

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2013



## Med verden som arbeidsplass

side 6, 7 og 8

Til topps i YS sånn  
helt plutselig

s 10–13

Kampen om lønna  
avgjøres lokalt

s 14–16

Negotia Hardanger  
i godt sig

s 22–24

**ADMINISTRASJON****Forhandlingsavdelingen****Frank Larsen**, forhandlingsjef, mob. 901 42 113,

e-post: frank.larsen@negotia.no

**Nina Møglestue**, ass. forhandlingsjef, mob. 977 06 428,

e-post: nina.moglestue@negotia.no

**Kathrine Hansen**, fagsjef/advokat,

mob. 481 71 114, e-post: kathrine.hansen@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

**Anne-Lene Gabrielsen**, rådgiver, mob. 901 42 112,

e-post: anne-lene.gabrielsen@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

**Bjørge Anne Rynning**, rådgiver/advokat,

mob. 415 76 808, e-post: bjorge.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

**Einar Magnussen**, rådgiver, mob. 400 68 358,

e-post: einar.magnussen@negotia.no

**Informasjons- og markedsavdelingen****Jannecke Strøm**, informasjonssjef, mob. 911 33 536,

e-post: jannecke.strom@negotia.no

**Jan Olav Markusen**, markedskonsulent, mob. 415 46 005,

e-post: jan.olav.markusen@negotia.no

**Monica Linn Utken**, markedskonsulent, mob. 959 93 237,

e-post: monica.utken@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

**Nina Harbo Sørum**, utviklingskonsulent,

mob. 970 36 346, e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

**Økonomiavdelingen****Christian Stabell**, økonomisjef, mob. 924 40 430,

e-post: christian.stabell@negotia.no

**Ann-Cristin Bremnes**, kontorsekretær, mob. 980 84 655,

e-post: ann-cristin.bremnes@negotia.no

**Agnes Børve**, regnskapskonsulent, mob. 401 00 550,

e-post: agnes.borve@negotia.no

**Arne Martin Ronnekleiv**, 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

**Sven W. Kristiansen**, rådgiver, mob. 930 83 224,

e-post: sven.kristiansen@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

magasinet@negotia.no

**Web: www.negotia.no**

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

# Solid arbeid

Et av forbundets store og vedvarende mål er flere aktive tillitsvalgte i klubber og avdelinger. De er det mange av rundt om i systemet, men samtidig er det ikke sånn at de vokser på trær. Tilsvarende hyggelig er det å framheve de riktig gode eksemplene.

Et slikt eksempel er ledelsen i Negotia Hardanger. Dette er en avdeling i forbundet som dekker områdene sør og øst for Bergen, konsentrert rundt distriktene Sunnhordland og Hardanger. Her er det et sammensveiset styre som utstråler stor og positiv aktivitetstilvile, og som evner å gjennomføre det de setter seg fore.

God og ærlig organisasjonsbygging fortjener oppmerksomhet. Derfor trekkes Hardanger fram som et eksempel til etterfølgelse i dette nummeret av magasinet. Les hvorfor.

Medlemstallet i Negotia nærmer seg 22.000. Det registreres hyggelige rekrutteringsresultater i alle deler av organisasjonen. Med et så stort antall aktører under vingene, kan det uten å smøre på altfor tykt sies at forbundet er over alt i det norske arbeidslivet. Og det begrenser seg faktisk ikke bare til å være innenfor landets grenser.

Blant dem i rekkene som befinner seg i det store utland, er Negotia-medlemmene i Sjømannskirken. Godt spredt over store deler av verden, driver de sitt verdifulle sosiale arbeid for nordmenn i utlandet. Møt medlemmene på Costa Blanca i Spania i hovedoppslaget denne gangen.

Stå på videre med alt solid arbeid som gjøres i alle deler av forbundet. Og - ta en velfortjent sommerferie når den tiden straks kommer!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør

# Innhold – Nr. 2/13



- 4 Hva som opptar oss – akkurat nå  
5 Saklighetens talerør  
6 Sjømannskirken – med verden som arbeidsplass  
10 Samspillsolisten – den nye YS-lederen



- 14 Kampen om lønna avgjøres lokalt  
16 Tips til bedre lønnsforhandlinger



- 18 Studiebesøk fra Polen  
19 Pensjon i vinden  
20 Regionsmøte på vestlandet  
22 God bær i Hardanger  
25 Aktivitetsprisen for god innsats  
26 Viktigst med god service og faglig tilbud



- 28 Vil gjøre regnskap mer sexy  
29 Aksjon for «Min side» på web  
30 Ny klubb i Rolls-Royce Marine  
30 I rute med rekrutteringen  
31 Frikjøp på heltid i Negotia Tine  
32 Særlig uavhengig stilling – jobbe fra hytta?  
34 Spør oss – Negotias rådgivere svarer

Forsidefoto: Sjur Frimand-Anda

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

Design: Anisdahl, Sand & Partnere  
Lay-out: MacCompaniet as/redaksjonen  
Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo  
Godkjent opplag: 22 135  
ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
15. september



## Brev fra forbundslederen

# Hva som opptar oss

9. september er det stortingsvalg, og YS og forbundene tester nå ut de politiske partiens holdninger til *våre* saker. YS og Negotia er partipolitisk uavhengige, men har klare meninger om viktige rammevilkår for arbeidslivet som kan bli temaer i valgkampen.

Det heteste temaet er arbeidsmiljøloven og kampen mellom å myke opp, beholde eller gjøre strengere. Vi skal selvfølgelig være åpne for diskusjoner om forbedringer og endringer, men mener i utgangspunktet det ikke er behov for oppmyking. Dette er et syn som også støttes av eksisterende forskning og undersøkelser. Vi er for eksempel sterkt imot utvidet bruk av midlertidige ansettelser. Omfattende bruk av midlertidighet vil undergrave det etablerte partssamarbeidet (den norske modellen), i tillegg til at det å være midlertidig ansatt er svært uforutsigbart for den det gjelder. Styrket rett til heltid og bekjempelse av ufrivillig deltid er en annen viktig sak.

Kampen mot sosial dumping blir fortsatt viktig. Finanskriserammete land i Europa har innført nasjonal minstelønn. Forslaget har også nådd Norge, men vi er motstandere av en nasjonal minstelønn her i landet. Et slikt system vil undergrave våre dynamiske og vel fungerende forhandlingsmodeller. Ute i virksomhetene begynner nå virkarbyrådirektivet å «virke», og vi erfarer dessverre blant annet at arbeidsgivere forsøker å unngå likebehandling gjennom å forhandle seg bort fra opparbeidete etablerte rettigheter. Negotia vil følge nøye med på denne utviklingen framover.

Den siste tiden har vi merket at stadig flere medlemmer som jobber i konkurranseutsatt sektor melder om omstillinger og nedbemanning, til tross for at det har vært levert gode resultater i 2012. Negotia har gjennom årene opparbeidet seg god kompetanse på omstilling og vi veileder tillitsvalgte i forbindelse med slike prosesser. Vårt hovedbudskap er at omstilling bør være et kontinuerlig tema i bedriftene og ikke en øvelse som gjøres den dagen det smeller. Dessverre opplever vi at tillitsvalgte kommer for seint med i prosessene. Mangel på innflytelse og forståelse gjør vondt verre. I den seinere tiden har omstillingsprosessene i Hurtigruten og Fjord 1 vært grelle eksempler på dette.

Så fra bekymringer til noen gleder. YS og forbundene måler temperaturen i norsk arbeidsliv gjennom «YS arbeidslivsbarometer» - et samarbeidsprosjekt vi har med AFI (Arbeidsforskningsinstituttet). Negotia har gjort en god investering gjennom å lære seg å bruke dette. Gjennom dybdeanalyser har vi avdekket holdninger og meninger om pensjon, fagorganisering, kompetanseutvikling, inntektspolitikk, sykefravær og helse. Funnene har vi synliggjort gjennom mediautspill. Det er hyggelig å oppleve at dette er interessant og at vi oppleves som en ansvarlig leverandør av viktige arbeidslivspolitiske meninger.

Negotia var det YS forbundet som hadde størst vekst i 2012, vi økte med 1850 medlemmer. Dette er svært hyggelige tall for oss og en bekreftelse på at vi lykkes med vår hovedsatsing på medlemsvekst i inneværende strategiperiode. Mange arbeidstakere ønsker å organisere seg hos oss. Vi er en attraktiv aktør blant fagforeninger i Norge og har mange spennende rekrutteringsprosjekter på gang. Det er stas å være leder for et forbund med god fremgang.

Lykke til med de lokale lønnsforhandlingene og god sommer!

Inger Lise Rasmussen  
forbundsleder





**Går etter i sømmene.** - Vi skal holde et ekstra øye med forbundets drift, sier leder i kontrollkomiteen, Sølvi Lysen Nordtveit.

# Saklighetens talerør

**Når kontrollkomiteens leder på sin stillfarne men ytterst myndige måte uttaler seg om en sak, for eksempel på landsmøtet, da blir det gjerne ikke noe mer snakk.**

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

**- Du har mye makt som leder i den komiteen, hva?**

- For det første er vi fem medlemmer i kontrollkomiteen, og vi har ikke noen myndighet til å bestemme. Men det er klart, det forventes at det vi kommer med er gjennomtenkt og saklig. Det prøver vi å leve opp til.

**- *Negotia* er demokratisk innrettet med valgt styre og representativitet i beslutende organer. Hvorfor trengs det en kontrollkomité?**

- Vi skal holde et ekstra øye med forbundets drift. Se til at ting drives effektivt og rasjonelt, at det er samsvar mellom budsjetter og aktivitet. Det er viktig at det eksisterer styringsverktøy som fungerer.

**- Hva mener du konkret med styringsverktøy?**

- Økonomioppfølging og jevnlig rapportering i forhold til aktivitetsplaner. For at budsjettan-

svarlige skal kunne gjøre gode disposisjoner underveis, er det nødvendig å ha oversikten. Vi peker på det vi mener er bra og det vi mener kan bli bedre.

**- Det som kan bli bedre.**

**Har du noen eksempler?**

- Vi har terpet på dette med oppdatert styringsverktøy en stund, og vi ser igjen innspillene. Men, det kan bli enda bedre.

**- Hvordan jobber komiteen?**

- Komiteen har tre faste møter i året. De holdes i Oslo, i administrasjonens lokaler. Første del av disse møtene er forbundsleder og generalsekretær med på, dialogen der en viktig. Vi lager en fast rapport til landsmøtet hvert år, pluss en med status «hittil i år». Ellers er vi alltid representert på regionsmøtene og av og til andre samlinger, vi legger vekt på å være nær de tillitsvalgte.

**- Får dere henvendelser om å se på aktuelle forhold.**

- Det gjør vi. Fra formelt hold kan det være å tolke vedtektene på et bestemt punkt. Det kommer henvendelser fra uformelt hold også, noen ganger om forhold som ligger utenfor vårt fagområde.

**- Er det en sak som er særlig aktuell for dere nå?**

- Dette med bransjearbeidet, er

## Kort & Godt

Sølvi Lysen  
Nordtveit (48)

- Mangeårig leder i Negotias kontrollkomité
- Tillitsvalgt for 70 medlemmer ved Tveit Regnskap
- Tidligere leder i vedtekstutvalget
- Tidligere leder i Økonomiforbundet (avdeling i Negotia)

noe vi ser ekstra på nå. Det brukes mye penger på det, og jeg er usikker på om investeringen svarer seg.

**- Du er regnskapsmenneske, du liker tall og kontroll og sånn?**

- He, ja, jeg gjør jo det. Men komiteen driver lite med å sjekke tall altså, det er mer helheten og systemene som teller.

**- Du har over mange år brukt mye tid og krefter på forbundsarbeid. Hvorfor så engasjert?**

- Solidaritetstanken. At man ivaretar andre enn bare seg selv. ■

# Med verden som

Sjømannskirken er et viktig holdepunkt for nordmenn over hele verden. Diakon og negotiamedlem Torstein Obrestads hverdag består av alt fra vafler til sosialsaker.

TEKST OG FOTO:  
SJOR FRIMAND-ANDA

Det er ettermiddag en fredag i begynnelsen av april. Den spanske sola skremmer kvikksølvet opp mot 22 grader. Diakon Torstein Obrestad gjør seg klar for å dra på sykehjemsbesøk. Sammen med noen frivillige drar han hver uke bevæpnet med vafler, aviser og gode historier.

– Det er en fem-seks nordmenn som bor på spansk sykehjem her nede. De setter stor pris på at vi kommer innom, forteller han. Som diakon har han ansvar for mye av Sjømannskirkens sosialarbeid her sør på Costa Blanca.

– Sykebesøk er en viktig del av jobben vår. Vi har god kontakt med sykehusene og får beskjed dersom noen nordmenn blir inn-

lagt. I tillegg besøker vi også folk i hjemmet, sier Obrestad.

## Emigranter

Costa Blanca har en av de største norske utenlandske bosettingene. Totalt bor det over 20.000 nordmenn her. Sjømannskirkene i Albir og Torrevieja er viktige møtepunkter. De fleste som søker seg nedover er pensjonister som skal nyte tilværelsen etter arbeidslivet.

– Det er ganske mange nordmenn som emigrerte hit da de ble pensjonister. Når helsa etter hvert begynner å skranke trenger de hjelp. Mange lurer på om de skal flytte hjem igjen, men de fleste ønsker å bli værende. Vi hjelper dem med praktiske ting, som handling og kjøring til lege. Vi har også god oversikt over tjenester som sykehjem, hjem-

De fleste ikke-viglede ansatte i Sjømannskirken er organisert i Negotia. Klubben har rundt 70 medlemmer.

mesykepleie, tolketjenester, flyttehjelp. Vi blir et mellomledd som hjelper dem i overgangsfasen, forteller Obrestad.

De vanskeligste sakene er når folk med liten eller ingen familie ikke lenger kan bo alene, enten av fysiske årsaker eller på grunn av demens.

– Vi stiller opp når det ikke finnes familie eller venner som kan hjelpe. Hvis folk skal hjem ordner vi praktiske ting som flytting, oppsigelse av bank og telefon og liknende. Men mange ønsker å være her. Dem prøver vi å finne plass til på sykehjem. Da blir de tatt vel vare på. Men det er høy terskel for å få plass, sier Obrestad, som har gode erfaringer med den spanske eldreomsorgen.

– De er imøtekommende og prøver å få til ting så godt de kan. Det folk klager mest på er maten, sier Obrestad og ler.

## Barn

Sjømannskirkene på Costa Blanca har også et eget tilbud til barnefamilier. Familieveiviseren er et lavterskeltilbud til alle norske barn, ungdommer og deres familie. Målet er å skape en trygge hverdag for hele familien.

– Vi har egne familieterapeuter i dette tilbudet, forteller Obrestad.

## Sosialt arbeid for nordmenn i utlandet.

Fire av fem medlemmer ved Sjømannskirken i Torrevieja: (f.v.) Pål Hammond-Moe, Torstein Obrestad, Linda Øyen og Terje Øyen.

## Fakta

- Stadig flere nordmenn trenger hjelp i utlandet. Totalt hadde sjømannskirken 1609 sosialsaker i fjor. Sosialsaker defineres som et akutt tilfelle eller en nødsituasjon. Det kan dreie seg om behov for å ta kontakt med familie, venner, helsevesen, utenriktjenesten, politi, forsikringsselskap, gravferdsbyrå, bank og liknende.
- Sjømannskirken besøker daglig nordmenn på sykehus og i fengsel samt andre som har kommet i en vanskelig situasjon. Sjømannskirkens medarbeidere var på mer enn 80 sykebesøk ukentlig i fjor. I Spania ble det gjennomført 2 571 sykebesøk.
- Sjømannskirken er også et populært sted å gifte seg i. Drøyt tusen bryllup ble det gjennomført i regi av kirken. Totalt er det 31 kirker rundt om i verden. I tillegg er det flere ambulerende sjømannsprester.
- Sjømannskirken er en frivillig organisasjon som ønsker å være et kirkelig, kulturelt og sosialt møtested for nordmenn i utlandet.

# arbeidsplass





**Ut på oppdrag.** Bevepnet med vafler og god prat er Torstein Obrestad på vei til sykehjemsbesøk.

### Spennende jobb

Obrestad har jobbet fem år i Sjømannskirken.

– Jeg trives veldig godt her. Jobben er veldig variert og utfordrende. Det er en fin blanding av å prate med folk og å hjelpe til med praktiske ting. Vi møter alle mulige slags mennesker og må iblant håndtere problemstillinger vi egentlig ikke har forutsetninger for. Særlig når det kommer til psykiatriske pasienter sliter vi veldig. Mange av disse hadde hatt det bedre hjemme i Norge, der de har et visst nettverk og bedre helsetilbud. I tillegg ser vi enkelte familier som rømmer fra barnevernet hjemme, i håp om å få et bedre liv her. Men ting blir ikke lettere her, snarere tvert i mot, sier diakonen.

Å jobbe i Sjømannskirken er ingen ni til fire-jobb.

– Arbeidet blir en livsstil. Man lever med og for jobben. Hvis folk ringer på kvelden må du være forberedt på å dra ut. Det

kan være i forbindelse med dødsfall og lignende. Da er det viktig at folk har noen å prate med. Mennesker er ikke skapt for å være alene, sier Obrestad.

Denne livsstilen kan være ganske krevende og når Obrestad

har fri setter han pris på å trekke seg litt tilbake.

– Det er viktig å ta seg tid til å fordøye inntrykkene. Og det kan bli litt tett når man omgås de samme folkene både på jobb og fritid, sier han. ■

## – Godt og nært samarbeid

Også i utenriks tjenesten ser de verdien av Sjømannskirkens virksomhet.

– Utenriksdepartementet setter stor pris på Sjømannskirkens arbeid. Vi opplever at arbeidet verdsettes av norske borgere i utlandet. Utenriksdepartementet får mange positive tilbakemeldinger fra utenriksstasjonene om godt

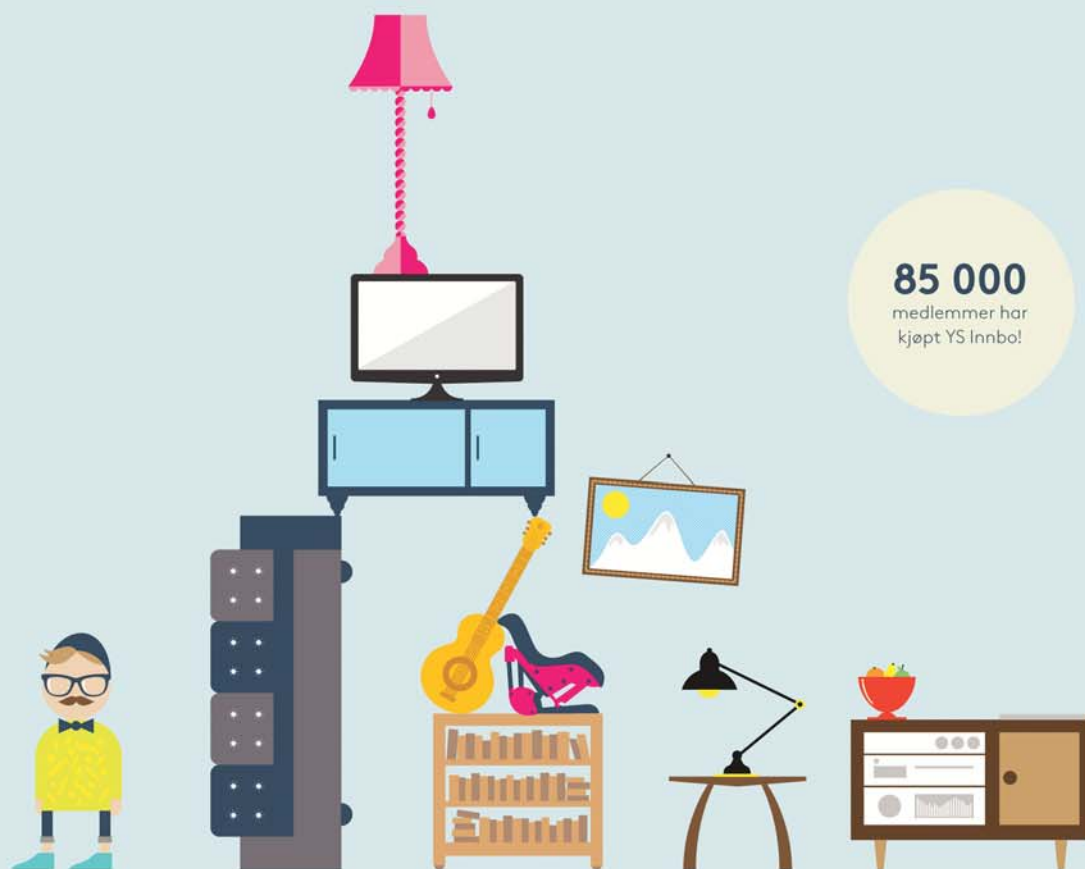


samarbeid med Sjømannskirkene, sier kommunikasjonsrådgiver Kjetil Elsebutangen, som synes tilbudene utfyller hverandre godt.

– Utenriksdepartementet og Sjømannskirkene har mange sammenfallende interesser og et nært samarbeid. Vi har en samarbeidsavtale som legger til grunn at vi har forskjellige mandater og oppgaver, og utenriks tjenesten opplever at våre ulike tilbud utfyller hverandre, sier Elsebutangen.



# IKKE LA YS INNBO GÅ DEG HUS FORBI



**85 000**

medlemmer har  
kjøpt YS Innbo!

YS Innbo er Gjensidiges beste innboforsikring og blant markedets aller rimeligste. Gjør du boligen tryggere kan du få enda lavere pris. Og du, ID-tyverisikring er selvsagt inkludert i YS Innbo.

**Bestill YS Innbo på telefon 03100 eller på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)**



**Ut og treffe medlemmer.** Den nye YS-lederen Jorunn Berland er opptatt av nærheten til medlemmene. - Jeg blir gjerne med ut på lokale arrangementer. Ikke vær redd for å ta kontakt med YS-lederen, oppfordrer hun.

Til topps i YS sånn helt plutselig

# Samspillsolisten

Da bergenseren Jorunn Berland var ung og ny i arbeidslivet var hun så beskjeden at hun nesten ikke turte å åpne munnen. Sånn er det ikke lenger. – Jeg står gjerne på scenen, på vegne av mangfoldet jeg representerer, sier den nye topp tillitsvalgte i YS.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det var forrige YS-leder Tore Eugen Kvalheims overraskende avgang i vinter som utløste situasjonen. Med halvannet år igjen av valgperioden sin kastet han inn håndkleet og hoppet over gjerdet til arbeidsgiverforeningen Spekter. Første nestleder Jorunn Berland trådte umiddelbart inn i rollen, inntil videre.

For YS' vedtekter er utformet slik at når en situasjon som beskrevet ovenfor inntreffer, skal representantskapet *velge* en ny leder. Det er ikke automatisk opprykk permanent. Det var helt greit for Jorunn Berland, for hun hadde slett ikke tenkt å rykke opp til aller øverste avsnitt i YS-hierarkiet.

## Pushet av venninne

- Jeg hadde tenkt på denne situasjonen, på hva jeg skulle gjøre hvis den oppsto. Og jeg hadde bestemt meg for å si nei til å stille som ny leder. Derfor sa jeg også tydelig nei til valgkomiteen da de spurte meg.

- Men her sitter du altså. Hva skjedde?

” Vi har et mangfold i YS som jeg mener er veldig verdifullt.

- Jo, det var en venninne som tok meg fatt. Hun sa: «Jorunn, hva er det verste som kan skje hvis du sier ja?» Det fikk meg til å fundere. Det verste som kan skje..., hva vil det være? At jeg ikke blir gjenvalgt neste gang, kanskje? Er det så farlig? Etter litt grubling skjønte jeg at den sjansen får jeg ta. Derfor sa jeg fra til de folkene som hadde spurt meg at jeg hadde tenkt, og ombestemt meg. Jeg stiller. Sånn gikk det til.

Resten ble formalia. Den 7. mars i år valgte representantskapet i YS enstemmig Jorunn Berland til ny leder ut perioden som varer til høsten 2014.

## Lokket av fest

Dama er fra Bergen og har fortsatt fast bopel i byen mellom de syv fjell. Der er hun født og oppvokst og har røttene solid festet. Det var også der hun startet arbeidskarrieren, i daværende Bergens Privatbank. 18 år og rett fra handelsgym, og så beskjeden at hun så vidt turte å åpne munnen, etter eget utsagn. Det er ikke så lett å se akkurat det for seg nå, der hun sitter på sjefskontoret i hovedstaden og prater seg rød i kinnene...

- Nei, men sånn var det. Jeg tok ikke mye plass den gangen. At jeg skulle bli tillitsvalgt, representere noen, stå i front... Nei, det var ikke i tankene mine over-

## Jorunn Berland

**Alder:** 57

**Aktuell som:** Ny YS-leder.

**Bakgrunn:** Leder for Finansforbundet de siste ti årene, første nestleder i YS, m.m.

**Bosted:** Pendler. Fast bopel i hjembyen Bergen. Bor i Oslo-området i ukedagene.

**Sivilstatus:** Samboer med Arnt Hugo.

**Fritid:** Gjerne i leiligheten på Geilo. Liker å reise og være sammen med tantebarna.

**Interesser:** Fotballgal. Skal på alle hjemmekampene til landslaget i år!

**Slapper av med:** Strikketøy, musikk avhengig av situasjon, bøker i rykk og napp.

hodet. Jeg hadde ikke tenkt på å organisere meg engang.

Det måtte en fest til for å lokke henne inn i fagbevegelsen.

- Altså, som ganske nyansatt i banken oppdaget jeg en dag at noen skulle på fest, og jeg var ikke invitert. Så fant jeg ut at det var fagforeningen som arrangerte, og jeg var jo ikke medlem. Men det ble jeg ganske fort da.

- Du ville ikke gå glipp av moroa?

- Nei, jeg ville jo ikke det.

## Et liv som tillitsvalgt

Ikke noen dårlig innmeldingsgrunn det, for så vidt. Men det var dette med tillitsverv, som Jorunn i hvert fall ikke skulle ta på seg, men som hun likevel ramlet inn i ganske fort. Hun begynte å jobbe midt på søttitallet. Nærmere bestemt 1974,



**Toppmøte.** Jorunn Berland har allerede møtt statsminister Jens Stoltenberg to ganger siden hun tiltrådte som YS-leder i mars. Her fra regjeringens representasjonsbolig i Parkveien i Oslo. Foto: Erik Norrud

samme år som ABBA vant Grand Prix med Waterloo og la grunnlaget for sin verdensberømmelse, bare for å ha nevnt det. Tidlig i det neste tiåret kom det første tillitsvervet for den fortsatt unge og kanskje ennå litt beskjedne bergenserinnen.

- Jeg ble spurt om jeg kunne tenke meg å bli tillitsvalgt. Det var vel i 1981... Han som spurte må ha vært veldig tålmodig, for jeg tror han holdt på i to timer for å overtale meg. Til slutt sa jeg ja til å stille.

Og derfra har det rullet på med verv og posisjoner. Fra 1982 var det tillitsvalgtarbeid på heltid for Jorunn Berland. Fire år senere var hun hovedtillitsvalgt for hele Bergen Bank. Etterhvert bar det inn i Finansforbundet sentralt, og de siste ti årene har hun vært leder der. Verv utenlands har det også blitt, både i nordisk og internasjonal sammenheng gjennom Finansforbundets til-

slutning til UNI Global Union.

### Rolleforståelse

Mer enn 30 år med tillitsverv som yrke hittil. Erfaring fra lokale, hverdagslige utfordringer via store omstillingsprosesser, til overordnet saksbehandling på forbundsnivå nasjonalt og internasjonalt.

Har du en historie å dele fra livet som tillitsvalgt?

- Det er mye å ta av der... Først vil jeg si at jeg fikk en fin start som tillitsvalgt, takket være en klok bankdirektør. Etter at jeg var valgt avtalte vi møte for å bli bedre kjent, diskutere arbeidsform og sånt. Han var erfaren, jeg var det ikke. Men han tok meg på alvor, og hadde et ryddig forhold til de rollene vi skulle håndtere på hver vår side av bordet. Den første tiden ble jeg oppmerksom på tre ord knyttet til fagforeningsvirksomhet og samarbeid mellom partene, som jeg

fortsatt holder høyt. Det er *rolleforståelse*, *respekt* og *aksept*. Pluss *dialog*. Dette har jeg forsøkt å holde meg til i alle år, og det vil jeg fortsatt.

Hun husker også svært godt den første store saken hun fikk i fanget som hovedtillitsvalgt i Bergen.

- Direktøren kalte meg inn. Det var omstilling på gang. Han spurte om jeg ville ha 370 oppsigelser, eller om vi skulle lete etter alternative løsninger. Vi ble enige om det siste. Naturlig avgang, sluttpakker, omfordeling av arbeid, endring av intern struktur... Når jeg ser tilbake, ville jeg nok ha vært tøffere i forhandlingene, men jeg ville valgt samme innfallsvinkel. Men forbundet likte ikke fremgangsmåten vår.

- Så du fikk pepper?

- Ja, det er bare fornavnet. De lurte på hva i all verden vi holdt på med. Vi løste saken, jeg skjøn-

ner ennå ikke hva det var de lurte på. Det var forresten på nippet at vi meldte oss ut den gangen. Vi fikk ikke tak i noen den kvelden vi tok kontakt for å gi beskjed om at dette forbundet ikke var noe for oss. I dag er jeg glad for akkurat det.

### Vil ut i felten

Berland har allerede ominnredet kontoret sitt. Pultens plassering er byttet om med sofagruppen, og persiennen ut mot gangen er fjernet. Nå kan hun se folka når de går forbi, og de kan se inn til henne. Mer kontakt med omgivelsene, var det hun ville med rokkingen.

- Se og bli sett, en passende programerklæring, eller?

- Det kan du gjerne si. YS har blitt mer synlig de senere årene, og det er det min ambisjon å videreføre. Jeg merker at vi er en stemme som mange vil høre hva har å komme med. Jeg har allerede vært hos statsministeren to ganger, besøkt politiske partier og motpartene våre. YS er å regne med. Vi setter dagsorden, og det har jeg ikke tenkt at det skal bli noe mindre av i tiden som kommer.

YS-leder Berland er ikke bare orientert mot de «høye sfærer» når det gjelder synlighet og påvirkning. Hun har ikke glemt sin bakgrunn som vanlig ansatt arbeidstaker, de som YS og forbundene er der for. Like mye som hun vil sitte til bords med regjeringslederen, vil hun ut i felten og møte medlemmene.

- Det har jeg lagt vekt på hele tiden som sentral tillitsvalgt. Å møte medlemmene på deres arena er helt avgjørende for å holde gangsynet skjerpet, tror jeg. Og her vil jeg gjerne komme med en invitasjon til forbundene om å be meg delta på arrangementer ute. Ja, programmet mitt blir nok til tider stramt og jeg kan ikke være over alt hele tida, men ikke vær redd for å ta kontakt med YS-lederen, oppfordrer hun.

### Inkludere

Beskjedenheten som hun en gang skal ha hatt, er skrelt vekk nå, antakelig for veldig lenge siden. Det er en trygg og utadvendt og glad YS-leder vi møter. Svarene og refleksjonene kommer kvikt. Det er lite nøling. Berland vet hva hun mener og hva hun vil.

- Men, jeg er ikke en solospiller, sier hun. - Jeg vil høre synspunkter, ha en frisk diskusjon. Få saker belyst fra flere sider før beslutning tas, før eventuelt jeg tar beslutning. Jeg står gjerne på scenen nå, tar rollen som representant, går i front. Men ikke for meg selv. Det er på vegne av fellesskapet, i samspill med aktørene i systemet og de jeg representerer. Vi har et mangfold i YS som jeg mener er veldig verdifullt.

For å pleie kontakten med omgivelsene, nært og fjernt, har Jorunn Berland også opprettet en facebook-profil. Der legger hun ut mesteparten av programmet sitt, uke for uke. Og der vil hun ha innspill og forslag til prioriteringer.

- Jeg ønsker å inkludere flest mulig i det YS foretar seg, og ha

**” Jeg merker at YS er en stemme som mange vil høre hva har å komme med.**

nærhet til medlemmene som sagt, så godt det lar seg gjøre. Det skal være kortest mulig avstand mellom dem og meg. Hver enkelt skal ha mulighet til å påvirke. Sosiale medier er et naturlig virkemiddel i den sammenhengen, det stenger ikke noen ute.

### Eksamen neste år?

2013 er et mellomoppgjør i tariffsammenheng. Det betyr at når arbeidslivspartene møtes til forhandlinger, står kampen ute-

lukkende om penger. Berland har vært med i flere av årets oppgjør. Det har gått bra med alle, i det minste i den forstand at man har kommet til enighet. Til neste år blir det trolig tøffere. Hvis 2013 har vært en type tentamen for den nybakte YS-lederen, blir det eksamen i 2014. Flere store saker lurer rundt neste sving. Tariffestet pensjon for eksempel. Eller arbeidsgiversidens press for å myke opp arbeidstidsbestemmelsene.

Hvor vil du ta YS, er det noe du vil flagge?

- Pensjon som du nevner, er en viktig sak. Vi skal diskutere nøye hvilken strategi vi skal ha i den og andre saker fram mot hovedoppgjøret i 2014. Når det gjelder arbeidsgivernes iver for mer fleksible arbeidstidsbestemmelser, skal vi ikke glemme at arbeidsmiljøloven er laget for å beskytte arbeidstakerne. Og den beskyttelsen tror jeg vi trenger like mye nå som før.

På tampen spør vi YS-leder Jorunn Berland om hennes inntrykk av arbeidslivet i dag i forhold til da hun listet seg inn dørene i Bergens Privatbank for 39 år siden. Da prater hun litt om at ting går fortere nå og at vi har flere tekniske hjelpemidler. Så lener hun seg fram og sier:

- Jeg liker ikke all prestasjonsmålingen som foregår nå, jeg vil heller ha mer god ledelse! Det måles og måles, og det utvikles finurlige systemer for oppfølging av ansattes prestasjoner knyttet til systemene for måling og måloppnåelse. Det fokuseres på det man ikke får til, heller enn på det man mestrer. Jeg har hørt frustrerte medlemmer fortelle om dette, på møter ute i felten. Det kalles for ledelse, men jeg tror det er i mangel på god ledelse.

- Hva kan YS gjøre med det?

- Lytte til medlemmene, være på hugget, sette dagsorden, vokte om arbeidsvilkårene, påvirke utviklingen. Regn med YS! ■

# Kampen om lønna

For det store flertallet av Negotias medlemmer avgjøres lønsspørsmålet gjennom årlige forhandlinger på den enkelte bedrift. Derfor gjelder det for tillitsvalgte og lønnsutvalg å være godt forberedt.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

En del av forberedelsene er for mange å delta på en av de regionale lønnskonferansene som på vårparten arrangeres av Negotia-enheter rundt i landet. Dette er en god anledning til få med seg litt faglig ballast og inspirasjon tett før de lokale forhandlingene dras i gang. I Drammen var det avdelingen i Buskerud som sto for opplegget. Foreleser for kvelden var Synnøve Lohne-Knudsen fra forhandlingsavdelingen i Negotia sentralt.

## Kunnskap og trening

- For mange er nok lønnsforhandlingene den viktigste fagforeningsaktiviteten i løpet av

året. Hvordan jobben vi utfører verdsettes i form av lønn, er et helt avgjørende punkt i ethvert ansettelsesforhold, sier Lohne-Knudsen.

Utover de årlige regionale lønnskonferansene tilbyr Negotia en rekke kurs for at de tillitsvalgte skal utvikle seg til gode forhandlere.

- I forvaltningen av avtaleverket ute i bedriftene er det avgjørende at vi har kompetente tillitsvalgte. For å bli god i forhandlingsfaget teller kunnskap og trening svært mye, sier Negotia-rådgiveren.

Det litt spesielle med tariffavtalene til Negotia er at lønnsdannelsen i de aller fleste tilfeller skjer lokalt. Bare i noen tilfeller

## Lønnsrapport

Når forhandlingene er i mål skal alle klubber rapportere resultatet til Negotia (skjema på [negotia.no](http://negotia.no)). Tallene legges inn i lønnsbarometeret som gjøres tilgjengelig på nettsiden.

er det snakk om sentrale oppgjør, og selv da forhandles det lokalt i tillegg.

- Vi har sentrale minstelønnssetninger i avtalen med arbeidsgiverforeningen Virke, men så å si alle våre medlemmer tjener mer enn minstelønnen og forhandler lokalt i henhold til bestemmelser i avtalen, eller overenskomsten, som den også kalles. Og på NHO-området som dekker det store flertallet av våre medlemmer, er det ikke sentrale lønnsforhandlinger i det hele tatt.

## Både erfarne og ferske deltakere

**Noen tillitsvalgte har lang erfaring i faget, andre forbereder seg til lønnsforhandlinger for første gang. Begge kategorier var representert i Drammen.**

**Lena Bjerke** er tillitsvalgt i Kongsberg Maritime, med en klubb på 30 medlemmer. Hun har vært med i forhandlingsutvalget lokalt i noen år og vært på lønnskonferanse tidligere.

- Vi er i gang med oppgjøret allerede (7. mai, red. anm.). Har hatt et innledende møte med ledelsen, felles med de andre foreningene i bedriften. Blant våre medlemmer er det mange med



Mette Tjernet (t.v.) og Lena Bjerke.

liten formell utdanning, men mye realkompetanse og lang ansiennitet som det er viktig å få uttelling for. Vi forhandlet fram en ekstra pott knyttet til dette i fjor. Det er alltid tøffe forhandlinger, bedriften peker blant annet på konkurransen fra utlandet.

**Mette Tjernet** er for første gang valgt inn i forhandlingsutvalget til klubben ved Aass Bryggeri, hvor det er en veletablert klubb med 28 medlemmer.

- Dette er både spennende og skremmende. Men jeg er i utvalget sammen med erfarne folk, og det er trygt å vite. Det er mange kvinner i vår klubb. Lik lønn for arbeid av lik verdi har vært et tema hos oss over tid. Jeg har vært medlem lenge, men aldri hatt verv før. De andre er på meg for å pense meg inn på Negotia-kurs. Kanskje blir jeg inspirert etter forhandlingene er gjennomført. Vi får se.



**Fakta og faglig påfyll.** For det fleste tillitsvalgte er lønnsoppgjøret årets viktigste fagforeningsaktivitet. Negotias regionale lønnskonferanser gir fakta og faglig påfyll i forkant av forhandlingene. Her fra vårens lønnskonferanse i Drammen. I forgrunnen spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knuksen (til venstre) og leder i Negotia Buskerud Bente Jakobsen.

## Verdiskapningen

Utgangspunktet er at oppgjøret skal være tilpasset den enkelte bedrift. Og her kommer de såkalte fire kriteriene inn i bildet.

Disse er nedfelt i funksjonærv-talen mellom Negotia og NHO.

- De fire kriteriene er bedriftens *økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne*. Med dette utgangspunktet ligger det til rette for at man kan hente ut en rimelig andel av den verdiskapningen man har vært med å bidra til. Så skal det selvfølgelig legges til at partenes forståelse av realitetene knyttet til hvert av kriteriene ikke bestandig er sammenfallende, sier Synnøve Lohne-Knuksen.

Hun minner om at dette er noe av kjernen i hva forhandlinger dreier seg om. Man er parter med forskjellig utgangspunkt, som til slutt skal bli enige om et resultat begge kan leve med. I prosessen er det avgjørende at man skaffer seg god oversikt, bygger opp argumentasjon, forbereder seg på motpartens argu-

menter og så videre:

- Jo grundigere man går til verks og jo bedre man kjenner avtalen, desto bedre er forutsetningene for å få gjennomslag.

## Rom for reallønnsvekst

Prisstigningen inneværende år forventes å bli på 1,5 prosent. Selv om lønnsoppgjørene skal være bedriftstilpasset mener Negotia, med YS i ryggen, at det jevnt over er rom for reallønnsvekst i årets oppgjør.

- I vår modell vil resultatene variere. Men hvis det ikke er helt spesielle grunner til noe annet, så mener vi det er rom for reallønnsvekst til alle også i år. Anslagene for årets lønnsoppgjør ligger på rundt 3,5 prosent. Vi forventer at lønnsresultatet for våre klubber i snitt vil havne omkring det nivået i år, sier Synnøve Lohne-Knuksen.

**Praktiske tips til de lokale lønnsforhandlingene på neste side.** →

## Aktuelt i lønnsoppgjøret

- Gjennomsnittlig årslønnsvekst for industrifunksjonærer i 2012 ble 4 prosent.
- Konsumprisen økte med 0,8 prosent i 2012.
- Konsumprisen forventes å øke med 1,5 prosent i 2013.
- Årslønnsveksten 2013 forventes å bli 3,4 prosent.
- Lønnsforhandlingene lokalt i Negotias klubber skal tilpasses bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.
- Skriv protokoll når forhandlingene er avsluttet, og send lønnsrapport på elektronisk skjema fra nettsiden.
- Hvis dere ikke blir enige i forhandlingene – ta kontakt med Negotia før dere bryter.

# Praktiske tips til Bedre lønnsforhandlinger

Medlemmer over det ganske land går nå inn i årets lønnsforhandlinger. I Negotia betyr lønn i hovedsak lokale oppgjør – klubb vis á vis ledelse på den enkelte bedrift. Her er noen praktiske tips til bedre forberedelse og gjennomføring av forhandlingene.

## Lær deg tariffavtalen

Man må kunne bestemmelsene i avtalen skikkelig, helst bedre enn motparten. Da kan man i større grad legge premissene for forhandlingene.

## Unngå avsporing

Det hender at arbeidsgivere bringer inn forhold i de lokale lønnsoppgjørene som ikke har relevans i forhold til avtalebestemmelsene. Kjenner du avtalen godt, er det lettere å avfeie slike momenter.

## Samle stoff

Mye har skjedd i oppgjøret allerede. Frontfaget og andre har

gjennomført sentrale forhandlinger. Skaff deg oversikt over hovedlinjene.

## Bruk håndboka

Negotias Håndbok i lokale lønnsforhandlinger er et «must». Last den ned fra nettsiden hvis du ikke har den. Vi regner med at du har deltatt på en av årets lønnskonferanser, som forbundet har holdt landet rundt.

## Begrunn kravet

Lag et skikkelig, skriftlig kravoppsett. Sørg for ryggdekning hos medlemmene for hovedlinjene i kravet, men ikke bind deg opp til eksakte tall. Ikke bare

overlevér kravet til arbeidsgiver, men legg det fram og gjør rede for det i et møte. Det er lettere å få aksept for begrunnede krav enn ubegrunnede.

## Regn med flere forhandlingsmøter.

Forhandlingene kan ta tid. Ikke la deg stresse av at motparten eventuelt vil bli fort ferdig. Prøv å få til delenheter. Det hjelper på veien fram mot en endelig sluttsum. Uformell kontakt mellom forhandlingslederne fra hver av partene underveis kan ofte ha stor betydning. Kriterier for fordeling av generelt og individuelt tillegg relatert til den rammen man blir enig om, bør være kjent på forhånd. Oppretting av skjevheter skal i utgangspunktet holdes utenfor rammen.

## Bli ikke satt ut av regnskaper

Regnskapstall kan tolkes. Lønnsforhandlinger er ikke matematikk. Spør om bedriften går bedre i år enn i fjor. Fokuser på kjent utvikling og fremtidsutsikter.

## Generelt

Ingen blir gode forhandlere uten trening. Meld deg på Negotias kurs. Ta initiativ til faste drøftingsmøter med ledelsen på din arbeidsplass. At partene er vant til å møtes, letter ofte forhandlingssituasjonen. Etabler et lønnsutvalg og møt aldri til forhandlinger alene. Søk råd hos Negotias rådgivere når du har behov for det.

*Teksten er kvalitetssikret av Negotias forhandlingsavdeling, og trykket i Negotia magasin tidligere.*







## Oppgrader ditt YS Medlemskort

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.

- 2,8 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Lav kredittkortrente: 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

### Les mer og bestill på [www.ysmedlemskort.no](http://www.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

# Studiebesøk fra Polen

10 representanter for fagbevegelse, politiske myndigheter og næringsliv i den polske regionen Poladskie, besøkte Telenors hovedkontor på Fornebu midtveis i mai. Negotia og YS var med.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Besøket inngår i et prosjekt støttet av EØS-midler og Innovasjon Norge. Formålet er å studere god praksis vedrørende trepartsdiallog mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter. Internasjonal sekretær i YS, Frode Sandberg, fulgte med delegasjonen gjennom de tre dagene de var her i landet.

- Gruppa var hos oss i YS og i Arbeidsdepartementet i går. I dag er det først her hos Telenor, før turen går til Tønsberg Kommune for å møte tillitsvalgte, politikere og rådmenn der. Det er en ganske topptung gruppe, med representanter på høyt nivå for sine områder i regionen Poladskie i det nord-østlige Polen, sier Sandberg.

## Bare 15 prosent organisasjonsgrad i Polen

YS hadde mye samarbeid med det polske fagforbundet Solidaritet (Solidarinosc) i dets barndom. Og det er nettopp Solidaritet som har initiert prosjektet som studiebesøket i Norge er en del av. Regionsleder Józef Mozolewski sier det det ikke er så enkle kår for den polske fagbevegelsen.

- Det er bare om lag 15 prosent av de polske arbeidstakerne som er organisert. Tallet ligger ganske stabilt, men svinger litt blant annet i takt med arbeidsledig-



**Innblikk i Norsk arbeidslivsmodeell hos Telenor.** Fra venstre: Bjørn André Anderssen (konserntillitsvalgt for Negotia Telenor), Maciej Zywno (ordfører/fylkesmann) i Poladskie), Andrzej Parafiniuk (leder for næringslivsutvikling i regionen Poladskie), Józef Mozolewski (leder for Solidaritet i Poladskie) og Frode Sandberg (internasjonal sekretær i YS).

heten. Arbeidsledigheten er stor, mange mister jobben og det er oftest lite vi i fagbevegelsen kan gjøre for å hindre det.

Solidaritet bidro sterkt til å løse Polen fra kommunismen på 80-tallet.

- Det henger igjen at mange oppfatter oss som en slags revolusjonær bevegelse, og det er nok også en av utfordringene våre. Men å øke oppslutningen om fagbevegelsen er selvfølgelig vår prioritet nummer én. Vår drøm er å komme på nivå med Norge, hvor over 50 prosent av de ansatte er organisert, sier Józef Mozolewski.

## Trepartssamarbeid og felles mål

Den norske modellen med trepartssamarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter, var som sagt hovedtema under den polske delegasjonens norgesbesøk. Bjørn André Anderssen, konserntillitsvalgt i Negotia Telenor og styremedlem i Telenor, delte

noen av sine erfaringer med de besøkende.

- Det er vår påstand at et godt arbeidsmiljø og ryddige arbeidsforhold har bidratt vesentlig til den posisjonen Telenor har i dag. Partene har samme målsetting, nemlig at arbeidsplasser skapes og trygges. Negotia og de andre fagforeningene er med der hvor beslutningene tas i selskapet. Vår erfaring er en viktig forutsetning for bedriftens gode utvikling, sier Anderssen.

Negotia har også vært medvirkende til at en global rammeavtale for Telenors virksomhet kom på plass tidligere i år, og til at det nylig er etablert Europeisk Samarbeidsutvalg (ESU/EWC) i telegiganten.

- Det er moro at vi kan dele våre erfaringer med en delegasjon som denne. Det gir oss dessuten mulighet for å knytte kontakter og utvide nettverket, sier konserntillitsvalgt Bjørn André Anderssen. ■



**Fullt hus!** 50 tillitsvalgte fant veien til Negotias dagskurs om pensjon. I forgrunnen Anette Sparby (til venstre) og Monica Stordal.

# Pensjon i vinden

Negotia holdt i våres pensjonskurs for 50 tillitsvalgte. Mange flere ønsket å delta. Det er stor interesse for pensjonsspørsmål for tiden.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Vi kunne nok fylt opp ett kurs til med like mange deltakere, for pensjon er et tema som etterspørres nå, sier assisterende forhandlings-sjef Nina Møglestue i Negotia. Hun holdt kurset sammen med kollega, advokat Kathrine Hansen.

## Ny tjenstepensjonslov på gang

Interessen for pensjonsspørsmål fikk et løft i forbindelse med innføring av ny folketrygd og ny AFP-ordning. Nå er også en ny lov om tjenstepensjon på trap-pene, som ventes å være klar i løpet av høsten. Tjenstepensjon er pensjonsordninger virksomhetene tilbyr sine ansatte utover folketrygdens ytelser.

Det regjeringsoppnevnte utvalget Banklovkommissjonen har

levert flere utredninger som danner grunnlaget for utforming av en ny tjenstepensjonslov.

- Med alt som har skjedd innen pensjon de seneste årene, er inntrykket at ansatte er blitt mye mer oppmerksomme på rettighetene sine innen dette området. Og det er bra, for det er viktig. Pensjon handler om privatøkonomien til hver enkelt av oss når vi går ut av arbeidslivet, sier Nina Møglestue.

## Gjør deg kjent med pensjonsrettighetene dine

Møglestue oppfordrer alle til å gjøre seg godt kjent med hva slags pensjonsordninger de er omfattet av.

- Skaff deg informasjon om hva slags tjenstepensjonsordning som er der du jobber, og ikke minst om det eksisterer AFP-

avtale. Dette er viktig for ansatte i alle aldre. Nærmer du deg pensjonsalderen, er det kanskje begrenset hvor mye du kan påvirke, men du bør i hvert fall ha kunnskap om hva du får å rutte med. Er du yngre er du i en annen situasjon. Pensjon bør være et punkt langt oppe på lista når det gjelder betingelser i jobbsammenheng, sier Møglestue.

## Flere kurs

Utviklingsavdelingen i Negotia melder at det kan bli aktuelt å sette opp et tilsvarende kurs til høsten.

- Vi har pensjonskurs på programmet 3. og 4. oktober. Dette er mer individuelt innrettet, hvor hver enkelt deltaker får en gjennomgang av sin egen pensjonssituasjon. Men det kan være aktuelt å sette opp et nytt dagskurs om tjenstepensjon også. Vi måtte si nei til mange sist gang på grunn av begrenset med plasser, sier Pål Hannevig, utviklings-sjef. ■



### **Idedugnad.**

*I gruppediskusjonene ble det mye snakk om profilering og tiltak for mer synlighet lokalt. Fra venstre Wouter Werstra, Ragnar Øgaard, Roy Sundstrøm, Marita Tveit og Victor T. Henriksen.*

### **En liten utflukt.**

*Omvisning på Hardanger Fartøyvernsenter.*

*Her er deler av gjengen samlet rundt en Færing.*

*Småbåtbygger Peter Helland-Hansen forteller ivrig om materialbruk og konstruksjon av de tradisjonsrike Hardanger-båtene.*



### **Lokale musikanter.**

*Dyktige Hardangerjenter som vekket stor begeistring for eminent framført tradisjonsmusikk med hardingfele og torader under midt dagen. Fra venstre Kjersti Vågen, Ingrid Standal Sørheim og Tuva Vare Vik.*

# Stevne i Vest

35 vestlendinger møttes i Øystese ved Hardangerfjorden forleden måned. Anledningen var det årlige regionsmøtet, med aktuelle faglige temaer på dagsordenen og kontaktskapende samvær på kjøpet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Blomstringen hadde ikke startet ennå. Men det karakteristiske bakkete landskapet, fjorden og de snødekte fjellene omkring, dannet en malerisk ramme for møtet.

- Det er litt mer kronglete reisevei hit enn om vi hadde valgt et mer sentralt sted. Men skal vi oppleve Hardanger, så må vi være i Hardanger. Og vi har bare fått positiv respons på stedsvalget, sier Nils Olav Svarstad, leder for vertsavdelingen.

De øvrige avdelingene i Region vest er Sør-Rogaland, Haugesund, Sauda, Bergen og Fjordane. Til

sammen deltok 35 representanter på samlingen.

## Søkelyset

Den største saken til diskusjon på årets regionsmøter var det nye temaheftet forbundet har utarbeidet. Det inneholder artikler om *vekst og innflytelse, lønns- og forhandlingsbestemmelser, pensjon, kontroll og overvåking og særlig uavhengig stilling.*

Deltakerne diskuterte egenvalgte emner fra heftet gruppevis. Flere brukte mye tid på Negotias rekrutteringsmål, og det kom gode ideer til profilering. Ett konkret og lett gjennomførbart tiltak for økt synlighet som ble fore-

## Negotias regioner

Negotia er inndelt i sju regioner: Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt, Nord, pluss LKA (landsomfattende/konsern). På regionsmøtene som holdes i april, velges delegater til landsmøtet, representanter til Negotia Ung og medlemmer til valgkomiteen. Møtene er ellers arena for diskusjon av aktuelle saker i forberedende fase til landsmøtet og generelt.

slått, var å arrangere en Negotia T-skjorte-dag i klubbene med jevne mellomrom. Rett og slett en dag hvor alle medlemmene stiller i like T-skjorter med logo og profilering. Da synes man i miljøet. Enkelt er gjerne best!

## Tettere samarbeid

Nils Olav Svarstad er opptatt av at regionen skal jobbe tettere sammen.

- Jeg tror vi har mye å hente på å få bedre struktur på samarbeidet. Avdelingslederne kan for eksempel ha telefonmøte en gang i måneden, for å utveksle erfaringer og planlegge eventuelle felles aktiviteter. En god dialog er viktig. Vi må lære av hverandre og inspirere hverandre. Vi ble enige om å følge opp dette i regionen, og det er jeg fornøyd med, sier Nils Olav Svarstad.

Svarstad ble for øvrig tildelt aktivitetsprisen på møtet, for den gode jobben han gjør i avdeling Hardanger. ■

**Les egen sak om Negotia Hardanger på neste oppslag.** →

## Supervekst i avdeling Bergen

Medlemsutviklingen er alltid aktuelt tema. Det er mye hyggelige tall å vise til på den fronten for tiden, også i Vest, selv om det er en evig utfordring å hindre frafall.

Avdelingen i Bergen utmerker seg med en vekst på nesten 300 medlemmer siden i fjor. En god del av økningen kommer som følge av at Selgerforbundet er integrert i Negotias rekke det seneste året, men flere andre nye grupper har også kommet til.

Bergen har gjennom mange år arrangert høstkurs for medlemmene, som er blitt en svært populær aktivitet.

- Vi har satsset på høstkurset som hovedaktiviteten vår. De siste gangene har vi også åpnet for



Ethel Sebestyen og Sverre Lygre i avdeling Bergen

påmeldinger fra de andre avdelingene i regionen. I fjor hadde vi cirka 90 deltakere, og satses på like mange i år. Høstkursene er en god måte å holde kontakten med medlemmene på for oss i Bergen, sier leder Sverre Lygre og sekretær Ethel Sebestyen.

# God bør i Hard

Reklame på lokalkinoen, elektronisk infoavis med fire utgivelser per år, og fast medlemstreff hver høst. Dette er noen av grepene Negotia Hardanger går for å holde dampen oppe.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Vi er opptatt av å gi medlemmene nærhet til forbundet, og bidra til å skape lokal Negotia-identitet, sier Nils Olav Svarstad.

Svarstad tok over som leder for hardangeravdelingen for drøyt et år siden. Dessuten er han tillitssvalgt for medlemmene i klubben ved Aker Stord. At han går bra ting i disse rollene, er tydelig. For da Hardanger var vertsavdeling for regionsmøtet i «Vest» denne våren, ble han tildelt aktivitetsprisen fra forbundet. (Se egen sak).

Vi ville høre mer om hva de driver med blant fjord og fjell der borte i vest.

## Utnytter kunnskapen

- Hva er viktig med å ha en lokal Negotia-avdeling?

- Hovedsakelig for at medlemmene skal føle seg ivaretatt

### Negotias avdelinger.

39 i alt. 23 er geografisk inndelte og 16 er konsernavdelinger. Drives av lokale styrer (ikke ansatte). Mottar 8 prosent returkontingent til egen drift.

### Negotia Hardanger.

Dekker områdene s r og  st for Bergen, det vil si distriktene Sunnhordland og Hardanger. Avdelingen har cirka 325 medlemmer.

lokalt, og at klubber og klubbledere skal kunne ha et organ som er kjent med lokale forhold. Selv om jeg ikke er helt overbevist om at dagens ordning er den beste, så er det vel uansett slik at ren sentral styring gir mest sentral forankring. Vi må være nærme der det skjer.

- Hva var du opptatt av da du tok over som leder for Hardanger?

- Først og fremst å sette meg inn i hva jeg hadde sagt ja til og hva det innebar. Må også si at det var med en viss ærefrykt jeg tok imot klubba fra Laila Blokhus, som hadde ledet avdelingen i mange år. I avdelingsdriften er delegering av oppgaver til styret viktig. Flere av styremedlemmene har lang fartstid og er meget kunnskapsrike, og dette må utnyttes. Medlemmene skal vite hvor de er organisert, og vi må «treffe» med informasjonen. Synligg ring er en klis , men like viktig for det. Der kan vi hente ut mye ved å samarbeide tettere som region, inn mot Negotia Ung og ikke minst med forbundet.

- De fleste medlemmer ønsker ikke verv. Med deg er det motsatt. Hvorfor?

- Tja, ønsker og ønsker... Jeg har en tendens til å si ja. Og n r først det ordet er sagt, så liker jeg ikke å sitte bakerst i bussen. Så durer jeg på med det jeg føler jeg kan, prøver å forstå de tingene som jeg lurer på, og overlater til eksperter og de spisskompetente det som jeg innser at jeg selv ikke klarer.



## Spør medlemmene

- Har dere i avdelingsstyret spurt medlemmene hva de ønsker at avdelingen skal g re?

- Vi kjørte en Questback-undersøkelse i fjor. Medlemmene ønsker blant annet god informasjon og sosiale samlinger. Undersøkelsen kom nok dessverre ikke fram til det vi ville kalt et representativt utvalg, på grunn av utdatert kontaktinformasjon. Men, vi har iallfall noe materiale å sammenlikne med ved framtidige undersøkelser. Vi har som mål å g re dette annethvert år.

- Fortell litt om aktiviteter dere har hatt den seneste tiden.

- Seneste aktivitet var årsmøtet. Der hadde vi 14 deltakere. Vi håpet på flere siden møtet ble holdt på Stord Hotell. For at

# anger



**Bygger nærhet og lokal identitet.** Avdelingsleder i Negotia Hardanger Nils Olav Svarstad med styremedlemmene (fra venstre) Gro Anne Gravdal, Jorunn Wilhelmsen, Solveig Tronshaug og Marita Tveit.

medlemmer fra hele avdelingsområdet skulle ha mulighet til å delta, la vi møtet til en fredag og betalte overnatting for tilreisende. Og det var de tilreisende som var flest. Vi savnet flere fra lokalområdet på Stord.

Ellers kombinerte vi medlemsamlingen i fjor med høstkurset til avdeling Bergen. 30 var med der. I vårt eget opplegg hadde vi innslag med innleid motivasjonsforeleser og informasjon fra forbundsledelsen.

” Har jeg først sagt ja til noe så liker jeg ikke å sitte bakerst i bussen.

## Mange bidrar

- Dere lager en fin og fyldig elektronisk avdelingsavis. Får dere gode tilbakemeldinger på den?

- Avisen er veldig viktig. Faktisk var den i ferd med å bli avviklet. Om jeg selv har bidratt med noe umiddelbart, så var det å insistere på at vi heller skulle legge mer krefter i avisen enn mindre. Tilbakemeldingene er veldig hyggelige. Det er viktig at mange bidrar. Vår valgte redaktør Anne Saghaug er ansvarlig for å sy sammen artiklene til hver utgivelse. På styremøtene fordeles vi ansvar for innleggene. Og så har vi noen faste spalter, deriblant «Solveigs Hjørne» hvor vår kjære AFP'er Solveig Tronshaug

skriver om det som måtte falle henne inn.

Når det gjelder vedlikehold av websiden vår, er vi mindre flinke, og vi er ikke på Facebook ennå. Dette må vi nok vurdere sterkt i tillegg til avisen, spesielt om vi skal nå ut til yngre medlemmer.

- Hardanger kjørte Ung-filmen på lokale kinoer dette halvåret. Hva kom ut av det?

- Vi brukte 30.000 kroner på å kjøre filmen i tre måneder på Stord Kino og Husnes Kino, finansiert av 3-prosentmidler som vi hadde søkt om. Målet var knyttet opp mot forbundets strategi om at vi skal være mer synlige, kombinert med at avdeling

Hardanger trenger påfyll av unge medlemmer. Går de på kino har de iallfall hørt Negotia-navnet når de går derfra, og muligens spurt seg hva det er for noe. Vi har ikke klart å følge opp med stand og informasjon slik vi ønsket, og må rett og slett skylde på tiden, selv om det blir litt for enkelt. Vi skal evaluere dette på styremøtene framover. Jeg mener vi må tørre å prøve litt nye og alternative metoder for å framheve foreningen. Så er det selvsagt et spørsmål om et slikt tiltak skulle vært mer strukturert og forankret fra topp til bunn, og at det var forbundet som sto for dette initiativet.

### Stort medlemspotensial

- Hvilke planer har dere framover?

- En ny infoavis er rett rundt hjørnet, og vi skal lage to utga-

ver til i løpet av høsten. Og så er det høstsamlingen, hvor vi nå er i planleggingsfasen. Opplegg og innslag må på plass.

- Hva med rekrutteringen?

- Der holder vi på med å skaffe oversikt over bedrifter med medlemspotensial. De er mye å ta av. Spesielt på Stord og Bømlo er det mange store industribedrifter hvor vi burde kommet inn og etablert klubber. Vi har også diskutert å ha stand på diverse aktivitetsfestivaler som jevnlig arrangeres i lokalområdet. Medlemstallet har ikke økt noe særlig fra i fjor, men det holder seg stabilt. Noen av klubbene våre er veldig flinke med verving, blant annet ved Schat Harding. Stor honnør til dem! De kontakter uorganiserte kolleger og har en-til-en-samtaler. Det er det som fungerer. Ellers mener

” Vi skal rekruttere på grunnlag av det vi tilbyr og gjør for medlemmene, ikke for rekrutteringens skyld.

jeg at oppmerksomheten på rekruttering ikke skal ta altfor stor plass, selv om Negotia har som strategi å vokse. Det er rettigheter, forhandlinger, hjelp i arbeidssituasjonen og sånne ting vi driver med. Dette må ikke komme i andre rekke. Vi skal rekruttere på grunnlag av det vi tilbyr og gjør for medlemmene, ikke for rekrutteringens skyld. ■

## Sensommereventyr med Negotia Ung?

**Elvebading, besøk i bjørnehi, cowboyskyting, bade-stamp og mer til. Du som er yngre enn 36 år er herved invitert til årets Ung-samling i Negotia. Vær rask med påmeldingen!**

I år går Ung-samlingen av stabelen lørdag 24. og søndag 25. august, og denne gangen er det Dæsbekken Villmarksenter på Finnskogen i Hedmark som er stedet. Her kan deltakerne boltre seg i duggfriske aktiviteter av ymse slag. Faglig program? Ja da, selvfølgelig blandes det inn noen økter med aktuelle arbeidslivstemaer også.

På en samling som denne er hensikten å møte andre i Negotia på omtrent samme alder som en selv, og gjennom aktivt samvær kanskje bli inspirert til tillitsverv og innsats for fellesskapet. Når det er sagt skal det understrekes



**Friske takter.** Munter gjeng fra en tidligere Negotia Ung-samling. Nå har DU sjansen til å bli med på å gjøre årets arrangement uforglemmelig! Foto: Terje Bergersen

at det slett ikke er noen betingelser knyttet til å være med på Ung-samlingen. Det eneste kravet er at man er medlem og under 36 år.

Unn deg en sosial Negotia-helg med sterke villmarksopplevelser

og faglig oppdatering.

**Påmelding innen 6. juli til epost [kurs@negotia.no](mailto:kurs@negotia.no), eller via Min side på web.**

Spørsmål kan rettes til Negotia Ung-leder Genevieve Prebensen på telefon 415 48415.



# Pris for ekstra innsats

Noen tillitsvalgte fortjener ekstra oppmerksomhet. Denne våren er flere tildelt aktivitetsprisen, en utmerkelse som gis for spesiell innsats i forbundet på kort eller lang sikt. Innsatsen kan være knyttet til en bestemt situasjon, eller til målbevisst arbeid over lengre tid.



## Nils Olav Svarstad

Klubbleder ved Aker Stord og leder for Negotia avdeling Hardanger.

Fra begrunnelsen: Nils Olav Svarstad er flink til å se «alle», og er en lun og dyktig tillitsvalgt. Han er engasjert, oppmerksom med tilbakemeldinger og flink til å gi informasjon. Negotia Hardanger er i trygge hender med Nils Olav som leder. Han holder oss i avdelingen hele tiden oppdatert om nyheter innad i forbundet. Han har bidratt til god utvikling i avdelingsarbeidet. Det mangler ikke på tilbud om sosiale aktiviteter, det være seg å gå ut og spise eller rett og slett ta en tur i naturen. Eller kombinasjon av de to tingene. Nils Olav er en positiv, omtenksum og omgjengelig person som alle blir glad i. Hurra for at slike som Nils Olav finnes.



## Geir Owe Sørholt

Leder for Negotia-avdelingen Røde Kors Funksjonærlag.

Fra begrunnelsen: Geir Owe har i løpet av de siste par årene har vært med på å løfte fagforeningsarbeidet i Røde Kors. Han har bidratt til økt fokus på rettigheter for medlemmene og har vært med på å fremforhandle viktige særavtaler. Geir Owe er ryddig, kunnskapsrik og engasjert – en som står på for sine medlemmer! Han har tatt grep og ryddet i avtalene våre med ledelsen, for eksempel når det gjelder overtidsbestemmelser og kvelds- og helgetillegg. Han har vært aktiv i Røde Kors Funksjonærlag i mange år og tatt på seg verv som leder i flere perioder. Han har etablert et godt forhandlingsklima med ledelsen i Røde Kors, og fått Funksjonærlaget med i Negotia. Geir Owe er en positiv person med en behagelig lederstil, og han er lett å forholde seg til.



## Mona Solstad

Nestleder i Negotia avdeling Jotun. Har hatt mange verv i avdelingen gjennom en årrekke.

Fra begrunnelsen: Mona har gjennom mange år gjort en stor innsats for avdelingen ved Jotun, og de seneste årene spesielt. Dette har gitt synlige resultater, men siden hun er en person som helst ikke fremhever seg selv er det lett at det hun gjør bare blir sett på som en selvfølge. Det er det ikke! Mona har hatt mange verv i avdelingen opp gjennom årene. Hun er et arbeidsjern, etterrettelig, grundig og systematisk i sitt arbeid som tillitsvalgt. Hun verver nye medlemmer og er organisator i sosiale sammenhenger. Mona har også et strålende humør og lunt vesen, som bidrar til at hun nyter stor respekt både hos medlemmer og ledelsen i Jotun.

*Vi gratulerer prismottakerne så mye!*

# Klar tale i ny medlemsundersøkelse: Viktigst med god serv

Ett år er gått siden vi gjennomførte den første store medlemstilfredshetsundersøkelsen i Negotias historie. Nå er årets undersøkelse nettopp fullført, og resultatene er både oppmuntrende og interessante: På de fleste områder er det større tilfredshet med medlemskap og -tilbud enn i fjor. Og medlemmene foretrekker at forbundet bruker kreftene på kjerneverdier som service og faglige tjenester.

Medlemsundersøkelsen ble som sagt introdusert i fjor, og meningen er å gjennomføre den årlig. Hensikten er finne ut hvor tilfredse medlemmene er med forbundet sitt, og få svar på hvor vi jevnt over gjør en god jobb og hvor vi ikke innfrir like bra.

**Hjelper oss med å prioritere**  
Samtidig er en slik undersøkelse nyttig når vi ser den i sammenheng med strategisk plan. Og på den måten blir det lettere å prioritere hvilke områder vi skal jobbe ekstra med for å nå visjonen vår: «Alltid til stede - der avgjørelser tas om lønns- og arbeidsvilkår for å bidra til en bedre arbeidsdag og flere muligheter for deg.»

Årets undersøkelse er nyttig når vi nå kan sammenlikne den med fjoråret. Enda mer interessant blir dette i årene fremover, når vi kan se utvikling over tid. Det er jo alltid slik at en del tiltak som iverksettes ikke gir resul-

tater med en gang, men først etter en stund.

For øvrig bekreftes det også i år at mange betrakter medlemskapet som en type forsikring «i tilfelle noe skulle skje». Men over halvparten av dem som har svart forteller at de så langt ikke har hatt behov for hjelp av noe slag, og derfor heller ikke hatt behov for å ta kontakt.

## Høy skår på service og tilgjengelighet

Jevnt over gir medlemmene god tilbakemelding på spørsmål om hvor lett det er å komme i kontakt med Negotia og hvor god servicen er. Det er bra, og viser at vi når målet vårt om å være «nær medlemmene». Så vet vi det er unntak hvor enkelte ikke har fått svar så raskt som de har ønsket. Vi møter også stadig mer kompliserte problemstillinger som gjør at vi hele tiden må utvikle oss for å holde høyt faglig nivå på hjelpen vi gir. Dette er områder som byg-

ger på et av hovedmålene i strategisk plan. Dermed er det naturlig å jobbe for fortsatt god utvikling av kunnskap og effektivitet.

I snitt gir medlemmene tilbakemelding på over 5, på en skala fra 1-6, på spørsmål knyttet til medlemservice, tilgjengelighet og dyktighet. Det er det grunn til å være godt fornøyd med.

## Godt faglig tilbud, som kan bli enda bedre

Spørsmålene i denne kategorien gjelder medlemmenes syn på rådgivning, tariffavtaler, kurstilbud, informasjon med mer. Også her er det markant forbedring sammenliknet med i fjor, ikke minst gjelder det informasjonstilbudet gjennom nyhetsbrev og Negotia magasin. Når det gjelder tariffavtaler er det mange medlemmer som fortsatt ikke har

” Jevnt over gis det god tilbakemelding på spørsmål om hvor lett det er å komme i kontakt med Negotia og hvor god servicen er.

noen avtale. Samtidig så vi at det aldri har vært inngått så mange nye tariffavtaler som i 2012. Utviklingen er derfor positiv her også, og harmonerer med hovedmålene i strategisk plan.

På spørsmålene knyttet til det faglige tilbudet ligger tilbakemeldingene jevnt over på mellom 4 og 5. Bra, men altså litt svakere enn på service og tilgjengelighet.

## Blandet syn på medlemsfordelene

Som alle fagforbund tilbyr Negotia en rekke fordeler ved siden av selve kjerneproduktet

- **Medlemsundersøkelsen** er utført blant 3000 tilfeldig utvalgte medlemmer, hvorav cirka 1400 har svart (omtrent likt med i fjor). Undersøkelsen ble gjort for første gang i fjor og skal gjennomføres årlig.
- De **avdelingene** som ønsker det kan ved henvendelse til [kurs@negotia.no](mailto:kurs@negotia.no) få tilsendt utdrag/analyser av undersøkelsen, knyttet til sin avdeling. Det er dessverre ikke mulig å kjøre ut analyser på klubbnivå.

# ice og faglig tilbud

ved medlemskapet. Flere av tilbudene er i regi av Negotia alene, mens andre er fremforhandlet gjennom YS-fellesskapet. Tilbakemeldingene fra medlemmene er svært variable. Den positive utviklingen sammenliknet med fjoråret, er at langt flere kjenner til de ulike fordelene nå

” *Medlemmene er først og fremst opptatt av grunnleggende faglig kjernevirksomhet.*

enn for et år siden. Samtidig er det mange som mener at en rekke av disse fordelene er mindre interessante. De eneste fordelene som skårer over 4 i tilfredshet er *bank og forsikringstilbud fra Gjensidige, privatrettslig førstehjelp via Legaliz og kurstilbud*. Øvrige tilbud får skår under dette. Minst interessant er American Express.

Denne tilbakemeldingen bekrefter også det vi har oppfattet: Medlemmene er aller mest opptatt av grunnleggende faglig kjernevirksomhet knyttet til gode tariffavtaler, bistand i forbindelse med lønns- og arbeidsvilkår, hjelp ved konflikt på arbeidsplassen, godt kurstilbud og god informasjon.

Når det gjelder mange av medlemsfordelene som skårer dårlig, bruker Negotia ikke mye ressurser på disse i dag. Dette er fordeler som er utviklet gjennom YS-fellesskapet, og er summen av hva medlemmene i alle forbundene er opptatt av. Noe av det vi mener er viktig, bryr andre forbund seg mindre om, og omvendt.

## Bra jobbet i klubber og avdelinger

Når vi først skal måle medlemmenes tilfredshet, må vi ta for

oss hele organisasjonen. Derfor spørres det også om tilfredshet knyttet til klubbene og avdelingene. Jevnt over er det svært god utvikling også her. Riktignok får vi bekreftelse på at det fortsatt er mange som ikke har noe forhold til verken klubb eller avdelinger, og i minst grad avdelingene. Men betydelig flere enn i fjor sier de deltar i aktiviteter og er fornøyd med både tilbud og informasjon fra klubbene.

Med tanke på at mange klubber og avdelinger det siste året har jobbet målrettet med strategisk plan, ikke minst knyttet til vekst og synlighet, er det veldig moro å registrere at dette gir utslag også i økt tilfredshet hos medlemmene. Det betyr at denne innsatsen også er riktig.

## Skal strekke oss enda lenger

Det er en markant fremgang når det gjelder medlemmenes tilfredshet totalt, hele 6 prosent økning samlet for karakterene 5 og 6 sammenliknet med fjoråret. Denne artikkelen er naturlig nok farget av det. Vær likevel trygg på at vi har ambisjoner om å strekke oss lenger. Når over 60 prosent sier de er svært fornøyd med medlemskapet (karakter 5 og 6), så er det fortsatt 10 prosent som sier de ikke har noen formening. Andelen misfornøyde har sunket, men er fortsatt på 4 prosent (karakter 1 og 2). Det er ingen grunn til å stikke under en stol at det forekommer enkeltepisodes hvor medlemmer ikke opplever å få den servicen de skal kunne forvente. Disse tilfellene lærer vi av og skal prøve å unngå. Ambisjonen er med andre ord at flere skal gi toppskår, og at færre ikke skal ha noen formening eller være misfornøyde.

Bildet er godt, men forteller oss



**Skårer bedre.** *Generalsekretær Rune Aale-Hansen er fornøyd med resultatene i årets medlemsundersøkelse. - Vi skårer enda bedre enn i fjor på viktige kjerneområder. Det viser at vi er på rett vei, poengterer han. Foto: Terje Bergersen*

også hvor vi kan forbedre oss. Ikke minst viser undersøkelsen hva som er viktigst for medlemmene: Først og fremst god service og faglige oppfølging, og i mindre grad medlemsfordeler som ligger på siden av kjerneverdiene.

Som verktøy er denne undersøkelsen nyttig. Vi vil bruke den bevisst også når vi skal prioritere ressursene fremover i arbeidet med å gjennomføre strategisk plan og de fire hovedmålene landsmøtet har slått fast: *Flere medlemmer, flere aktive tillitsvalgte, bedre medlemstilbud og mer effektiv administrasjon og ledelse.*

Så blir det spennende å se om et år igjen, om vi lykkes med å videreføre den positive utviklingen vi for tiden er inne i. Målsettingen er krystallklar, og i fellesskap er jeg ikke i tvil om at vi skal klare det.

*Rune Aale-Hansen  
generalsekretær i Negotia*

# Vil gjøre regnskap mer sexy



Innleggsforfatter Thomas L. Jørgensen (til venstre) med Økonomiforbundets delegasjon på Negotias landsmøte høsten 2012. De øvrige fra venstre: Kari Høidalen (styreleder), Jan Per Stokke (Vestfold Fylkesstyre), Ingunn Søvik (sentral valgkomité) og Andreas Rui (Vestfold fylkesstyre). Foto: Terje Bergersen

**Økonomiforbundet er en fagforening for alle som jobber med regnskap og økonomi, og i tillegg tilbyr vi fagtjenester til medlemmene og bransjen. Vi skiller oss ut i forhold til andre aktører med denne kombinasjonen. Men, flere som jobber med regnskap burde fagorganisere seg. Rekruttering kan komme til å bli bransjens største utfordring.**

Vi har sett en utvikling over tid som ikke er særlig lystig. Gjennomsnittsalderen ved regnskapskontorene er svært stigende, og særlig gjelder dette på regnskapskontorer i distriktene. Det er vel grunn til å tro at utviklingen ikke er like ille ved byråer i de store byene, men det er likevel

grunn til å advare: Etterveksten er urovekkende.

## Øke statusen

Derfor er det ikke noen grunn til å vente med å sette i verk tiltak. Vi må gjøre en kraftfull innsats fra flere hold for å sikre at ungdom med interesse for økonomi ser for seg en fremtid der de jobber med regnskap. I dag tror jeg mange i en tidlig fase av utdanningsløpet sikter seg inn mot revisjonsfaget, fordi dette fremstår med større status enn regnskapsførerfaget. Vi må rett og slett gjøre regnskap mer «sexy»!

Det er autorisasjonskrav til regnskapsførere som bidrar til å gi faget tyngde og status, men dette i seg selv er ikke nok for å sikre rekrutteringen. Regnskaps-

Økonomiforbundet er tilsluttet Negotia som egen avdeling. Medlemstallet er cirka 1380, og omfatter i hovedsak ansatte ved regnskapskontorer.

bransjen består tross alt av mer enn bare de autoriserte regnskapsførerne. I tillegg til alle dem som bekler rollene som daglige ledere ved regnskapsbyråene, handler dette også om dem vi omtaler som regnskapskonsulenter og andre økonomimedarbeidere eller sekretærer. Vi har behov for dyktige og motiverte mennesker til disse funksjonene også, og vi må sikre at mange nok synes at regnskap virker spennende.

### Lav organisasjonsgrad

I dag er bare 52 prosent av arbeidstakerne i Norge fagorganisert. Det er en veldig lav andel, og mye lavere enn i andre nordiske land som ligger på rundt 70 prosent. I Norge er det stadig flere som mener de klarer seg fint på egen hånd. På kort sikt er ikke problemene så store, men vi er en del av en global økonomi, og vi opplever stadig oftere at internasjonale aktører etablerer seg i Norge - enten direkte eller gjennom å kjøpe norske virksomheter. Disse

aktørene har ikke nødvendigvis den samme holdningen til arbeidstakers rettigheter som vi er vant til fra norske eiere.

### Bedriftsdemokrati

Vi har noen grunnleggende verdier i norsk arbeidsliv og næringsliv som har fungert som en viktig suksessfaktor, og som har sitt utgangspunkt i fagorganisering. Bedriftsdemokratiet, for eksempel; bedriftenes tradisjoner for å lytte til de ansatte, ta ansatte med på råd og inn i styrerommene. Dette har fungert positivt

for både ansatte og arbeidsgivere, og har bidratt til effektivitet. Hvis organisasjonsgraden fortsetter å utvikle seg slik vi har sett, samtidig som vi får et arbeidsliv som i større grad blir dominert av utenlandske aktører uten disse tradisjonene, er dette en utvikling som bør bekymre flere. Vi har en jobb å gjøre!

*Thomas Langeland Jørgensen,  
daglig leder i Økonomiforbundet  
og Økonomiforbundet  
Fagtjenester AS*

## Aksjon for «Min side» på web

**Negotia avdeling Sør-Rogaland gjennomførte i perioden februar til mars en «Min side»- kampanje hvor hensikten var å få oppdatert egne medlemmers kontaktinformasjon. «Min side» er den innloggingsbaserte delen av forbundet nettside.**

Alle våre 845 medlemmer på det aktuelle tidspunktet fikk tilsendt informasjonsfolder med instruksjoner om hvordan man logger inn og for eksempel selv oppdaterer adresse, telefonnummer og epost-adresse. I tillegg ble de medlemmene som ikke har egen e-post gitt muligheten til å sende inn skjema med tilsvarende informasjon for manuell oppdatering.

Etter aksjonen ser vi at det blant våre medlemmer er kommet 45 nye førstegangs-innlogginger siden nyttår. Samlet antall innlogginger i år er 134. Totalt har 291 vært inne på Min side.

Medlemmene som logget inn i perioden var med i trekningen av en iPad. Vinneren som ble trukket ut var Astrid Skadsem Saurdal fra Apply Sørco i Stavanger. Premien ble overrakt av forbundsstyremedlem og leder i avdeling Sør-Rogaland,



*Leder for Negotia avdeling Sør-Rogaland, Karen Ommundsen, overrakte iPad-premien til Astrid Skadsem Saurdal. Foto: Knut Bartnes*

Karen Ommundsen.

Apply Sørco er en bedrift som virkelig støtter sine ansatte i organisasjonsarbeidet. Alle som ønsker å organisere seg får dekket medlemskontingenten som en del av lønnsoppgjøret hos sin arbeidsgiver. Medlemskontingenten trekkes månedlig og alle får tilbakebetalt dette i desember. Når klubben har årsmøte dekker også bedriften servering per

frammøtte deltaker opp til en viss grense.

- Dette er kanskje noe å tenke på til de lokale lønnsforhandlingene også for andre klubber, sier Karen Ommundsen.

*Knut Bartnes,  
nestleder i Negotia Sør-Rogaland*

# Ny klubb i Rolls-Royce Marine

**Mandag 22. april ble det holdt stiftelsesmøte i den nye klubben ved Rolls-Royce Marine Head Office i Ålesund. Head Office har base i det nye Norsk Maritimt Kompetansesenter i Ålesund.**

Marianne Rypdal Drabløs ble valgt som klubbens første leder, og hun får med seg seks kolleger i klubbstyret. I løpet av få dager var de allerede over 20 medlemmer. De ansatte jobber i hovedsak med lønn og finans.

Rådgiver Synnøve Lohne-Knudsen i Negotia trosset storm og haglbyger og kom på kort varsel med fly fra Oslo og ble med på møtet. Head Office-avdelingen skal inn i en effektiviseringsprosess og de ansatte hadde en del spørsmål om lover og regler i den forbindelse. Det ble også valgt to ansattrepresentanter som blir med i en analysegruppe sammen med ledelsen for å finne best



**Klubbstyret.** Fra venstre: Ann-Mari Valde Ulstein, Marianne Rypdal Drabløs, Elisabeth Michelsen, Kristina Fuglseth, Bjarne Haram og Cecilie Aurstad. (Tove Giskegjerde ikke tilstede). Foto: Silje Kristine Ranum Muri.

mulige løsninger for fremtiden.

Rolls-Royce Marine AS har fra før Negotia-klubber blant annet i Ulsteinvik, Hjørungavåg og Brattvåg. Det er veldig bra at Ålesund nå også blir med i samarbeidet på tvers i selskapet. De

ønskes hjertelig velkommen til Negotia-fellesskapet.

*Linda Rørvik,  
hovedtillitsvalgt Rolls-Royce Marine  
Hjørungavåg*

# I rute med rekrutteringen

Styret i avdeling Nordmøre og Romsdal utarbeidet i 2012 en strategisk plan for vekst over en treårsperiode. Med utgangspunkt i yrkesaktive medlemmer er det beregnet hvor mange nye avdelingen vår bør rekruttere for å oppnå hovedmålet om total vekst i Negotia. Hos oss i Nordmøre og Romsdal utgjør det 29 medlemmer hvert år.

Styret kom fram til to konkrete tiltak som skal hjelpe oss å nå målet: Det ene var en intern vervekonkurranse i avdelingen, og det andre lunsjmøter med klubbene i de forskjellige bedriftene i nærmiljøet for å verve nye. Utover dette er det viktig å ta



**Populær «dings».** For vervevinner Anne Gunn Nakken vanket det også en iPad i premie.

vare på de medlemmene vi allerede har. Gjennom aktivitet og gode tilbud skal vi gjøre det

attraktivt å være medlem i avdeling Nordmøre og Romsdal.

Vervekonkurransen pågikk fra 1. mai 2012 og ut året, og premien vi satt opp var en iPad. Vinneren ble trukket ut på avdelingens årsmøte i mars nå i år. Den heldige ble Anne Gunn Nakken som jobber hos Glamox ASA i Molde, hvor det er 35 medlemmer i klubben.

Antall medlemmer i avdelingen per mai i år 256. Det er cirka 30 flere enn for et år tilbake, og betyr at vi er i rute med rekrutteringen så langt i strategiperioden!

*Henny Eidem,  
leder i avdeling Nordmøre og  
Romsdal*

# Frikjøp på heltid i Negotia Tine

**I april i år fikk styret i avdeling Tine på plass avtale om fullt frikjøp av tillitsvalgte. Det betyr at avdelingsleder Ottar Råd nå bruker all arbeidstiden sin på medlemmene.**

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hjemmelen for bruk av tid til tillitsvalgtarbeid finnes i hovedavtalen. Der står det at det skal settes av «nødvendig tid». De fleste av Negotia-klubbene følger dette prinsippet i sitt daglige fagforeningsvirke.

## Bygge organisasjonen

- Jeg har til nå brukt 50-60 prosent av tiden til tillitsvalgtarbeid og resten på den vanlige jobben. Men etter at avdeling Tine ble etablert har det blitt mye mer Negotia-arbeid, så det var på tide at vi fikk på plass avtalen om fullt frikjøp. Dette gjør det lettere for oss å bygge organisasjonen videre, innarbeide bedre rutiner, mer effektive møter også videre, sier Ottar Råd.

Negotia avdeling Tine består av fire selvstendige klubber innen for Tine-systemet: Diplomis, Fjordland Salg, Tine Salg og Nøkkelrådgiverne. Medlemstallet er til sammen rundt 550. Råd og resten av styret er travelt opptatt med aktuelle saker.

- Vi har blant annet en pågående prosess rundt tjenestepensjon som kommer til å ta tid. Men akkurat nå er det årets lønnsforhandlinger som har høyest prioritet. Det kjøres først en runde med Tine sentralt, deretter går oppgjøret ut for lokale tilpassninger i de enkelte klubbene.

## Samarbeid med «meierifolkene»

Avdelingslederen nevner også samarbeidet med Norske Meierifolks Landsforbund (NML), som foreløpig er en selvstendig YS-organisasjon.

- Negotia har inngått en samarbeidsavtale med NML. De låner også NHO-avtalen for mange av medlemmene sine. Vi har et praktisk samarbeid og en god dialog med NML lokalt. Samlet får vi økt styrke og innflytelse i Tine-systemet. Samarbeidsavtalen gjelder foreløpig ut 2013, så får vi se hva som skjer etter det, sier Ottar Råd.



Leder Ottar Råd og styremedlem May-Jane Haugfos i avdeling Tine.

## Pensjonsprat

Dette er en ny medlemsfordel som Negotia prøver ut fra høsten av. Tjenesten innebærer en individuell samtale per telefon med en fagperson. Hensikten er å gi medlemmet bedre grunnlag til å fatte beslutninger som vil påvirke fremtidig pensjon.

Pilotprosjektet vil rette seg mot medlemmer over 55 år, som har vært medlem i mer enn tre år. I etterkant av prosjektet vil det bli gjort en evaluering for å vurdere om tjenesten skal gjøres til et permanent medlemstilbud.

Ettersom det er eksterne rådgivere som vil gjennomføre samtalen, knytter det seg ekstra kostnader til et slikt tilbud. Det er grunnen til at det i pilotprosjektet avgrenses i omfang.

## Dine medlemsfordeler

Negotia og YS tilbyr et stort spekter av konkrete, økonomiske medlemsfordeler.

Som medlem kan du skaffe deg en av markedets beste spare- og kredittkontoer gjennom YS Medlemskort. Du får gode rabatter på alle typer forsikringer. Vi kan gi deg privatrettslig førstehjelp. Du kan søke om utdanningsstipend som støtte til videreutdanning, for å nevne noe.

Forbundet har også ferieleilighet på Hafjell og La Manga i Spania, og hytte blant annet på Sirdalsfjellet.

Les mer om medlemsfordelene dine på forbundets nettside [negotia.no](http://negotia.no)



# Særlig uavhengig stilling - jobbe fra hytta?

**Det er en trend i samfunnet at flere bestemmer over arbeidstiden selv. For å kunne bestemme over egen arbeidstid har man gjerne det man kaller «særlig uavhengig stilling».**

Arbeidsgiverforeningen Abelianas direktør Hilde Widerøe Wibe, uttalte for en tid tilbake følgende til Dagsavisen: «Det er underordnet når og hvor arbeidstimene blir lagt inn. Det viktigste er hvilke resultater som skapes enn hvilken tid man legger ned på arbeid. Arbeidstid er ikke det samme som arbeidsplass lengre».

Høres dette kjent ut? Medfører det å ha særlig uavhengig stilling en slik frihet, og at man for eksempel like gjerne kan utføre jobben fra hytta som noe annet sted? Eller er situasjonen i praksis at du bare må stå på uten rett til overtidsbetaling og uten mulighet til å bestemme over egen arbeidstid?

**Hva er særlig uavhengig stilling?**

Arbeidsmiljøloven åpner for at visse arbeidstakere kan unntas arbeidstidskapittelet i loven (§ 10-12). Disse arbeidstakerne prioriterer i stor grad selv sine arbeidsoppgaver, hvordan oppgavene skal gjøres, hva som skal delegeres til andre, og når og hvordan arbeidet skal utføres. Med særlig uavhengig stilling menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger.

Selv om en arbeidstaker er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, må arbeidstiden likevel ordnes slik at:

- arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger.

- arbeidstaker har mulighet for å ivareta sikkerheten.

Arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene har på samme vilkår som andre arbeidstakere rett til redusert arbeidstid og fritak fra nattarbeid.

*Norsk offentlig utredning (NOU) 1992:20, side 152 sier følgende:*

«Det er blant annet blitt mindre vanlig å ha helt faste regler for plassering av arbeidstiden, også for vanlige arbeidstakere. Slik er det blitt flere som i større eller mindre grad kan styre plasseringen av sin egen arbeidstid, blant annet ved ulike former for fleksitid. Det er derfor ikke naturlig å legge samme vekt på dette momentet i forarbeidene lenger. På den andre siden gjør nye arbeidsmetoder at også arbeidstakere som i utgangspunktet har stor frihet til å bestemme sin arbeidstid, i realiteten blir styrt av sine omgivelser, f.eks. av utviklingen i et prosjekt».

**Når man kontrollerer sin egen arbeidstid**

Når man har særlig uavhengig stilling skal man i utgangspunktet bestemme sin egen arbeidstid. Det er ikke nok at man har fleksibel arbeidstid vanligvis. I tilfeller hvor det er uklart om en stilling kan betegnes som særlig uavhengig, sier lovens forarbeider at det i grensetilfeller skal legges avgjørende vekt på om man selv kontrollerer sin egen arbeidstid. I lovens forarbeider sies det også at prosjektmedarbeidere i utgangspunktet ikke omfattes av begrepet særlig uavhengig stilling da prosjekt er styrt av omgivelsene.

En dom fra Hålogaland lag-

mannsrett som gjaldt en ingeniør/prosjektleder innen elektro, er illustrerende for hva domstolen legger vekt på. Vedkommende hadde som arbeidsoppgaver å utarbeide anbud, bestille flybilletter og varer, arbeide med grøftegraving og kabelstrekking sammen med sines kollegaer. Retten kom fram til at arbeidet klart ikke var av ledende art og heller ikke var særlig uavhengig stilling. Det ble lagt vekt på at vedkommende hadde normal arbeidstid med muligheter for avspasering. Arbeidstiden var styrt av prosjektets framdrift og ikke egne ønsker/vurderinger. Han hadde heller ikke bedre lønn enn andre i sammenlignbare prosjektlederstillinger, stillinger som var underlagt lovens arbeidstidsbestemmelser.

**Gjelder det deg?**

Hvordan skal du finne ut om du/dine medlemmer kan være unntatt fra arbeidstidskapittelet eller ikke?

Regelen om særlig uavhengig stilling er en skjønnsmessig regel. En må foreta en konkret vurdering av hver enkelt arbeidstakers stilling hvor en ser på en rekke momenter. Det er stillingens innhold som avgjør om den faller inn under lovens arbeidstidsbestemmelser eller ikke. Avgjørende er den faktiske stilling og funksjon du har i virksomheten, hvordan stillingen praktiseres.

Følgende momenter skal vurderes:

- Ikke lederfunksjoner, men likevel overordnet og ansvarsfull stilling
- Personalansvar i noen tilfeller
- Styrer egne arbeidsoppgaver mht. til når de utføres, organiseres og gjennomføres





- Treffer egne beslutninger
- Mulighet for å delegere oppgaver til andre
- Kan påvirke omfanget av arbeidsoppgaver
- Kontrollerer arbeidstiden selv eller har fleksibel arbeidstid
- Lønnsnivået er høyere enn andre i tilsvarende stillinger, gjerne saksbehandlernivå.
- Lønnsnivå som forutsetter en viss innsats utover vanlig arbeidstid.

Flere av momentene må være tilstede for at stillingen skal kunne defineres som særlig uavhengig. Ikke alle momenter er relevante for alle stillinger.

Det er type arbeid og hovedinnholdet av arbeidsoppgaver og ansvar i stillingen som er avgjørende. Hvis du selv i praksis kan styre arbeidstiden og egne arbeidsoppgaver, og lønnsnivået gjenspeiler at du har en særlig uavhengig stilling uten overtidsbetaling, så vil du normalt ha særlig uavhengig stilling.

### Utbredt misbruk av reglene

Etter det Negotia erfarer blir flere av våre medlemmer unntatt arbeidstidskapitlet uten at de nødvendigvis har særlig uavhengig stilling etter loven.

Noen av våre medlemmer opplever å ha særlig uavhengig stilling bare i navnet. Hvis du er feilaktig plassert i stilling som særlig uavhengig, kan du ha krav på overtidsbetaling. Hvis man skal vinne fram med et krav om overtidsbetaling kan det være lurt å loggføre egen arbeidstid for bedre å kunne underbygge/dokumentere et krav om overtidsbetaling. Det kan godt være at dette er et problem for flere ved din virksomhet.

### Hvordan ta opp spørsmålet?

Hvordan går en fram om man muligens feilaktig har særlig uavhengig stilling? I hovedsak er det tre måter å gå fram på:

1. Ta saken opp med arbeidsgiver og få en løsning lokalt
2. Få bistand hos Arbeidstilsynet
3. Rettssak

#### *Ta saken opp med arbeidsgiver gjennom tillitsvalgte*

Etter hovedavtalen (YS/NHO §9-3 og YS/VIRKE § 4-5.2) kan tillitsvalgte ta opp de alminnelige lønns- og arbeidsvilkårene ved virksomheten på vegne av sine medlemmer. Arbeidsgiver er pålagt å følge loven også når det

gjelder praktisering av hva som er særlig uavhengig stilling (se arbeidsmiljøloven § 3-1 e). Tillitsvalgte bør be om å få oversikt over Negotia-medlemmenes stillinger, for å se hvilke stillinger arbeidsgiver definerer som særlig uavhengige.

Det neste skrittet er å få en tidfestet plan for en gjennomgang for å se om stillingene følger loven. Dette er et arbeid som eventuelt kan settes ut til et advokatkontor om arbeidsgiver ikke har kompetanse eller tid til dette selv.

Etter dette bør tillitsvalgte sørge for å få resultatet av gjennomgangen overlevert, gjerne med en frist på når dette skal være gjennomført.

Om tillitsvalgte og arbeidsgiver ikke er enige om hva som er særlig uavhengig stilling, bør du få en uenighetsprotokoll som vi i Negotia eventuelt kan ta videre.

#### *Ta saken opp med Arbeidstilsynet*

Det er også mulig å henvende seg til Arbeidstilsynet om problemstillingen, og få dem til å gjøre et tilsyn. Dette kan både du og medlemmet gjøre. Arbeidstilsynet plikter å holde hemmelig hvem som har gitt dem tips i saken hvis tipseren ønsker det. Arbeidstilsynet samler inn informasjon ved

tilsynsbesøk ved å prate med ansatte, ledelsen, tillitsvalgte og verneombud, og samle inn skriftlig materiale. På bakgrunn av opplysningene de finner utarbeider arbeidstilsynet en tilsynsrapport. Hvis Arbeidstilsynet finner at bedriften ikke overholder loven, gis det et pålegg om å rette opp ulovligheten. Hvis ikke bedriften følger opp, gis det en tvangsmulkt som løper til forholdet er ordnet.

Arbeidstilsynet kan også veilede om bestemmelsene om særlig uavhengig stilling.

*Ta saken opp i rettssystemet.*

Det er også mulig å fremme for forlikrådet eller tingretten et pengekrav på overtiden fra deg/medlemmet til arbeidsgiver. Dette fordrer at man kan dokumentere kravet på en fornuftig måte, for eksempel ved at arbeidstaker har loggført arbeidstiden

sin. Man tar da kontakt med Negotias forhandlingsavdeling. Mange opplever det vanskelig å fremme et krav om overtidsbetaling mens de fremdeles er i arbeid, ofte fremmes det krav om overtid etter at man har fått oppsigelse.

Les mer i negotias temahefte.

*Inger Olise Skarvøy,  
advokat i Negotia*

## SPØR OSS

*Negotias rådgivere og advokater svarer*

### Overtid «innbakt» i lønnen

**Spørsmål:** *Jeg jobber i et privat firma som sjåfør. Jeg har 37,5 timers uke og fastlønn på normalt nivå. I min arbeidsavtale er det ført opp at 100 timer overtid er innbakt i lønna. Dette praktiseres på den måten at jeg i løpet av et arbeidsår må jobbe 100 timer overtid uten noen ekstra betaling. Først når grensen på 100 timer er nådd får jeg utbetalt overtidsgodtgjørelse. Jeg godtok betingelsene da jeg startet i jobben, men har nå etter å ha satt meg inn i bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blitt i tvil om arbeidsgiver bryter lovens bestemmelser med dette kravet.*

**Svar:** Det står i arbeidsavtalen din at overtiden er innbakt i lønnen din. Dette er det ikke adgang til, verken etter arbeidsmiljøloven eller funksjonæravtalen mellom Negotia/YS og NHO som du er omfattet av. Det følger av funksjonæravtalens § 7.2.3. at godtgjøring for overtid ikke kan inkluderes i den faste ordinære lønn.

Videre framgår det av bestemmelsen at: «Den enkelte funksjonær kan imidlertid avtale med bedriften at overtidsgodtgjøring skal utbetales som et kvartalsvis eller årlig tillegg til den ordinære lønn, stipulert under hensyntagen til den gjennomsnittlige forekommende overtid, og til gjeldende satser for overtidsbetaling. Dersom den faktiske pålagte overtid regnet over året skulle vise seg å overstige det grunnlag godtgjøringen er fastsatt på, har vedkommende funksjonær rett til et ytterligere tillegg for den overskytende tid.»

Overtiden i ditt tilfelle er ikke et tillegg til lønnen, men inkludert i denne. Hvis den er et tillegg til lønnen ut fra en gjennomsnittlig beregning av omfang og satser for overtid, kan den utbetales kvartalsvis eller årlig. Dersom du arbeider mer enn det som er lagt til grunn i perioden, skal du etter

funksjonæravtalen ha utbetalt det overskytende.

Jeg forutsetter her at du ikke har særlig uavhengig stilling. Hvis du som sjåfør er pålagt å besøke kunder til en viss tid etter en viss kjørerute, og i realiteten er styrt av omgivelsene, vil du normalt ikke ha særlig uavhengig stilling.

*Björg Anne Rynning, advokat*

### AFP og sluttavtale

**Spørsmål:** *Min arbeidsgiver ønsker å tilby meg en sluttavtale. Jeg er litt usikker siden jeg har søkt om å ta ut AFP, men jeg vet ikke om søknaden min blir innvilget ennå.*

**Svar:** Dersom du skal inngå en sluttavtale før du vet om du får innvilget AFP, er det viktig at du tar inn et forbehold i sluttavtalen. Det må fremgå av avtalen at den kun kommer til anvendelse dersom du får innvilget AFP. Det er uansett viktig å være ansatt og stå i stilling og arbeide helt frem til uttakstidspunktet av AFP.

*Kathrine Hansen, advokat*

### Spørsmål om helsetilstand

**Spørsmål:** *Jeg har nylig vært på et jobbintervju, og der ble jeg spurt om forhold rundt helsen min. Har arbeidsgiver lov til det?*

**Svar:** Arbeidsgiver har kun lov til å spørre om helseopplysninger som er nødvendig for at du skal kunne utføre de arbeidsoppgavene som hører til stillingen. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 9-3. Dersom det er mange tunge løft i stillingen, har for eksempel arbeidsgiver lov til å forhøre seg om eventuelle ryggproblemer eller liknende.

*Kathrine Hansen, advokat*

# Flunkende nye vervegaver



**Hvis alle verver en kollega,  
blir vi dobbelt så mange!**

Logg deg inn på "MIN SIDE" [www.negotia.no](http://www.negotia.no)

**Verv og velg gaven du fortjener!**



Foto: Terje Bergersen.

*Negotia Region Vest på tur med buss av fiin gammel aargang  
Riktig farge, riktig motorlyd, riktig hastighet... Riktig så bra!*

**God sommer!**