaskebøtter på Karl Johans gate i Oslo.

Foto: Liv Hilde Hansen, YS.

# Klubben som vant gull

**Molde Fotballklubb fyller hundre og hva passet bedre enn seriegull i jubileumsåret?**

Negotia-klubben på stedet har bare to år på baken, men medlemmene var selvsagt også helt i hundre da det ble klart at seriegullet for 2011-sesongen var i havn.

Da undertegnede besøkte

Molde Fotball i begynnelsen av oktober, begynte det å lukte gull. Stemningen var spent og hektisk. Forbundets medlemmer i klubben ivaretar diverse administrative og tekniske oppgaver. Banen skal være i perfekt stand, billetter skal i omløp, regnskap og lønn må være på stell og sentralbordet koker til stadighet. Helt uunnværlige støttefunksjoner som på sin måte har bidratt

til at alle i rosenes by kunne slippe jubelen løs søndag 30. oktober.

Negotia-klubben i Molde FK ble stiftet i 2009 og teller i dag 8 medlemmer. Den ledes av Lars Outzen og Bodil Kristiansen. Administrasjonen holder til i flotte lokaler med utsikt til fjord og fjell i vest og selvfølgelig til banen andre veien.

Arbeidsdagen i en fotballklubb kan være en krevende balanse mellom jobb og privatliv. Som et av medlemmene treffende sa det på møtet da jeg var der: «Du kan ikke sove når det ligger 30 cm nysnø på banen og kampen starter klokka 20!»

Nå er serien avsluttet og seieren sikret. Forhåpentligvis kan våre medlemmer ta ut velfortjent ferie og avspasering for å bygge opp kreftene til seriestarten i 2012.

Vi gratulerer og ønsker lykke til videre.

*Mona Hermansen  
rådgiver i Negotia*



Foran f. v: Per Lianes, Aadne Orvik og Lars Outzen. Bak f. v: Knut Bjørnå, Jonny Askestad, Bodil Kristiansen, Heidi Rindarøy Vestad og Tarje Nordstrand Jacobsen.

# Vellykket medlemskveld i Tromsø

**Et førtittalls Negotia-medlemmer møtte fram til medlemskvelden på Mack Bryggeri i Tromsø i går. Med omvisning i bryggerilokalene, ølsmaking, tapas og litt faginfo ble det en vellykket Negotia-aften.**

TEKST: TERJE BERGERSEN  
FOTO: INGUN A. MÆHLUM

- Dette var et veldig bra opplegg. Jovial stemning med mange hyggelige folk, og ikke minst god mat og drikke. En vellykket aften, sier Tony Winkler.

Winkler er tillitsvalgt i Tromsø Boligbyggelag og deltok sammen med Kari-Anne Nilsen og sju andre Negotia-kolleger.

Klubben i Boligbyggelaget har hittil ikke engasjert seg med styreverv eller liknende i Negotia-



**Sesongens varer.** De 40 deltakerne smakte seg gjennom flere sorter med juleøl fra Mack.

avdelingen i Tromsø.

- Nei, vi har ikke det, men snakket litt om dette i går. Vi leker litt med tanken om å engasjere oss i avdelingsarbeidet. Det er positivt å møte medlemmer fra andre klubber i området, sier Kari-Anne Nilsen

Denne medlemskvelden ble

*Kari-Anne Nilsen og Tony Winkler fra Negotia-klubben i Tromsø Boligbyggelag hygger seg på medlemskvelden.*

arrangert av Negotia Ung. Leder Genevieve Prebensen er fornøyd med responsen på tiltaket:

- Det var 9 klubber representert, og det totale deltakerantallet 40. Det må vi si er bra. Jeg synes det er særlig gledelig at det var god bredde blant dem som kom. Det var omtrent likelig fordeling mellom kjønnene og en aldersspredning fra et par og tjue til over 60. Vi fikk veldig gode tilbakemeldinger, og er godt fornøyd, sier Ung-leder Prebensen.

## Vervet medlemmer på Universitetet

Samme dag som medlemskvelden på Mack hadde forbundet stand på Universitetet i Tromsø. Interessen blant studentene var god – og flere meldte seg inn.

- Vi hadde med masse materiell og alt forsvant. Egentlig var interessen for det vi formidlet overraskende god. Noe som er verdt å merke seg er at de økonomiske fordelene vi tilbyr kom i andre rekke. Studentene stilte flest spørsmål om hva Negotia kan bidra med faglig - hva vi gjør for medlemmene, arbeidsli-

vet og samfunnet, sier Ung-leder Genevieve Prebensen.

Negotia har gratis medlemskap for studenter og lærlinger, og flere av studentene ved UiT fylte ut innmeldingsblankett der og da.

- Vi fikk faktisk seks innmeldinger. Selv om studentmedlemskapet er gratis så synes jeg det er bra. Vi har lært litt av denne profileringen, som vi kan bruke seinere. Det er mange måter Negotia kan vise seg fram på. Vi må være på hugget, sier Prebensen.



*Leder i Negotia Ung, Genevieve Prebensen (midten) i samtale med studenter ved Universitetet i Tromsø. Foto: Trond Vegard Sæle.*

# Negotia rykker opp i fagforeningenes «eliteserie»



**Tysk fagbevegelse på farten.** Under studieturen til Berlin dumpet delegasjonen fra Negotia tilfeldig opp i en demonstrasjon holdt av den tyske fagforeningen Ver.di. Foto: Arnfimm Korsmo

**I slutten av oktober var ledelsen i Negotia på en to dagers studiereise til Berlin med sentrale forhandlingsmotparter i NHO. Initiativet kom fra NHO og markerer et regimeskifte i forholdet mellom organisasjonene**

Hensikten med turen var å legge grunnlaget for tettere dialog i tiden fremover og innlede fortrolige samtaler om kommende hovedoppgjør. Som ramme for dialogen ble det arrangert en studietur til Berlin med besøk hos Norges ambassade, arbeidstakerorganisasjonen Ver.di og arbeidsgiverorganisasjonen BDA.

## Impulser fra Europa

Grunnen til å besøke Berlin var å treffe sentrale parter fra arbeidslivet, få impulser og lære mer om hvordan de håndterer utfordringene i arbeidsmarkedet. Tyskland er interessant fordi landet ved den første finanskrisen raskt

klarte å etablere nye jobber. Nå er landet redningen i Europa-samarbeidet samtidig som arbeidstakerne møter tøffe krav hver eneste dag. Dette var det interessant for oss å høre mer om.

Det viktigste med reisen var imidlertid at det ga god mulighet for fortrolige samtaler med representanter for de viktigste landsforeningene i NHO og NHO sentralt.

## Premissleverandør

Negotia har i mange år jobbet for å få en tettere dialog med NHO. Man vet av erfaring at samarbeid lønner seg, og det blir bedre når det er etablert et godt tillitsforhold. Realiteten er at vi nå har fått bekreftet at NHO i økende grad anerkjenner Negotia som en viktig premissleverandør og samtalepart i privat sektor. Dette er resultat av langsiktig bevisst arbeid og noe vi skal passe på å utvikle på en god måte.

I 2002 gikk Negotia (daværende NOFU) til streik mot NHO. Streiken førte til opprettelsen av den rådgivende nemnd i tariffavtalen. Isolert sett har ikke denne tvisteløsningsmekanismen gitt mange fordelaktige beslutninger for oss. Men, den har ført til mer konstruktivitet i mange forhandlingsituasjoner som har gitt gode løsninger før det er kommet til en tvistesituasjon. Dette ser vi resultater av i dag. Det ikke lengre uvanlig å høre fra arbeidsplasser at det nå er Negotia-klubbene som starter forhandlingene, mens våre konkurrenter følger etter.

Ambisjonen fremover er å videreutvikle den gode dialogen – ikke minst med sikte på kommende hovedoppgjør i 2012. En ny æra er på plass hvor Negotia er i ferd med å etablere seg i elitedivisjonen i norsk arbeidsliv!

*Rune Aale-Hansen  
generalsekretær i Negotia*

# Negotia-butikken

Vi tilbyr flotte logo-merkete produkter med Negotia-profil, samt en rekke gaveartikler. Alt av god kvalitet og til gode priser.

Negotia-butikken er en web-shop etablert i samarbeid med Via Scandinavia, som er en av markedslederne på profileringsartikler i Norge.

Du handler enkelt og trygt med kredittkort i en sikker betalingsløsning. Klubber eller avdelinger som kjøper større kvanta, kan avtale å få tilsendt faktura. Ta kontakt.



Besøk Negotiabutikken på [www.negotia.no](http://www.negotia.no) – Om Negotia

Har du spørsmål, er det bare å kontakte Jan Olav Markussen på telefon 415 46005. Epost: [jom@negotia.no](mailto:jom@negotia.no)

GOD HANDEL!