

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2014



Salgsansatte frykter for jobbene sine

Side 10 og 11

Tillitsvalgte klare
for lønnsoppgjøret

s 6–9

Fusjonsutredningen
– forventer gevinst

s 14–19

Blikk på meksikansk
fagbevegelse

s 24–27

ADMINISTRASJON**Forhandlingsavdelingen****Frank Larsen**, forhandlingsjef, mob. 901 42113

e-post: frank.larsen@negotia.no

Nina Møglestue, ass. forhandlingsjef, mob. 977 06428

e-post: nina.moglestue@negotia.no

Nils Blomhoff, rådgiver/advokat,

mob. 900 73944, e-post: nils.blomhoff@negotia.no

Bente Christophersen, forhandlingssekretær,

mob. 924 31949, e-post: bente.christophersen@negotia.no

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver (permisjon)**Mona Hermansen**, rådgiver, mob. 901 42166

e-post: mona.hermansen@negotia.no

Johan Holmen, rådgiver/advokat, mob. 951 15019

e-post: johan.holmen@negotia.no

Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97970

e-post: synnove.lohne-knudsen@negotia.no

Björg Anne Rynning, rådgiver/advokat, mob. 415 76808

e-post: bjorg.anne.rynning@negotia.no

Inger Olise Skarvøy, rådgiver/advokat, mob. 916 80382

e-post: inger.olise.skarvoy@negotia.no

Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54393

e-post: wenche.olaisen.tveter@negotia.no

Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95465

e-post: endre.vindheim@negotia.no

Einar Magnussen, rådgiver, mob. 400 68358

e-post: einar.magnussen@negotia.no

Selma Smeby Lium, advokat, mob. 993 55613

e-post: selma.smeby.lium@negotia.no

Bjørn Erik Engvin, rådgiver, mob. 488 97846

e-post: bjorn.erik.engvin@negotia.no

Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver, mob. 934 02 677

e-post: kathrine.fosnes.olsen@negotia.no

Markeds- og informasjonsavdelingen**Jannecke Strøm**, markeds- og informasjonssjef,

mob. 911 33536, e-post: jannecke.strom@negotia.no

Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46005

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

Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent, mob. 959 93237

e-post: monica.utكيلen@negotia.no

Cathrine E. Iversen, markedskonsulent, mob.: 976 54065

e-post: cathrine.ekenes.iversen@negotia.no

Utviklingsavdelingen**Pål Hannevig**, utviklingsjef, mob. 901 42116

e-post: paal.hannevig@negotia.no

Unni Sundland, utviklingskonsulent, mob. 957 07691

e-post: unni.sundland@negotia.no

Nina Harbo Sørum, utviklingskonsulent, mob. 970 36346

e-post: nina.harbo.sorum@negotia.no

Økonomiavdelingen**Christian Stabell**, økonomisjef, mob. 924 40430

e-post: christian.stabell@negotia.no

Sajia Hafizullah, administrasjonssjef, mob. 454 18337

e-post: sajia.hafizullah@negotia.no

Agnes Børve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550

e-post: agnes.borve@negotia.no

Nedeljka Nolicic, personalkonsulent, mob: 465 04804

e-post: nedeljka.nolicic@negotia.no

Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider, mob. 995 81546

e-post: varinder.singh.jaswal@negotia.no

Sven W. Kristiansen, rådgiver, mob. 930 83224

e-post: sven.kristiansen@negotia.no

Diana Marie Krogsund, administrasjonssjef, mob.: 976 12420, e-post: diana.marie.krogsrud@negotia.no**Negotia Magasin og webnyheter****Terje Bergersen**, redaktør, mob. 901 42162

e-post: terje.bergersen@negotia.no

Generalsekretær/stab**Rune Aale-Hansen**, generalsekretær, mob. 413 17563

e-post: rune.aale-hansen@negotia.no

Jørn Martinsen, assisterende generalsekretær,

mob. 913 42115, e-post: jorn.martinsen@negotia.no

Monica Austad, administrasjonssjef, mob. 958 59211

e-post: monica.austad@negotia.no

Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42119

e-post: ove.gundersen@negotia.no

Forbundsleder**Inger Lise Rasmussen**, forbundsleder, mob. 908 26828

e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

1. nestleder**Arnfinn Korsmo**, 1. nestleder, mob. 995 94336

e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

Politisk rådgiver**Stein Johansen**, politisk rådgiver, mob. 901 42110

e-post: stein.johansen@negotia.no

Telefoner/e-post

Sentralbordet er 21 01 36 00

Servicetelefon: 815 58100

post@negotia.no

medlem@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

info@negotia.no

kurs@negotia.no

magasinet@negotia.no

Web: www.negotia.no

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

Viktige saker i kø

Våren har passert og lagt mange fine dager fra seg. Nå er sommeren her. Men før det blir ferietid er det en viktig ting som skal ordnes for mange. Lønnsoppgjøret! Noen er i havn allerede, mens andre kanskje er midt i forberedelsene eller selve forhandlingene akkurat nå. Erfaringsvis venter også en del til etter ferien. Til alle som fortsatt er i oppkjøringsfasen til de lokale forhandlingene: Dere finner gode tips inne i magasinet!

Siden det er hovedoppgjør i år, skal også overenskomstene revideres. Negotia har hele 27 slike, når stort og smått tas med. Noen tariffområder er ferdig forhandlet når dette skrives, men det største området skal ikke til pers før i september. Da snakker vi Funksjonæravtalen og Salgsfunksjonæravtalen med NHO, som til sammen dekker rundt 10.700 av forbundets medlemmer.

Forsidesaken i dette nummeret er viet situasjonen som berører mange salgsansatte i dagligvareindustrien. Norgesgruppen, som kontrollerer 40 prosent av dagligvaremarkedet, varslet nemlig tidligere i år at de vil overta all varepåfylling i butikkene selv. Blir dette gjennomført, står tusenvis av salgsansatte hos leverandørene i fare for å miste jobben. Mange av dem er organisert i Negotia, og forbundet engasjerer seg derfor sterkt i saken.

I forrige utgave av magasinet bragte vi et stort intervju med forbundslederne i Negotia og Parat, om hvorfor de har tatt initiativ til utredning av fusjon mellom de to forbundene. Årets regionsmøter i forbundet var første høringsarena i denne store saken. Magasinet var til stede på to møter som representerer tre regioner. Denne gangen er det de tillitsvalgte tur til å uttale seg – og de bringer mange interessante betraktninger til torgs.

Negotias internasjonale engasjement er viktig. Parallelt med at det jobbes for utvikling av rettighetene her hjemme, skal man huske å være solidarisk med dem som trenger støtte i andre deler av verden. Vi bringer denne gangen en reportasje om mexicanske telecom-ansatte organisert i det UNI-tilsluttede forbundet STRM. Fagforeningsmedlemskapet sikrer dem både anstendige lønnsvilkår og pensjonsrettigheter, noe som ellers ikke er en selvfølge i Mexico.

Mot slutten av året skal utsendinger fra Negotia på UNI Global Unions verdenskongress i Cape Town – sammen med representanter fra mexicanske STRM.

Stå på for fellesskapet og rettighetene – og ha en god sommer!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

Innhold – Nr. 2/14



4 Brev fra forbundslederen

5 Bli med på lærlingløftet

6 Forhandlingstid – klart for lønnsoppgjør

8 Tips til bedre lønnsforhandlinger

9 Revisjon av tariffavtalene

10 Kamp om hyllene i dagligvarebransjen

12 Vil se gevinsten for medlemmene

16 Meninger på bryggekannten

20 Du kan redde liv – medlemskveld i Trondheim

23 Legges ned tross protester

24 På tråden fra Mexico

28 Aktivitet i lokalapparatet

31 Nyansatte i Negotia

32 Ferie – og mange spørsmål?

33 Mindre byråkrati i oppfølgingen av sykemeldte

34 Spør oss – Negotia svarer

35 Ungdom sammen for fremtiden



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

Utgiver: Negotia

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:
15. september



Brev fra forbundslederen

Et fullverdig fagforbund

Jeg er stolt over alt det gode arbeidet som legges ned i hele Negotia. Tillitsvalgte på bedriftsnivå, styrer i avdelinger og ansatte i administrasjonen, står på for at vi skal nå målene vi har satt oss. I alle ledd utvises det solid engasjement og kompetent innsats.

Negotia er et av forbundene som for tiden opplever jevn netto medlemsvekst, i motsetning til svært mange andre fagforbund. Vi har hatt stabil tilvekst av nye medlemmer over lang tid, og det er et sikkert tegn på at vi er et foretrukket fagforbund med god service og attraktive fordeler.

Organisasjonsgraden i Norge generelt, viser derimot en stagnerende tendens. At færre organiserer seg truer demokratiet i arbeidslivet, og det er bekymringsfullt. Treparsamarbeidet i den norske modellen, som innebærer at myndighetene og partene i arbeidslivet jobber sammen for felles mål, er avhengig av en sterk fagbevegelse for å fungere. Vi må alltid holde fast ved den helt grunnleggende samfunnsverdien det er å ha en solid og oppegående fagbevegelse som ivaretar og utvikler arbeidstakernes rettigheter.

Negotias viktigste oppgave følger i hovedsak to spor: På den ene siden skal vi være til stede og stille opp for medlemmene når de trenger hjelp og bistand. Og på den andre siden skal vi være på banen der arbeidslivets rammer bestemmes, tenke forebyggende og være i forkant.

Vi har et arbeidsliv der bedrifter i økende grad flagger ut stillinger, slik at lønns- og arbeidsvilkårene for våre medlemmer ikke alltid bestemmes i Norge lenger. Vi ser at ulike former for «hard HR» brer om seg, og at ansatte utsettes for overvåking i økende grad, for å nevne noen av utviklingstrekkene. I denne virkeligheten nytter det ikke bare å slukke branner og yte service. Som et fullfullverdig fagforbund, må vi engasjere oss og levere over hele linja.

I denne sammenhengen vil jeg gjerne framheve vedtaket fra landsmøtet vårt i 2013, om å utrede mulig fusjon med YS-forbundet Parat. Sammen med Parats forbundsleder Hans-Erik Skjæggerud har jeg tatt initiativ til utredningene, og jeg tror at en sammenslåing vil gi oss en samlet styrke som vi vil trenge, og som vi ikke kan oppnå hver for oss.

Fusjonsutredningen er en stor sak for forbundet. Det er helt nødvendig med solid oppslutning om vi skal gå til det skrittet å fusjonere med Parat for å etablere en helt ny organisasjon. Derfor skal det demokratisk oppbygde organisasjonsapparatet involveres hele veien. Vårens regionsmøter var første stopp på veien. Det store engasjementet og de mange gode innspillene derfra er fylldig dekket i dette nummeret av magasinet.

Samtidig med utredningene skal vi på ingen måte glemme å finslipe vårt eget apparat for å møte dagens og morgendagens utfordringer. Inntil noe annet beslutes av våre organer, er det «business as usual». Negotia er et flott fagforbund som det er moro å være leder for. En stor takk til medlemmer, tillitsvalgte og ansatte for all den gode innsatsen.

Beste hilsen

Inger Lise Rasmussen
forbundsleder





Kompetansebehov. - Flere læreplasser i bedriftene bidrar til å oppfylle den enkeltes og næringslivets behov for kompetanse, sier YS-leder Jorunn Berland. Her i samtale med kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen.

Bli med på Lærlingløftet

Hvert år blir flere tusen unge hindret i å fullføre utdannelsen sin og avlegge fagbrev på grunn av mangel på læreplasser. Det er det Lærlingløftet skal gjøre noe med.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

YS forpliktet seg til å bli med på «løftet» for to år siden. Målet er 20 prosent flere læreplasser innen 2015. YS-leder Jorunn Berland mener det er et svært viktig engasjement.

- Tilstrekkelig med læreplasser er helt avgjørende i denne sammenhengen. Vi skrev under en samfunnskontrakt om dette sammen med de andre organisasjonene i 2012.

- Hva har YS gjort i sakens anledning?

- Vi har bidratt aktivt i samarbeidet, blant annet når det gjelder utvikling av nettsiden lærlingløftet.no. Jeg vil forresten passe på å nevne at denne saken ikke bare gjelder unge. Mange tar også fagutdanning i voksen

alder, og flere bør inspireres til å gjøre det.

- Hvorfor skal bedriften ta inn en lærling?

- Fordi det kan bli en lønnsom investering. Lærlinger blir ofte ansatt etter endt læretid. Da får bedriften en god medarbeider som allerede har vist sin dyktighet, og ansatte får en kollega som de har lært å kjenne over tid.

- Kan alle bedrifter gjøre dette?

- Ja, men virksomheten må godkjennes som lærebedrift. Relevante arbeidsoppgaver som muliggjør opplæring i kompetansemålene til den aktuelle læreplanen er en forutsetning. Fagopplæringens enheten i fylkeskommunen eller nærmeste opplæringskontor gir veiledning.

- Hva kan ansatte ute på bedriftene gjøre?

- Særlig tillitsvalgte bør ta et ansvar. Man kan kontakte sin nærmeste leder eller personalsjefen, og ta opp spørsmålet. Å oppmuntre medlemmer til å stille opp som veileder er også viktig,

Kort & Godt

Lærlingløftet

- Felles prosjekt mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.
- Mål om å øke antall læreplasser med 20 prosent innen 2015.
- Gjør deg kjent med prosjektet på nettsiden lærlingløftet.no

og ikke minst informere kolleger uten fagbrev eller formell utdanning om muligheten til å formalisere kompetansen sin.

- Har du vært lærling selv?

- Ikke direkte lærling. Men jeg begynte i Bergen Bank som 18-åring og gikk gradene innenfor bankens eget utdanningssystem. Så ble jeg tillitsvalgt en vakker dag, og de siste 32 årene har jeg vært det på heltid, sier YS-lederen. ■

Forhandlingsstid

Noen gjør seg ferdig før sommeren setter inn for alvor. Andre lar saken modnes til høsten. Uansett: Lønna skal forhandles!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Har du hørt om frontfagsoppgjøret? Kanskje det. Men det er ikke sikkert du vet helt hva det er eller hva det betyr for din egen lønnsutvikling.

- Frontfaget er i praksis forhandlingene mellom Fellesforbundet i LO og bransjeforeringen Norsk Industri i NHO. De representerer konkurranseutsatt industri, og ideen er at virksomheter i denne kategorien skal være normgivende for lønnsutviklingen i landet, av hensyn til samfunnsøkonomien.

Dette sier Nina Møglestue, assisterende forhandlingsjef i Negotia.

Bedriftstilpasset

Den økonomiske rammen av frontfagsoppgjøret som ble unngått allerede i mars i år, er beregnet til 3,3 prosent årslønnsvekst.



Fullt hus. Lønnskongressen i Oslo trakk mange deltakere. Foran Wenche Røsåsen Nitteberg og Morten Aas.

- Hva betyr resultatet av frontfagsforhandlingene egentlig for de lokale oppgjørene i Negotias medlemsklubber?



Assisterende forhand-

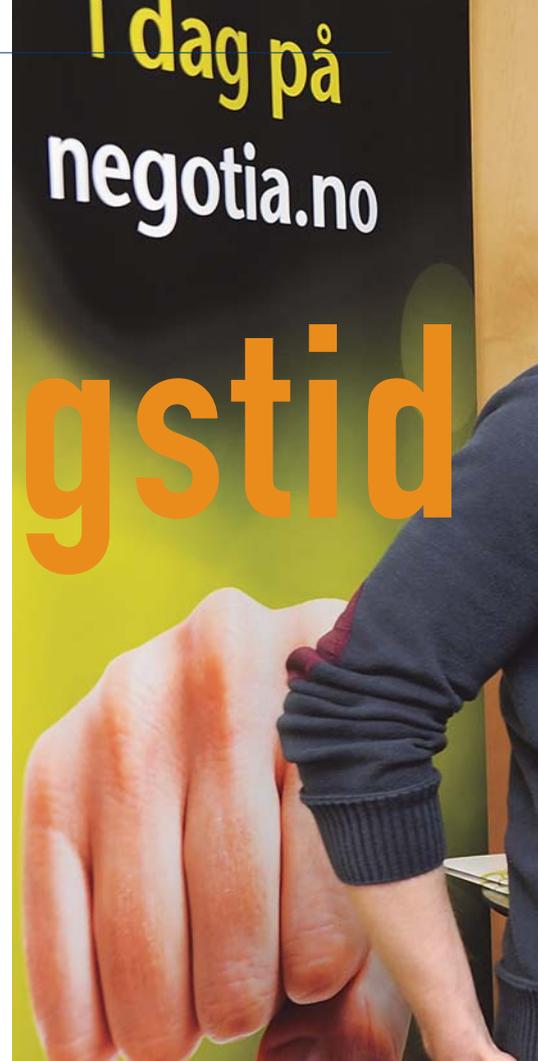
lingssjef i Negotia som normgivende, og skal på ingen måte være eksakt bestemmende for utfallet av de lokale oppgjørene. Da hadde det ikke vært noen mening i å forhandle lokalt i det hele tatt. Prinsippene i vår største tariffavtale - funksjonæravtalen med NHO - legger opp til bedriftstilpassete oppgjør gjennom lokal lønnsdannelse. I det ligger det at de ansatte skal kunne ta ut sin rettmessige andel av verdiskapningen, og det er de lokale forholdene som skal ligge til grunn.

- Og litt mer presist?

- Ja, om bedriften går så dårlig suser, er det rimelig at dette gjenspeiles i et godt lønnsoppgjør for de ansatte. Og står det dårlig til med økonomien, kan dette påvirke resultatet tilsvarende. Det er så presist jeg kan si det.

- Hva er nedre grense for hva man kan akseptere?

- Det kan jeg ikke definere bestemt, det er ingen fasit her. På generelt grunnlag mener vi det er rom for reallønnsvekst for alle



våre medlemmer, understreker Nina Møglestue.

Fire kriterier

Mekanismene i funksjonæravtalen som Møglestue viser til er blant annet knyttet til det som benevnes «de fire kriteriene». Disse er bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. I tillegg omtaler tariffavtalene bransjemessige, bedriftsmessige og lokale forhold. Erfaringsvis er punktet om fremtidsutsikter det vanskeligste for de tillitsvalgte som forhandler å «komme rundt». De fleste bedrifter har en lei tendens til å ha veldig dårlige fremtidsutsikter rundt lønnsoppgjørstider. Assisterende forhandlingsjef er kjent med den problemstillingen.

- Det stemmer nok det. Lønnsoppgjør er en fascinerende øvelse og langt fra noen eksakt vitenskap. Partene bygger opp argumentasjonen fra hvert sitt ståsted. Man må rett og slett forhandle, og det er et fag man blir god i gjennom trening. Derfor



Klare for oppgjøret. Lønnskonferanser er etter god tradisjon holdt landet rundt i våres. Her fra Oslo, fra venstre: Morten Fjeld Andraa (Ringnes), Elin Jonassen (Ecolab), Ellen Olstad (Hydro) og Morten Aas (Sto Norge).

driver vi også omfattende opplæring av våre tillitsvalgte i dette. Pluss at vi holder lønnskonferanser rundt i landet, som nå i mai.

Når det låser seg

Noen ganger nytter det bare ikke å nå fram, forhandlingene går i stå og ender i brudd. Hva gjør tillitsvalgte og forhandlingsutvalg i en Negotia-klubb da?

- Da skal de for det første kontakte forhandlingsavdelingen i forbundet før de bryter, det kan være greit å få en sjekk av situasjonen før man går til det skrittet. Når bruddet er et faktum finnes det prosedyrer for den videre behandlingen nedfelt i avtalen. Første steg er organisasjonsmessig behandling, et møte mellom Negotia og NHO eller en annen

arbeidsgiverorganisasjon. Neste og siste instans er den rådgivende nemnda (NHO). Om bruddet skal bringes inn for behandling i denne avgjøres av Negotia sentralt.

- *Det er ytterst sjelden nemnda går inn og endrer resultatet, er det ikke?*

- Jo, det er riktig. Men vår erfaring er at bedriftene helst ikke vil i nemndbehandling, for det krever tid og ressurser. Nemnda har en preventiv effekt som tvisteløsningsmekanisme, som kanskje gjør at bedriftene strekker seg litt lenger.

- Forhandlingene er i full gang rundt om i klubbene nå, og vi har ikke fått melding om noen brudd ennå. Jeg ønsker alle lykke til med konstruktive forhandlinger, sier Nina Møglestue. ■

Aktuelt i lønnsoppgjøret

- Gjennomsnittlig årslønnsvekst for industrifunksjonærer i 2013 ble 4,25 prosent.
- Konsumprisen økte med 2,1 prosent i 2013.
- Konsumprisen forventes å øke med 2,25 prosent i 2014.
- Årslønnsveksten 2014 forventes å bli 3,3 prosent.
- Lønnsforhandlingene lokalt i Negotias klubber skal tilpasses bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.
- Skriv protokoll når forhandlingene er avsluttet – og send lønnsrapport på elektronisk skjema fra nettsiden.
- Hvis dere ikke blir enige i forhandlingene – ta kontakt med Negotia før dere bryter.

Send lønnsrapport

Når lønnsforhandlingene er i mål skal alle klubber rapportere resultatet til Negotia. (Skjema på negotia.no). Tallene legges inn i lønnsbarometeret som er tilgjengelig for medlemmer på weben.

Praktiske tips til de lokale lønnsforhandlingene på neste side. →

Forhandlingsavdelingens tips til Bedre lønnsforhandlinger

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

Lær deg tariffavtalen

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

Unngå avsporing

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

Samle stoff

Mye har skjedd i oppgjøret allerede. Frontfaget og andre har gjennomført sentrale forhandlinger. Skaff deg oversikt over hovedlinjene.

Bruk håndboka

Negotias Håndbok i lokale lønns-

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

Begrunn kravet

Lag et skikkelig, skriftlig kravoppsett. Sørg for ryggdekning hos medlemmene for hovedlinjene i kravet, men ikke bind deg opp til eksakte tall. Ikke bare overlevér kravet til arbeidsgiver, men legg det fram og gjør rede for det i et møte. Det er lettere å få aksept for begrunnede krav enn ubegrunnede.

Regn med flere forhandlingsmøter

Forhandlingene kan ta tid. Ikke la deg presse av at motparten eventuelt vil bli fort ferdig. Prøv å få til delenheter. Det hjelper på

veien fram mot en endelig sluttsum. Uformell kontakt mellom forhandlingslederne fra hver av partene underveis kan ofte ha stor betydning. Kriterier for fordeling av generelt og individuelt tillegg relatert til den rammen man blir enig om, bør være kjent på forhånd. Oppretting av skjevheter skal i utgangspunktet holdes utenfor rammen.

Bli ikke satt ut av regnskaper

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

Generelt

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

(Teksten har stått på trykk i Negotia magasin tidligere.)



Forberedelse fra sør til nord. Her fra lønnskonferanse på Svalbard, hvor Negotia har egen avdeling. Foto: Hilde Fålnun Strøm

Revisjon av tariffavtalene

Hovedoppgjør betyr i tillegg til lønnsoppgjør revisjon av teksten i alle tariffavtalene. Arbeidet er godt i gang og vil fortsette til ut på høstparten.

SPEKTER: Innledende forhandlinger mellom YS og Spekter 7. april. Partene ble enige om blant annet sterkere forpliktelser når det gjelder etter- og videreutdanning for ufaglærte samt tilrettelegging av språkopplæring for arbeidsinnvandrere. I tillegg ble det avtalt å utarbeide en veileder for hvordan virksomhetene kan jobbe med å bedre kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Negotia har rundt 1000 medlemmer innen Spekter-området.

VIRKE: Forhandlingene ble sluttført i løpet av de avsatte dagene 22. og 23. april. Flere forbedringer i avtaleteksten. Blant annet at medforeldre gis rett til

to ukers omsorgsrett ved fødsel, og at tillitsvalgte skal ha innsynsrett i medlemmenes individuelle lønninger både i forkant og etterkant av lønnsforhandlinger. Viktig å nevne er også at tariffavtalen nå kan gjøres gjeldende for ansatte utleid av vikarbyråer/bemanningsforetak.

Partene er dessuten enige om å gjennomføre utredninger om tjenestepensjon i kommende avtaleperiode.

Negotia har rundt 2.500 medlemmer knyttet til Virke-området. HUK-avtalene hører også inn under Virke. Forhandlingene her foregår 11. – 13. juni.

NHO: Mens magasinet er i tryk-



Tidlig ute. Virkeforhandlingene kom i mål i april. Forhandlingsdelegasjonen, fra venstre: Sissel Pedersen (tillitsvalgt Tingstad), Arnfinn Korsmo (1. nestleder), Rune Martinsen (rådgiver), Inger Olise Skarvøy (rådgiver-forhandlingsleder) og Eddy Bengtsen (tillitsvalgt Transcom). Foto: Vetle Daler.

ken forhandles Oljeoverenskomsten og Taxioverenskomsten.

Funksjonæravtalen skal i ilden 2. og 3. september og Salgsfunksjonæravtalen 18. september. Disse to avtalene omfatter rundt 10.700 av Negotias medlemmer. ■



Moderne familie med «mine, dine og våre barn» ?

Ved uførhet kan det bli vanskelig å betjene gjeld. Ved død må den gjenlevende betale ut straksarv til den avdødes egne barn, i tillegg til at det mangler en inntekt til å betale ned på gjeld.

Med YS **Dødsfallsforsikring** kan du sikre deg en engangsutbetaling helt opp til 2 millioner kroner ved død. Og ikke er det dyrt: Menn betaler fra 926 kroner og kvinner fra 576 kroner i året for å være sikret en utbetaling på 2 millioner kroner ved dødsfall.

Negotia-medlemmer kan også kjøpe rimelig uføreforsikring. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 01300 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

Kamp om hyllene

Fra 2015 ønsker Norgesgruppen å overta all varepåfylling i dagligvarebutikkene selv. Da står tusenvis av salgsansatte i fare for å miste jobben.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ikke mindre enn rundt 40 prosent av dagligvaremarkedet kontrolleres av Norgesgruppen. Profilhusene Kiwi, Meny, Ultra, Spar og Joker sorterer alle under den mektige aktørens vinger. Nå har gruppen varslet at de fra neste år av vil ta over all varepåfylling i butikkene selv, og at produsentenes egne salgsrepresentanter stenges ute.

Utestengningen får to store konsekvenser. For det første fratras merkevareleverandører som Nidar, Gilde, Toro og alle de andre muligheten til å påvirke vareeksponeringen overfor forbrukerne. Dernest faller jobbgrunnlaget bort for tusenvis av

ansatte innen salg og varepåfylling, svært mange av dem organisert i Negotia.

- Usunn matmakt

- Dette er ikke en sak som dreier seg om effektivisering i butikk, færre tomme butikkhyller eller lavere pris til forbruker. Dette dreier seg om matmakt og innflytelse og den velkjente historien om bukken og havresekken, sier Negotias andre nestleder Arnfinn Korsmo, og legger til:

- Hvis all varepåfylling skal håndteres av ansatte i butikkene vil kjedene prioritere egne merker og gi disse bedre eksponering enn tradisjonelle merkevarer. Dette vil føre til ytterligere press på leverandørene, og hindre konkurranse på like vilkår. Til

FAKTA

- Norgesgruppen - som blant annet eier kjedebutikkene Kiwi, Meny og Spar - har varslet at de fra 2015 vil overta all varepåfylling i butikkene selv.
- Norgesgruppen vil ansette 1000-2000 egne varepåfyllere til å gjøre den jobben som industriens salgsansatte gjør i dag.
- Negotia frykter at dagens varepåfyllere/butikkselgere erstattes med billig arbeidskraft på kvelds- og nattestid i likhet med utviklingen i flere andre land.
- Negotia mener Norgesgruppens planer fører til en usunn makt-konsentrasjon i dagligvarehandelen, og jobber for å hindre at planene kan iverksettes.



sjuende og sist rammer dette varemangfoldet og valgmulighetene til oss forbrukere.

Arbeidsplasser og vilkår i fare

Negotia er naturlig nok også bekymret for arbeidsplassene og vilkårene til sine store medlemsgrupper innen salg og varehåndtering.

- Arbeidsplassene står i fare, og våre medlemmer kan få endrete lønns- og arbeidsvilkår i form av deltidsstillinger, ubekvem arbeidstid og større endringer i ansiennitets- og pensjonsvilkår. Negotia krever at Norgesgruppen og de tre andre dagligvareaktørene nektes større innflytelse over verdikjeden og at matmakten her i landet nok en gang går etter i sømmene.

- Både forbrukere, bransjens aktører og Konkurransetilsynet



Stenges ute? Tillitsvalgt Tone Meisingseth Feten i Orkla Confectionery & Snacks, betjener 27 butikker i Oslo-området med varepåfylling. Hun frykter for sin egen og flere tusen bransjekolleger jobb dersom Norgesgruppens planer om å overta varepåfyllingen selv blir en realitet.

må på banen. Norgesgruppen skal ikke få bidra til økt arbeidsledighet og dårligere arbeidsvilkår gjennom å indirekte si opp leverandørenes varepåfyllere, sier Negotias 1. nestleder.

Negotia jobber også for at regjeringen får fortgang i behandlingen av det foreliggende forslaget til lov om god handelsskikk.

Uviss situasjon

Butikkselger Tone Meisingseth Feten er Negotia-tillitsvalgt i Orkla Confectionery & Snacks. Hun har ansvaret for varepåfyl-

lingen i 27 dagligvarebutikker i Oslo-området, og er bekymret for sin og kollegaenes arbeidsplasser.

- Jeg er selvsagt bekymret for hva som skjer. Bortsett fra varselet Norgesgruppen har sendt ut, har vi ikke noe håndfast informasjon om saken. Vi har heller ikke hørt noe fra bedriften ennå. Det er en veldig uviss og ubehagelig situasjon. Jeg skjønner egentlig ikke hvordan butikkene skal kunne gjøre hele denne jobben selv heller, med rullering av varene, oppfølging av pris, hylleplanogram og alt. Mitt inntrykk er at heller ikke butikkene er noe

begeistret for tanken.

Meisingseth Feten er glad for at Negotia engasjerer seg i saken.

- Dette er en viktig sak for medlemmene. Selv har jeg hatt denne jobben i 12 år, og flere av kollegaene har lang ansiennitet. Mange av oss som er butikkselgere har også lite utdanning og formalkompetanse. Det gjør at vi ikke stiller særlig sterkt om vi mister jobben. I tillegg handler dette om bredden i norsk matvareindustri. Det er ikke bra at maktkonsentrasjonen blir for sterk, mener Tone Meisingseth Feten. ■



Arnfinn Korsmo, nestleder Negotia.

” Til sjuende og sist rammer dette varemangfoldet og valgmulighetene til oss forbrukere.

Arnfinn Korsmo

- Vil se gevinsten fo

Tillitsvalgte kommenterer fusjonssaken

Utredningene om mulig fusjon mellom Negotia og Parat var største sak på vårens regionsmøter. Det overordnede spørsmålet som ble stilt var hva medlemmene vinner på en eventuell sammenslåing.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Første del av utredningene var ferdigstilt til møtene i forbundets sju regioner. På disse samlingene treffes til sammen rundt 265 tillitsvalgte fra alle lag i organisasjonen. Sånn sett ble dette den første viktige temperaturføleren på hvor fusjonssaken står.

Magasinet var til stede på møtet i regionen for avdelingene i kategorien landsomfattende og/eller konsern (LKA). Disse representerer nær 5600 av medlemmene. De fleste virkelig store medlemsgruppene er samlet her.

Forventer merverdi

Spørsmålet om hva medlemmene vinner på en eventuell fusjon sto fram som helt overordnet. Forventinger om effektivitetsgevinst og synergieffekter ble

Fusjons-utredninger

Mellom Negotia og YS-forbundet Parat. Ble satt i gang fra januar i år, etter vedtak på fjorårets landsmøte. Første utredningsfase ferdigstilt til vårens regionsmøter. Andre fase skal være ferdig i september. Landsmøtet i november 2014 tar stilling til om det skal inngås intensjonsavtale om fusjon fra 2016, eller ikke.

uttrykt tydelig, og tilsvarende at service og medlemsfordeler må bli minst like attraktive i et nytt system som det er i dag, helst bedre. Pluss at det ikke må koste mer.

Klubben i IT-selskapet Evry teller rundt 1000 medlemmer, og er Negotias største. Klubbstyremedlem Jon-Roar Selenius er klar i synet på at medlemmenes behov må stå i sentrum.

- Det er det som er viktigst. Jeg er ikke så opptatt av posisjoner i YS og makten sånn sett. Vi kjemper de fleste kampene ute på bedriftene, det må være en tydelig merverdi for medlemmene i dette prosjektet.

Han tror også at kontingentspørsmålet blir en nøtt. Negotia har fast kontingent med tre satser - 384 kroner måneden for full stilling, og forholdsmessige beløp for halv og trekvart stilling. I Parat beregnes kontingenten med 1,2 prosent av lønnen, maks 418 per måned.

- Noen medlemmer vil måtte betale mer enn de gjør i dag, og de tror jeg det blir vanskelig å overbevise. Jeg ser også utfordringer knyttet til pengestrømmen ut i organisasjonen. Avdelingene i Negotia har i dag 8 prosent fast returkontingent. Hos Parat er det mindre som går tilbake, og det er ikke samme automatikken.

I tillegg peker Selenius på utfordringer i å tilpasse de politiske systemene.

- Negotia har landsmøte hvert



år, mens Parat har hvert tredje år. Og modellen for representasjon er helt forskjellig. Vi har faste regionsmøter med bred deltakelse, større representasjon fra Unge, blant annet.

- Vi i Evry er avventende med helning til den negative siden foreløpig. Neste utredning må være konkret på modeller. Dessuten må en eventuell intensjonsavtale være utformet slik at den også kan stoppes om nødvendig.

Delte meninger

En god gammel gruppe i forbundets rekker er Jotun. Avdelingsleder Liv Hellestvik forteller at det er delte meninger i styret om hvorvidt fusjon er en god idé. Noen er begeistret for mulighetene økt «kjøttvekt» kan gi, mens

r medlemmene



Ivrig diskusjon. De tillitsvalgte på regionsmøtene hadde mye å snakke om i forbindelse med de pågående fusjonsutredningene mellom Negotia og Parat. Fra venstre: Liv Hellesvik (Jotun), Jon-Roar Selenius (Evry), Kari Høidalen (Økonomiforbundet) og Morten Kristiansen (Diplomis/Tine).

andre er mer skeptiske til å forandre på noe som fungerer bra.

- Vi er godt fornøyd med å være i Negotia, og vi vet hva vi har men ikke hva vi får. Klubben her i Jotun har bygd opp et nettverk gjennom mange år, som fungerer veldig bra for oss. Trenger vi hjelp vet vi hvem vi skal kontakte, og får respons. Vi tillitsvalgte har en krevende hverdag på jobb, og vi kan ikke sløse med tida vår. Dette kan bli like bra i en ny organisasjon, men det behøver ikke å bli det.

Hellesvik medgir at usikkerhet er det som aller mest preger henne og styrekollegene om

fusjonssaken akkurat nå. Hun mener det er for mange spørsmål som ikke er besvart ennå.

- Det kan være både pluser og minuser med dette. Men det er vanskelig å være bestemt på hva som er best når grunnlaget for å mene noe er begrenset. Vi er nødt til å se tydeligere hvilke modeller som kan bli aktuelle i et eventuelt fusjonert forbund. Bare da får vi en klarere forståelse av vår egen plass sammenliknet med det vi kjenner i dag, og kan ta stilling til saken.

- Jeg lurer også på om tiden fram til landsmøtet er tilstrekkelig for å lage et beslutnings-

grunnlag som er tydelig nok.

Kanskje trenger vi mer tid, for når det først er inngått en intensjonsavtale er vel erfaringen at det er vanskelig å snu, sier avdelingsleder Liv Hellesvik.

- Må ikke forsvinne

Kari Høidalen er leder i Økonomiforbundet, en egen organisasjon med kollektiv tilslutning og avdelingsstatus i Negotia. Hun er opptatt av at de ikke må «forsvinne» i en stor organisasjon.

- I dag er det oversiktlig og greit. Vi er vant til at det er kort vei til kompetansen i Negotia sentralt. Det må det bli i framti-

den også. Målet må være å beholde nærheten og det særpreget vi kjenner.

- Som et større forbund kan vi kanskje bli mer synlig og slagkraftig. Men det må også tenkes økonomi og gevinst for medlemmene, ellers blir hensikten borte. Kanskje ressursene kan utnyttes på en annen og bedre måte? Utredningene fram mot landsmøtet må belyse flere forhold, sier Kari Høidalen.

Stor gjør sterk

- Blir vi større blir vi også sterkere. Det trengs overfor arbeidsgiverne i et tøffere arbeidsmarked framover, og ikke minst for å hevde oss i konkurranse med LO og andre organisasjoner.

Dette sier Morten Kristiansen,

Mer informasjon

Info om fusjonsutredningene, blant annet delrapport 1 i sin helhet, er tilgjengelig på Negotias nettside www.negotia.no.



Høringsinstans. Regionsmøtene er arena for høring av aktuelle saker, og i år var fusjonsutredningen høyaktuell. Her fra en av gruppediskusjonene.

hovedtillitsvalgt i Diplomis og styremedlem i Negotia Tine.

- Det viktigste med en fagfor-
ening er solidariteten, at mange
står sammen for å løse utford-
ringer og at man får hjelp når
det trengs, sier han.

Han mener den personlige
kontakten mellom tillitsvalgte og
forbundsapparatet er avgjørende
å opprettholde.

- Det er vi tillitsvalgte som

løser sakene ute. I Diplomis og
Tine har vi hatt fast rådgiver hos
Negotia i mange år. Det har alt å
si. Da slipper man å forklare ting
om igjen for nye hele tiden.

Dette må videreføres hvis vi skal
slå oss sammen med Parat. Jeg for-
setter at vi skal bygge en ny
organisasjon som blir like bra
eller enda bedre enn den vi har,
og er positiv, sier Morten Kris-
tiansen. ■

Negotia

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

Antall medlemmer: Cirka 22.000.

Sektor: Organiserer i Privat sektor og Spekter-området.

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

Lokalapparat: Bedriftsklubber, 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 etatsklubber, 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.



YS Medlemskort med MasterCard:

Kortet med de gode betingelsene

høy sparerente – lav kredittrente

Med dette kortet kan du både spare og låne på samme smarte konto. Står kontoen i «pluss» beregnes innskuddsrente, står den i «minus» beregnes kredittrente. Enten du sparer eller låner, er betingelsene blant markedets beste. Kortet har ingen årsavgift og kan brukes «over alt».

- 2,8 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Gode tilbud og rabatter
- Lav kredittkorentente: 12,25 % *
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring
- Du trenger ikke bytte bank

Les mer og bestill på www.ysmedlemskort.no

Kundeservice 815 22 040

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





Engasjement under åpen himmel.
Eksemplarisk vårvær innbød til utendørs gruppediskusjon på samlingen til regionene Oslo og Øst.

Meninger på brygge

For Oslo og Øst er det blitt tradisjon å ha regionsmøtet sammen. I år var det avdeling Borg, nederst i Østfold, som sto for arrangementet. Stedet var Halden. Fusjonssaken dominerte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ikke visste vi at det var så fint i Halden. Et innbydende havnebasseng med folkeliv på brygge-kanten og småbåter på vannet, gjorde seg godt i 20 graders varme. Det var rett og slett sommeren som var kommet på besøk selv om det ennå bare var april. Løvet hadde så hastverk med å sprette ut at du nesten kunne stå og se på at det vokste.

De tillitsvalgte syn

Men, det var noe helt annet det skulle skrives om her: Regionrepresentantenes syn på fusjonsutredningene mellom Negotia og

Parat. I forrige nummer brakte magasinet et stort intervju med forbundslederne som har satt det hele i gang, og som åpent anbefaler sammenslåing. Etter første utredning er det tid for at tillitsvalgte slipper til.

For hva tenker «folket» om en mulig sammenslåing? Har man tro på økt slagkraft og bedre medlemservice? Hva er viktig å videreføre av eksisterende verdier? Hvilke muligheter og utfordringer ser de som jobber med avtaleverk og rettigheter på bedriftsnivå hver dag?

Stemningen på Oslo/Øst-møtet når det gjelder fusjonssaken kan kort oppsummeres som avven-tende. Man setter sin lit til at

delutredning nummer 2 som skal ferdigstilles i september bringer mer klarhet i saken, og flere stiller spørsmål om tiden er for knapp til å kunne vedta intensjonsavtale på landsmøtet i november.

Her er utdypende kommentarer fra et representativt utvalg av de tilstedeværende:

Kristin Kalgraff Berge, KGH, avdelingsleder Borg - Synes vi er bra i dag

- Jeg synes det er helt greit at fusjonsutredningene er satt i gang. Det kan være nyttig uansett hva det blir til.



Men jeg er ikke klar til å ha en mening for eller i mot ennå. Til det vet vi for lite.

- Min opplevelse av Negotia

”Som klubb blir vi godt ivaretatt og hørt i Negotia, og vi har god kontakt inn til forbundet sentralt. De verdiene er det viktig å bevare.

Anita Myhr Berg

som forbund er god. Jeg synes vi er bra. Det er egentlig ikke noe jeg har tenkt at bør bli bedre enn det er i dag. Vi får hjelp når vi trenger det, kursene er gode og det er åpen linje helt til toppen.

- Er litt bekymret for hvilke veier prosessen tar. Kan vi bli overkjørt på noe nivå? Blir alle gruppene med? Tenker særlig på Parats medlemmer i Stat og kommune. Hva med den lokale strukturen? Og hva med de ansatte etterhvert, hvis alt ikke går som man tenker og det kanskje ikke trengs så mange som nå? Jeg er også redd tiden er for knapp, er skeptisk til om vi kan ta stilling

eller avdeling til region, landsmøte og forbundsledelse er god. Men vi har svakheter også, for eksempel avdelingenes kapasitet til å følge opp klubbene. Det blir ikke tid når alt er frivillig og på fritida. Parats opplegg med regionkontorer kan være en god modell sånn sett.

- At det blir en stor organisasjon ser jeg ikke som noen ulempe. Jeg tenker at det styrker kompetansen og kapasiteten, sånn at de enkelte medlemmene får bedre oppfølging og hjelp når de trenger det.

Anita Myhr Berg, klubbleder Hansen Protection, avdeling Moss

- Avventende

- Det er viktig å være åpen for fornyelse. Gjennom en slik utredning kan vi se ting ved oss selv som kan utvikles og gjøre oss bedre. Men om vi skal gjøre det ved en fusjon er jeg usikker på. Som klubb blir vi godt ivaretatt og hørt i Negotia, og vi har god kontakt inn til forbundet sentralt. De verdiene er det viktig å bevare.

- Jeg kan tenke at det både er fordeler og ulemper ved sammenslåing. Størrelse kan gi økt styrke, men kan også gjøre at noen forsvinner mer i mengden. Det er også flere av medlemmene hos oss som har gitt uttrykk for skepsis fordi de opplever Parat mer som en kamporganisasjon enn Negotia. Dessuten synes jeg økonomien er et poeng. Negotia har i dag bedre økonomi i form av oppsparte fond.

- På regionsmøtet var det flere som mente at vi kunne se på et tettere samarbeid uten å fusjonere. Den tanken har jeg sans for. Men mest av alt er jeg

avventende nå, og ser fram til at delutredning 2 gir mer kjøtt på beinet.

Tor Widar Svendberg, tillitsvalgt Krefthforeningen, avdeling Oslo

- Må gi det en sjanse

- De to forbundene virker ganske like, og jeg tenker at det kan være mulig å bli mer slagkraftig sammen. Jeg er positiv til videre utredning, men alle sider og forskjeller må belyses godt.

- På regionsmøtet ble det uttrykt en del skepsis. Det tror jeg er naturlig, for det er vel litt i tiden dette med fusjoner, og så blir det ikke alltid så bra som det loves i utgangspunktet. To kulturer og strukturer skal forenes og fungere, både organisasjonspolitisk og administrativt. Det ligger utfordringer i det, så klart.

- Det snakkes om at Parat er mer kamporientert. Jeg vet ikke hvor mye som ligger i det, men jeg liker Negotias filosofi - som også navnet vårt signaliserer - at vi skal finne beste løsning gjennom god dialog og forhandlinger. Men uansett, vi må gi dette en sjanse, i hvert fall på utredningsstadiet.

Svein Åge Haugli, Strand Unikorn, leder avdeling Mjøsa

- Må vite hva vi går til

- Det er lurt å kikke seg selv i kortene av og til. Det får vi gjort gjennom denne utredningen. Som de fleste andre er jeg forventningsfull til neste delrapport. Den må gi oss flere

kanten

til en intensjonsavtale på høstens landsmøte.

Odd Erik Ringstad, Optimera, avdelingsleder Romerike

- Positiv forventning

- Det er naturlig at to forbund som lever så tett på hverandre i YS vurderer muligheten for hva de kan få til sammen. Jeg har positive forventninger til hva som kan komme ut av utredningen, er derfor veldig spent på delutredning to. Det som foreligger så langt er for tynt til å mene noe bestemt.

- Vi må kjenne oss igjen i en eventuell ny organisasjon. Vår demokratimodell som favner alle nivåene fra medlem, via klubb



”At det blir en stor organisasjon ser jeg ikke som noen ulempe. Jeg tenker at det styrker kompetansen og kapasiteten. Odd Erik Ringstad

svar på hvordan en ny organisasjon kan se ut. Vi må vite hva vi går til.

- Negotia og Parat har i dag ganske forskjellig oppbygging, og jeg er ikke sikker på hvem som har den beste. Avdelingsdrift på frivillig basis for eksempel, det setter sine begrensninger. Skal vi slå oss sammen må det være for å lage et bedre forbund, trekke ut det beste fra begge.

- Utredningen har til nå gitt mest fakta og beskrivelse av det eksisterende. Det må komme mer i neste utredning som sier hva pengene skal gå til. Hvis ikke er vi nødt til å bruke lengre tid.

Wenche Røsåsen Nitteberg, hovedtillitsvalgt Axis-Shield, styremedlem avdeling Oslo

- Individuelle tilpasninger først?

- Det er ikke feil å se på muligheten for å fusjonere, men det er viktig å ikke rushe. Har erfaring fra



fusjon i bedriften. Det tok minst ti år å få to strukturer og kulturer samkjørt, det er krevende.

Kanskje Negotia og Parat bør gjøre tilpasninger hver for seg over tid, for å berede grunnen for en mulig sammenslåing?

- Vi er vant til at klubben får god hjelp fra Negotia raskt. Det har vært nedbemanninger og forskjellige situasjoner hos oss, og da ser vi at Negotia gjerne er kjappere på banen enn andre forbund som andre kolleger er organisert i. Vi kjenner de ansatte, og er vant til nærhet i servicen. Er redd for å miste den.

- Et område vi kan bli bedre på er rekruttering blant unge. Profilerings overfor studenter og unge i for eksempel sommerjobb er viktig, der har vi et potensiale.

Anette Light, hovedtillitsvalgt Color Line, styremedlem avdeling Oslo

- Trenger mer tid

- At vi ser på muligheter for å forbedre oss er alltid interessant, også ved en mulig fusjon. Det er farlig å forkaste ideer før de er vurdert. Men jeg tenker ikke automatisk at størst er best.

Størrelsen kan gi mer innflytelse i noen sammenhenger, men kan være en trusel i andre, for eksempel servicemessig.

- Dagens Negotia har flere styrker. En av dem er nærhet i medlems servicen. Både tillitsvalgte og medlemmer i min klubb opplever det. Vi går på kurs og snakker med rådgivere og forbundsledelse. Det er mulig å nå fram til alle nivåer. Vi blir kjent med ansatte. Kan det bli sånn i et stort sammenslått forbund? Det er spørsmål jeg er opptatt av.

- Vi har også forbedringspotensial. Jeg brenner for økt innsats i oppfølgingen av klubbene. Der trengs det mer ressurser. Jeg synes Parats modell med ansatte på regionskontorer er interessant. Det kan være muligheter til å få til noe bra, men helt ærlig så tror jeg vi trenger mer tid. Hvis folk føler seg presset til en avgjørelse, kan det fort bli nei på feil grunnlag. ■



Utflukt til fots. Møtedeltakere klare for guidet spasertur til Fredriksten festning med påfølgende middelalderaften.

Initiativtakernes utgangspunkt

Forbundslederne Inger Lise Rasmussen i Negotia og Hans-Erik Skjæggerud i Parat er initiativtakere til fusjonsutredningene. De mener at forbundene vil stå sterkere sammen enn hver for seg.

Her er noen av svarene og begrunnelsene forbundslederne ga gjennom intervjuet i forrige magasinet:

- Komplexiteten i arbeidslivet er økende. Etablerte

kollektive rettigheter er under press.

- Økende outsourcing, flere multinasjonale selskaper, nye personalsystemer, overvåking, krav om fleksibel arbeidstid mv., gir nye utfordringer.
- Riktig å gjøre grep som gjør oss rustet til å møte utfordringene vi ser komme. Må forebygge og møte endringer før de møter oss.

- Opprettholde nærhet i medlemsservicen, større tyngde i tariffforhandlinger, en tydeligere stemme i samfunnsdebatten. Det er sånne ting det handler om.
- Vi har mulighet til å skape et enda mer solid og slagkraftig forbund i YS.
- Vi har overlappende kompetanse som vil styrkes om den slås sammen.
- YS blir sterkere gjennom sterkere forbund.

Takker for engasjement og innspill

Som initiativtaker til fusjonsutredningen er forbundsleder Inger Lise Rasmussen glad for engasjementet som er utvist i den første høringen på vårens regionsmøter.

- Vi har oppgående tillitsvalgte i Negotia, og jeg har stor respekt for innspillene som kommer. Jeg har fått mange krevende spørsmål underveis. Mange etterlyser mer konkret informasjon. Det kommer i de videre utredningene.

Nærhet viktig

En ting som gleder forbundslederen er den anerkjennelsen av dagens Negotia som ligger i kom-

mentarene fra mange av de tillitsvalgte.

- Så å si alle peker på at de opplever en nærhet til forbundet sitt, at det er kort vei til hjelp. Og det er de opptatt av at vi må videreføre i en eventuell sammenslåing. Dette er jeg helt enig i. Nærhet er viktig, og den må bli like bra hvis vi skal danne et nytt forbund sammen med Parat. Generelt mener jeg at medlemmene skal få like mye i et nytt forbund, pluss litt mer.

At de tillitsvalgte må ha mer kjøtt på beinet for å danne seg en mening, skjønner Rasmussen godt.

- Utredningen går videre. Svar på alt kommer nok ikke i delutredning 2 heller, selv om det blir mer konkretisering der. Jeg har også lyst til å minne om at en intensjonsavtale om fusjon



Pluss litt mer. - I et eventuelt nytt forbund må medlemmene få like mye som i dag, pluss litt mer, sier forbundsleder Inger Lise Rasmussen.

som landsmøtet til høsten skal ta stilling til, ikke er en irreversibel kontrakt. Det vil fortsatt være en vei tilbake.

Bedre rustet

- Jeg tror vi må inn i intensjonsavtale-stadiet for virkelig å se hva som er mulig å få til. Vi må gå denne veien sammen, og så får vi se hvor vi ender til slutt. Mitt utgangspunkt er som tidligere – jeg har tro på at vi kan skape et kraftfullt nytt forbund sammen med Parat, som vil være bedre rustet til å møte framtidens utfordringer enn vi kan hver for oss, sier Inger Lise Rasmussen.

Framdrift

- Delutredning 2 ferdigstilles i september.
- Avdelingene inviteres til dialogmøte i september.
- Landsmøtet behandler spørsmålet om intensjonsavtale om fusjon på kommende møte i november 2014.
- Hvis nei til intensjonsavtale stoppes prosessen.
- Hvis ja til intensjonsavtale igangsettes forberedelser til fusjon.
- Landsmøtet i november 2015 tar i så fall endelig avgjørelse om fusjonering fra 2016 eller ikke.

Medlemskveld med mening:

Du kan redde liv

Det er enkelte ting som ikke kan gjentas eller trenes på ofte nok. Livreddende førstehjelp står høyt på den lista. Lokalavdelingen i Trøndelag og Evry-klubben i Trondheim inviterte medlemmene til kurs.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hva gjør du om du dumper opp i en ulykkesituasjon? Håper du at noen andre står nærmere enn deg selv? Får du panikk og blir handlingslammet? Bli du redd for å gjøre noe feil?

- Du får ikke gjort noe feil når du skal hjelpe en syk eller skadet person. Den eneste feilen du kan

Hjertestarter

Kurset i Trondheim omfattet ikke bruk av hjertestarter. Det finnes et eget tre timers kurs i dette, som tilbys av Røde Kors og andre. Det er imidlertid ingen krav til å ha gått kurs for å ta i bruk hjertestarter.

gjøre er å ikke gjøre noe.

Dette budskapet terpet Røde Kors-instruktør Emilie Røstad på gjennom hele det tre timer lange kurset i livreddende førstehjelp.

Praktisk trening

De 14 plassene forsvant på null komma niks da invitasjonen gikk ut. Deltakerantallet var såpass begrenset fordi kurset er veldig praktisk innrettet. Alle fikk prøve seg grundig på Anne-dokke i hjertekompresjon og innblåsing og i pasientsjekk på hverandre.

- Det er viktig at deltakerne prøver i praksis, og at vi gjør det så realistisk som mulig. Treningen har mye å si dersom man skulle havne opp i en ulykkesituasjon, sier Emilie Røstad.

Kurset var om livreddende førstehjelp og tok i hovedsak for seg hva man skal gjøre i en situasjon

der mennesker trenger hjelp – i trafikkulykker, ved hjertestans, hjerneslag, drukningstilfeller og annet.

Hjerte- og lungeredning (HLR) sto sentralt. Regelen som gjelder i den sammenhengen er 30 hjerterekompresjoner og to innblåsing munn til munn.

Beinhardt redningsarbeid

HLR sørger for sirkulasjon av oksygen i kroppen og er helt avgjørende for om en bevisstløs person som ikke puster kan vekkes til live igjen. De som ikke har prøvd det før, er trolig heller ikke klar over at dette er beinhardt redningsarbeid.

- Ja, det var virkelig mye tyngre enn jeg trodde. Vi holdt på i ti minutter med Anne-dokka, to og to sammen. Er du aleine i en ekte situasjon blir det selvfølgelig enda mer krevende. Det var nyttig å erfare dette, sier Laila Nordli.

Hun deltok på kurset sammen med kollega Elin Johnsen. De to er Negotia-medlemmer ansatt ved Folkeuniversitetet Midt-Norge i Trondheim.



Samspill. Bente Løe-Madsen (t.v.) i Evry Trondheim og Ann Joan Gjevik i Negotia Trøndelag samarbeider om aktiviteter til medlemmene.



Puster? Morten Duesten sjekker om Arnt Olav Røttereng puster normalt.



Tungt. Laila Nordli (t.v.) og Elin Johnsen erfarte at HLR er tungt redningsarbeid.



Sjekk pasienten. Røde kors-instruktør Emilie Røstad demonstrerer hvordan man utfører sjekk av en pasient. Kursdeltakerene følger interessert med.

- Kurset ble fint gjennomført, og det var bra at det varte så lenge som tre timer. Da blir det tid til både til øvelse og spørsmål. Vi synes lokalavdelingen i Negotia skal arrangere flere slike medlemskvelder. Dette var tre vel anvendte timer, sier Laila Nordli og Elin Johnsen.

Medlemskontakt

Ann Joan Gjevik er leder i Negotia Trøndelag - den geografiske lokalavdelingen som dekker begge trøndelagsfylkene - mens Bente Løe-Madsen er lokal tillitsvalgt i konseravdelingen Negotia Evry. De er glad for å kunne samarbeide om lokale aktiviteter.

- Vi ble kjent med hverandre på tillitsvalgtkurs i forbundet, og

fant ut at vi kunne samarbeide om aktiviteter for medlemmene. I fjor høst hadde vi en samling hos Gjensidige, med informasjon om medlemstilbudet innen forsikringer. Det neste arrangementet vårt her i Trondheim blir byvandring på vårparten, sier Bente Løe-Madsen

- Det vil også være aktuelt å holde flere førstehjelpskurs. Dette fenget, og er i tillegg både nyttig og viktig, legger Ann Joan Gjevik til.

De to understreker det verdifulle ved å holde kontakten med medlemmene lokalt, og treffe Negotia-organiserte i andre bedrifter.

- Det gjør noe for organisasjonsfellesskapet. ■

Førstehjelp

Ulykkessituasjon

Hvis du er først på stedet:

- Skaff deg oversikt
- Vurder egen sikkerhet
- Sjekk pasienten (se nedenfor)
- Ring 113
- Observer pasienten inntil hjelp kommer

Sjekk av pasienten

- «Hei, er du våken?»
- Ta på pasienten
- Hvis bevisstløs, gi frie luftveier og lytt etter pust
- Hvis normal pust, legg i stabilt sideleie
- Hvis ikke pust - gå i gang med HLR

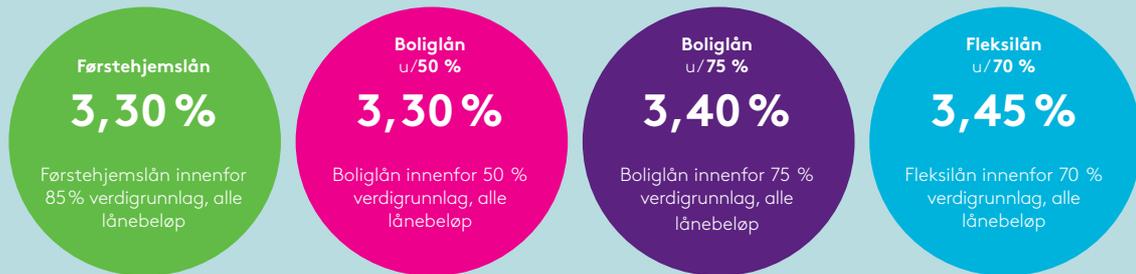
Hjerte og lungeredning

- HLR
- 30 hjertekompresjoner
- 2 innblåsninger
- Gjentas til hjelp kommer

Kilde: Emilie Røstad, instruktør Røde Kors Førstehjelp

”Du får ikke gjort noe feil når du skal hjelpe en syk eller skadet person. Den eneste feilen du kan gjøre er å ikke gjøre noe.

Knalltilbud på boliglån



Tilbudet på boliglån til deg som medlem i Negotia har i lang tid vært et av de beste. Nå er prisen enda lavere.

Det er ingen etableringskostnader forbundet med å flytte eller ta opp et nytt lån.

Gå til gjensidige.no/ysbank i dag!

Priseksempel boliglån innenfor 50 % av verdigrunnlag
Eff. rente 3,40 %, kr 2 mill., o/25 år, Totalt: kr 2.954.863,-.
Gjelder for medlemmer i YS. Forutsetter lønnsinnngang, bank- og kredittkort. Prisen er per 10.05.2014 for nye lån og kan bli endret.

Legges ned tross protester



Ansatte og mange i lokalsamfunnet demonstrerte for å beholde Telenor på Finnsnes, men nådde ikke fram.

I mars ble det kjent at Telenor planla nedlegging av avdelingen på Finnsnes i Troms. Sterke protester mot bedriften og press overfor politiske myndigheter til tross: 1. juli er det slutt.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: JAN ERIK BERGSTAD

- Det er snakk om rundt 50 arbeidsplasser som kan gå tapt. Det er mye for et lite lokalsamfunn som vårt. I Oslo ville det ha tilsvart et antall på 4500. Vi mener Telenor svikter samfunnsansvaret sitt om det legges ned. Dessuten forsvinner verdifull



Lokale tillitsvalgte Line Diane Hansen, Negotia og Gunnar Bertheussen, El og IT.

kompetanse som i stedet kan brukes til utvikling av selskapet.

Mobiliserte

Dette sa Negotia-tillitsvalgt Line Diane Hansen da de organiserte i vinter mobiliserte til lokal demonstrasjon mot nedleggingsplanene.

Sammen med hovedtillitsvalgt Roger Rønning i Telenor Norge, har Hansen også vært i møte med ordføreren og med Troms Fylkeskommune om saken. Håpet var at omstillingsloven ville komme til anvendelse og i første omgang bidra til en utsettelse. Det skjedde ikke.

- Jeg vil berømme de tillitsvalgte og ansatte på Finnsnes for det engasjementet de skapte for å beholde arbeidsplassen sin. Men vi må bare innse at vi ikke nådde

fram. Det blir dessverre nedleggelse fra 1. juli, avviklingen er i slutfasen nå, sier hovedtillitsvalgt Roger Rønning.

Omstillingspakker

De ansatte fikk tilbud om jobb andre steder i Telenor, men det var uaktuelt for de fleste.

- Det er de færreste som bryter opp fra bostedet og etablerer seg et helt annet sted. Tre vurderer å takke ja til dette og begynne i ny jobb i Skien. En vurderer å ukependle til Harstad. De øvrige takker ja til sluttpakker og går ut på jobbsøkermarkedet, forteller Rønning.

Bedriften gir også tilbud om omstillingspakke med kurs i jobbsøking. Denne er verdt 25.000 kroner, som også kan brukes til videreutdanning. ■



Hovedtillitsvalgt i Telenor Norge, Roger Rønning

På tråden fra Me

Mange arbeidstakere i Mexico har liten eller ingen beskyttelse når det gjelder rettighetene sine. Et av unntakene er de ansatte i telekommunikasjons-selskapet Telmex, som har en solid fagforening å falle tilbake på.

TEKST: TONE AGUILAR
FOTO: MARCO AGUILAR

- Den demokratiske fagforeningsfriheten er begrenset i Mexico. Spesielt i det private næringslivet dominerer arbeidskontrakter hvis formål utelukkende er å beskytte arbeidsgiverne, sier Francisco Hernández Juárez.

Han er generalsekretær i STRM, fagforeningen for de ansatte i Telmex, og dessuten president i UNI Global Unions komité for telekommunikasjon, ICTS.

Telmex ble privatisert i 1990 og kjøpt opp av magnaten Carlos Slim, verdens rikeste mann inntil i fjor i følge magasinet Forbes.

- Slim har i dag mer enn 500 bedrifter i Mexico, og vi er de eneste som har en fri fagforening, forteller Hernández Juárez.

- Takket være den kollektive kontrakten vi har forhandlet frem, tjener de ansatte i Telmex tre ganger mer enn ansatte i resten av Slims meksikanske bedrifter, og vi har en av landets beste pensjonsordninger.

Generalsekretæren har stått ved telefonistenes fagforeningsror siden 1976 og er en av fagfor-



eningsbevegelsens største ringerever i Mexico.

- Ideen var at jeg skulle gi meg ved forrige styrevalg, men situasjonen til selskapet og fagforeningen i disse dager gjør at jeg ikke kan forlate roret før vinden har stilnet, sier han.

Monopolerklært

Situasjonen for Telmex har de siste årene vært usikker i Mexico. Manglende lovgivning har bidratt til at kravene de har måttet imøtekomme for å forlenge konsesjonen varierer. I disse dager blir en ny telekommunikasjonslov innført, og Telmex er blitt erklært monopolbedrift. Per i dag utgjør selskapet 85 prosent av det meksikanske markedet, en andel de må redusere for å unngå å bli sanksjonert.

- Dette henger ikke på greip, mener delegasjonsleder for fagforeningen i delstaten Oaxaca, Luis Antonio Briceño.

- Telmex ble pålagt å bringe telefonsjenerer til steder med flere enn 500 innbyggere, og nå som dette er nådd skal selskapet straffes for å ha oppfylt kravene fordi andelen vår av markedet er for stor.

Mangeårig leder. Francisco

Hernández Juárez er generalsekretær i STRM og leder i UNI Global Unions komité for telekommunikasjon, ICTS. - Samhold innad i fagforeningen, mellom foreninger og tvers av landegrensene er essensielt for at stemmen vår skal bli hørt og tatt hensyn til, uttrykker han.



Hernández Juárez uttrykker at han er enig i at det ikke finnes monopoler og at lovene skal bidra til gunstigere tariffer og bedre service ovenfor kundene.

- Men vi er ikke enige i måten den føderale regjeringen behandler Telmex på. Det finnes meget nære bånd mellom regjeringen og TV-selskapene, og derfor blokeres Telmex fra å kunne komme inn på tv-markedet.

For telefongiganten mener han imidlertid at det ikke er et spørsmål om videre eksistens eller ikke.

- Men det at vi ikke kan tilby andre tjenester enn telefoni og bredbånd, begrenser selskapets vekstmuligheter, hvilket igjen fører til at det blir få nyansetelser, - Hvis det blir snakk om oppsigelser, kommer vi som fagforening til å mobilisere oss kraftig for å unngå dette, sier Hernández Juárez.

- Den aktive arbeidsstyrken har blitt redusert fordi pensjonering-

Mexico



Trygt med fagforening. Carlos Martínez sjekker linjen til en av Telmex sine kunder. Telemontøren synes det er trygt å ha fagforeningen i bakhånd. - Spesielt i disse dager her i Mexico hvor det skjer mange lovreformer som ikke gagnar oss arbeidere, sier han.

er, sykemeldinger og dødsfall har vært betydelig større enn nyansettelsene, poengterer delegasjonsleder Briceño.

Mange om beinet

De som jobber i Telmex har hatt en trygg jobb, men selskapet har de siste årene altså ansatt få nye.

Carlos Martínez har jobbet elleve år i bedriften og medgir at det ikke er lett å bli ansatt her da det er mange søkere til få utlyste stillinger. Bedriften velger ofte å hyre inn eksterne selskaper for spesifikke oppdrag.

- Fordi det er billigere for dem, sier telemontør Martínez. - Jeg er ikke i mot at de hyres inn når det er behov for dem, men for oss fast ansatte er det viktig at de ikke fratar oss jobben vår. Her har fagforeningen en viktig oppgave, og den er påpasselig med å si i fra overfor bedriften hvis den anser at andre får jobbene som vi fagorganiserte har kapasitet til å utføre.

Et annet problem Martínez opplever i forbindelse med midlertidig innhyrte er at de ikke har den samme opplæringen som de

Sammen i UNI

Negotia er med i den internasjonale sammenslutningen UNI Global Union. Det er den mexicanske fagforeningen STRM også. I denne reportasjen får vi møte representanter for STRM, og et innblikk i fagbevegelsens og arbeidstakeres kår i landet som grenser til USA i nord og Latin-Amerika i sør.

fast ansatte.

- Flere ganger har jeg måttet rette opp feil som de har gjort, som at personer har fått tilkoblet telefonlinjen til naboen og liknende.

Alle de fast ansatte i Telmex, hvorav nesten alle er fagorganiserte i STRM, blir sendt på minst to oppdateringskurs hvert år for

”*Takket være den kollektive kontrakten vi har forhandlet frem, tjener de ansatte i Telmex tre ganger mer enn ansatte i resten av Slims meksikanske bedrifter, og vi har en av landets beste pensjonsordninger.*

Francisco Hernández Juárez

å aktualiseres innen teknologi, tjenester og utstyr.

- Telmex har et eget læringsinstitutt som står for disse kursene, men det er fagforeningen som står bak og pusher på for at vi skal bli kurset. Hadde den ikke gjort det, tror jeg ikke bedriften hadde brukt tid og penger på dette, forteller Martínez.

Tidlig pensjon

Telemontøren synes det er trygt å ha fagforeningen i bakhånd.

- Spesielt i disse dager her i Mexico hvor det skjer mange lovreformer som ikke gagnar oss arbeidere, sier Martínez.

En av de største godene de fagorganiserte telefoniansatte nyter, er pensjonsordningen deres. Lois Antonia Briceño i STRM mener det er foreningens fremste sak.

- Det er rett og rimelig at en etter et arbeidsliv skal kunne nyte godt av denne økonomiske tryggheten.

Pensjonsalderen for ansatte i Telmex er 53 år for menn og 48 år for kvinner. De må ha arbeidet minst 31 år i selskapet. I fjor iverksatte riktignok fagforeningen og bedriften et program hvor de oppfordrer de som har rett til

å pensjonere seg til å fortsette å arbeide fem år til.

- Som ansatte og som fagforening er vi tjent med at det går bra for bedriften, og dette var et av initiativene vi iverksatte for å imøtekomme bedriftens behov for en mer effektiv drift sier Briceño.

Telmex har 33 tusen aktive arbeidere og 18 tusen pensjonister, hvilket innebærer betydelige pensjonsutbetalinger for selskapet. Et av godene de som frivillig forlenger arbeidslivet kan nyte godt av, er en lønnet fridag hver uke. Vanlig arbeidsuke er fem åttetimersdager mens denne gruppen kun arbeider fire dager hver uke.

Rettighetenes plikter

- Som fagforening setter vi naturlig nok alltid de ansattes rettigheter i fokus, men dette betyr ikke at vi skal jobbe så lite som mulig. Vi må utføre pliktene våre for å ha rettigheter, sier Briceño.

Han medgir at det har vært en holdningsskapende prosess innad i fagforeningen.

- Men det er meget viktig for oss å formidle at kundene står først. Fornøyde kunder betyr vekst for bedriften og mer jobb



Felles interesse. Delegasjonsleder for STRM i delstaten Oaxaca, Luis Antonio Briceño, påpeker hvor viktig det er at de ansatte bidrar med sitt til en effektiv bedrift: - Som ansatte og som fagforening er vi tjent med at det går bra for bedriften.

til oss. Fordi fagforeninger er upopulære blant mange forretningsdrivende, må vi bevise at vi ikke er et monster, men at vi jobber med det samme målet for øyet som bedriftsledelsen. For det hjelper lite å være en sterk og godt organisert fagforening hvis bedriften går konkurs og vi står uten jobb.

Telefonistene demonstrerer og ytrer sine meninger, men i forhold til andre meksikanske fag-



Åtte til fire. Arbeidsdagen til Carlos Martínez starter klokka åtte og er slutt klokka fire på ettermiddagen. Her ved et register i et boligfelt hvor det har blitt rapportert en feil.

” Som fagforening setter vi naturlig nok alltid de ansattes rettigheter i fokus, men dette betyr ikke at vi skal jobbe så lite som mulig. Vi må utføre pliktene våre for å ha rettigheter.

Lois Antonio Briceño

foreninger benytter de ingen volde- delige strategier.

- Det er alfa og omega å fornye seg som fagforening, uttrykker STRMs delegasjonsleder Briceño.

STRM har følgelig begynt med kurs for medlemmene hvor de lærer opp i fagforeningsarbeid. Målet for disse kursene er å stake ut veien videre og skape nye ledere. Flere av dagens ledere nærmer seg pensjonsalder, og kroneksempelen er generalsekretær Hernández Juárez som snart har sittet førti år i sjefsstolen.

- Det store spørsmålet er hvem vi skal overlate roret til, sier delegasjonsleder Briceño. - For telefonistenes fagforening har vært solid i mange år, og det vil vi at den skal fortsette å være, og den eneste veien for å nå dette er å stå sammen.

Sterkere sammen

Samhold innad i fagforeningen så vel som mellom fagforeninger på tvers av landegrenser, er essensielt også for Hernández Juárez. Som president i UNIs komité for telekommunikasjon ICTS, understreker han viktigheten av å støtte organisasjonene som er minst utviklet i fagforeningsammenheng.

- Men det er vanskelig å si at noen foreninger er sterkere enn andre, sier han. - Generelt står fagforeningene sterkere i Europa enn i Amerika og Asia, men over alt i verden møter fagforeningene på vanskeligheter og hinder, og det er her det er viktig å kunne dele erfaringer og strategier i forhold til hvordan vi skal håndtere disse.

Personlig synes han det er tilfredsstillende å kunne bidra til at

internasjonale organisasjoner starter kampanjer mot for eksempel bedrifter som undertrykker fagforeninger, og spesielt kontrakter som kun beskytter arbeidsgiveren.

I Mexico er nitti prosent av kollektive kontrakter av denne typen. Fagforeningsrepresentanter skriver under på avtaler som ikke har vært gjenstand for forhandlinger. Dette er ofte representanter som ikke har blitt valgt gjennom noen demokratisk prosess, og avtalene hindrer arbeiderne i å organisere seg og å uttrykke kravene sine.

- Veien frem til en reell fagforeningsfrihet er lang i Mexico. Mange forretningsmenn tror at den beste fagforeningen er den som ikke finnes, sier Hernández Juárez. ■

Fakta om STRM

- Fagforening for telefonistene i Mexico, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Grunnlagt i 1950
- Organiserer hovedsakelig ansatte i selskapet Teléfonos de México, Telmex. Har Cirka 32.000 yrkesaktive medlemmer.
- Er tilsluttet UNI Global Union ICTS. Francisco Hernández Juárez som er leder i STRM, er i perioden 2011 til 2015 også leder i ICTS' verdenskomite.
- Den strategiske planen for UNI ICTS ble vedtatt under enhetens konferanse i Mexico by i 2011 (Negotia var også til stede der).
- I 2010 var STRM en av vinnerne av UNI Global Unions gjennombruddspris, tildelt på grunn av foreningens arbeid for rettighetene til fri fagorganisering blant ansatte i telefonselskapet Atento Mexico.

Mexicos fagforeninger

- Retten til å fagorganisere seg i Mexico ble innlemmet i konstitusjonen etter den meksikanske revolusjonen på begynnelsen av 1900-tallet.
- Fra 1930 til 1980 oppnådde fagforeningene å innlemme flere reguleringer i den føderale arbeidsloven til fordel for ansatte, som for eksempel åtte timers arbeidsdag. Samtidig ble fagforeningene i Mexico en gruppe som representerte sosial motstand, hvilket fortsatt er tilfellet.
- Organiseringsgraden i Mexico er lav. Studier viser at kun ti prosent av den arbeidsaktive befolkningen er fagorganisert.
- Flesteparten av de fagorganiserte tilhører offentlig sektor. Blant fagforeningene i privat sektor dominerer de som i realiteten styres av arbeidsgiver. Disse har ingen reell organisasjonsrett og det overordnede målet er å beskytte arbeidsgivers interesser.

Årsmøte med faglig tema

Da Negotia Bergen holdt årsmøte i vinter, bestemte de seg for å kombinere det med en temakveld. Valget falt på sosial dumping.

Dagen var 5. mars og 25 engasjerte medlemmer møtte opp. Kveldens gjesteforeleser var tidligere statssekretær i arbeidsdepartementet Jan-Erik Støstad. Han forklarte at sosial dumping er et voksende problem innen norsk arbeidsliv, og at dette kan true den norske arbeidslivsmodellen. Problemet har vært til stede lenge, særlig i bransjer som renhold, restaurant, bygg og anlegg.

I følge Støstad tok fenomenet av for alvor i 2004, ved innlemmelsen av Øst-Europa i EU. Det er ikke enkelttilfeller som dukker opp, men et større apparat med sterke drivkrefter som ligger bak. Det norske samfunnet er bygget på tanker om likhet og respekt,

og arbeid blir sett på som en positiv verdi. Effektivitet, åpenhet, fordeling, tillit og likestilling preger denne modellen, som bygger på tre viktige faktorer som igjen er avhengige av hverandre: Økonomisk styring, organisert arbeidsliv og skattebetalt offentlig velferd.

Gjennom et organisert arbeidsliv blir de som har lavest lønninger løftet opp. Verdien av et godt organisert arbeidsliv, en ansvarlig fagbevegelse og et styrt arbeidsliv gjennom lover og avtaler er undervurdert, mente Støstad. Våre lavlønnere er høyere enn de ville vært i et helt fritt, liberalisert arbeidsliv. Sosial dumping vil være med på å presse de lave lønningene ned.

Sosial dumping medfører lav lønn, ingen overtidsbetaling, doble vakter, doble kontrakter, dårlig oppsigelsesvern, ingen varlingsmuligheter og farlig arbeid. Og det svekker det organiserte



Årsmøtedeltakerne i Bergen fikk med seg et interessant foredrag om farene ved sosial dumping.

Foto: Helge Nilsen.

arbeidslivet. Vi må ha arbeidsinnvandring, men den må skje på norske lønns- og arbeidspremisser, lød Jan-Erik Støstads budskap.

Han mente at myndigheten og arbeidslivspartene må jobbe sammen for å bekjempe sosial dumping. Lykkes vi ikke, vil den norske arbeidslivsmodellen være i fare.

Helge Nilsen

Nytte og hygge på Sørlandet

Avdeling Sørlandet er aktive og har stadig medlemsaktiviteter på gang. I mai inviterte de til informasjonsmøte om forbundets medlemsfordeler, i kombinasjon med en hyggelig kveld på byen.

30 plasser var satt av og det tok ikke lang tid før det var fullbooket. I tillegg til avdelingsmedlemmene deltok Jan Olav Markussen fra markedsavdelingen sentralt for å informere.

- Det er veldig bra å få støtte fra forbundet sentralt ved sånne anledninger. Da blir det proff informasjon. Vi har mange gode fordeler som mange ikke bruker eller kjenner til, derfor er det så viktig med denne typen gjennomgang sier avdelingsleder Tor Harald Jenssen.



Skaper identitet. - *Uformelle sammenkomster skaper god Negotia-identitet lokalt, sier leder Tor Harald Jenssen i avdeling Sørlandet (nr. to fra venstre). De øvrige fra venstre: Andrea Carola Andersen, Rune Flaa og Magne Rånås. Foto: Jan Olav Markussen*

Flere av medlemmene fra det infusjonerte Selgerforbundet var også med.

- De er fornøyd med Negotia og at vi har slike samlinger lokalt. Og jeg synes det er svært hyggelig at de ønsker å være

med i fellesskapet, sier Jenssen.

Etter den formelle informasjonsdelen bar det ut på restaurant for en god middag og hyggelig sosialt samvær. Jenssen kan også fortelle at høstaktiviteten allerede er bestemt.

- 3. oktober skal vi på konsert i Arendal Kulturhus og forestillingen «Tribute to ABBA». Avdelingen har sikret seg 30 billetter. Vi har også fellesarrangement med Parat, Delta og Finansforbundet 16. oktober, et show med Alex Rosén i Kristiansand Kino.

Avdelingen lengst sør i landet har god erfaring med aktiviteter som utfyller det rent faglige.

- Medlemmene liker at vi gjør sånne ting. Det skaper Negotia-identitet lokalt, og det er viktig i tillegg til det fagforeningsfaglige, sier Tor Harald Jenssen.

Medlemskveld for Icopal-klubben

Seint i april inviterte Negotia-klubben i Icopal til medlemskveld med foredrag og middag. Klubben ønsket å gjøre noe hyggelig for medlemmene sine, og fikk støtte til det gode tiltaket gjennom ordningen med 3 prosent-midler.

Negotias medlemsundersøkelser viser at mange «menige» medlemmer har liten kunnskap om de mange fordelene som tilbys fra Negotia og YS.

Informasjonsbehov

- Dette ønsket vi å gjøre noe med gjennom denne medlemskvelden, og da var det naturlig å invitere markedsavdelingen sentralt til å informere oss om mulighetene som finnes. Forbundet har jo en rekke fantastiske medlemsfordeler som det er viktig at medlemmene kjenner og benytter, sier klubbleder Gro Smestad.

Det er alltid hyggelig for oss i markedsavdelingen å få delta på

3 prosent-midlene

Utgjør 3 prosent av total årlig kontingent. Fordeles til lokale tiltak etter søknad



Rålekkert. Deltakerne på medlemskvelden til Icopal-klubben tok seg godt ut med de nyeste solbrillene i Negotia-kolleksjonen. Klubbleder Gro Smestad ytterst til venstre. Foto: Jan Olav Markussen.

slike arrangementer i klubbene, og spre det glade budskap om alt Negotia tilbyr. Og det er ekstra moro når de som deltar på møtene bekrefter at informasjonen er nyttig, og at de er klare for å ta i bruk opptil flere av de gode medlemsfordelene forbundet har. Noen av medlemsfordelene må man være innlogget på forbundets webside for å få tilgang til. Derfor satte vi også av tid til en gjennomgang av hvordan man logger seg på Min side.

Pensjon i tiden

Interessen for pensjons spørsmål er stigende, og Icopal-medlem-

mene er intet unntak i så måte. Derfor var Bente Melum fra Storebrand, som er bedriftens leverandør av tjenstepensjon til de ansatte, invitert til å holde en orientering.

Etter møtet var det nydelig middag på hotellets restaurant.

- Slike medlemssamlinger skaper en ny interesse for klubben. Dette kommer vi til å gjenta, sier Gro Smestad, og legger til at hun allerede har begynt planleggingen av høstens arrangement.

*Jan Olav Markussen
markedskonsulent i Negotia*

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.



Negotia-info tilgjengelig på engelsk

Myntet på både eksisterende og mulige engelsktalende medlemmer, presenterer Negotia nå deler av informasjonen sin på verdensspråket.

- Vi har etterhvert fått mange medlemmer som er engelsktalende, og møter stadig flere i denne kategorien blant potensielle medlemmer. Det er også slik at konsernspråket hos flere av klubbene våre er engelsk. Derfor var det nå naturlig å tilby engelsk utgave av informasjonen vi benytter i forskjellige sammenhenger, sier markedskonsulentene Jan Olav Markussen og Cathrine Ekenes Iversen.

Det er lagt opp en fane på websiden benevnt «In English», og på papir er folderen *Have you insured your job* tilgjengelig.

- Vi er glad for å kunne tilby dette. Det er viktig at alle har mulighet til å sette seg godt inn i hva vi har på medlemsmenyen og at språket ikke skal være en hindring, sier de to markedskonsulentene.

Har du spørsmål om rekrutte-



- Engelsk informasjon om medlemskap og fordeler har vært etterspurt, sier markedskonsulentene Jan Olav Markussen og Cathrine Ekenes Iversen.

Foto: Terje Bergersen

ring og informasjon, er det bare å kontakte markedsavdelingen på epost: info@negotia.no

Negotia har fra før av engelsk versjon av funksjonæravtalen

med NHO - *Collective agreement between NHO and YS/Negotia.*

Denne er også tilgjengelig på websiden.

Informativ årsmelding

Negotias årsmelding 2013 gir et informativt innblikk i forbundets aktiviteter gjennom fjoråret. Teksten er holdt i en enkel og lett tilgjengelig form, og ledsages av et betydelig antall bilder fra aktuelle begivenheter.

Ny adresse?

Har du fått ny privatadresse? Eller er det andre endringer i dine kontaktopplysninger? Gå inn på www.negotia.no Min side - og rett opp selv!

Presentasjonen dekker blant annet områdene tariff, rådgivning, informasjon, rekruttering, kurs, tillitsvalgtutdanning og internasjonalt arbeid. Den gir også oversikt over forbundsstyre, komiteer og administrasjon med videre.

Årsmeldingen er trykt i et begrenset antall eksemplarer. Ønsker du en papirkopi kan forespørsel rettes til administrasjonen på epost: info@negotia.no

Publikasjonen gjøres også tilgjengelig i elektronisk bokformat på forbundets nettsider.



Nyansatte i Negotia

Cathrine Ekenes Iversen (37)

Ansatt som markeds-konsulent i markeds- og informasjons-avdelingen fra 1. april.



Utdanning og bakgrunn:

Bachelor i informasjon og samfunnskontakt fra Norges Markedshøgskole 2001. Oppvokst på Abildsø utenfor Oslo, nå bosatt

med familien på Stabekk.

Arbeidserfaring: Kommer fra stilling som markeds-koordinator i Via Scandinavia, som er forbundets leverandør av profilerings- og gaveartikler. Hadde der arbeid innen profilering, reklame, grafisk presentasjon med mer. Har også blant annet jobbet som omviser ved Norsk Folkemuseum.

Oppgaver i Negotia: Oppfølging av rekrutteringsprosjekter, informasjonsmøter, stands, profileringsarti-

kler, bedriftstilpasset vervemateriell og annen markedsføring.

Cathrine begynte i vikariat fra januar før hun ble ansatt 1. april. - Jeg har blant annet vært ute flere steder i landet og holdt informasjonsmøter, og trives kjempegodt. I hele min arbeidskarriere har jeg jobbet med mennesker. Har også vært medlem i Negotia de siste tre årene selv. Nå står jeg på «andre siden» og skal lede ansatte inn i forbundet, det er spennende.

Selma Smeby Lium (29)

Ansatt som advokat i forhandlings-avdelingen fra 22. april.



Utdanning og bakgrunn:

Master i rettsvitenskap (juridikum) fra Universitetet i Oslo 2011. Masteroppgave om arbeidsrett og nedbemanning. Oppvokst i Søndre

Land ved Randsfjorden. Har bodd i Oslo de siste 10 årene.

Arbeidserfaring: Engasjert i studentdrevne Juss-Buss i studietiden. Etter studiene ansatt ved advokatkontoret Owe Halvorsen & Co i Lillestrøm. Jobbet der med blant annet erstatningsrett, individuell arbeidsrett med mer.

Oppgaver i Negotia: I hovedsak individuell arbeidsrett, det vil si bistand i saker knyttet til medlemmenes arbeidssituasjon. I tillegg

kollektiv arbeidsrett med tariffarbeid, forelesning på kurs mv.

Selma har vært i full sving med saker fra første arbeidsdag i forbundet:

- Ja, det var rett ut i virkeligheten fra første dag, med forhandlingsmøter og saker for medlemmene, og det er bra. Jeg opplever at det er et veldig engasjert og kompetent miljø i Negotia, og gleder meg til å bli bedre kjent med flere i forbundet.

Bjørn Erik Engvin (53)

Ansatt som rådgiver i forhandlings-avdelingen fra 22. april.



Utdanning og bakgrunn:

Befalsskole og Luftkrigsskolen i forsvaret. Oppvokst i Lillestrøm. Har bodd flere steder i Norge og i ut-

landet. Er nå i ferd med å bosette seg i Oslo.

Arbeidserfaring: Offiser i Luftforsvaret med majors grad. Har tjenestegjort i Hæren og Luftforsvaret en rekke steder i Norge og i blant annet Balkan og Afghanistan. Tillitsvalgt en årrekke i forsvaret og har jobbet som rådgiver i YS-forbundet Befalens Fellesorganisasjon.

Oppgaver i Negotia: Rådgivning for medlemmer, kollektiv arbeidsrett med tariffarbeid, forelesning

på kurs mv.

Flere medlemmer og tillitsvalgte har allerede stiftet bekjentskap med Bjørn Erik:

- Jeg har vært på to av lønnskoneferansene i våres, og holdt den ene selv. Har også hatt flere drøftingsmøter. Det er moro å komme ut og treffe medlemmene. I Negotia er det mye spennende å sette seg inn i, jeg synes det er veldig givende å hjelpe medlemmer med å løse saker som er viktig for dem.

Diana Krogsund (32)

Ansatt som administrasjons-konsulent i økonomiavdelingen fra 12. mai.



Utdanning og bakgrunn:

Interiørdesigner fra Næringsakademiet, fagbrev i reise- og servicefag, ett år statsvitenskap. Oppvokst

for det meste i Oslo, og er bosatt i Oslo nå.

Arbeidserfaring: Bred erfaring fra arbeid innen service- og salg. Kommer fra stilling som salgskonsulent i Color Line, med ansvar for tilrettelegging av kurs og konferanser, med videre. Var også tillitsvalgt og medlem i klubbstyret i Color Line. Har gått mange av Negotias kurs.

Oppgaver i Negotia: Medlemsregister og økonomiopp-

gaver.

Diana kjenner forbundet som medlem og tillitsvalgt gjennom flere år:

- Jeg har opplevd Negotia som et forbund hvor man blir sett og hørt – og lærer mye. Terskelen er lav for å bli med på ting. Har vokst på kunnskapen jeg har fått gjennom kursene og det å være tillitsvalgt, og nå gleder jeg meg til nye oppgaver som ansatt i administrasjonen.

Ferie – og mange spørsmål?



Foto: Terje Bergersen

Sommerferien nærmer seg. Her er aktuelle problemstillinger som ferieloven gir svar på.

Hvor mye ferie har du krav på?

Alle arbeidstakere har krav på fire uker og én dag ferie i ferieåret. Dette gjelder uansett stillingsprosent. De fleste har i dag krav på fem uker ferie etter tariffavtale, lokal avtale eller individuell arbeidsavtale.

Hvor lang tid i forkant skal ferie fastsettes?

Det følger av ferieloven § 6 (1) at arbeidsgiver i god tid i forkant av ferieavvikling skal drøfte fastsettning av ferie med de ansatte eller deres tillitsvalgte. Arbeidstakeren kan kreve å få underretning om feriefastsettning tidligst mulig, og senest to måneder før den enkelte ansattes ferieavvikling. Arbeidsgiver har hovedansvaret for

at ferietiden fastsettes innen nevnte frist. Arbeidstakere over 60 år har en ukes ekstra ferie. De skal varsle arbeidsgiveren om ekstraferien minst to uker i forkant av uttaket.

Hvem bestemmer når du skal ta ut ferien?

I hovedferieperioden mellom 1. juni og 30. september kan du kreve å ta tre uker sammenhengende ferie. Hvis partene ikke blir enige om når i hovedferieperioden ferien skal tas ut, er det til syvende og sist arbeidsgiver som bestemmer plasseringen av ferien. Styringsretten til arbeidsgiver gjelder også den øvrige restferien.

Jeg begynte hos ny arbeidsgiver i februar, og lurer på om arbeidsgiver kan kreve at jeg tar ut sommerferie?

Du har rett til å avstå ferieavvikling helt eller delvis dersom du ikke har opptjent feriepengen hos

din arbeidsgiver, og dersom feriepengen ikke dekker lønnsbortfallet under ferieavvikling. Det vises til ferielovens § 5 (5). Et unntak gjelder hvis bedriften stanser virksomheten i forbindelse med feriestengning, som kan bety at du pålegges å avvikle ferie i den stengte perioden.

Kan jeg la være å ta ferie og i stedet få utbetalt ferien min?

Det er kun tillatt å betale ut den lovfestede ferien hvis manglende ferieavvikling i ferieåret skyldes 100 prosent sykdom eller foreldrepermisjon. Pengene skal utbetales første vanlige lønnsdag etter ferieårets utløp. Dette gjelder ferien etter ferieloven på fire uker og en dag. Hvis du har fem ukers ferie, vil du kunne avtale å få fire dager utbetalt som lønn i stedet for å ta dem ut, med mindre tariffavtale eller andre avtaler er til hinder for det.

Kan jeg overføre ferie til neste år?

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan avtale å overføre to uker av den lovfestede ferien på fire uker og en dag. Ferieloven regulerer ikke de fire dagene som mange arbeidstakere har i tillegg. Dersom du har avtale om fem uker ferie, vil du kunne overføre to uker og fire dager ferie til neste år, med mindre tariffavtale eller individuell avtale er til hinder for det.

Kan jeg ta ut ferie på forskudd?

Ferie på forskudd betyr at ferien tas ut året før ferieåret. Arbeidsgiver kan ikke pålegge det og arbeidstaker kan heller ikke kreve dette. Du kan skriftlig avtale med din arbeidsgiver å ta ut inntil to uker med ferie på forskudd.

Hvem har ansvaret for at ferien tas ut?

Både arbeidstaker og arbeidsgiver har plikt til å sørge for at ferien tas ut. Hovedansvaret for å ha

oversikt over ferien er det arbeidsgiver som har. Det betyr at arbeidsgiver må legge til rette for at arbeidstakeren tar ut tilstrekkelig ferie hvert år. Dersom dette ikke gjøres og du som ansatt har mer enn to uker av den lovfestede ferien til gode ved årsskiftet, har du krav på å få dette overført.

Kathrine Hansen, advokat (tidligere fagsjef i Negotia)

(Artikkelen har stått på trykk i magasinet tidligere)

Mindre byråkrati i oppfølgingen av sykemeldte

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet i februar 2001, og er senere evaluert og videreført. Hensikten er at partene skal samarbeide om å skape plass til alle som vil og kan arbeide. I den nyeste utgaven av IA-avtalen foreslås en forenkling i oppfølgingen av sykemeldte.

Den nye intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått mellom regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet 4. mars i år. For å oppnå målene i avtalen er det foreslått å forenkle reglene for oppfølging av sykemeldte. Det antas at forslaget vil bidra til mindre byråkrati ved at det legges opp til mindre kontroll og rapportering.

Dagens regelverk innebærer en tett og jevnlig oppfølging fra tidlig sykemelding, både fra arbeidsgiver og NAV, med mange kontrollposter frem til en eventuell friskmelding. Det er anledning for NAV til å ilegge gebyrer dersom partene ikke overholder sine plikter etter bestemmelsene.

Det nye forslaget innebærer fremdeles en plikt til å lage en oppfølgingsplan for alle sykemeldte etter fire uker, men dette kan unnlates for delvis sykemeldte dersom det finnes unødvendig. Dialogmøte skal fremdeles holdes etter syv uker for 100 prosent sykemeldte. For delvis sykemeldte kan det gjennomføres dersom det er hensiktsmessig. Det er foreslått å oppheve rapportering til NAV etter ni uker. Sanksjonssystemet overfor arbeidsgiver og sykemelder som ikke oppfyller sine plikter fjernes, men både Arbeidstilsynet og NAV skal kunne føre kontroll og ilegge reaksjoner ved behov.

Hensikten bak endringen er at arbeidsgivere skal kunne fokusere mer på den enkelte ansatte for å få den sykemeldte raskere tilbake til arbeidslivet. Endringen skal således være fordelaktig både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Dette fordrer imidlertid at kapasiteten utnyttes slik den er tilsikret etter forslaget. Ved at man går fra et system med stor grad av overvåking til et mer fleksibelt og tillitsbasert system, kreves det mer disiplin hos arbeidsgiver for å følge opp pliktene i avtalen.

Slik forslaget fremstår, legges det opp til mye bruk av skjønn, særlig hva gjelder delvis sykemeldte. Det er uvisst hvordan disse endringene vil oppleves for den enkelte ansatte som allerede er i en sårbar situasjon.

Det bemerkes imidlertid i intensjonsavtalen at tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd er ufravikelig og vidtrekkende. Pliktens omfang avhenger av arbeidsgiverens reelle muligheter for tilrettelegging og gjelder «så langt det er mulig». IA-avtalen endrer ikke dette.

Forslaget er nå ute på høring og regjeringen tar sikte på en lovendring innen 1. juli 2014.

*Selma Smeby Lium
advokat i Negotia*



Pensjonsopptjening

Spørsmål: Jeg har hørt at man opptjener 4,5 G i alderspensjon for omsorg av små barn. Jeg har en sønn på fire år og jobber 60 prosent stilling, og inntekten min er 280.000. Det betyr at inntekten min utgjør mindre enn 4,5 G. Hva vil da legges til grunn i min pensjonsopptjening?

Svar: Alle som er født i 1954 eller senere vil helt eller delvis være omfattet av ny alderspensjon med nye opptjeningsregler i folketrygden. Ved omsorg for barn under skolealder, gis det for hvert kalenderår en pensjonsopptjening tilsvarende 18,1 prosent av et beløp på 4,5 ganger grunnbeløpet (G), jfr. folketrygdlovens § 20-8.

I ditt tilfelle hvor du har en inntekt som er mindre enn 4,5 G (p.t. 383.603), vil pensjonsopptjeningen din likevel være med utgangspunkt i inntekt på 4,5 G. Dette gjelder til og med det året barnet ditt fyller 5 år. Omsorgsopptjening vil automatisk bli godskrevet den av foreldrene som mottar barnetrygd.

I de tilfeller der inntekten er høyere enn 4,5 G, vil pensjonsopptjeningen begrenses oppad med 18,1 prosent av inntekt tilsvarende 7,1 G (p.t. 606.240). Det anbefales å lese Navs nettsider: www.nav.no/pensjon/omsorgsopptjening

Ferie i oppsigelsestiden

Spørsmål: Jeg har sagt opp stillingen min fra 1. april og har tre måneders oppsigelse. Siste arbeidsdag vil være 30. juni. Har jeg rett til å kreve ferie i oppsigelsestiden min?

Svar: Avvikling av ferie i oppsigelsestiden betinger enighet mellom deg og arbeidsgiver. Allerede fastsatt ferie gir i utgangspunktet rett til avvikling. Husk at tid for ferie skal avklares god tid i forkant.

Ferie kan kreves avvirket før oppsigelsesfristens utløp dersom det ikke er tid til å avvikle ferien innenfor hovedferieperioden (eller ferieåret). Hovedferien iht. ferielovens § 7 utgjør 18 virkedager og er i perioden 1. juni til 30. september.

I din situasjon vil det være tid til å avvikle ferien i løpet av hovedferieperioden. Dersom du ikke allerede har fastsatt ferie, kan du ikke kreve å få avvirket ferien din i oppsigelsestiden. En mulighet kan likevel være dersom du og arbeidsgiver blir enige om ferieavvikling.

Mange arbeidstakere har i tillegg tariffestet ferie (ytterligere fire dager). Disse er holdt utenom denne besvarelsen.

Nina Møglestue, assisterende forhandlingsjef



Fri og frank – men med relativt stor gjeld?

Skulle du være så uheldig å bli ufør, kan det bli vanskelig å betjene gjelden din. Utbetalingene fra NAV kan utgjøre så lite som halvparten av den opprinnelige inntekten. I aller verste fall kan dette bety at du må flytte fra hjemmet ditt, fordi det blir for dyrt å bo der.

Som Negotia-medlem kan du kjøpe rimelig uføreforsikring. Denne forsikringen vil gi deg en engangsutbetaling som kan brukes til å betale ned på gjeld. Kom innom ditt nærmeste Gjensidige kontor, ring oss på 01300 eller gå inn på gjensidige.no/ys for mer informasjon.

(Pris og forsikringssummer er per 15. april 2014.)

Ungdom sammen for framtiden



UNI Youth-medlemmer fra hele Europa demonstrerte mot Hellas' planer om privatisering av postvesenet.

I mars deltok Negotia UNG på seminar med UNI Youth Europa i Athen. På agendaen sto blant annet ungdomsledighet og følgene av finanskrisen. Tidspunktet falt sammen med lanseringen kampanjen «Back to our future».

UNI Youth Europa er en arena der unge tillitsvalgte fra hele Europa møtes. Fra Negotia deltok undertegnede sammen med Fahrhan Butt, ungrepresentant for Region øst. Seminaret startet med en form for «speed dating», der alle skulle si litt om hvordan



Negotia UNGs Trond Vegard Sæle (t.v) og Fahrhan Butt på plass i Athen

finanskrisen har påvirket omgivelsene man befinner seg i.

Vi fikk høre om ungdomsledighet opp i 50 prosent, deltidskontrakter med én dags varighet, lave lønninger og dårlige arbeidsvilkår. Dette er forhold som setter ting veldig i perspektiv med tanke på hvordan vi har det her i Norge. Vi kunne fortelle at ungdomsledigheten i Norge er på cirka åtte prosent og at vi fortsatt er avhengig av arbeidsinnvandring. Selv om vi ikke er rammet så hardt – ennå – så merker vi som tillitsvalgte press på arbeidstid, deltid for unge arbeidstakere og debatten om søndagsåpne butikker.

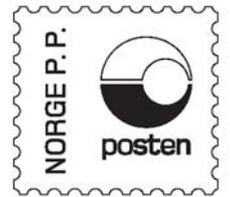
Hellas er blant landene som er hardest rammet av finanskrisen. De har lagt ned statskringkastingen ERT (samme som NRK i Norge) der 2600 mennesker mistet jobben. Flere av dem som jobbet som kamerafolk i ERT var og filmet hele seminaret, som ligger på YouTube. Nå er Hellas også i gang med å privatisere postvesenet. Dette vil gi dårlig jobbsikkerhet for mange arbeids-

takere og da spesielt unge arbeidstakere. Mange unge i Hellas tjener så lite at de ikke har nok penger til å flytte hjemmefra. UNIs generalsekretær Phillip Jennings var også med oss og fortalte om finanskrisens virkninger. Og han mente Hellas har vært igjennom den verste krisen for landet noensinne.

Avslutningsvis på seminaret var alle 60 deltakerne med på en «flashmob» utenfor hovedkontoret til det greske postvesenet for å demonstrere mot privatiseringen med ropet «Enough of their crisis! WE TAKE BACK OUR FUTURE!». Dette ble også gjort for å markere kampanjen «Back to our future» som UNI Youth startet samme uken.

Søk etter «Take back our future» på YouTube for å se en kort film om kampanjen.

*Trond Vegard Sæle
Nestleder Negotia Ung*



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Vårkveld på festningen



*Regionene Oslo og Øst på årets samling i Halden
Historisk vandring og middelalderkveld på Fredriksten
April, løvsprett og 20 grader varmt*

God sommer!