

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 1 2014

Negotia og Parat

Utredning om fusjon

Side 6, 7, 8, 9 og 10

Nye grep i tillits-
valgtopplæringen

s 12–14

Klart for årets
hovedoppgjør

s 16 og 17

Kvinnekonferanse
i Senegal

s 25–27

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/advokat,
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

Markeds- og informasjonsavdelingen

Jannecke Strøm, markeds- og informasjonssjef,
mob. 911 33 536, e-post: jannecke.strom@negotia.no
Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46 005,
e-post: jan.olav.markussen@negotia.no
Monica Linn Utkilen, markedskonsulent, mob. 959 93 237,
e-post: monica.utkilen@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
Sajia Hafizullah, administrasjonssekretær, mob. 454 18 337,
e-post: sajia.hafizullah@negotia.no
Agnes Børve, regnskapskonsulent, mob. 401 00 550,
e-post: agnes.borve@negotia.no
Nedeljka Nolic, personalkonsulent, mob. 465 04 804
e-post: nedeljka.nolic@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

Sentraltbordet 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.

Det store spørsmålet

Hovedsaken i denne utgaven av magasinet er at Negotia og YS-forbundet Parat utreder mulig fusjon. Vi har spurt forbundslederene Inger Lise Rasmussen og Hans-Erik Skjæggerud om hvilke muligheter og utfordringer de ser.

De to er åpne på at de anbefaler sammenslåing. Å forene kreftene i en større enhet for å møte morgendagens arbeidsliv, mener de er en bedre løsning enn å fortsette hver for seg. Det store spørsmålet er om organisasjonsapparatene mener det samme. Svaret på det får vi for Negotias del på landsmøtet som holdes i november. Da avgjøres det om intensjonsavtale om fusjon skal inngås, eller om planene skal skrinlegges.

Et viktig stopp på veien blir regionsmøtene i april. Første del av utredningsgruppens rapporter presenteres og diskuteres der. På disse samlingene møtes drøyt 250 tillitsvalgte fra hele landet. Det er sju regioner i Negotia. Seks er geografisk inndelt og representerer klubbene og avdelingene i sine områder. Den siste samler opp i seg konsern- og landsomfattende avdelinger.

Utredningen er forankret gjennom vedtak på landsmøtet i fjor høst. Det ble ingen stor debatt om dette temaet der. Til gjengjeld ventes det at engasjementet stiger fra nå av. En eventuell fusjon vil innebære å skape ett nytt forbund av to eksisterende enheter. Lokal oppbygging og struktur, sentral politisk og administrativ organisering, pengestrøm og fordelingsmodeller... Alt bestående skal i så fall transformeres over i en ny felles form.

For litt over 20 år siden hadde Negotias forløper NOFU og en av Parats forløpere PRIFO, en tilsvarende utredning om mulig fusjon. Den gangen ble det ikke noe av. Nå er et nytt forsøk på utredningsstadiet. Forbundslederene sier i intervjuet: «Alle ledd skal få slippe til med sine meninger. Vi har respekt for at forankringen må være god underveis».

Det er en spennende tid vi har foran oss.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 1/14



- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Lærerikt å være ansattes styrerepresentant
- 6 Negotia pluss Parat – et forbund for framtiden?
- 12 Nye grep i tillitsvalgtopplæringen



- 16 Klart for årets hovedoppgjør
- 18 Særlig uavhengig stilling fortsatt et uklart område
- 20 Ny pensjonsveileder fra Negotia



- 21 2,3 millioner til lokal aktivitet
- 22 Ordenskvinnen – portrett av hedersprismottakeren
- 25 Rapport fra kvinnekongress i Senegal
- 29 Brukte lørdagskvelden til støtte for kriserammede barn



- 30 Negotia lever i Hattfjelldal!
- 32 Aktuelle lovendringer fra 2014
- 34 Press fra partene endret dagpengepraksisen
- 35 Medlemsverving 2014
- 36 Påskekake til medlemmene

Forsidefoto: Terje Bergersen

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

Design: Anisdahl, Sand & Partnere
 Lay-out: MacCompaniet as/redaksjonen
 Grafisk produksjon: MacCompaniet as, Oslo
 Godkjent opplag: 21 837
 ISSN 0909-9979

Manusfrist for
 neste nummer:
 20. mai



Brev fra forbundslederen

Mange jern i ilden

Jubileumsåret 2014 er i gang og vi er i tilløpet til et spennende år. En gryende mistanke om at vi befinner oss i nærheten av en sprekkeferdig boligboble, er dog ikke den beste startposisjonen.

Vi ser mange ulike signaler før årets hovedoppgjør starter. NHO sin konjunkturrapport for norsk industri anslår at en svekket kronekurs vil gi positive utslag på bedriftenes bunnlinje. Det snakkes om 4 prosent vekst i omsetning og eksport. Samtidig maner NHO til et lønnsoppgjør under 3 prosent.

Vi registrerer økt kostnadspress i oljebransjen og innstramminger på norsk sokkel. I tillegg viser tall fra SSB at arbeidsledigheten stiger og vi hører om økende antall utflagginger. Det er bekymringsfullt at stadig flere bedrifter i Norge ledes fra utlandet med liten respekt for vårt trepartssamarbeid. Når vi også registrerer at arbeidsgivere bytter arbeidsgiverorganisering for å redusere ansattes vilkår gjennom billigere tariffavtaler, må vi bli bekymret.

Arbeidsforskningsinstituttets rapport, laget på oppdrag fra Negotia og Parat, slår fast at 14,3 prosent av norske arbeidstakere får verken høyere grunnlønn, overtidbetaling eller rett på fri når de jobber overtid. 16,5 prosent svarer at de ikke vet om de får kompensert for overtid. Det er urovekkende at én av tre norske arbeidstakere er usikre på sitt eget arbeidstidsregime. Vi bør ha forventninger til at Regjeringens varslede arbeidstidsutvalg tydeliggjør lovverket om særlig uavhengig stilling.

Regjeringen har oppnevnt sin produktivitetskommisjon. Den skal blant annet fremme konkrete forslag som styrker vår produktivitet og vekstevne. Den første rapporten er ventet i løpet av året og skal blant annet identifisere årsaker til at veksten i produktivitet har vært svakere siste tiår. Jeg har ikke de største forventninger til kommisjonens konkrete forslag til å øke produktiviteten, men noe bør absolutt gjøres med vår store andel av kvinner i deltidstillinger og økt bruk av midlertidighet.

Forhandlingene om ny IA-avtale er i gang. Partene i arbeidslivet er enige om at avtalen videreføres med blant annet justeringer av sykefraværbyråkratiet. Vi håper en ny avtale ser dagens lys i løpet av våren.

2014 er et spennende år og vi som arbeidstakere har en unik mulighet til å bidra til et framtidig arbeidsliv å leve i, med en lønn og en pensjon å leve av. Gjennom samhold og flest mulig medlemmer bak hver tariffavtale. Utredningen om mulighetene for å etablere et nytt forbund i YS er i gang. Negotia og Parat har mange felles muligheter i morgendagens arbeidsliv. Jeg håper mange engasjerer seg i diskusjonene om framtidens fagforening i YS, både på våre regionsmøter og i tiden fram mot vårt landsmøte 22. og 23. november.

Arnfinn Korsmo
1. nestleder





Godt norsk! Hansen Protection selger redningsdrakter til store deler av verden, og produksjonen skjer fortsatt ved fabrikkene i Moss. - Vi klarer oss bra og er stolte av det, sier produktutvikler og ansattes styrerepresentant Janka Henriksen.

- Lærerikt styrearbeid

Janka Henriksen var grønn på området da hun sa ja til å være ansattes representant i styret ved Hansen Protection AS i Moss. Nå nøler hun ikke med å anbefale alle som får sjansen å slå til.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Inngangen til styrevervet var slik den trolig er for mange - det var ingen andre som ville.

- Hva visste du om det du gikk til?

- Ingenting egentlig. Jeg hadde ikke erfaring fra noe liknende. Har klart å snike meg unna alt sånt opp igjennom. Jeg var rett og slett ganske blank.

- Så da måtte du i gang med å lære saker og ting.

- Det kan du si. De som hadde vært styremedlemmer før sa jeg måtte dra på kurs, så det gjorde jeg. Det var veldig nyttig, og litt skremmende.

- Skremmende?

- Ja, til å begynne med. Særlig på grunn av ansvaret som følger med. Som medlem i bedriftens styre blir man registrert i Brønnøysundregisteret, og har et personlig ansvar. Men dette understreker jo hvor viktig styrets arbeid for bedriften er, og det er

med på å gjøre vervet interessant.

- Så nå er du mest begeistret, forstår jeg. Hvorfor?

- Det er så lærerikt. Det gir mer innsikt i bedriften, og i hvordan næringslivet fungerer på det nivået. Å få delta direkte i beslutningsprosessene på øverste plan er veldig spennende.

- Ser du på deg selv som en som mest skal ivareta ta de ansattes interesser i styret.

- Nei, det blir for snevert. Selvfølgelig er jeg valgt inn av kollegaene, og sitter der på vegne av dem. Men jeg har det samme ansvaret for å vurdere helheten som de andre styremedlemmene.

Janka Henriksen berømmer også ledelsen i Hansen Protection for hvordan hun ble tatt i mot som fersk i styrevervet.

- Holdningen er at vi som er ansattes representanter skal føle oss integrert og ønsket. Ledelsen informerer åpent og involverer oss. Det er jo også sånn at jo mer handlekraft vi viser administrativt, jo mer kan vi styre selv.

- Du sier «oss». Hvem mener du?

- Vi er to ansattrepresentanter. En fra Negotia og en fra LO-forbundet som representerer de ansatte i produksjonen. Og vi har en vara hver. Vi fire har møte

Kort & Godt

Janka Henriksen

- Ansattes representant i styret ved Hansen Protection AS
- Slår et slag for styrearbeid

med ledelsen i forkant av hvert styremøte, hvor vi går igjennom økonomiske forhold og annet aktuelt.

- Du er ikke tillitsvalgt i klubben. Synes du det er bra?

- Ja. Hun som er min vara til styrevervet er tillitsvalgt. Vi har tett kontakt, og synes det er en grei løsning at tillitsvalgte ikke har begge rollene.

- Er det vanskelig å balansere informasjonen du får tilgang til i forhold til klubbarbeidet?

- Det er saker som er krevende sånn sett og må være taushetsbelagt, men det er ikke noe generelt press på at det som skjer i styret skal være hemmelig. Det aller meste er åpent. Hadde jeg visst hvor lærerikt dette er, hadde jeg sagt ja for lenge siden. Til alle som får sjansen vil jeg si: Slå til! ■

Negotia og Parat utreder fusjon:

Vil bygge et forbund for framtiden

Forbundslederne svarer på muligheter og utfordringer

Utredninger om mulig fusjon mellom YS-forbundene Negotia og Parat er i gang. Hvilke gyldne muligheter blinker der framme? Og hvilke skjær i sjøen lurer under overflaten?

TEKST: TERJE BERGERSEN
OG TRYGVE BERGLAND
FOTO: TERJE BERGERSEN

Initiativtakerne til utredningene er forbundslederne Inger Lise Rasmussen i Negotia og Hans-Erik Skjæggerud i Parat. Her er deres betraktninger i starten av prosessen.

- Et riktig utgangspunkt

De to forbundene er i dag vel-fungerende og til dels konkurrerende enheter, som begge er med i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS. Negotia har drøyt 22.000 medlemmer, i all hovedsak innen privat sektor. Parat organiserer også i stat og kommune og er oppe i et medlems-tall på rundt 35.000.

- Vi snakker om to forbund som hver for seg går

”Vi må være mer enn en ren serviceorganisasjon som slukker branner. Vi må forebygge og møte endringer før de møter oss.

Inger Lise Rasmussen

så det suser. Dere har likevel tatt initiativ til å starte utredninger om mulig fusjon. Hvorfor?

Skjæggerud: - Kompleksiteten i arbeidslivet er økende, og kollektive løsninger er mer kompliserte enn hva vi opplevde tidligere. Jeg tror det er riktig å gjøre grep som gjør oss rustet til å møte utfordringene vi ser komme. En sammenslåing vil gi oss mer styrke, flere medlemmer og økte inntekter. At det går bra med begge forbund er jo en fordel. Det gir et mye riktigere utgangspunkt for å se på muligheten for å fusjonere enn om situasjonen hadde vært motsatt.

Rasmussen: - Vi ser at arbeidslivet endres i økende takt. Etablerte rettigheter er under press. Det blir vanskeligere å få inn forbedringer i tariffavtalene,



vi må stadig forsvare det vi har. Arbeidsgiversiden presser på for økt fleksibilitet, vil løse opp i arbeidstidsbestemmelsene, og så videre. Økende outsourcing truer arbeidsplassene, nye personalsystemer med overvåking og karaktersetting gir oss utfordringer. Og flere og flere selskaper blir multinasjonale, noe som krever høyt kunnskapsnivå og styrke fra oss som fagforening.

Forbundslederne nevner to ferske eksempler på at en ny virkelighet tvinger fram behov for nye løsninger i fagforeningslivet: Farmasiforbundet gikk nylig inn i Parat, og i løpet av fjoråret ble Selgerforbundet fusjonert inn i Negotia. Strukturendringer og konsentrasjon av næringene gjør at livsvilkårene for små fagforeninger er forringet de senere

nd



Anbefaler sammenslåing. - Det er så mye som taler for at medlemmene vil tjene på at vi samler oss, sier forbundslederne Inger Lise Rasmussen i Negotia og Hans-Erik Skjæggerud i Parat. Her foran det splitter nye kontorbygget i Oslo hvor begge forbundenes administrasjoner er installert fra årsskiftet.

årene, og dette bare vil forsterkes framover, mener de to.

- Det er god kjemi og stor grad av tillit mellom den politiske og administrative ledelsen i Parat og Negotia nå. Vi har en stor mulighet her til å skape et enda mer solid og slagkraftig fagforbund i YS, sier de to forbundslederne.

Likeverd i prosessen

Negotia og Parat er to nokså store forbund med hver sin struktur. Negotia har for eksempel avdelinger med fast returkontingent, mens pengefordelingen ut i organisasjonsapparatet skjer mer etter behov i Parat. Og for ikke å glemme: Parat har fem regionskontorer med til sammen 15 ansatte.

- Hvilke utfordringer ser dere her?

Begge: - Når det gjelder organisasjonsstrukturen er det helt klart utfordringer. Kanskje spesielt når det gjelder pengestrømmen og hvordan kontingenten skal fordeles ut til medlemsgruppene. Utredningen som er igangsatt vil vise konkrete forskjeller og hvilke mulighetsrom som finnes. Det er klart at en fusjon vil føre til nye løsninger. Det må være vilje til å tilpasse seg noe nytt. Likeverd i prosessen blir viktig. Vi har i stor grad samme visjon og samme verdier, og vi er demokratisk oppbygde forbund. Alle ledd skal få slippe til med sine meninger. Vi har respekt for at forankringen må være god underveis. Det vil åpenbart dukke opp utfordringer i prosessen, men som må kunne løses

Utredning om mulig fusjon med Parat er forankret gjennom vedtak i Negotias landsmøte november 2013.

gjennom dialog og godt samarbeid.

- Hvordan har reaksjonene fra aktører i organisasjonene vært så langt?

Rasmussen: - Jeg opplever stort sett en positivt avventende holdning fra alle hold, ikke minst blant de ansatte. I tillitsvalgtapparatet gir noen uttrykk for en sunn skepsis, men det skulle bare mangle. Folk er glade i forbundet →

”Vi har overlappende kompetanse som vil styrkes om den slås sammen. Større tyngde i tarifforhandlinger med motparten, og en tydeligere stemme i samfunnsdebatten. Det er sånne ting det handler om.

Hans-Erik Skjæggerud

sitt. En tillitsvalgt sa til meg: «Skal dere ødelegge Negotia nå»? Nei, vi skal bygge noe nytt og enda bedre for å møte utfordringene i tiden framover, svarte jeg.

Skjæggerud: - At spørsmål av den typen Inger Lise nevner der kommer, tyder vel nettopp på at det går bra. Jeg tror ikke noen hadde spurt sånn hvis det hadde gått dårlig. Jeg velger å tolke det som positivt at medlemmer og tillitsvalgte er opptatt av å beholde det gode, det de er glad i. Vi skal jo det, bare bringe det over i en ny form. Et eventuelt fusjonert forbund blir noe nytt og det blir annerledes, men jeg mener man må være åpen for at alt ikke bare skal beholdes som det er. For egen del har jeg ikke fått de helt store reaksjonene fra organisasjonen ennå.

Streik eller forhandlingsløsninger?

- Det er vel ikke å ta for hardt i å si at Parat er kjent som en mer streikehissig fagforening enn Negotia. Hva tenker dere om denne kulturforskjellen?

Skjæggerud: - Vi er vel kanskje kjent for å buldre mer... Egentlig har vi ikke vært i så mange streiker. Men vi har noen medlemsgrupper som blir lagt merke til når det er konflikt, blant annet kabinpersonalet og pilotene i

luftfarten. Streik er siste utvei for oss, som det sikkert er for Negotia også.

Rasmussen: - Vi har et navn som assosierer forhandlinger, av det engelske «negotiate». Å finne gode løsninger står høyest på prioriteringslista vår. Men det betyr ikke at vi ikke er tøffe når vi må. Vi hadde en stor streik i 2002, for å få inn en sanksjonsmulighet knyttet til de lokale lønnsforhandlingene i den største tariffavtalen vår med NHO.

Hva er gevinsten?

Det er ikke bare den organisasjonsmessige oppbyggingen som skal omstilles ved en fusjon. Det er to administrasjoner også. Og man trenger vel ikke dobbelt av alt...

- Tenker dere at det kan spares en del administrativt? Er det noen ansatte som bør frykte for jobbene sine?

Begge: Nei, det er det ikke. Det er ikke på det området vi skal hente ut gevinstene. Hvis dette blir noe av skal vi komme ut i den andre enden med skjerpet kompetanse. Da trenger vi alle hodene og hendene. Men det må være villighet også administrativt til å tenke på en ny måte. Alle ansatte kan ikke forvente å jobbe videre med nøyaktig det de har gjort til nå.

- Men hva ser dere som de viktigste gevinstene av en mulig fusjon da, helt konkret?

Rasmussen: - Rent økonomisk er det noen klare gevinster. Vi vil ikke fortsette med to landsmøter, to forbundsstyre, dobbelt sett med kurs eller tillitsvalgtkonferanser. På de områdene ligger det til rette for pengemessige besparelser. Men først og fremst er jeg opptatt av muligheten dette betyr for å bygge en sterkere organisasjon rustet til å møte dagens og framtidens utfordringer. Vi må være mer enn en ren serviceorganisasjon som slukker branner. Vi må forebygge og møte endringer før de møter oss.

Skjæggerud: - Vi har overlappende kompetanse som vil styrkes om den slås sammen. Å kunne gi medlemmene den oppfølgingen de trenger, opprettholde nærheten og servicen, ha større tyngde i tarifforhandlinger med motparten, bli en tydeligere stemme i samfunnsdebatten. Det er sånne ting det handler om.

- I en sammenslått enhet vil Negotia og Parat ha rundt regnet 57.000 medlemmer. Ganske mange, men fortsatt mye mindre enn de største LO forbundene. Spørsmålet er om man egentlig vinner så mye?

Begge: - Vi blir ikke det største fagforbundet i landet, men det er ikke noe argument for at vi skal la ting være som de er. Det er så mye som taler for at medlemmene vil tjene på at vi samler oss. Vi tror virkelig det. På de områdene vi nettopp nevnte er det mye å tjene.

- Så selv nå helt i starten av utredningene er dere sikre på at en fusjon vil være riktig. Dere anbefaler dette?

Begge: - Ja, det gjør vi!



Konkurransespektet forsvinner

- **Negotia og Parat er i dag konkurrenter under samme paraply i YS. Er det ikke bra med mangfold og konkurranse også?**

Rasmussen: - Konkurransen skjerper oss, den gjør det. Men samtidig er jeg ikke sikker på at det er en styrke i det lange løp. I dag møter vi hverandre stadig på arenaen når ansatte vurderer å melde seg inn i YS. En ansattgruppe sa til meg en gang etter at både Negotia og Parat hadde hatt informasjonsmøte med dem: «Hvorfor gjør dere det så vanskelig for oss? Hvorfor slår dere dere ikke bare sammen?»

Skjæggerud: - En sammenslåing av Parat og Negotia vil kunne presse andre mindre forbund til å søke tilknytning til større forbund. Mange er allerede i bevegelse. Konkurransen bør ikke være mellom ulike YS-forbund, men konsentrert mot andre hovedsammenslutninger. YS blir sterkere gjennom sterkere forbund.

- **Parat har medlemmer innen stat og kommune også. Den andelen de utgjør blir forholdsmessig mindre i**

en fusjonert enhet. Hva sier de til det.

Skjæggerud: - Noen er skeptiske, og er kanskje redde for å miste makt. Men jeg tror faktisk Parats medlemmer på et Nav-kontor er mer like Negotias medlemmer i en industribedrift enn mange av Parats grupper i det private. Jeg tror faktisk våre medlemmer i staten har minst like mye å vinne på en fusjon som de i privat sektor.

Hva vil det koste?

Det er ikke noen bombe at medlemmene vil ha mest mulig service til lavest mulig pris. Negotia har i dag fast medlemskontingent på 384 kroner per måned for heltidsansatte. Parat har 1,2 prosent av lønn, maks 418 per måned.

- **Kan medlemmene forvente at det blir billigere å være med i et sammenslått Negotia og Parat?**

Skjæggerud: Det legger vi ikke opp til. Vi skal ikke lage et forbund på billigsalg. Blir det en realitet, skal vi bygge en organisasjon med rasjonell drift, men jeg tror vi vil trenge de økonomiske ressursene. Det vil være feil å signalisere at det skal bli billigere, så ærlige må vi være.

Rasmussen: Kontingenten er forskjellig i dag. Negotia har fastbeløp, Parat har prosent. Det blir selvfølgelig en utfordring å bli enige om et felles system.

Utredningene går nå for fullt et halvt års tid. Mye ressurser brukes på dette. Begge forbundenes landsmøter skal seinhøstes ta stilling til om man skal ta steget og inngå en intensjonsavtale om full fusjon fra 2016.

- **Hva om utredningen avdekker så store hindre at prosessen stoppes i høst. Hva tenker dere da om ressursene som er brukt uten at det førte til noe?**

- Den sjansen må vi ta. Vi mener uansett at tiden er moden for å gjøre et ryddig forsøk på slå sammen Negotia og Parat, det er så mye som taler for at det er riktig. Vi som ledere har allerede jobbet lenge med tankeprosessen og forberedelsene før vi nå har startet et utredningsarbeid. Forslaget om sammenslåing er på ingen måte tatt ut av luften.

- Skulle forsøket strandet, må vi ha respekt for det, og gå videre som ærlige og gode konkurrenter i YS-fellesskapet, sier Inger Lise Rasmussen og Hans-Erik Skjæggerud.

Negotia

Tilsluttet: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS. Uni Global Union internasjonalt.

Antall medlemmer: Cirka 22.000.

Sektor: Organiserer i Privat sektor og Spekterområdet.

Tariff: Største avtaleområder - NHO, Virke og Spekter. Største tariffavtale er Funksjonæravtalen med NHO, som omfatter ca. 10.700 medlemmer. Er part i totalt 27 tariffavtaler.

Lokalapparat: Bedriftsclubber, 39 lokale avdelinger, sju regioner. Fem ansatte i avdelingen Økonomiforbundet som er egen organisasjon. Ellers ingen lokalt ansatte.

Administrasjon: 34 ansatte sentralt i Oslo. (Pluss forbundsleder og 1. nestleder frikjøpt på heltid).

Politisk ledelse: Forbundsstyre. Årlige landsmøter.

Medlemskontingent: 384 kroner per måned for heltidsansatte.

Parat

Tilsluttet: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS. Internasjonal transportarbeider føderasjon ITF og Europeisk transportarbeider føderasjon ETF.

Antall medlemmer: Cirka 35 000.

Sektor: Organiserer både i privat, kommune, stat og Spekter.

Tariff: Er part i over 70 tariffavtaler. Avtaleområdet med flest medlemmer er Staten som omfatter omtrent 8000 medlemmer.

Lokalapparat: Bedrifts- og etatsclubber, fire underorganisasjoner, fem regioner med regionutvalg. 15 ansatte ved sju regionskontorer.

Administrasjon: 50 ansatte sentralt i Oslo. (Pluss forbundsleder og 1. nestleder frikjøpt på heltid.)

Politisk ledelse: Hovedstyre. Landsmøte hvert tredje år.

Medlemskontingent: 1,2 prosent av lønn – maks 418 kroner per måned. Medlemmer av underorganisasjonene betaler 1,4 prosent, maks 489 kroner per måned.

Funsjonsutredningene – den videre prosessen

Styringsgruppe og utredningsgrupper

Utredninger er igangsatt fra januar 2014. Arbeidet ledes av en styringsgruppe med representasjon fra politisk og administrativ ledelse i begge forbund, og med tillitsvalgte for de ansatte. Det er opprettet følgende tre utredningsgrupper:

1. Tariff, arbeidsliv og samfunn.
2. Organisasjonsdemokrati, struktur, politisk styring, vedtekter og kontingent.
3. Medlemsfordeler, tillitsvalgtapparat, kurs og opplæring og økonomiske rammer.

Gruppene skal levere to rapporter til styringsgruppa – den første i slutten av mars, og den andre i begynnelsen av september.

Høringer, framdrift og beslutninger

Utredningsgruppene første rapport sendes på høring til Negotias regionsmøter i april, eventuelt supplert med kommentarer fra styringsgruppa. Parat har ikke tilsvarende møter på dette tidspunktet, men organiserer egnet høring.

Styringsgruppa utarbeider endelig rapport i september,

basert på utredningsgruppene rapporter. Denne sendes til landsmøtet i november. Landsmøtet avgjør om det skal inngås intensjonsavtale om fusjon mellom Negotia og Parat, eller ikke.

Etter landsmøtet 2014

Hvis landsmøtet i november 2014 vedtar intensjonsavtale om fusjon, igangsettes arbeid for å forberede fusjon med virkning fra 1.1.2016. Hvis landsmøtet 2014 ikke vedtar slik intensjonsavtale, stoppes prosessen på dette tidspunktet.

Fusjonssaken diskuteres på regionsmøtene

Straks er det duket for de årlige samlingene i Negotias sju regioner. Alle møtene holdes i løpet av april, bortsett fra «Nord» som gjennomfører sitt arrangement i slutten av mai.

Regionsmøtene er blant annet høringsinstans for aktuelle saker som forbundsstyret jobber med. I år er utredningene om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat den store saken.



Fra møtet i Region vest våren 2013

Utvelgelsen av representanter til høstens landsmøte foregår også på regionsmøtene, dessuten valg av representanter til Ung-

styret og valgkomiteen.

Seks av regionene dekker hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen «landsomfattende- og konsernavdelinger», med forkortelsen LKA.

Regionsmøtene samler rundt 265 deltakere totalt. De som møter er tillitsvalgte fra medlemsklubber i nedslagsfeltene til de forskjellige regionene, kanalisert via forbundets 39 lokalavdelinger.

Verdifulle medlemsfordeler

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

Som medlem kan du skaffe deg en av markedets beste spare og kredittkontoer gjennom YS medlemskort, du får meget gode rabatter på forsikringer, du kan søke om utdanningsstipend som støtte til videreutdanning,

for å nevne noe.

Forbundet har også hytter og ferieboliger til utleie. Tre av dem er høystandardobjekter – leilighet på La Manga i Spania, hytte i Sirdalsfjellet og leilighet på Hafjell.

Les mer om alle medlemsfordelene på Negotias nettside.





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
- Reise- og avbestillingsforsikring

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

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

Nye grep i opplæring



Godt sammensveiset. Entusiastiske deltakere på «pilotgjennomføringen» av det nye kompetanseprogrammet for tillitsvalgte. Fra venstre: Robert Lorenzo, Laila Wulff, Karl Einar Dahl og Kristin B. Thorbjørnsen.

- Våre tillitsvalgte er nøkkelpersoner i det lokale fagforeningsarbeidet. Og det er forbundets oppgave å legge til rette for at de har den rette kompetansen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Dette sier utviklingssjef i Negotia, Pål Hannevig. Han har sammen med kollega Nina Harbo ledet arbeidet med å utvikle «Kompetanseprogram for nye tillitsvalgte», en omarbeidet utgave av den tidligere grunnopplæringen.

Som den gamle grunnopplæringen går den nye modellen i tre trinn, eller moduler. Og mange av fagområdene er de samme. Poster som klubbdrift, avtaleverket, drøftinger, forhandlinger og lønn står fortsatt på programmet. Det er på det peda-

gogiske feltet de store grepene er gjort.

Bedre læringsutbytte

- Det er mye kunnskap blant våre tillitsvalgte, men over tid har vi også avdekket at det er huller i kompetansen. Det var naturlig å se på om læringsutbyttet var bra nok i det opplegget vi fulgte, forteller Hannevig.

Dermed startet et utviklingsarbeid som i første fase ble ferdigstilt på høsten i fjor. En testgjennomkjøring av konseptet ble igangsatt, og denne pilotgruppa fullførte trinn tre midtveis i januar. (Se kommentarer fra deltakerne på side 14).

Nå legges det større vekt på egenaktivitet blant deltakerne. Det er tatt inn en helt ny sekvens om selvledelse, og det brukes blant annet mer tid på dialog og refleksjon underveis.

- Det er et kjent pedagogisk faktum at det ikke gir spesielt god læringseffekt å være passiv tilhører til foredrag. Informasjonen går gjerne inn det ene øret og ut av det andre. Derfor har vi lagt opp til at det nye kompetanseprogrammet skal være mer deltakerbasert. Og temaene som behandles settes i sammenheng med virkelige problemstillinger som de tillitsvalgte opplever på arbeidsplassene sine, sier Hannevig og tilføyer:

- Deltakerne får små oppgaver mellom de tre kurs-samlingene, eller «modulene» som vi gjerne kaller dem. Dette er praktiske til-

gen av tillitsvalgte

tak de skal gjennomføre når de kommer hjem, og som vi diskuterer på neste samling.

Alt på et halvår

Utviklingssjefen peker også på at strukturen er lagt om. Før var de tre trinnene separate kurs med forskjellig sammensetting av deltakere på hvert av dem. Nå følger man samme gruppe fra første til siste samling, og gjennomføringen av alle tre trinnene skjer innenfor et halvår.

- Dette gir en fin og konsentrert progresjon. I tillegg blir deltakerne godt kjent underveis når de følger hverandre hele veien. Det utvikles trygghet i gruppa, noe som er positivt for læringen, og det ligger til rette for etablering av gode nettverk som den

enkelte vil ha nytte av i lang tid.

Nytt læringsverktøy er tatt i bruk i kompetanseprogrammet. Alle som er med på disse nye kursene utstyres nemlig med et nettbrett.

- Deltakerne får ikke nettbrettet til odel og eie, men disponerer det på samlingene som et nyttig og tidsriktig verktøy. Kursmaterieell, oppgaver og annet legges ut på egen nettside som alle dermed har enkel tilgang til. Det er også en del av programmet å trene på å bruke nettressurser som er aktuelle i det dag-



Utviklingssjef
Pål Hannevig

lige tillitsvalgtarbeidet, tjenester som er tilgjengelig på Negotias webside og annet relevant, sier utviklingssjef Pål Hannevig.

Modul fire på trappene

Undervisere og kursveilederne er fortsatt ansatte i Negotias forhandlingsavdeling, sammen med utviklingsavdelingen. En del av fornyelsen innebærer at alle disse skal gjennom en intern veilederopplæring.

Utforming av en fjerde modul til kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte er allerede i gang. Dette blir en valgfri del, delvis basert på det tidligere kurset i arbeidslivsjus.

Les deltakernes kommentarer på neste side.



Kursplan mars - desember 2014

10.-11. mars	Pensjonsordninger	18.-19. sept	Tillitsvalgtkonferansen
13.-15. mars	Praktisk lederutvikling modul 2	02.-03. okt	Presentasjonsteknikk
19.-21. mars	Kompetanseprogrammet modul 3a	02.-04. okt	Praktisk lederutvikling modul 2
20.-21. mars	Retorikk	09.-10. okt	Forhandlingspsykologi
26.-28. mars	Kompetanseprogrammet modul 1b	15.-17. okt	Kompetanseprogrammet modul 2c
23.-25. april	Kompetanseprogrammet modul 2b	30.-31. okt	Konflikthåndtering
08.-10. mai	Praktisk lederutvikling modul 3	06.-08. nov	Praktisk lederutvikling modul 3
13.-15. mai	Kompetanseprogrammet modul 3b	12. nov	Temadag (tema ikke bestemt ennå)
27.-29. aug	Kompetanseprogr. modul 4a – pilot	12.-14. nov	Kompetanseprogrammet 3c
28.-30. aug	Praktisk lederutvikling modul 1	03.-05. des	Kompetanseprogr. modul 4b og c
10.-12. sept	Kompetanseprogrammet modul 1c		

Papirversjon eller bare elektronisk?

I leserundersøkelsen vi gjennomførte i fjor høst svarte noen av medlemmene at de foretrekker å lese den elektroniske versjonen av Negotia magasin framfor papirutgaven.

I den sammenhengen opplyser vi om at de

som ønsker det kan reservere seg mot å få magasinet tilsendt i posten. Om du gir oss beskjed på e-post medlem@negotia.no, kan vi stanse forsendelsen av bladet i papirutgave og i stedet sende deg e-post med lenke til den

elektroniske versjonen i forbindelse med hver utgivelse.

Negotia magasin i elektronisk mediebokformat legges for øvrig rutinemessig ut på forbundets webside. Der finner du også arkiv med tidligere utgivelser.



Inspirerte kursdeltakere

Testkullet for «Kompetanseprogram for nye tillitsvalgte» startet med første samling i september i fjor. Trinn to ble gjennomført i oktober og trinn tre i januar. Vi spurte noen av deltakerne om hvordan de opplevde det nye programmet og hva de har lært.



Robert Lorenzo, Nortransport AS

- Innholdet gjennom de tre samlingene spenner over et stort område, og jeg synes alt har vært kjempebra og nyttig. Jeg var helt fersk i tillitsvalgtfaget og trengte kursing. Gode veiledere og forelesere hele veien, som snakket på vårt nivå og knyttet temaene til kjente situasjoner. Det var også meget bra med sekvensen om selvledelse i modul 2. Læringsopplegget gjorde at vi ble godt sammensveiset veldig fort. Det ble tillit og åpenhet fra første stund, og det er positivt for læringsutbyttet. Nå vet jeg mye mer hva jeg skal gjøre som tillitsvalgt. Ingen spesielle ting jeg kunne ønsket annerledes med kursene.



Laila Wulff, Orkla Foods Norge AS

- Jeg har vært tillitsvalgt i seks år, i Selgerforbundet. Har hørt mye bra om kursene i Negotia, derfor meldte jeg meg på. Og det svarte mer enn til forventningene. Det er flott å bli satt så grundig inn i rettigheter og hvordan vi skal bruke avtaleverket i klubbdriften. Veilederne har vært veldig bra. Jeg synes hele programmet har gitt meg mye lærdom, og skal jeg nevne et høydepunkt må det bli det om selvledelse. Tryggheten kom raskt i gruppa, og det har mye å si at hver enkelt tør å kaste seg utpå. Likte særlig godt at vi ble mye aktivisert, det blir fort kjedelig å bare høre på foredrag. Veldig positivt at vi var samme gruppe på alle modulene, vi ble godt kjent.



Karl Einar Dahl, Lerum Fabrikker AS

- Har vært tillitsvalgt i to år, men vi har ikke hatt noe klubbdrift. Vi var to fra vår bedrift med på kompetanseprogrammet, og vi startet med blanke ark. Dette har for min del vært enormt lærerikt, og jeg har likt alle tre modulene like godt. Kan faktisk ikke komme på noe negativt. Veldig nyttig å bli satt grundig inn i lov- og avtaleverk. Og så må jeg nevne selvledelses-biten, den var bra! Fint undervisningsopplegg som gjorde at vi deltakerne ble godt kjent med en gang. Ser det som en stor fordel at vi var samme gruppe hele veien. Vi har lært mye, men det er fortsatt spørsmål, så jeg har lyst til å lære enda mer. Nå skal vi i gang med å forberede lønnsforhandlingene og gå igjennom pensjonsforsikringer og andre vilkår. Er storfornøyd med dette kompetanseprogrammet og med Negotia ellers.



Kristin B. Thorbjørnsen, Otera Infra AS

- Dette er første kurset jeg er på etter å ha vært tillitsvalgt i et års tid. Det er bra å bli kjent med de verktøyene vi trenger for å gjøre en god jobb for medlemmene. Jeg synes det har vært god undervisning hele veien, med veiledere og forelesere som er gode på sine fagfelt. Fint at disse er ansatte i Negotia, så vi får «et ansikt» å forholde oss til. Siste dag av modul 2 med selvledelse likte jeg også veldig godt. Vi ble fort kjent i gruppa, og det er verdifullt at vi var sammen på alle modulene. At framtidige deltakere skal få mentorer, slik jeg forsto det er planer om, synes jeg høres ut som en god idé. Veldig positivt å bli kjent med mulighetene til å utvikle seg og lære gjennom det Negotia tilbyr. Jeg vil anbefale andre å ta kompetanseprogrammet, og selv er jeg inspirert til å gå flere kurs.



Markedets mest knallfantastiske bilforsikring!

Det å skaffe seg bil behøver ikke bli så veldig dyrt. Som Negotia-medlem under 30 år får du opptil 32 % rabatt på bilforsikringen.

Sjekk pris og bestill bilforsikring enkelt på **03100** og les mer på **gjensidige.no/ysknallstart**



Negotias utdanningsstipend



Vi vil at medlemmene våre skal bli ressurspersoner for Negotia og for bedriften de jobber i. Men det handler også om egenutvikling. Vi ønsker å støtte medlemmer som vil lære mer og komme seg videre.

Som medlem kan du søke om midler fra utdanningsstipendet. Ordningen har en samlet pott på 450.000 kroner per år. Stipendet er ment som et tilskudd til etterutdanning, med et maksimumsbeløp på 20.000 kroner til den enkelte søker.

Det kan søkes gjennom hele året, og søknadene behandles fortløpende.

Søknadsskjema på negotia.no – Min side, eller henvendelse til kurs@negotia.no

Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Klart for lønns- og



Forberedelser. Tillitsvalgte samlet på tariffkonferanse i februar, hvor blant annen innspill og strategier i årets lønns- og tariffoppgjør ble diskutert. Foto: Terje Bergersen.

To år er gått siden forrige hovedoppgjør. I 2012 ble samtlige av Negotias tariffavtaler reforhandlet for to nye år. Nettopp dette er sakens kjerne, avtalene har en virkeperiode på to år før de igjen revideres. I praksis betyr det at vi igjen står foran reforhandling av Negotias 27 tariffavtaler som nå er sagt opp med formål å forhandles for to nye år.

Det er i år vedtatt å gjennomføre forbundsvise oppgjør. Det betyr at Negotia fremmer sine egne krav tilpasset behov og innspill til den enkelte tariffavtale som skal reforhandles.

Pensjon

Pensjon har vært gjenstand for diskusjon lenge. Det baserer seg på pensjonsreformen og senest Banklovkomisjonens innstillinger etterfulgt av alternativ ny tjenestepensjonslov gjort gjeldende fra 1.1.2014. Ansatte ønsker å ha innflytelse på egen fremtidig pensjon fordi det er pensjonen du og alle andre ansatte skal leve av resten av

livet som pensjonist. Nivå, innhold og størrelsen av pensjonen har stor betydning for hver enkelt av oss. I hvilken grad er det det da riktig at arbeidsgiver ene og alene skal ha styringsrett på den enkeltes tjenestepensjon? Det er ennå ikke avklart hvordan et eventuelt pensjonskrav vil se ut. Uansett er dette et prinsipielt viktig spørsmål som omfatter store arbeidstakergrupper. Det er heller ikke til å legge skjul på at NHO har et prinsipielt motstridende syn på pensjonsspørsmålet.

Andre temaer

Tradisjonen tro har Negotia

avholdt sin årlige tariffkonferanse der engasjerte og dyktige tillitsvalgte var invitert. Aktuelle temaer relevante for de kommende oppgjørene var satt på dagsorden. Det kan nevnes pensjon, særlig uavhengig stilling, nye innsynsbestemmelser ved mistanke om diskriminering samt lojalitet versus ytringsfrihet i arbeidslivet. I tillegg ble det gjennomgått status, situasjon og eventuelle krav i anledning hovedoppgjøret. På forhånd har Negotia på våre nettsider etterspurt og bedt om innspill i anledning oppgjøret. Fristen for innspill var satt til 24. januar og også i år har vi fått gode innspill fra medlemmer og tillitsvalgte som kjenner hverdagen ute på arbeidsplassene.

I etterkant av gjennomgangen om årets hovedoppgjør ble deltakerne på tariffkonferansen sendt i grupper. Gruppearbeidet ble etterfulgt av en debatt hvor tema var innspill for oppgjøret. Debatten bar preg av stort engasje-

avtaleforhandlinger

Årets håndbok i lokale lønnsforhandlinger vil bli tilgjengelig før vårens lønnskonferanser. Følg med på forbundets nettside www.negotia.no

ment, mange innspill, tanker og erfaringer. Med dette mener vi at Negotia har etablert et godt grunnlag for oppgjøret på de mange tariffavtalene. Når forhandlingsutvalgene etter hvert blir etablert og satt sammen av tillitsvalgte og ansatte i Negotias forhandlingsavdeling, vil de endelige kravene bli utformet.

Når skjer forhandlingene?

Funksjonæravtalen på NHO-området er den største tariffavtalen til Negotia. Avtalen som omfatter om lag 10 000 medlemmer har forhandlingstidspunkt om høsten. Dato fastsettes senere. Funksjonæravtalen på Virkeområdet og Landsoverenskomst for administrativt ansatt personale forhandles på vårparten. HUK-området som omfatter fire tariffavtaler der Negotia er part, vil forhandles i etterkant av at oppgjørene i offentlig sektor er avsluttet, henholdsvis i juni.

A-delsforhandlingene på Spekterområdet starter 7. april og vil i etterkant følges opp med B-delsforhandlinger. Tillitsvalgte som er omfattet av B-delsforhandlingene vil få nærmere informasjon.

Lokale lønnsforhandlinger

Negotias klubber har gjennom bestemmelsene i tariffavtalene lønnsforhandlinger basert på lokal lønnsfastsettelse. Det betyr at lønnsforhandlingene skjer på

tradisjonelt vis ute i bedriftene og hvor de fire kriterier (bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter), bransje- og bedriftsmessige samt lokale forhold legges til grunn.

Teknisk beregningsutvalg (TBU) har lagt frem sin foreløpige rapport. Denne vil være til nytte og interesse for å få et innblikk i relevante tall og kan leses som grunnlag for årets lønnsoppgjør. Rapporten forteller om en årslønnsvekst på 4,2 prosent for industrifunksjonærer. Sett i lys av at Negotias lønnsbarometer (innrapporterte lokale lønnsoppgjør) i 2013 landet på et snitt på 3,4 prosent, anser Negotia at medlemmenes lønnsutvikling er i tråd med tallene i TBU-rapporten. Forklaringen på dette er at det gjennom året skjer en glidning som er basert på tillegg grunnet skjevheter, stillingsendringer og andre forhold som

skjer utenom de tariffregulerte lønnsoppgjørene.

Lønnskonferanser

Også i år vil vi Negotia avholde årlige lønnskonferanser i de ulike avdelinger rundt om i landet. Disse avholdes på vårparten (april/mai) for tillitsvalgte og for deg som skal forhandle lønn på vegne av klubbens medlemmer. Invitasjon og påmelding vil skje blant annet på Negotias nettsider. I tilknytning til de planlagte lønnskonferansene, lages *Håndbok i lokale lønnsforhandlinger* som vil inneholde nyttig og relevant informasjon til alle dere som skal forhandle lønn.

Da gjenstår det å ønske hverandre lykke til i de lokale og sentrale forhandlingene!

Nina Møglestue,
assisterende forhandlingsjef
i Negotia

Konkurransesatt industri legger grunnlaget

Det er innarbeidet tradisjon at det såkalte «frontfaget» starter tariffoppgjøret og legger grunnlaget for de påfølgende oppgjørene. Frontfaget består av Fellesforbundet i LO og Norsk Industri (bransjeforening i NHO), og representerer den konkurransesatte industrien. Norske varer som eksporteres er i konkurranse med utenlandske aktører i markedet, og spørsmålet er hva norsk konkurranseutsatt industri tåler av lønnsvekst for å opprettholde sin posisjon. De fleste parter i norsk arbeidsliv er enige i modellen med at frontfaget kommer først ut i tariffoppgjørene. Negotia har medlemmer i en rekke frontfagsbedrifter.

Kan det bli streik?

Ved hovedoppgjør med avtalerevisjon har arbeidstakersiden streikerett, også Negotia. Både ordinære forhandlinger og meklingsmåte må ha brutt sammen før eventuell streik kan iverksettes, og det er faste prosedyrer som skal følges i en slik situasjon.



Rett praktisering? Det er grunn til å stille spørsmålstegn ved praktiseringen av særlig uavhengig stilling, sier daglig leder i Arbeidsforskningsinstituttet Arild H. Steen (t.h.), og Negotias 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Særlig «uklar» stilling?

En fersk undersøkelse viser at begrepet særlig uavhengig stilling stadig er et diffust fenomen. Mange arbeidstakere vet verken hvorfor de er plassert i en slik stilling eller hva det reelt sett innebærer. Det de derimot vet er at de ikke får kompensert for overtidsarbeid.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er Arbeidsforskningsinstituttet AFI som har utført undersøkelsen på oppdrag fra Negotia og YS-forbundet Parat. Den viser at 14 prosent av norske arbeidstakere oppgir å være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i loven. Omregnet i antall hoder, betyr dette at 360.000 ansatte her i landet ikke får noen kompensasjon for overtidsarbeid. Tallet inkluderer også lederstillinger. Dataene er hentet ut av YS Arbeidslivsbarometer fra 2013, hvor utvalget besto av

4755 respondenter.

Særlig uavhengig stilling er en definisjon i arbeidsmiljøloven, hvor den ansatte er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene og dermed heller ikke godtgjøres for overtidsarbeid. Regelen er mynnet på en arbeidshverdag der stillingsinnehaveren i stor grad selv prioriterer og organiserer arbeidet, inkludert til hvilke tider oppgavene skal utføres.

Normalarbeidsdagen i oppløsning

- Undersøkelsen viser tegn på at normalarbeidsdagen er i oppløs-

ning, at det tradisjonelle tidsstyrte arbeidet viker for det oppgavestyrte, og at det er blitt en løsere forbindelse mellom overtid og kompensasjon.

Dette sier daglig leder Arild H. Steen i AFI, som presenterte undersøkelsen på Negotias tariffkonferanse i februar.

Funnene avdekker blant annet at særlig uavhengig stilling er mest utbredt blant menn, og at det er større innslag av denne ansettelsesformen i privat enn i offentlig sektor.

- Noe av det påfallende er mangelen på kunnskap om hva særlig uavhengig stilling er. Mange arbeidstakere vet verken hvorfor de er plassert i en slik stilling eller hva det reelt sett innebærer. Kunnskapsmangelen er den samme hos arbeidsgiverne. Det som er sikkert er at det blir mer jobbing enn vanlig stipulert arbeidstid uten at det blir

kompensert for, kommenterer Negotias 1. nestleder Arnfinn Korsmo.

Strengt krav

Arild H. Steen mener det er grunn til å stille spørsmålsteget ved praktiseringen av særlig uavhengig stilling.

- Kravene for når en stilling kan kategoriseres som særlig uavhengig er veldig strenge. Du skal ha svært stor grad av selvstendighet i jobben din. Det er trolig mange tilfeller av at ansatte er plassert i denne stillingskategorien, selv om kriteriene ikke er oppfylt.

- Det ser dessuten ut til å være en forståelse om at når man er ansatt i denne typen stilling, da jobber man mer. Og det er ikke i tråd med lovens intensjon, sier Steen.

Omfanget av særlig uavhengig stilling ser ikke ut til å ha endret seg vesentlig det siste tiåret. En undersøkelse utført av Sentio i 2005 viste mange av de samme funnene som den nye AFI-undersøkelsen, og i stor grad det samme omfanget.

Særlig uavhengig stilling

Unntaksregelen for «særlig uavhengig stilling» er hjemlet i arbeidsmiljølovens (aml.) paragraf 10-12, andre ledd:

«Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd.» Hele kapittel 10 i aml. handler om arbeidstid.

Hvordan godtgjøres overtid?

Ingen godtgjørelse: 360.000 ansatte (14 prosent).

Vanlig overtidsbetaling: 1,3 millioner ansatte (50 prosent).

En del av fastlønnen: 320.000 ansatte (12 prosent).

Fri eller annen godtgjørelse: 620.000 ansatte (24 prosent).

Kilde: Arbeidsforskningsinstituttet

Hva gjør man med problemet?

Problemet er dermed fortsatt like stort – og uavklart. Spørsmålet er hva som gjøres for å få bukt med det.

- Vi oppfordrer medlemmer og tillitsvalgte til å skaffe seg oversikt over ansettelseskontraktene sine, og rapportere til oss. Jo mer data og dokumentasjon vi har å vise til, jo bedre er det. Det er viktig å øke kunnskapen om

denne problemstillingen slik at behovet for innstramminger i lovverket eller andre justeringer kan vurderes.

- Vi vil sørge for at arbeidsministeren og arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget blir kjent med innholdet i undersøkelsen. Og vi har forventninger til at regjeringens varslete arbeidstidsutvalg tydeliggjør lovverket om særlig uavhengig stilling, sier nestleder Arnfinn Korsmo. ■

Kjent fenomen blant Negotias klubber

Er det ansatte i særlig uavhengig stilling ved bedriften? Er det mange som ikke får overtidsbetalt? Er dette et tema på arbeidsplassen? Vi spurte noen av de tillitsvalgte på tariffkonferansen.

Per Anton Berge, tillitsvalgt AF-gruppen

- Blant medlemmene hos oss er det mange i stillingskategorien anleggsledere/formenn. Vi har forhandlet fram en lønnskompensasjon mot bortfall av overtid. Stillingene det er snakk om ligger i grenseland mellom særlig uavhengig



og ledende. Men vi er ikke så uavhengige at vi kan bestemme når vi skal gjøre jobben, vi må følge arbeidstiden og vel så det.

Anne Kathrine Nordvang, tillitsvalgt Evry

- Dette har vært et tema mellom klubben og ledelsen hos oss i flere år. Per i dag er noen definert som særlig uavhengige og har dette nedfelt i arbeidskontrakten, mens andre ikke har det selv om de også er unntatt fra overtid. Klubben og ledelsen har nok ikke helt samme syn. Vi er i gang med utvikling av et nytt karriere-



system, og jeg har tro på at vi kan finne gode løsninger gjennom den prosessen.

Bjørn André Anderssen, konserntillitsvalgt Telenor

- Vi har lang historikk på dette, med altfor mange ansatte i stilling definert som særlig uavhengig.

Har hatt en prosess med bedriften de siste åtte månedene for å lage nye regler, og har blitt enige om en modell. Det har vært krevende å finne løsninger, det er et vanskelig område. Den praktiske implementeringen i gang, og den er heller ikke enkel.



**Victor Henriksen,
ProffPartner – verktøydivi-
sjonen i Ahlsell**

Kun ett av medlemmene hos oss har særlig uavhengig stilling. Ellers er mange av oss selgere, og vi har kontraktsfestet at en del av arbeidet som pågår utenom ordinær



arbeidstid ikke godtgjøres ekstra. Dette er regulert i lønns og arbeidsavtalen.

**Sverre Josvanger,
tillitsvalgt Nidar, Kims
og Sætre (Orkla)**

Vi har hatt en gjennomgang av dette med særlig uavhengig stilling i forbindelse med den nylige sammenslåingen av Nidar, Kims og Sætre. Den nye avtalen er bygd opp rundt paragraf 10-5 i

arbeidsmiljøloven, med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Det er lagt inn regler for avspasering, men ikke overtidsbetaling. En del ansatte i salg har fortsatt særlig uavhengig stilling, selv om de har en ganske styrt arbeidsdag. Vi må se på dette også.



Ny pensjonsveileder fra Negotia gir deg de gode tipsene

Hva slags tjenestepensjon har du på jobben? Er du omfattet av AFP? Har du fripoliser fra tidligere arbeidsforhold? Det nye veiledningsheftet fra Negotia gir deg tipsene om hvordan du selv kan påvirke egen pensjon.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Vi tar pensjon på alvor og har derfor laget en egen veileder for å hjelpe medlemmer og tillitsvalgte med hva de skal passe på. Ikke minst hvilke pensjonsfeller de må styre unna, sier assisterende forhandlingssjef Nina Møglestue i Negotia.

Din framtidige pensjon påvir-



Assisterende forhandlingssjef Nina Møglestue presenterte det nye veiledningsheftet om pensjon på tariffkonferansen for tillitsvalgte.

kes av en rekke forhold: Folkestrygden, tjenestepensjon, tariffavtale med AFP, fripoliser og annet, er med på å bestemme hva du får å rutte med når du går over i pensjonistenes rekke.

- Det er viktig å være klar over at måten man innretter seg i arbeidslivet på også er bestemmende for pensjonen. Det er mange fallgruver man skal passe seg for. Deltidsjobb, mange år hjemme med barn etter skolepliktig alder uten inntekt og utenlandsopphold uten tilknytning til norsk arbeidsgiver, er blant tingene som gir negativt utslag i pensjonsopptjeningen, sier Nina Møglestue.

De fleste har kanskje hørt

begrepene alleårsregelen, levealdersjustering og fleksibelt uttak? Men de færreste av oss har full oversikt over hva det innebærer.

- Pensjon er det du skal leve av resten av livet når du slutter å jobbe. Derfor gjelder det å skaffe seg oversikt så tidlig som mulig. Dette er like aktuelt for alle uansett alder. Begynn planleggingen av pensjonen din i dag, og begynn med Negotias pensjonsveileder, oppfordrer Nina Møglestue.

Du finner pensjonsveilederen «Hva påvirker min pensjon?» på forbundets nettside under fanen Lønns- og arbeidsvilkår, pensjon.

2,3 millioner til lokale aktiviteter

Årets fordeling av økonomisk støtte til lokal aktivitet i klubber og andre enheter i organisasjonen er gjennomført. Totalt er det innvilget 2,3 millioner kroner.

Midlene kommer fra 3 prosentordningen. Som navnet tilsier utgjør potten tre prosent av samlet medlemskontingent, som altså pløyes tilbake til lokalapparatet. Tildelingen avgjøres av et eget utvalg.

I år var det til sammen nøyaktig 100 lokale enheter som søkte om støtte: 77 bedrifts klubber, 17 avdelinger, to regioner, tre bransjenettverk og ett kursnettverk. Bortsett fra tre klubber og en av regionene er alle innvil-



Ikke bare fag! *Negotia Aas var blant klubbene som fikk støtte fra 3 prosentordningen i fjor. De dro på utflukt til Gdansk – et hyggelig og samlende tiltak i kategorien medlemspleie.*

get støtte. I alt ble det søkt om nær 4,3 millioner, så de fleste har fått det opprinnelige søkebeløpet en del avkortet.

Typiske aktiviteter de lokale organisasjonsleddene ønsker penger til er kurs, klubbdrift, medlemspleie, sosiale aktiviteter,

utflukter og årsmøte med middag.

«3-prosenten» tildeles én gang per år. Søknadsfristen er 1. desember. Avdelingene i Negotia får fast åtte prosent returkontingent, beregnet etter antall medlemmer.

Les om den 3 prosentstøttete jubileumsturen til Negotia Arbor i Hattfjelldal på side 30 og 31.

Funksjonæravtalen oversatt til engelsk

Nå foreligger en helt fersk engelsk utgave av funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO. Dette er en konsekvens av at flere bedrifter blir multinasjonale.

Negotia-klubber i bedrifter som for eksempel Telenor, EVRY og Coca-Cola har etterspurt en engelsk versjon av overenskomsten i noen tid.

Det blir mer og mer vanlig at virksomheter i Norge har tilknytning til enheter utenlands, enten i form av underavdelinger eller at hovedkontoret ligger utenfor Norges grenser. I begge tilfeller er det hensiktsmessig å ha en engelsk utgave av tariffavtalen.



Dette er en del av utviklingen og globaliseringen i næringslivet

Overenskomsten som er oversatt er funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO. Dette er for-

bundets største avtaleområde. Det kan også bli aktuelt med oversettelse av andre avtaler.

Negotia melder at det foreløpig ikke har vært den samme etterspørselen om engelsk versjon innen de andre tariffområdene, men det kan selvsagt komme. Forbundet har klubber i multinasjonale virksomheter innen blant annet Virke-området. Behovet vurderes fortløpende.

Den engelske versjonen «Collective agreement between NHO and YS/Negotia» er tilgjengelig på Negotias nettside.

Ordenskvinnen

Sølvi Nordtveit er en sånn som rekker opp hånda når det trengs frivillige. Hun er en sånn skikkelig dame, med orden på mye mer enn sysakene. Og som regnskapsfører og leder av kontrollkomiteen må hun være en venn av orden. Men så var det disse hersens reiseregningene da.

TEKST OG FOTO: SJUR FRIMAND-ANDA

Landsmøtets første dag er over. Festmiddagen er i full gang. Stemningen er høy. Nå er det bare utdeling av hedersprisen igjen. En måneds tid før spekulerte Sølvi Lysen Nordtveit og de andre i kontrollkomiteen over hvem som kunne få prisen. Men ingen hadde noen gode forslag og formeninger. Forbundsleder Inger Lise Rasmussen entrer scenen og begynner å prate om prisvinneren. Hun refererer fra tidligere intervju i magasinet. Stikkord er «Saklighetens talerør», «Stillferdig men ytterst myndig» og «Fremragende innsats». Da innser Nordtveit at det er hun som er prisvinneren.

– Jeg ante ingenting på forhånd, sier hun og smiler.

Hedersprisen besto av et diplom, glasskunst fra Kosta Boda og 10 000 kroner. Pengene skal gi henne varme.

– De bidrar til en sydentur for hele familien, sier Nordtveit.

Det er ikke en av mange. Faktisk er det bare et par år siden hele familien dro til varmere strøk for første gang. Vanligvis har de feriert mest i Norge, med noen innlagte Danmarks-turer.

– Det er lenge siden vi har hatt så lang ferie. Mannen min driver

eget firma innen bygg og anlegg og vi har ikke kunnet ha fri så lenge om gangen. Men vi har hytte ved sjøen. Den bruker vi mye, særlig om sommeren, sier Nordtveit.

Fra agronom til regnskap

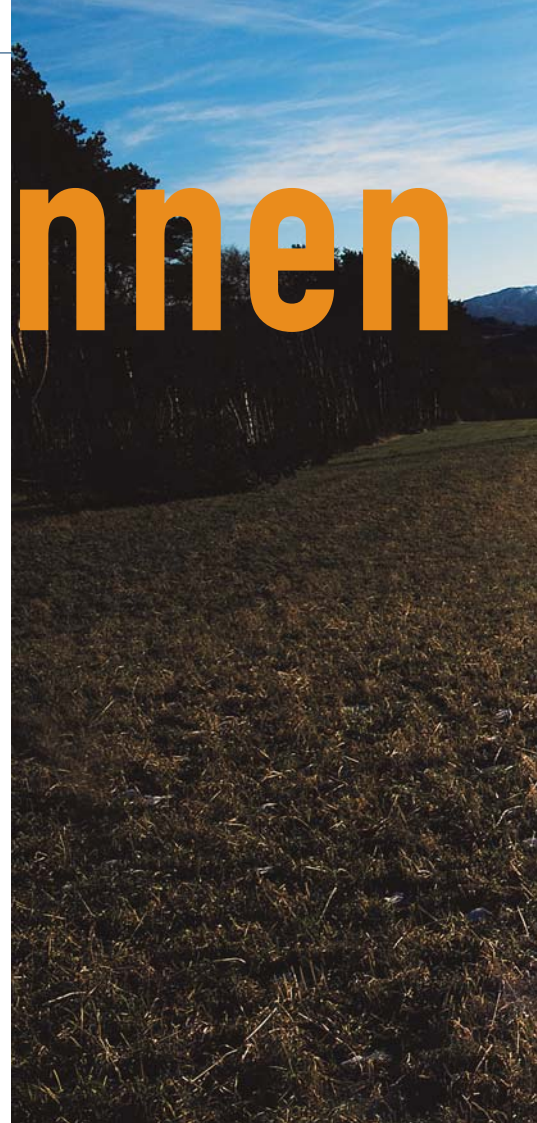
Vi treffer henne på jobb på Tveit Regnskap i Skjold, helt nord i Rogaland. På ei forblåst slette ligger kontorene, tilsynelatende midt i en åker. Her, blant permer, kalkulatorer og momsregler, har hun jobbet siden 1985.

– I utgangspunktet skulle jeg bli veterinær, og hadde tatt et år etter studieforberedende som agronom. Men da hadde jeg truffet mannen i mitt liv, og det var plutselig ikke så fristende å reise langt vekk for å begynne på mange år med studier. Så jeg begynte her isteden. Men det er en svært god arbeidsplass. Det er en andre generasjon som har tatt over som daglig leder. Og han har videreført filosofien faren startet med. Det handler om å gi folk ansvar og tillit. Da får du fornøyde ansatte og gode resultater, sier Nordtveit.

Kontakten med dyr og landbruk har hun fremdeles. Mange av kundene er bønder. I tillegg har familien hund, fugl og minigris.

– Det er nå helst sønnen min

”Å være med før ting blir bestemt er vel så viktig som hvor mange prosenter man får i lønnsstillegg



Sølvi Lysen Nordtveit

Tildelt **Negotias** hederspris 2013

- Leder for kontrollkomiteen
- Tillitsvalgt ved Tveit Regnskap i Skjold
- Tidligere leder i vedtektsutvalget
- Tidligere leder i Økonomiforbundet

som har kranglet seg til disse dyrene. Men av og til tenker jeg på hvordan det kunne vært. Jeg har alltid vært tett knyttet til landbruksmiljøet, med gardsdrift og husdyrhold. Men det jeg kanskje savner mest er å få jobb mer fysisk. Det kan bli veldig mye sitting her på kontoret, sier prisvinneren.

Raskt rekruttert

Da Nordtveit begynte ved Tveit



Solidaritet hjemme og ute. *Hedersprismottaker Sølvi Nordtveit jobber for sine kollegers rettigheter i Tveit Regnskap på Skjold, men har videre horisont enn det. - Jeg er opptatt av Negotias internasjonale engasjement. Å jobbe for å bedre folks arbeidsvilkår utenlands er solidaritet i praksis.*

Regnskap traff hun Kåre Gullhaug, som var aktiv i Negotia på fylkesplan. Han var raskt ute med å rekruttere den nye medarbeideren.

– Han pratet mye om hvordan de jobbet for felles interesser og solidaritet. For meg var det helt naturlig å bli med, ikke bare som passiv medlem. Jeg blir fort engasjert når det er et tema jeg bryr meg om. Og da får jeg lyst å bidra, sier Nordtveit.

Selv i dag ser 49-åringen mange utfordringer.

– Her lokalt handler det om å påvirke utviklingen av arbeidsplassen, å sørge for at alle vi ansatte får en utviklende og engasjerende arbeidsplass. Dette er en kompetansebedrift og de som jobber her ønsker ofte litt frie rammer når det kommer til arbeidstid og sånne ting. Samtidig vil jeg understreke at dette er en god arbeidsplass, med en arbeidsgiver som er opptatt av at de ansatte får utvikle seg, sier Nordtveit, som ser

fagforeningen som helt nødvendig, også i gode tider.

– Du får en naturlig rett til å være med der ting blir diskutert. Som hovedtillitsvalgt er du med på ledermøter, og de ansatte har sine representanter i styret. Å være med før ting blir bestemt er vel så viktig som hvor mange prosenter man får i lønnstillegg, sier Nordtveit.

Men sett i den store sammenhengen blir problemene her hjemme små. Og for Nordtveit gjelder det å jobbe vel så mye internasjonalt.

– Globaliseringen skaper utfordringer. Og som fagforening er det viktig å jobbe for at det blir et arbeidsmarked som også er rettferdig for dem som kommer utenfra. Og å jobbe for avtaler på tvers av landegrenser for å øke nivået på rettigheter i land der de ikke har det særlig bra. Dette er solidaritet i praksis, sier hun.

Samtidig må det internasjonale arbeidet også ses i sammenheng

med norske arbeidsplasser. Billig arbeidskraft i andre land kan til syvende og sist være en trussel mot norske arbeidstakere og deres vilkår.

– Det er skremmende å se hvilke vilkår folk arbeider under i enkelte land, der de kan være innelåste på arbeidsplassen, og nesten være som slaver å regne. Dette gjør at vi må se litt forbi landegrensen og hjelpe dem som trenger det mest, sier Nordtveit, som synes Negotia jobber godt internasjonalt.

– Jeg opplever at det er oppmerksomhet rundt dette. Og vi har en del tillitsvalgte som jobber i internasjonale konsern, og som tar disse tingene på alvor. Vi har også god dialog med fagforeninger i andre land, og YS gjør også en god jobb med sitt internasjonale prosjekt, sier Nordtveit.

Kontroll på komiteen

Sølvi Nordtveit har vært leder av



Sølvi Nordtveit jobber som regnskapsfører, og er vant til å ha orden i sakene.

kontrollkomiteen i en rekke år. Hennes oppgaver er å holde folk i ørene, og sørge for at styret ikke går utover sitt mandat.

– Det er ikke så kjekt å være den som skal kritisere og kjeft. Men jeg synes vi har fått en god dialog med ledelse og administrasjon. Og jeg er opptatt av å jobbe forebyggende snarere enn korrigerende. Dialogen må være fornuftig og saklig og konstruktiv, sier hun.

– Har du mye makt?

– Makt vil jeg ikke akkurat si. Komiteens rolle er rådgivende, det er landsmøtet som til syvende og sist har det siste ordet. Men jeg føler vi blir hørt. Men det gjelder også å vite hva du kan legge deg oppi. Politiske saker er forbundsstyrets oppgave, det er de som tar slike veivalg, sier Nordtveit.

Fagforeningene kan ofte være et slagfelt for folk med ulike meninger. Og politikk kan fort bli personlig.

– Det er frustrerende når tillitsvalgte ikke klarer å diskutere saker uten å bli mer eller mindre fiender som personer. Jeg synes man skal kunne ha tøffe diskusjoner og legge fra seg saken etterpå. Man må kunne prate med folk, om man er aldri så uenige. Det kan også bli mye kjøpslåing mellom grupper, det er en litt frustrerende måte å løse ting på, men sånn er det vel generelt sett over alt i organisasjonslivet, sier Nordtveit.

Også i medlemsmassen ligger det utfordringer og potensielle konflikter.

– Vi organiserer alt fra veldig høyt lønnete funksjonærer til folk med lav lønn på telesenter og sånn. Det er et veldig sprik, både i lønn og arbeidsoppgaver. Og dermed også i hva de ulike gruppene synes er viktig, sier Nordtveit.

Disse reiseregningene

Hun er regnskapsfører, leder i kontrollkomiteen og vant med å holde orden. Kan ikke det bli litt kjedelig, og er hun egentlig så ordentlig som man kan få inntrykk av?

– Jeg har en ting jeg aldri helt fikser. Jeg blir ikke venn med reiseregninger. Disse utsetter og utsetter jeg til jeg må gå tilbake et helt år. Da roter jeg rundt i vesker og lommer for å finne kvitteringer. Et år var jeg så sein at jeg ikke kunne få meg til å sende den inn, så da tapte jeg reiseutgiftene for et helt år. Men ellers, nei. Det er ikke kjedelig å være så ordentlig. Jeg er så gammel at jeg har funnet meg til rette med hvem jeg er. Og jeg er ikke en festløve eller spilloppmaker. Men jeg trives med meg selv.

– Kan du være spontan da?

Nordtveit tar en pause. Kikker ut av vinduet. Tenker seg om et kort øyeblikk.

– Ja, hvis jeg får tenkt meg om, svarer hun. ■

Fire om Sølvi

Sølvi er svært kunnskapsrik og har «stålkontroll» på alt som har med regnskap å gjøre. Hun er en god leder av kontrollkomiteen, og er flink til å delegere. Hun er alltid godt forberedt. Sølvi har en stor autoritet når hun uttaler seg i saker for kontrollkomiteen, og er generelt høyt respektert blant «negotianere».

*Torbjørn Fevang,
medlem i kontrollkomiteen*

Sølvi har vært en tydelig og klar lederskikkelse og person i vårt system siden jeg møtte henne første gang tidlig på 1990-tallet. Som leder av daværende LRK (nå Økonomiforbundet), var hun nettopp klar, tydelig og handlingsdyktig. Alle, også jeg, beundrer Sølvi for hennes innsikt og sindighet i saker hun håndterer. Hun greier på en mild og fin måte å avtvinge respekt og tillit ved sin vennlighet og sin væremåte. For ei dame!

*Frank Larsen,
forhandlingssjef i Negotia*

Hos oss i Tveit Regnskap AS er Sølvi en respektert hovedtillitsvalgt, som lytter til de avdelingstillitsvalgte og samler meningene til felles mål for ansatte og ledelse i firmaet. Hun gjør sitt beste for felles framtid og trivsel. Hun har faglig tyngde og godt humør, og evne til å samle «flokkene» for felles innsats mot et godt resultat i bransjen. Sølvi er også av de fremste i rekken for at vi alltid skal se kundenes behov, og gjøre hverdagen deres lettere.

*Angunn Bårdsen,
avdelingstillitsvalgt Fitjar og styremedlem i Økonomiforbundet.*

*Olav Sandvik,
avdelingstillitsvald Rosendal og leder i Økonomiforbundet Hordaland.*

300 på kvinne- konferanse i Senegal

«2wwc or not 2be - a woman, so much cry»

I dagene 19. - 21. november 2013 deltok YS med to delegater på den andre World Womens Conference (2wwc) arrangert av International Trade Union Confederation (ITUC). Lill Fisher var med som leder av YS Likestillingsråd, og undertegnede Genevieve Prebensen som leder av YS Ung og medlem i YS Livsfaseråd. Konferansen samlet flere enn 300 kvinner fra over 100 nasjoner. Arrangementet fant sted i eksotiske Dakar, hovedstaden i Senegal som ligger på Afrikas vestkyst.

TEKST OG FOTO: GENEVIEVE PREBENSEN

Å skulle samle så mange kvinner med så forskjellig utgangspunkt, for beslutninger og handling, er en utfordring i seg selv. YS Internasjonale Solidaritetsfond, i likhet med et knippe andre hovedorganisasjoner, bidro økonomisk med 25.000 kroner til konferan-

sen slik at kvinner i mindre bemidlede land fikk sjansen til å være med og dele sine erfaringer. Det var vel anvendte penger.

Kontraster

I Norden har vi en tendens til å tenke at likestilling var noe vi ble ferdig med på 70-tallet, og som vi nå bare ivaretar. Det er

fort gjort å hvile på laurbærene når mye er på plass. Det som ikke er på plass får spesielt interesserte ta seg av, virker det ofte som.

I Dakar sto kvinner fra hele verden fram, stort sett i sterk kontrast til likestillingen i Norden. Det var kvinner fra Japan som skal gjenoppbygge landet og sikre trygge arbeidsforhold etter tsunamien og atomkraft-ulykken. Det var kvinner fra Spania som utbroderte om det vanskelige jobbmarkedet etter finanskrisen. Det var kvinner fra Kambodsja som ledet fagforeningene med akutt fare for eget liv hver eneste dag. Det var kvinner fra Sør-Amerikanske nasjoner som gjennom tiår har kjempet kamper mot korrupte regimer på den ene siden og milits-grupper på den andre siden. Det var kvinner som hadde kjempet modig i Den arabiske våren med fare for eget liv og helse og som nå rettet fokus framover. Og så var det oss fra Norden – norske YS og LO, svenske TCO og LO.

Kvinner i de nordiske landene er privilegerte på mange måter og i stor grad forskånet fra mange av utfordringene i de andre landene som var representert på konferansen. Så hva har vi felles? Hva kan vi bidra med? Hvilket utbytte har vi av å sende tillitsvalgte til det store utland? Hva er det i det for oss?

Fra deltakelse til ledelse

Konferansen i Senegal hadde flere temaer, og det må ha vært



Damer på tur! Genevieve Prebensen (t.v.) og Lill Fischer representerte YS på verdenskonferansen for kvinner i Senegal.



Entusiasme og engasjement ved dirigentbordet.



Entusiasme og engasjement i salen.

en enorm koordineringsjobb som lå til grunn for dagene i Dakar. Vekst i fagbevegelsen er helt essensielt for å sikre innflytelse over utviklingen i arbeidslivet – verden over. 2wwc hadde et spesielt fokus på å bringe kvinner fra medlemskap over til lederskap. Dagene var også kick-off for kampanjen «Count us in!», som har til mål å engasjere flere kvinner i fagbevegelsen og å få en betydelig større andel kvinner inn i ledelsen i verdens fagbevegelser. En litt annen statistikk enn hos oss i Norge har for eksempel Bahrain, hvor fagforeningen GFBTU har 12.000 medlemmer, men kun 7 prosent av dem er kvinner. I Tunisia er halvparten av fagforeningen UGTTs medlemmer kvinner, men ingen av dem sitter i lederverv.

«Count us in!» setter søkelyset på at fagbevegelsen må slippe til kvinner i verv – og uten kvinner i verv så speiles heller ikke de kvinnelige arbeidstakerne. Fagbevegelsen vil vokse om også kvinnelige arbeidstakere opplever sine interesser ivaretatt. Målet for ITUC er å øke den globale fagbevegelsen med minimum 5 prosent kvinner innen 2018. En av måtene dette skal gjøres på er gjennom mentorprogrammer. På konferansen hang det lister hvor både de som ville være - og de som ville ha - mentorer kunne skrive seg opp, så ville ITUC sette delegater i kontakt med hverandre i etterkant. ITUC oppfordret alle delegatene til å ta med seg

oppfordringen om tilslutning til kampanjen hjem til sine fagforbund og hovedorganisasjoner.

For kvinnene og deres mannlige kolleger som kjemper for høyere kvinneandel i fagforeningenes ledelser i andre land, er støtte fra norske og svenske fagforeninger svært viktig. Det at de nordiske landene går i bresjen har en symbolverdi vi er for lite bevisste på her på berget. Tenk igjennom at neste gang du uttrykker solidaritet - om det er på Facebook, i underskriftskampanjer eller liknende - så skal du vite at kvinnene på verdenskonferansen uttrykte et enormt behov for å kunne bruke våre solidaritetserklæringer overfor sine motstandere for å demonstrere at de faktisk ikke er alene om å kjempe for bedre vilkår. Sørg for at din solidaritet blir hørt!

Farlige «kvinnejobber»

På dag to var jobbsikkerhet, beskyttelse og sikker inntekt på agendaen. Her er temaene vide og stemmene som vil bli hørt er mange. Kvinnene fra India fortalte om små verksteder i bakgatene i byene, hvor kvinner og barn jobber uten noen sikkerhet eller organiserte arbeidsforhold. Deltakere fra flere forskjellige land fortalte om manglende beskyttelse på arbeidsplassen. Kvinnene fra Nederland delte historier om seksuell trakassering og forskjellsbehandling. Delegater fra mange land kunne fortelle at de farlige usikre job-

bene ofte ble overlatt til kvinner. Kvinnene fra Canada fortalte om hvordan lav interesse for barnehage gjør at kanadiske kvinner forblir evige husmødre. Noen fortalte om overgrep som finner sted i private hjem hvor det utføres rengjøring- og barnepasstjenester. Og det ble satt søkelys på kvinner som arbeider som au pairer og liknende i vestlige land og som nærmest holdes som slaver. Det er absurd ironisk at enkelte av våre nordiske kvinners frihet er betalt med en annen kvinnes ufrihet.

Den «in-formelle sektoren» var et stort tema på konferansen; hvordan organisere dem som ikke er fast ansatte og som ikke jobber for en bestemt arbeidsgiver. Svaret er antagelig mange-fasettert, men det er viktig å huske på at også arbeidsinnvandrere og ansatte gjennom bemanningsbyråer anses for å være i den in-formelle sektoren. ITUC oppfordrer fagforeningene til å gå utover sine tradisjonelle rekrutteringsområder og organisere hjemmebaserte arbeidere, deltidsansatte, midlertidig ansatte, sesongarbeidere, løsarbeidere, konsulenter og selvstendig næringsdrivende. Det betyr for oss å gå utover for eksempel likebehandlingsprinsippet og å finne en tilnærming til å organisere disse gruppene – uten å gå bort fra at hovedregelen skal være fast ansettelse. Ingen smal sak med tanke på den etablerte tariffstrukturen vår, med andre ord.

”*Det var kvinner som hadde kjempet modig i Den arabiske våren med fare for eget liv og helse ...*

Vold og overgrep

1 av 3 av verdens kvinner har vært utsatt for vold og/eller seksuelt overgrep. Hver tredje

kvinne du kjenner kan i teorien være et offer for mishandling eller overgrep. Dette er oss. Det er våre mødre, søstre, døtre, venninner, kvinnelige kollegaer, kvinnelige bekjente. Det er mange. Om situasjonen hadde vært snudd på hodet og man sa at hver tredje mann hadde opplevd det samme, så kan man vel slå i bordet med at det hadde fått mer oppmerksomhet, men å slå kvinner er liksom så «vanlig». At kvinner blir voldtatt er fryktelig «trist», men avstedkommer ikke mye handling av den grunn. En egen sekvens om vold og overgrep mot kvinner løftet fram mange grufulle historier. Vi i fagbevegelsen har makt og mulighet til å sette fokus på disse faktaene.

Det ble på dag to også rettet oppmerksomhet mot arbeidstakere med HIV/AIDS. En film om temaet ble delt med oss delegatene, og det ble tid til en plenumsdiskusjon. I Norden er HIV/AIDS betydelig mindre stigmatisert nå enn for 30 år siden. Det samme skjer over hele verden, men noen steder tar det også mye lenger tid. Kunnskap er makt. Med kunnskapen har det kommet medisiner som gjør det mulig å føre et tålelig normalt liv som også innebærer et arbeidsliv, og det er kommet kompetanse om smitteveier og forholdsregler. AIDS er ikke lenger en sykdom som umiddelbart tar liv eller som ikke kan smertelindres. HIV og AIDS er sykdommer som rammer de svakeste hardest og som oftest er det kvinner, barn og fattige. Bevissthet rundt sykdommen og tidlig behandling er de viktigste tiltakene som gjøres. Det er derfor ITUC retter fokus mot behovet for å teste seg tidlig og at

” *Det er absurd ironisk at enkelte av våre nordiske kvinners frihet er betalt med en annen kvinnes ufrihet.*

arbeidslivets parter skal bidra til dette. På denne måten vil flere kvinner kunne arbeide. Livskvaliteten for fattige kvinner med sykdommen vil kunne øke, og man vil kunne forhindre spredning. I et komplekst forhold henger HIV sammen med fattigdom, manglende likestilling, diskriminering og analfabetisme.

Unges valg for livet

Konferansens siste dag tok for seg unge kvinner i fagbevegelsen. Hva vil unge kvinner? Hva trenger unge kvinner i fagbevegelsen? Kan vi lage mentorløsning for unge kvinner som kommer inn i fagbevegelsen? Hvordan fortøner det seg for unge kvinner i mindre utviklete land enn Norge? ITUC har en kampanje som heter «Decisions for Life» og tar mål av seg til å jobbe med opplysning, støtte og rådgivning overfor unge kvinner om valg i livet. Kampanjen har så langt rullet i fjorten land og det er en målsetting og rulle den ut i ytterligere ti land. «Decisions for Life» skal bistå og gjøre unge kvinner, både individuelt og kollektivt, kapable til å foreta velinformerte beslutninger om arbeid, karriere og familie. Unge kvinner skal ha tilgang til trygge jobber, sikker inntekt og sosiale goder, kreve like rettigheter som menn på arbeidsplassen og samtidig øke egen lederskaps- og forhandlingskompetanse.

Og så var konferansen over. Alt det intense og uvante var plutse-

lig revet bort som et teppe under beina på oss. Vi satt igjen med enormt masse inntrykk. Alt var så annerledes. I Senegal sto det at det begynte klokka ni om morgenen. Vi var derfor på plass et kvarter før. Men det skjedde overhodet ingenting før halv elleve. Da var det landets fremste kvinnelige artist som fikk med seg hele salen på å synge for innføringen av ILOs konvensjon om trygghet for kvinner i hjemmet. Under konferansen var det mange små og store utbrudd av entusiasme og engasjement. Noen klappet og ropte, men mest var det spontan gledesfylt dans som dro med seg hele lokallet til ordene «That's why - I'm a unionist - 'cuz the union makes us strong!» - sunget i kanon. Det var noe helt annet enn tidspresset i Norge med stramme blikk og tørre rundstykker i mange av møtene vi alle er i. Mange av dem som var der hadde nok vært på den første world womens conference også, i Brussel i Belgia. De utøvde et søsterskap og en varmhets som vi her i Norge nesten bare kan sammenlikne med flower power-bevegelsen målt i raushet og omsorg.

Det var en unik opplevelse å være på konferanse med 300 syngende damer fra 100 land! Å engasjere seg i fagforening og i internasjonalt arbeid tar deg til steder du ikke hadde regnet med. Det å være faglig aktiv åpner dører som ellers ikke hadde vært der. ■



Negotia Ung kommer ut av skogen

Etter ni år kommer endelig Negotia Ung ut av skogen og skal arrangere årets Ung-samling ved sjøen med skjærgårdsideyll. Tidspunktet er lørdag 30. og søndag 31. august. Meld deg på!

Ung-samlingene har blitt arrangert siden 2005 og har vært en arena der unge Negotia-medlemmer kan knytte nettverk, få litt faglig påfyll, og ha sosiale aktiviteter.

Etter flere vellykkete samlinger blant annet på Maarud Gaard, skal Ung-samlingen i 2014 avholdes i idylliske Stavern utenfor Larvik. Det blir aktiviteter og blant annet skal vi på båttur i Larviksfjorden, der vi seiler ut til Svenner Fyr. Det vil også komme noen musikalske overraskelser. Datoen for årets samling er satt til lørdag 30. august og søndag 31. august.



Det vil bli sendt ut en questback-undersøkelse for å avgjøre hva det faglige temaet skal være. I år vil vi leie inn profesjonelle forelesere i tillegg til at vi som sitter i Ung-styret har forelesning om noen av temaene. Har du forslag til faglige temaer er det bare å sende en mail til ung@negotia.no

Påmelding til årets Ung-samling gjøres på www.negotia.no

- «Min Side»

Negotia dekker som vanlig alle

utgifter med transport til og fra samlingen. For dere som må bruke fly bestiller dere billetter hos Via Egencia, som dere får informasjon om ved påmelding. Det beste er å fly til Sandefjord Torp dersom det er mulig, men det er også fullt mulig å fly til Oslo Lufthavn Gardermoen og ta toget derfra.

Har du spørsmål om årets UNG-samling så er det bare å ta kontakt med oss på ung@negotia.no

Kim-Daniel Svendsen



Markedets mest knallherlige førstehjemslån!

Det er mye å spare om du skal skaffe deg din første bolig. Hos Gjensidige har vi skreddersydd noen fantastiske betingelser for deg som er Negotia-medlem, med blant annet nominell rente på 3,40 %*

Sjekk pris og søk om lån på **03100** og gjensidige.no/ysknallstart

*Prisen er per 1.11.2013 og kan bli endret. Priseksempel Førstehjemslån 2 mill. over 25 år, eff. rente 3,50 %, totalbeløp kr 2.986.663.



Brukte lørdagskvelden til støtte for kriserammete barn

Lørdag kveld 14. desember var det duket for Røde Kors Artistgalla på TV2, og for femte året på rad stilte Transcom hele sitt kundesenter til rådighet for innsamlingsaksjonen.

Vi hadde ansvaret for å besvare henvendelser og registrere nye faddere per telefon. Totalt var det 160 personer som tro til og jobbet gratis via vårt kundesenter denne lørdagskvelden, mange av dem kundebehandlere og ledere ved Transcom. I tillegg deltok frivillige fra Røde Kors, Fredrikstad Fotballklubb, Haugetun Folkehøgskole og venner og familie. Også ordfører i Fredrikstad Jon-Ivar Nygård var med og besvarte telefoner, slik som Contact Center Manager Øistein Lund.



Over 15.000 nye faddere. Støtten til Røde Kors-aksjonen går til å hjelpe barn i krisesituasjoner. TV-aksjonens Øistein Lund (t.v.) og Negotia-tillitsvalgt Eddy Bengtsen. Foto: Knut Mork

Arrangementet var sponset av det lokale næringslivet som bidro med mat, drikke og mye annet.

Ved midnatt hadde det tikkert inn over 5000 samtaler hos oss.

4928 nye faddere var registrert, i tillegg til at mange donerte enkeltbeløp. Til sammen ble cirka 12 500 nye faddere tegnet under lørdagens TV-sending, og i løpet av søndagens reprise hadde antallet passert hele 15.000!

Budskapet under artistgallaen var at barn ikke skal være alene i forbindelse med kriser. Sammen hjelper vi barn i krise. Inntektene går til å hjelpe barn og deres familier med å overleve i land herjet av krig, konflikt og fattigdom, for eksempel i Colombia, Burundi, Lesotho, Syria eller Haiti.

Negotia-klubben her hos Transcom bidro også med 3000 kroner til aksjonen.

Eddy Bengtsen

Tillitsvalgt Negotia Transcom

Overrasket kollegaene med lussekatter og gløgg

Det er mange måter å synliggjøre klubben i bedriftsmiljøet på. Hos IT-selskapet Evry i Trondheim brukte de Negotia-tillitsvalgte Lucia-dagen før jul til å vise seg fram.

Ved halv åtte-tiden på morgenkysten 13. desember var Bente Løe-Madsen, Eva Marie Bestvold og Vibeke Moen på plass i resepsjonen i full Lucia-mundur med lysekrone på hodet og alt mulig. De ferske lussekattene og den varme gløggen fikk bein å gå på når kollegaene begynte å ankomme kontoret.

- Ja, det gikk unna. Og så moro det var. Masse hyggelige kommentarer. Vi har ikke hatt noe liknende tiltak her før, så overraskelsen var nok stor, sier Bente

Løe-Madsen.

De tre Luciaene nøyde seg ikke med bare å stå i resepsjonen. De fulgte opp med å lusse og synge seg gjennom korridorene og alle etasjene i det store kontorbygget på «Sluppen» i Trondheim. Og etterpå forflyttet de seg til avdelingen på «Tunga», hvor de gjen tok aktiviteten til like god mottakelse.

Negotia Evry er den største klubben i forbundet med over 1000 medlemmer totalt. Medlemstallet i Trondheim ligger på rundt 120, men på de to avdelingene er det til sammen mer enn 500 ansatte.

Lucia-feiringen var en fin måte å markere klubben i miljøet på, mener Løe-Madsen:

- I tillegg til lussekatter og gløgg delte vi ut brosjyren «Har



For anledningen stilet som

Luciaer: Bente Løe-Madsen (til venstre) og Eva Marie Bestvold, med en av de mange kollegaene som satte pris på fersk bakst og varm drikke.

du forsikret jobben din?». Måtte selvfølgelig snike inn litt reklame for Negotia-klubben vår også. Vi har jo et kjempestort medlemspotensiale. Men mest av alt var det virkelig gøy å kunne overraske kollegaene på denne måten i førjulstiden, sier Bente Løe Madsen.

Negotia lever i Hattfjelldal!

Klubben ved sponplateprodusenten Arbor feiret 20 år



Friluftsmuseum. *Vandring på historiske stier i verdensarvområdet Vegaøyene på Sør Helgeland. Fra venstre: Hilde Wika (guide), Eli M. Brøndbo, Synnøve Nergaard, Anne Tove E. Lie, Linda Ernstsens, Ruth K. Reinjfell og Vidar Rustad speider etter steinaldermannen! Alle foto: Kåre Gabrielsen.*

I forbindelse med vårt 20 års-jubileum som klubb fjor høst, ble det bestemt at vi skulle feire ved å dra på en skikkelig medlemstur. Klubbledelsen var festkomité, og turvalget falt på verdensarvområdet Vegaøyene på Sør Helgeland.

På hovedøya Vega er det et meget velrennomert hotell - Vega Havhotell - som ble valgt som base og festplass. Vega ligger en biltur på rundt 17 mil pluss en knapp times ferjetur unna Hattfjelldal. Så godt som hele klubben la ut på tur lørdag formiddag 7. september 2013. Underveis i bil til ferjeleiet Horn, ble kveldens underholdning planlagt. Utallige sms'er pendlet mellom bilene i kortesjen! Uten å kjede leserne med for mange detaljer besto underholdningen kort fortalt av et meget innholdsrikt spill med ord og gjerninger

som involverte absolutt alle deltagere! Full klaff!

Sangglede på ferjekaia

Vel fremme ved ferjeleiet ble gitarer og ferdig opptrykte sanger funnet frem! Sjelden har det vært en slik stemning i ferjekøen på Horn! Flere bilister syntes nok ferja godt kunne ha drøyet med sin ankomst for å få høre mere av Negotia klubben Arbors innholdsrike og kvalitativt fremførte repertoar!

Vel, ferja anløp og vi «landkrabber» tumlet om bord! Underveis til Vega passerte vi den kjente øya Ylvingen med sitt Himmelblå-rike. Været var som bestilt! Vega ble neste stopp og etter litt proviantering hos den lokale handelsstanden på tettstedet Gladstad, ankom vi hotellet med en god porsjon oppskrudde forventninger. Kort oppsummert ble hotelloppholdet også kort for nå skulle vi ut på tur, anført av

den eminente guideen Hilde Wika. Vegasamfunnet skulle utforskes per buss og til fots!

Stien til fortiden

Foruten sightseeing i flott natur hadde vår guide valgt ut to steder for mer inngående studium. Første stopp her var E-huset på Nes - et museum som beskriver hvordan befolkningen ute på Vegaøyene i mange, mange generasjoner har ivaretatt ærfuglens eksistens. Og utnyttelse av ærfuglens dun som gjenytelse! Museet var vel verdt et besøk! Andre stopp ble gjennomført med vandring på en sti som tok oss nesten 10.000 år tilbake i tid, fra tiden etter siste istid og etappevis fremover til vikingtiden! Landskapet i området har steget cirka 50 meter opp av havet etter at isen forsvant, slik at det som var bukter, strender og vikene ved sjøkanten den gang, i dag befinner seg langt oppe i lier og

fjellrabber!

Vi hadde liksom følelsen av ikke å være alene ute på tur denne dagen! Var det ikke en grå skikkelse som vi skimtet borti buskene ved haugen der? I en klesdrakt som var flere tusen år gammel? Nei, det var vel bare et innfall av innbilning...? Kanskje neste gang...? Vi vandret videre på stien, vår gode guide fortalte og gode informasjonstavler var oppsatt for selvstudium. Omtrent på enden av stien passerte vi en steingrav. Steinene som hadde dekket graven var lagt til side og graven var tom! Omtrent som vi kan lese om i vår gamle «bok» om en hendelse som fant sted ved påsketider! Uten sammenligning for øvrig!

Talenter og lattertårer

Vi takket vår meget dyktige guide for en flott tur og returnerte til hotellet! Kvelden skulle nytes med det som hotellet kunne by på! Kjent som hotellet er for sine kulinariske og allsidige retter, ble heller ikke vårt møte med «kjøkkenet» noen nedtur! Dyktige servitører sørget for at vi ikke manglet noen ting underveis! Som før nevnt ble den sosiale underholdningen kreert underveis i bilene på formiddagen og fremført etter middagen! Talentene sto i kø! Lattertårene trillet i stride strømmer til en salig blanding med mascara og rouge!

Dansgulvet bød på mang en



Eli (t.v.) og Anne Tove studerer rensingsmetode for ærfugl-dun.

artistisk utfoldelse! Her stopper den mer eller mindre detaljrike beskrivelse basert på minner! Atter en gang kort oppsummert, så ble natten kort!

Søndagen dukket opp med masse gode minnerike opplevelser i fra dagen før! Vår jubileumsfeiring hadde vært en suksess! Oppsummering og mimring om lørdagens- og førkveldens utskielser ble behørig debattert på ferjeturen heimover! Vi skiltes på Horn og håpte at det ikke ble så lenge til neste sosiale event!

Tusen takk til arrangøren! Og tusen takk til Negotia for økonomisk støtte!

*Kåre Gabrielsen
klubbmedlem Negotia Arbor*



Jubileumsmiddagen inntas. Fra venstre: Synnøve Nergaard, Geir Rustad, Vidar Rustad, Anne Tove E. Lie, Eli M. Brøndbo, Linda Ernsten, Kåre Gabrielsen, Anne M. Gryteselv, Anne Grete T. Konradsen, Ruth K. Reinfiell, Unni H. Paulsen.

Litt historikk

Vår arbeidsplass Arbor-Hattfjell-dal A/S er Nordens eldste sponplateprodusent. Produksjonen ble startet opp høsten 1957! Stedet er Hattfjelldal på indre Helgeland. Fabrikken ble installert i en flyhangar gjenstående etter tyskernes okkupasjon i krigsårene 1940-45. Fabrikken hadde en rivende produksjonsøkning fra cirka 3500 kubikkmeter sponplater i etableringsåret til cirka 12000 kubikkmeter i 1971. I november 1971 brant fabrikken ned til grunnen. Etter en lang kamp mot myndigheter og andre «motstandere» ble fabrikken gjenoppbygd og sto klar til drift høsten 1974.

Nå er kapasiteten på nærmere 50 000 kubikkmeter sponplater per år. Arbor har i alle år drevet med intens satsing på videreforedling av sine plater, med egen lakkeringslinje og enkeltmaskiner for spesialprodukter. Vårt varemerke har vært kvalitet, som også inngår i vår logo. Fra å ha vært 12-13 produsenter av sponplater først på 80-tallet er det nå bare to fabrikkjer igjen i Norge! Bedriften sysselsetter i dag ca. 80-85 ansatte og er - som den alltid har vært - hjørnesteinsbedriften i Hattfjelldal.

Negotia (den gang NOFU) ble introdusert ved Arbor i 1993, og majoriteten av funksjonærene meldte seg inn. Den lokale klubben har unngått de helt store overskriftene i årenes løp. Bedriften har hatt en positiv utvikling med solid økonomi gjennom mange år, hvilket har forenklet samarbeidet mellom bedriften og klubben. Medlemmer av klubbstyret med flere har opp gjennom årene deltatt på diverse kurs i forbundsregi over det ganske land. Klubben har selv vært høvelig aktiv med å arrangere sosiale tilstelninger med festlig tilsnitt!

Når klubben i 2013 rundet 20 år var det tid for en mer solid feiring av oss selv! Det ble søkt om, og vi fikk innvilget, 3 prosent-midler til et arrangement som herved er nærmere omtalt og kringkastet!

KG

Noen aktuelle lovendringer

Nytt på arbeidsrettsområdet fra 1. januar 2014

Fire nye diskrimineringslover trådte i kraft 1. januar 2014:

- **Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk**
- **Likestillingsloven**
- **Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn**
- **Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsett funksjonsevne.**

Diskriminering

Diskrimineringsloven om seksuell orientering, er en ny lov som gir et diskrimineringsvern for homofile, lesbiske, bifile og transpersoner. De tre andre lovene viderefører i hovedsak tidligere lover, men med relativt omfattende språklige og lovtekniske endringer. Opplysningsplikt om lønn ved mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, er imidlertid nye lovbestemmelser, se nedenfor.

Opplysningsplikt om lønn ved mistanke om lønnsdiskriminering

Fra i år kan arbeidstakere som mistenker å bli diskriminert ved lønnsfastsettelsen, kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn til kollegaer som vedkommende sammenlikner seg med.

Innsynsretten gjelder bare overfor kollegaer som tilhører samme stillingskategori, har sammenlignbart arbeid eller utfører arbeid av samme verdi.

Arbeidstaker må ha mistanke om at man blir lønnsdiskriminert på grunn av diskrimineringsgrunnlagene i ovennevnte lover. Mistanke om diskriminering på grunn av diskrimine-

ringsforbudene i arbeidsmiljøloven kapittel 13 - alder, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og midlertidig- eller deltidsansettelse - gir ikke grunnlag for innsyn, fordi arbeidsmiljøloven ikke har en tilsvarende innsynsbestemmelse.

I de tilfellene hvor arbeidsgiver har plikt til å gi opplysninger om lønn, har arbeidstakeren som mottar opplysningene taushetsplikt.

Deltid

Det innføres flere nye bestemmelser som har til formål å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Ufrivillig deltidsarbeid som strekker seg over lang tid kan ha negative konsekvenser for arbeidstakers karriere, pensjon og økonomiske uavhengighet. Samtidig har ufrivillig deltid en viktig kjønnsdimensjon, ved at 70 prosent av dem som arbeider ufrivillig deltid er kvinner. Mens 40 prosent av sysselsatte kvinner jobber deltid, er tilsvarende tall for menn 14 prosent.

Årlig drøftingsplikt om deltidsbruk

Fra 1. januar er det i medhold av arbeidsmiljøloven § 14-1a, innført en plikt for arbeidsgiver til å drøfte bruken av deltid med de tillitsvalgte minst en gang per år.

Formålet med bestemmelsen er å øke fokuset og bevisstheten i bedriftene omkring bruken og nødvendigheten av deltidsstillinger. Arbeidsmiljøloven inneholder tilsvarende bestemmelser om drøfting knyttet til midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft i §§ 14-9 og 14-12.

Etter Negotias oppfatning omfattes innholdet i bestemmelsen allerede av Hovedavtalens bestemmelser om drøftelser om bedriftens ordinære drift, hvor blant annet de alm-

innelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften er et drøftingstema, se Hovedavtalen NHO/YS § 9-3, Virke/YS § 4-5.2 og Spekter/YS § 30.

Drøfting med arbeidstaker som krever fortrinnsrett

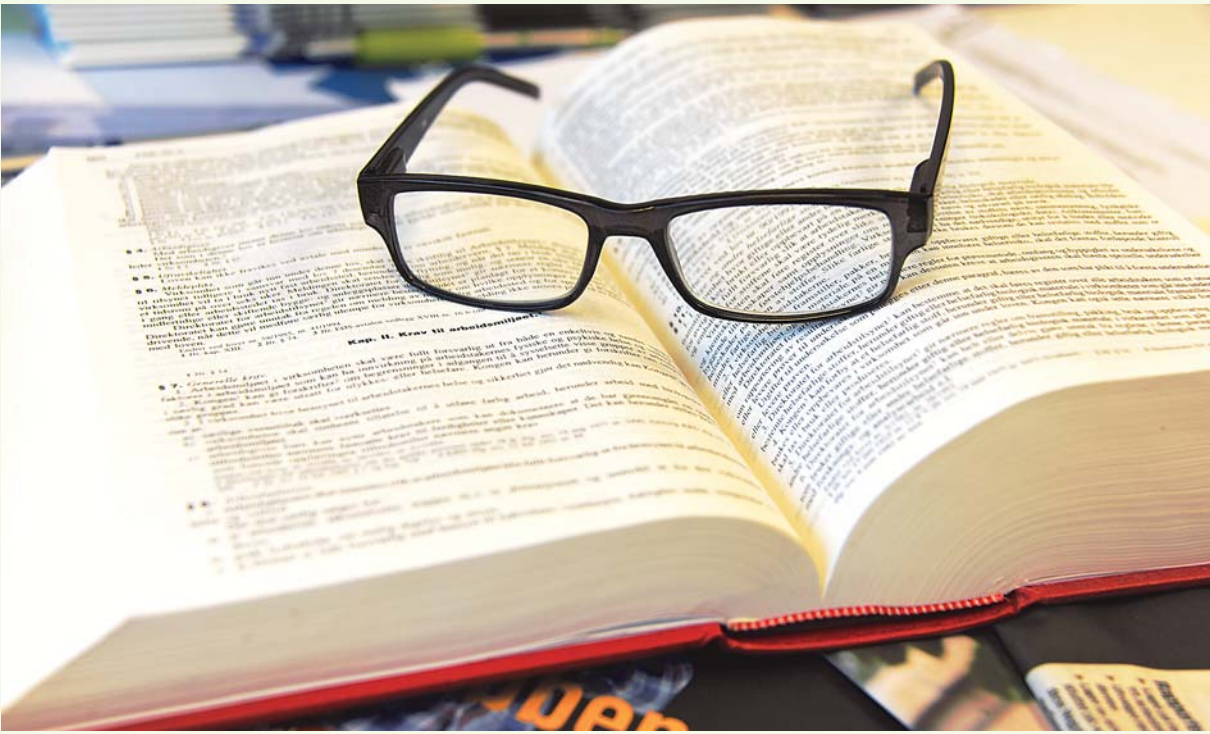
Det er også innført en drøftingsplikt i forbindelse med krav om fortrinnsrett for deltidsansatte. Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Lovendringen fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-3 tredje ledd.

Innføringen av bestemmelsen kan bidra til at arbeidsgiver og arbeidstaker sammen skal kunne finne frem til gode løsninger for hvordan en eventuell utvidelse av stillingen kan finne sted, eller avklare spørsmål knyttet til om arbeidstaker er kvalifisert eller ikke.

Rett til stilling for deltidsansatt tilsvarende faktisk arbeidstid

Deltidsansatt som jevnlig har arbeidet mer enn sin avtalte arbeidstid de siste 12 måneder, får rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, se ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-4a.

Den typiske situasjonen vil være der arbeidstaker jevnlig arbeider mer enn sin stillingsbrøk, såkalt merarbeid, eller der arbeidstaker arbeider ekstravakter utover arbeidsavtalen. Kravet om «jevnlig» merarbeid, innebærer at merarbeidet må ha en viss hyppighet og at det samlet sett må ha et visst omfang, men merarbeidet må ikke nødvendigvis være tilnærmet likt fordelt over hele 12-månedersperioden.



Hovedpoenget er at bruken av merarbeid skal fremstå som en etablert praksis i referanseperioden.

Bestemmelsen gjelder i utgangspunktet uavhengig av om det er økt arbeidsmengde, sykefravær eller andre forhold som begrunner behovet. Det avgrenses mot situasjoner hvor det er avtalt en utvidelse av stillingen i form av midlertidige ansettelseskontrakter, for eksempel i forbindelse med permisjoner.

12-månedersperioden beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmer sitt krav, men kun merarbeid utført etter 1. januar 2014 vil kunne gi rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.

Retten til utvidet stilling gjelder ikke dersom arbeidsgiver kan dokumentere at virksomheten ikke har behov for merarbeidet i tiden fremover. Et mindre behov for merarbeid fremover kan for eksempel begrunnes med at det i mellomtiden har vært behov for nedbemanning, eventuelt at nedbemanning eller permittering er sannsynlig i nær fremtid.

For sammenhengens skyld minner vi om at flere av Negotias overenskomster oppstiller en drøftingsrett knyttet til

arbeidstakers krav om økt stillingsandel, dersom arbeidstaker hevder at det ikke er samsvar mellom avtalt stillingsandel og faktisk omfang, se for eksempel § 3.3 i NHO Funksjonæravtalen og § 2.5.3 i Virke Funksjonæravtalen.

Rett til ammefri med lønn

Fra 1. januar har kvinner med avtalt arbeidstid på syv timer eller mer, en lovfestet rett til inntil en time lønnet ammefri per dag i barnets første leveår. Retten til ammefri med lønn fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-8 annet ledd.

De fleste av våre medlemmer har allerede en avtalefestet rett til lønn under ammefri. Endringene får derfor virkning for arbeidstakere som ikke er omfattet tariffavtale.

Permittering

Med virkning fra 1. januar er det innført et strengere regelverk ved permittering.

Arbeidsgiverperioden er økt fra 10 til 20 dager, uavhengig av permitteringsgrad. Videre er perioden arbeidstaker kan permitteres uten lønn redusert fra 30 til 26 uker i løpet av 18-månedersperioden.

I forbindelse med at NAV det siste halvåret har gitt flere avslag på søknader om dagpenger under permittering, ble regelverket nylig endret. Hovedregelen er at vilkårene for dagpenger er oppfylt dersom det kan dokumenteres enighet mellom de lokale parter om at grunnlaget for permittering foreligger, og det på den måten godtgjøres at virksomheten har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permittering og at årsaken ligger utenfor det arbeidsgiver kan påvirke.

Innføring av overtredelsesgebyr

Fra 1. januar har Arbeidstilsynet i medhold av arbeidsmiljøloven § 18-10, fått kompetanse til å ilegge virksomheter overtredelsesgebyr på inntil 15 G, dersom det påvises brudd på bestemmelser tilsynet håndhever i arbeidsmiljøloven eller forskrifter fastsatt i medhold av loven.

Overtredelsesgebyret kommer i tillegg til den adgangen Arbeidstilsynet allerede har til å gi pålegg og tvangsmulkt.

*Nils Blomhoff
advokat i Negotia*

Fikk endret dagpengepraksisen

Etter nyttår opplevde mange ansatte at Nav avslø søknad om dagpenger ved permittering. Påtrykk fra arbeidslivets parter gjorde at det nå er på plass en ny forskrift som myker opp den strenge praksisen.

Forbundet fikk tidlig på året henvendelse fra fortvilte permitterte medlemmer som ikke fikk utbetalt dagpenger. Situasjonen førte til at arbeidslivspartene i fellesskap satte press på arbeidsminister Robert Eriksson, som på departementet å utarbeide ny forskrift.

Nav skriver dette om den nye forskriften som ble iverksatt allerede 4. februar:

«Når arbeidsgiver og arbeidstaker er enig om at vilkårene for permittering er tilstede, gir det



Fornøyd med rask opprydding. Nestleder Arnfinn Korsmo.

som hovedregel rett til dagpenger ved permittering. Dette forutsetter at arbeidstakeren oppfyller de generelle vilkårene for dagpenger.

Det vil fortsatt være et krav om å dokumentere enighet mellom partene på arbeidsplassen om at det er nødvendig å permittere. NAV må gjøre vurderinger knyt-

et til permitteringsårsaken når det ikke er dokumentert enighet mellom partene og i tilfeller hvor dokumentasjon mangler.

NAV skal som hovedregel ikke overprøve partenes vurdering hvis det er dokumentert enighet om følgende punkter

- permitteringen er innenfor Hovedavtalens rammer
- permitteringen skyldes forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke
- arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permitteringen»

- Det er bra at dette problemet ble ryddet raskt opp i. Dette viser at det hjelper å engasjere seg og ta opp saker på en ryddig måte gjennom det etablerte trepartssamarbeidet, sier Negotias 1. nestleder Arnfinn Korsmo.



Markedets mest knallbriljante reiseforsikringspakke!

Det er mye å tenke på når man er ung. Med Startpakken hos Gjensidige får du som er mellom 20 og 30 år en god start. Startpakken inkluderer reise-, pc- og ulykkesforsikring. Kjøper du i tillegg YS Innbo er du og tingene dine godt forberedt på det meste. Startpakken koster fra kr 142 per måned og YS Innbo fra kr 44 per måned. Til sammen kun kr 186 per måned.

Bestill Startpakken og YS Innbo enkelt på **03100** og les mer på gjensidige.no/ysknallstart



Medlemsverving 2014

Gode nyheter fra 1. april

Du gjør en svært viktig innsats når du verver nye medlemmer til Negotia. Du bidrar til at også andre mennesker ser hvor viktig det er å forsikre jobben sin. I tillegg vokser Negotia seg sterkere og gir deg som er medlem enda flere muligheter.

Denne innsatsen har vi markert ved å gi deg som verver en gave i form av Flaxlodd eller Visa gavekort. Dette ønsker vi å fortsette med. I tillegg har vi mottatt signaler om at også det nye medlemmet fortjener en oppmerksomhet. Det ønsker vi nå å gjøre noe med!

Velkomsthilsen til nye

Fra og med april vil alle nye medlemmer få tilsendt en oppmerksomhet for at de valgte Negotia som sitt forbund. Det nye medlemmet vil få en stilig kortholder i ekte skinn. I denne

vil vi legge ved en kortfattet informasjon om Negotia samt et Flaxlodd. Vi håper dette blir en hyggelig velkomsthilsen til det nye medlemmet.

Gi bort vervegaven din

Nå utvider vi alternativene for vervegaver ved å gi mulighet til å støtte en humanitær organisasjon, nærmere bestemt Kreftforeningen. Kreftforeningen er en av Norges største bidragsytere til kreftforskning. De er en landsdekkende, frivillig organisasjon der arbeidet er basert på innsamlete midler og gaver.

Trekning av hovedgave

Som et ledd i den nye vervekampanjen ønsker vi å gi alle som verver og blir vervet, muligheten til å bli med i en trekning av en større gave ved årets slutt. Hva denne premien blir annonseres på vår hjemmeside senere. Følg med under

Nytt i år er at alle vervegaver blir sendt ut kun to ganger per år, i juni og desember.

fanen under Medlemskap - verving.

Splitter nye brosjyrer

Markeds- og informasjonsavdelingen har utviklet nye brosjyrer til bruk i medlemsvervingen. Disse er akkurat blitt klare til å tas i bruk. Ta kontakt med markedsavdelingen, så sender vi deg det du trenger av brosjyrer og eventuelt annet materiell.

E-post: info@negotia.no

Lykke til i arbeidet med å verve nye medlemmer!



Helt nye infomasjonsbrosjyrer kan bestilles hos markedsavdelingen i Negotia.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Påskegave til våre medlemmer



Foto: Terje Bergersen

Nå kan du sikre deg årets påskegule solbriller fra Negotia

Gå inn på websiden og logg deg inn på Min side.
Kontrollér deretter at dine kontaktopplysninger er korrekte.

Ditt besøk på Min side blir automatisk registrert,
og vi sender deg et eksemplar av brillen innen kort tid.

Vær rask – opplaget er begrenset!