

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 1 2015



TYDELIG beskjed til regjeringen og Stortinget side 6, 7 og 8

UNI verdenskongress
Cape Town

Side 10

Småsyke nordmenn
går på jobben

Side 20

Negotia + Parat?
Fusjonstoget ruller

Side 26

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

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

e-post: bjorge.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 Utكيل, markedskonsulent, mob. 959 93237

e-post: monica.utkilen@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 Borve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550

e-post: agnes.borve@negotia.no

Nedeljka Nolic, personalkonsulent, mob. 465 04804

e-post: nedeljka.nolic@negotia.no

Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider, mob. 995 81564

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

Sven W. Kristiansen, rådgiver, mob. 930 83224

e-post: sven.kristiansen@negotia.no

Diana Marie Krogsund, administrasjonskonsulent,

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, administrasjonskoordinator, mob. 958 59211

e-post: monica.austad@negotia.no

Ove Gundersen, it-ansvarlig, mob. 901 42119

e-post: ove.gundersen@negotia.no

Inger Lise Rasmussen, spesialrådgiver, mob. 908 26828

e-post: ingerlise.rasmussen@negotia.no

Forbundsleder

Arnfinn Korsmo, forbundsleder, mob. 995 94336

e-post: arnfinn.korsmo@negotia.no

Telefoner/e-post

Sentraltbordet er 21 01 36 00

Servicetelefon: 815 58100

post@negotia.no

medlem@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

info@negotia.no

kurs@negotia.no

magasinet@negotia.no

Web: www.negotia.no

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

LEDER

Den store verden

Negotia er med i den internasjonale sammenslutningen UNI Global Union. Det betyr at forbundet er opptatt av arbeidstakeres vilkår også utenfor landets grenser. Det er en liten del av de totale ressursene som går med til dette engasjementet. Men det er likevel viktig. Det norske arbeidslivet får stadig flere berøringspunkter internasjonalt, blant annet gjennom framveksten av multinasjonale selskaper og økt innslag av utenlandsk eierskap.

UNI forener organiserte arbeidstakere fra alle deler av kloden, og rett før jul i fjor ble det holdt verdenskongress i den sør-afrikanske byen Cape Town. Det fargerike fellesskapet som oppstår når fagforeningsledere fra 108 land møtes, er fascinerende på så mange måter. 2000 mennesker fra alle verdenshjørner med svært ulike ståsteder, samlet for å diskutere arbeidslivsspørsmål, er en stor begivenhet.

Sakene til behandling på UNI-kongressen er til dels lite lystelig materiale. Vanlige folks hverdag og velferd utfordres i stor grad når vi ser på forholdene med verdensbriller. Samlet sett går ting dessverre det ikke rette veien. De få rike blir rikere og de mange fattige blir fattigere. Arbeidsledigheten øker og unge mennesker er særlig utsatt. Det er en kjedelig konstatering, men det er slik de kalde faktaene framstår.

Derfor er det desto viktigere at noen setter forholdene på agendaen med ambisjon om å skape endring. Slik som UNI Global Union. Framtidstro er avgjørende for å skape god utvikling. Forbrødring og solidaritet blir satt i perspektiv når det gis konstruktivt innhold i landoverbyggende felles målsettinger. Økt sysselsetting, flere kollektive avtaler og en lønn det går an å leve av, er verdt å kjempe sammen for på tvers av landegrensene.

En del av denne utgaven av Negotia magasin er viet til å presentere begivenheter og vedtak fra verdenskongressen i Cape Town. Negotias bidrag inn i det internasjonale fellesskapet av arbeidstakere kan bety mye for andre, og vi kan høste lærdom tilbake fra våre brødre og søstre der ute i den store verden.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Vil du bli mentor?
- 6 Fagbevegelsen protesterte mot ny arbeidsmiljølov
- 10 2000 fagforeningsledere samlet i Cape Town
- 13 Fra fangeleir til Parlamentet
- 14 Høye ambisjoner i UNI Global Union
- 17 UNI-ungdom i farta verden over
- 18 Klubb på studietur til Praha
- 20 Nordmenn går på jobb selv om de er småsyke
- 22 Helt på toppen – Negotias nye forbundsleder
- 24 Nye fjes i forbundsstyret
- 26 Fusjonstoget ruller videre
- 29 Notiser og småstoff
- 33 Fagaktuelt – nytt reiseregulativ
- 34 Spør oss – Negotia svarer
- 35 Verv nye medlemmer
- 36 Flott påskegave til våre medlemmer

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



Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 837
ISSN 0909-9979

**Manusfrist for
neste nummer:
20. mai**



Brev fra forbundslederen

LØNN OG LITT TIL

Nyhetsbildet preges nå av at årets samordnete lønnsoppgjør står for døren. Den første rapporten fra det tekniske beregningsutvalget for lønnsoppgjøret (TBU) ble lagt fram i slutten av februar. Rapporten utarbeides årlig for at partene i arbeidslivet og myndighetene skal ha en best mulig felles forståelse av situasjonen i norsk økonomi. TBU-rapporten i år viser at den gjennomsnittlige årslønnsveksten var 3,1 prosent det siste året. Det er lite som tyder på at årets lønnsvekst blir høyere. Vi har fortsatt lav ledighet, men med halvert oljepris og svak kronekurs kan ledigheten stige utover året.

Lønnsfastsettelsen er partenes ansvar. Vi tar det ansvaret og vet at det er viktig at kjøpekraften opprettholdes. Penger må sirkulere for å opprettholde og utvikle norske arbeidsplasser. Noen næringer og bransjer vil tjene på dagens økonomiske situasjon, og vi som arbeidstakere skal ha vår rettmessige andel av overskuddet i disse bransjene. De lokale lønnsforhandlingene gir muligheter for nettopp det.

Partene i lønnsoppgjøret har også et stort ansvar for å unngå at lønnsforskjellene blir for store. For å unngå urimelige forskjeller er det avgjørende å ha innsyn i lønn. Tillitsvalgte som ikke har denne innsikten, risikerer å godta lønnsoppgjør som øker lønnsforskjellene og i noen tilfeller undergraver prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Innsyn i lønn er en forutsetning for gode reelle lokale forhandlinger. Vi må sette større trykk på behovet for tilstrekkelig innsyn, og jeg oppfordrer alle tillitsvalgte om å kreve dette i årets lokale forhandlinger. Mangelfullt innsyn bør protokolleres og rapporteres til oss.



Regionsmøtene er vår demokratiske dør til landsmøtet. Jeg oppfordrer derfor alle medlemmer til å møte opp på avdelingenes årsmøter, som gjennomføres i disse dager. Her får du muligheten til å bli valgt som utsending til regionsmøtene - og derfra kan du velges til å delta på landsmøtet.

Høstens landsmøte blir en viktig begivenhet. Den endelige avgjørelsen om vi skal slå sammen de to største forbundene i YS privat sektor – Negotia og Parat – tas nettopp der. Engasjer deg og delta aktivt. På den måten får du innflytelse.

Arnfinn Korsmo
forbundsleder



Berikende. Å være mentor er berikende, sier Torbjørn Fevang (midten). Her med tillitsvalgtkollegaene Beate Pavelin og Tor Harald Jenssen på et møte i region Sør.



Vil du bli mentor?

– Som mentor kan jeg hjelpe andre tillitsvalgte med daglige utfordringer, og i tillegg lærer jeg mye selv. Det kan anbefales, rett og slett.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ordene kommer fra Torbjørn Fevang. Han har hatt verv lokalt og sentralt i forbundet siden han ble medlem for tjuve år siden. Og da det ble etablert mentorordning for tillitsvalgte, meldte han seg kjapt til tjeneste da også.

Hvorfor engasjerer du deg?

– Det er det klassiske med at du som organisert og tillitsvalgt kan være med å påvirke. Hvis du ikke engasjerer deg, har du heller ikke noe å si. Ledelsen i bedrifter kommer med utspill hele tiden. Tillitsvalgtes oppgave er å balansere, finne løsningsalternativer som også er til ansattes beste.

Som mentor er du «paret» med en fersk tillitsvalgt, en adept som det kalles på fint. Hvordan jobber dere sammen?

– Det er en samling i starten. Der har vi muligheten til å bli kjent, og til å snakke om hvordan vi skal samarbeide praktisk. Det er ikke noen streng mal, vi finner ut av det

sammen. Spørsmålet er hvilke oppgaver som skal løses. Vi setter vanligvis opp noen faste datoer for telefonmøter, og så blir det i tillegg etter behov.

Hva slags saker er det adeptene trenger hjelp til?

- Det kan være oppbygging av klubben, verving, lønnsforhandlinger eller omstillinger. Alt mulig egentlig, fra helt enkle spørsmål til større saker. Min rolle som mentor er å være samtalepartner, stille spørsmål og veilede. Adepten skal finne løsningene og gjøre jobben selv.

Er dette en ensidig sak hvor du gir og den andre får, eller går det begge veier?

- Det blir helt klart begge veier. Ikke sånn at adepten gir råd til meg, men jeg kommer borti nye problemstillinger og avtaleområder, og lærer veldig mye selv. Det er noe av bonusen med dette, at det er utviklende for mentoren også. Pluss at det utvider nettverket.

Går det med mye tid?

- Noen timer blir det jo, men det er det verdt. Og mesteparten får vi tid til i arbeidstida. Poenget er at man bidrar til noe bra i organisasjonen.

Og da høres det ut som at du kan anbefale andre å bli mentor?

– Absolutt. Jeg har bare positive erfaringer med dette. Det er berikende. Jeg oppfordrer gjerne andre tillitsvalgte med erfaring til å melde seg på mentorordningen. Det er jo veldig mye kunnskap ute i forbundet som med fordel kan deles, og dette er en fin måte å gjøre det på.

Kort & Godt

Torbjørn Fevang

- Aktuell som mentor i Negotias mentorordning
- Mangeårig tillitsvalgt i Matiq/Nortura, leder i Negotia Vestfold, leder i forbundets kontrollkomité

Ny arbeidsmiljølov til behandling

SAMLET PROTEST

Regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven har vakt sterke reaksjoner hos fagbevegelsen. Så sterke at YS, LO og Unio samlet seg til en felles protestaksjon.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Eidsvolls plass foran Stortinget var pakket med folk da den politiske streiken mot regjeringens forslag til endringer i arbeidsmiljøloven ble gjennomført 28. januar. Det var «sild i tønne» fra Løvebakken og hele veien ned til Nationaltheatret. Anslagsvis 20.000 mennesker hadde møtt fram for å vise sin motstand. Faner og aksjonsplakater vaiet i folkehavet. Musikalske innslag og klare appeller gjallet over plassen. «Forsvar arbeidsmiljøloven» var budskapet en samlet fagbevegelse løftet fram med adresse til regjeringen denne sure vinterdagen.

Skal man dømme etter oppslutningen og engasjementet som ble utvist under markeringen i hovedstaden, er det liten tvil om at fagbevegelsens sterke reaksjoner på forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven har støtte i grasrota.

Stortingsbehandling før påske

Forslaget til ny arbeidsmiljølov er oppe til behandling i Stortinget nå i mars måned, og er trolig ferdig behandlet før påske.

Busslaster med medlemmer

En stor delegasjon fra Negotia i Telenor ble busset fra Fornebu og inn til byen for å delta. Hovedtillitsvalgt Roger Rønning er kritisk både til at det åpnes for midlertidige ansettelser og mer pålagt overtid.

– Det er viktig å vise at vi er engasjert i dette ved å delta på markeringen. Vi må si ifra nå før loven vedtas. Hos oss i Telenor er det for mye bruk av midlertidig arbeidskraft som det er. Om det gis generell åpning for dette i loven, vil det bare øke. Mer pålagt overtidsarbeid er heller ikke bra. Arbeidsmiljøloven er en vernelov som skal sikre arbeidsta-

keres helse, påpeker Roger Rønning.

Klubblederen i Telenor Norge sier medlemmene takker for at forbundet og hele fagbevegelsen står på i denne saken.

– Vi fylte opp to busser sammen med El og IT, som ville være med på markeringen her i Oslo. Medlemmene er opptatt av å verne om rettighetene som er opparbeidet sier Rønning.

Klare appeller

Det er en historisk begivenhet at en aksjon som denne blir arrangert i fellesskap mellom de tre store hovedorganisasjonene på arbeidstakersi-



Etter aksjonen. Telenor-gjeng «debriefet» på Peppes etter markeringen. Fra venstre: Hege Karita Ottesen, Berit Rydeng, Frank Austad, Roger Rønning og Bjørn André Anderssen.



Stilte opp. *Negotia-medlemmer i Coca-Cola var på plass. Fra venstre: Anne-Cecilie Mørk, Lene Enerud, Maiken Libekk Arnesen, hovedtillitsvalgt Genevieve Prebensen og tillitsvalgt Lena Sørli.*

den – YS, LO og Unio. Lederne holdt hver sin appell i Oslo.

- Jeg er imponert over å se så mange her i dag. Hvis ikke dette gjør inntrykk, så vet ikke jeg. Dette er en kamp for å beholde et anstendig og velorganisert arbeidsliv. Flere midlertidige jobber gir større usikkerhet i arbeidslivet. Ungdom må sette etablering på vent. Det har vi ikke råd til, sa YS-leder Jorunn Berland i sitt innlegg.

Arbeidsminister Robert Eriksson hadde bedt om taletid fra scenen utenfor Stortinget, og fikk det. Han forsvarte lovforslaget han som ansvarlig statsråd har lagt fram, og ga ingen signaler om å fire på noe:

- Det er snart 40 år siden arbeidsmiljøloven ble vedtatt første gang. Norsk arbeidsliv trenger en omstilling tilpasset det samfunnet vi har i dag. Flere midlertidige jobber vil være et springbrett for å få en fot innenfor arbeidslivet, sa arbeidsministeren.

Flere toppolitikere fikk ordet, blant dem Arbeiderpartiets leder Jonas Gahr Støre.

- Det mest midlertidige ved denne saken er den foreslåtte lovendringen i seg selv. Jeg kan love at når

Regjeringens forslag til ny AML:

Regjeringens forslag til ny arbeidsmiljølov inneholder blant annet dette:

- Adgang til midlertidig ansettelse i 9 evt. 12 måneder uten vilkår.
- Kollektiv søksmålsrett om innleie av arbeidstaker fra bemanningsforetak oppheves.
- Grensen for overtid som kan pålegges fra arbeidsgiver økes fra 10 til 15 timer per uke, og fra 25 til 30 timer per måned.
- Grensen for å avtale utvidede rammer for overtid i lokal avtale økes fra 15 til 20 timer per uke, og fra 40 til 50 timer per måned.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en individuell avtale om gjennomsnittsberegning økes fra 9 til 10 timer.
- Grensen for maksimal alminnelig arbeidstid per dag i en avtale om gjennomsnittsberegning med lokale tillitsvalgte økes fra 10 til 12 timer.
- Arbeidstilsynet får utvidet myndighet til å godkjenne alternative arbeidstidsordninger
- Søndagsarbeid blir tillatt i flere tilfeller, og det kan avtales hyppigere søndagsarbeid enn i dag.
- Heve aldersgrensen til 72 eller 75 år.
- Øke strafferammene for brudd på aml.



Trosset kulda. Også på Svalbard – i vind og 20 minus - trakk folk ut på torget og deltok i totimersstreiken. Negotia-avdelingen var på plass med «beach-flagg»!

Arbeiderpartiet kommer til makten igjen skal vi reversere dette hvis det blir vedtatt, proklamerte Støre.

Arrangementer over hele landet

Felles markeringer ble gjennomført i over 120 byer og tettsteder over det ganske land. Negotias forbundsleder

Arnfinn Korsmo var på plass og holdt appell i Fredrikstad. Deltakelsen i den gamle plankebyen var også upåklagelig.

– Det var en flott opplevelse, og folk holdt ut i det sure været. Dette viser at medlemmene er engasjerte og stiller opp når det gjelder. Her handler det om å sikre opparbeidete

rettigheter og verne ansatte mot uforutsigbarhet i jobbene sine. Vi har ikke råd til å skusle bort fornuftige, etablerte arbeidsvilkår, sier Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo.

I Oslo var gnistrende medvirkning fra de kjente artistene Samsaya, Vinni og Kari Svendsen med på å løfte arrangementet.

Midlertidighet øker ikke sysselsettingen

En av begrunnelsene regjeringen gir for å åpne adgangen til å ansatte midlertidig uten vilkår, er at det vil være et springbrett for unge arbeidstakere til å få prøve seg i arbeidslivet og at det vil skape flere jobber. Både forskning og erfaring taler imot dette:

- Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) har tidligere anbefalt å gjøre tilgangen til arbeidslivet lettere med utvidet adgang til midlertidige stillinger. Nyere studier har imidlertid vist at midlertidighet ikke gir økt sysselsetting, det bare reduserer antallet faste stillinger og øker den midlertidige andelen. Dette går blant annet fram av rapporten «OECD Employment Outlook 2013».
- Den samme konklusjonen kommer til uttrykk i Fafo-forsker Jørgen Svalunds doktorgrad fra 2013, om hvordan regelverket for midlertidige stillinger har påvirket nordiske lands arbeidsmarked. Han peker også på faren for et mer todelt arbeidsmarked. I Norden ligger Sverige nå på topp med en andel på 17 prosent midlertidige stillinger, mens den i Norge ligger på drøyt åtte.
- Negotia magasin møtte i 2012 Doro Zinke, som leder den tyske fagforeningen DGB i Berlin-Brandenburg. Hun kunne fortelle om en arbeidsmarkedssituasjon med økene utrygghet, blant annet som følge av mer midlertidighet og deltid: «Arbeidsgiverne utnytter situasjonen. Det blir færre heltidsstillinger, spesielt i servicebransjen. Selskapene kutter stillingene i småbiter.»



7 av 10 er mot AML-endringer

Tall fra YS Arbeidslivsbarometer sier at sju av ti arbeidstakere ikke vil ha noe av endringer i arbeidsmiljøloven. De synes den er bra som den er.

Send SMS
med kodeord
Negotia til 2262,
så ringer
vi deg!



Negotia Boliglån fra 2,7 %

Som medlem i Negotia har du tilgang til ekstra gode betingelser på boliglån. Vi ønsker å gi deg et godt lånetilbud! Legg inn en søknad på gjensidige.no/ys eller send en sms, så ringer vi deg.

Negotia medlemsfordeler:

- 2,7 % på Boliglån Ung
- 2,7 % på boliglån inntil 50 % belåning
- 2,8 % på boliglån mellom 50 % og 85 % belåning
- 2,9 % på fleksilån inntil 70 % belåning
- Ingen etableringskostnader
- Samme rente uansett lånebeløp

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Eff.rente 2,78 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 767 213,-. Gjelder for medlemmer i Negotia som bruker banken aktivt. Oppgitte priser er nominelle rentesatser per 09.01.2015 for nye lån og kan bli endret.

2000 fagforeningsledere samlet i Cape Town:

- ALLTID FRAMOVER

Inntektsforskjellene øker. Færre enn før er omfattet av tariffavtale. Arbeidsledigheten stiger. Unge mennesker rammes hardest. UNI Global Union har litt å hankses med for å innfri målet om gjennombrudd for faglige rettigheter.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

CAPE TOWN, SØR-AFRIKA
«Forward ever, backward never».
Med denne ettertrykkelige program-erklæringen, slo generalsekretær Philip Jennings an tonen i sin åpningstale for UNI Global Unions verdenskongress i desember. Det er ambisiøse mål i en arbeidslivsverden der mye for tiden går den gale veien.
- Vi vedtok strategien med å skape gjennombrudd for faglige rettigheter på kongressen i Nagasaki for fire år siden. Den er det all grunn til å videreføre. Det er ikke noe hvis eller

men. Vi har en stor jobb å gjøre der ute, konstaterte Jennings, som på kongressen i Cape Town i desember ble gjenvalgt til sin fjerde fireårsperiode som øverste administrative leder for UNI.

Alle verdensdeler

Andre uken i desember i fjor holdt UNI Global Union sin verdenskongress i den sørafrikanske byen Cape Town. Kongressen samlet nær 2000 tillitsvalgte fra hele verden. Negotia var til stede med en delegasjon på

fem – inkludert magasinet utsendte. UNI er den internasjonale fagforenings sammenslutningen Negotia er med i. Verdenskongress holdes hvert fjerde år, og var altså denne gangen lagt til Cape Town, en samling med nær 2000 deltakere fordelt på 420 medlemsforbund i 108 land. Totalt favner UNI 950 medlemsforbund i rundt 150 land, med et samlet medlemstall på 20 millioner.

Alle verdensdeler er representert i sammenslutningen. Her møtes organiserte arbeidstakere og tillitsvalgte fra alle typer land over hele kloden for å diskutere fagbevegelsens utfordringer. Israel og Palestina skulder ved skulder, Bolivia og Malaysia, Australia ved siden av Tyskland, England, Norge ... En stor global forbrødring med felles målsetting.

Faglige rettigheter under press

Selve kongressen i Cape Town pågikk fra 7. til 10. desember. På programmet sto blant annet behandling av UNIs strategier for de kommende fire årene, hvor de viktigste overskriftene handler om



Mot nye gjennombrudd. - Vi har en stor jobb å gjøre, konstaterer UNIs generalsekretær Philip Jennings.



Veien til frihet. Sør-Afrikas 20 år (1994-2014) som demokratisk land ble markert under åpningsseremonien på verdenskongressen.

arbeidstakeres vilkår, fagbevegelsens innflytelse og sysselsetting for unge. En videreføring av vedtakene om gjennombrudd for faglige rettigheter fra forrige kongress i Nagasaki for fire år siden.

– Dette er temaer som står helt sentralt for arbeidstakere over hele verden. Forholdene varierer veldig, og alle må jobbe for best mulig utvikling i sine hjemland. Samtidig handler UNI-fellesskapet om å være solidarisk støttende i arbeidet med å bedre vilkårene for arbeidstakere i global sammenheng, sier Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo, som var delegat på samlingen.

UNI rapporterer at presset mot faglige rettigheter øker. De senere årene har antallet arbeidstakere omfattet av kollektive tariffavtaler sunket. Inntektsforskjellene øker, og mange mener mye av grunnen er at

fagbevegelsen taper terreng på verdensbasis.

– Dette forteller oss at organisering i arbeidslivet er viktigere enn noen gang, og at fagforeninger er avgjørende for stabilitet og demokratisk samfunnsutvikling. På UNI-kongressen er man sammen med representanter fra land hvor fagforeningsledere er forfulgt, og i mange tilfeller lever et farlig liv på grunn av sitt engasjement for ansattes arbeidsvilkår. Når Negotia velger å være tilsluttet UNI kan vi derfor ikke bare tenke på hva vi får, men også hva vi kan gi, understreker Korsmo.

Viktige gjennombrudd

Selv om bildet er preget av mye negativ utvikling, kan UNI vise til gode resultater i mange land. Arbeidet for økt organisering, tariff-

avtaler og faglige rettigheter har båret frukter mange steder den siste perioden. Medlemsvekst og solid foreningsarbeid i blant annet Colombia, Kenya, Nepal, Romania og Tyrkia ble trukket fram som gode eksempler. I Tyrkia er det etablert tariffavtaler blant annet for Ikea-ansatte.

– Det er viktig å huske på at det i mange av disse landene er forbundet med risiko å være organisert, og ikke minst være tillitsvalgt. Colombia regnes som det farligste landet å

«Når Negotia velger å være tilsluttet UNI kan vi ikke bare tenke på hva vi får, men også hva vi kan gi»

Negotia-leder Arnfinn Korsmo

UNI Global Union

Er en verdensomspennende sammenlutning av fagforeninger. Representerer 20 millioner arbeidstakere fra 950 medlemsforbund i 150 land. Negotia er med i UNI. Verdenskongress holdes hvert fjerde år. I desember 2014 var Cape Town vertsby. På denne og de neste sidene presenterer vi en fylldig rapport derfra.

være organisert i. Vi er stolte av våre modige brødre og søstre som jobber hardt for bedre utvikling for seg og sine kollegaer under vanskelige

forhold, understreket UNI-president Joe de Bruin.

Men det er ikke bare i land langt fra oss selv det kan vises til god utvik-

ling. Svenske Unionen ble også hedret for imponerende vekst. Mer enn 100.000 nye medlemmer på fire år fortjener oppmerksomhet. Bare i 2014 var økningen på 32.000, for en stor del ansatte under 40 år. Unionen har nå passert 600.000 medlemmer totalt, og er med det Sveriges største fagforbund i privat sektor. (Se egen sak).



Delegasjonen. *Negotia-utsendinger i Cape Town, fra høyre: Forbundsleder Arnfinn Korsmo, andre nestleder Eirik Bornø, spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knuksen og ungleder Trond Vegard Sæle.*

20 år som fritt demokratisk land

At det i år er 20 år siden Sør-Afrika ble et demokratisk land ble behørig markert under verdenskongressen. Det samme gjaldt Nelson Mandelas enorme betydning og status som frihets- og demokratiforkjemper. Tidsvitne fra apartheid-tiden Ahmed Kathrada som satt fengslet sammen med Mandela, var æresgjest under åpningen. (Se egen sak). ■

JÄTTEBRA for svenske Unionen

Den svenske fagforeningen Unionen har vokst med flere enn 100.000 medlemmer de siste fire årene. Det kvalifiserte til pris på UNI-kongressen.

Innen utgangen av 2014 passerte Unionen sin målsetting om 600.000 medlemmer totalt. Med det er de Sveriges største fagforening i privat sektor. Rekrutteringsresultatet er i særklasse, og et eksempel til etterfølgelse. Det syntes også de prisansvarlige i UNI, og tildelte svenskene «Breaking Through Award» på kongressen i Cape Town.

Nestleder Peter Hellberg tok i mot den gjeve utmerkelsen.

– Vi er både glade og stolte over å få denne fine utmerkelsen av våre faglige kollegaer fra hele verden. Vi satte oss et mål om å bli 600.000 medlemmer innen 2015, og det er vi i ferd med å oppnå, sa Hellberg.

Fagbevegelsen i Sverige fikk en kraftig dropp for noen år siden da omleggingen av «A-kassan» (arbeidsledighetstrygd) gjorde fagforeningsmedlemskap dyrere enn tidligere. Unionen ble også rammet betydelig av dette, men tok grep og kom på offensiven igjen.

I sin takketale pekte Hellberg på at når Unionen vokser, blir alle medlemmene sterkere

sammen, og ikke minst at fagbevegelsens mulighet for innflytelse øker når organisasjonsgraden stiger.

– Det styrker målet om en positiv utvikling for gode vilkår i arbeidslivet rundt om i verden. Om Unionen kan være et godt eksempel på hvordan vi kan tenke nytt og verve flere medlemmer, inspirerer det oss til å stå på videre.

Sverige har i dag en organisasjonsgrad på rundt 70 prosent. I Norge ligger den til sammenlikning på drøyt 50. ■



Unik vekst. *Peter Hellberg mottar pris for svært gode rekrutteringsresultater.*

Fra fangeleir til Parlamentet

Ved åpningen av UNI-kongressen fikk deltakerne et sterkt møte med Ahmed Kathrada. Han tilhørte frigjøringsbevegelsen ANC, og satt fengslet sammen med Nelson Mandela.



Tidsvitne fra apartheid-tiden, Ahmed Kathrada.

ANC (African National Congress) ble forbudt under apartheid-regimet i Sør-Afrika tidlig på 1960-tallet. Sammen med Mandela og flere andre, ble Kathrada dømt til fengsel på livstid i 1964 og sendt til fangeøya Robben Island.

Da forbudet mot ANC ble opphevet i 1989 ble han sluppet fri, etter 26 år og tre måneder.

- Jeg satt lenge i fengsel og mistet mange år. Men jeg fikk senere muligheten til å være politiker og snakke fritt. Og å få stå her foran en forsamling som dette, tenker jeg er å få igjen litt for alle årene vi mistet,

sa Kathrada da han som æresgjest talte til UNI-kongressen.

Han la stor vekt på sin venn og fangekamerat Nelson Mandelas betydning for at Sør-Afrika ble et fritt og demokratisk land.

- Jeg møtte Mandela i 1946, da jeg gikk på skolen og han på universitetet. Møtet gjorde stort inntrykk. Han var vår leder, også da vi satt i fengsel. Han ledet ved å gå foran, tok aldri i mot privilegier og tok ansvaret i alle situasjoner. Det var forbilledlig.

I 1985 ble Kathrada og de andre fengslete tilbudt frihet, på

betingelser. Det takket de nei til.

Dermed ventet enda 4-5 år i fangenskap. Først i 1990 var alle frigitt. I 1994 ble det første frie valget gjennomført, og ANC fikk et klart flertall. Nelson Mandela ble landets president. Kathrada kom inn i parlamentet og ble senere Mandelas rådgiver.

- I alle år vendte jeg til Mandela i politiske og personlige spørsmål. Hvem skal jeg vende meg til nå som han er borte? Vel, tiden vil vise hvem vi kan vende oss til, avsluttet Ahmed Kathrada. ■

Pioner hedret for uredde innsats

Noen mennesker er bare modigere enn andre. En av dem er Emma Mashinini. For sin innsats som fagforeningspioner, ble hun hedret med prisen «Freedom from fear».

Emma Mashinini, eller «Mama Emma» som hun gjerne kalles, regnes som en legende innen fagbevegelsen i Sør-Afrika. Hun begynte sin karriere som tillitsvalgt i det nasjonale tekstilarbeiderforbundet i en periode der politiske organisasjoner var forbudt og fagforeningsledere tvunget til å gå under jorda. Og hun var en nøkkelperson for etablering av fagbevegelse på nasjonalt nivå i Sør-Afrika, og UNIs forløper for hele Afrika.

- Tusen takk for den æren og anerkjennelsen dette betyr. I hele mitt liv har jeg kjempet for anerkjennelse – for fagforeninger og andre organisasjoner, sa Emma Mashinini.

Hun var en av sju mottakere av prisen «Freedom from fear» på UNI-kongressen. Æresbevisningen utløste spontan sang og dans blant tilhørerne. ■



Vedtak på verdenskongressen

Fra «Breaking through» til «Including you»

I UNIs strategi for de neste fire årene videreføres hovedmålet om gjennombrudd for økt organisering og faglige rettigheter. Her følger kort omtale av dette og utdrag av øvrige viktige resolusjoner vedtatt i Cape Town:

Gjennombrudd 2014-2018

Alle skal inkluderes i arbeidet med å sikre medlemsvekst og faglig utvikling. Tariffavtaledekningen synker på verdensbasis, og presset mot faglige rettigheter øker. Dette tydeliggjør fagbevegelsens relevans. Økt medlemsoppslutning og etablering av rammeavtaler i globale foretak vil være høyt prioriterte oppgaver for UNI de nærmeste årene. Arbeidstakernes rett til å organisere seg og forhandle kollektivt, er helt avgjørende å verne om. Kampanjearbeid og støtte til medlemsforbundene vil bli gjennomført, særlig kampanjer som fremmer kvinners og unges rettigheter. Konkrete planer på regions-, sektor-, og bransjenivå utarbeides. UNI har også en ambisjon om bedre synlighet, gjennom mer effektiv kommunikasjon på aktuelle plattformer og overfor pressen.

Makten over våre økonomier

Vi lever i en verden der ulikhetene øker. I 2010 hadde verdens 5 prosent rikeste en andel på 36 prosent av alle rikdommer. I den nedre delen av velstandsskalaen råder 70 prosent av befolkningen over bare 4,2 prosent av rikdommene. UNI vil arbeide for endringer i verdensøkonomien hvor målet er best mulig fordeling og velstand for flest mulig. En verden der trygghet, verdighet, rettferdighet og likhet settes først. Dette innebærer en økonomi som erkjenner retten til faste og trygge heltidsjobber, med anstendige og sikre arbeidsforhold og en lønn som det går an å leve av.

Lønnsøkninger og økt kjøpekraft

Lønnsforskjellene er blitt større de seneste tiårene, og lønningenes andel av nasjonalinntektene har sunket i de fleste land. De rikes formuer har eksplodert, og en stadig mindre andel av gevinstene brukes til investeringer som skaper nye arbeidsplasser. Arbeidstakerne trenger lønnsøkning og økt kjøpekraft – over hele verden. Lønnstapet som mange opplevde etter finanskrisen må tas igjen, og lønningene må økes årlig i takt med produktivitets- og prisutviklingen. Fagforeningene i de enkelte land har ansvaret for oppfølgingen av dette.

Bærekraftige finansielle tjenester

Banksektoren må drive en bærekraftig virksomhet, som tjener realøkonomien på lang sikt og skaper positiv verdi for samfunnet. Det bør etableres rammer som sikrer mot systemsvikt og gjenoppretter tilliten til de finansielle institusjonene. God utdanning av de ansatte og høy kvalitet på rådgivningen overfor kundene må stå i sentrum. (Den alvorlige finanskrisen som rammet store deler av verden svært hardt, er underliggende for dette punktet).

En global handel som gagnar samfunnet

Mange av verdens ledende økonomier har utnyttet sin dominerende stilling gjennom handelsavtaler som ikke bidrar til god sysselsetting eller bærekraftig utvikling. UNI vil drive kampanjearbeid mot frihandelsavtaler som ikke inneholder bindende bestemmelser om arbeidsrettslige, faglige og sosiale rettigheter, og som bidrar til sosial dumping og lønnsdumping.

Fred

Utgiftene til verdens militære formål har økt med 50 prosent de siste ti årene. UNI engasjerer seg i arbeidet for en fredelig verden, og oppfordrer alle regjeringer til å redusere sine militære utgifter vesentlig og omfordele disse ressursene for å ivareta sosiale behov og fremme vekst og utvikling. UNI vil støtte og forsvare fagforeningsmedlemmer som utsettes for vold, og tilby praktisk og politisk støtte til medlemsforbund som arbeider for fred, forsoning og demokrati i konfliktsituasjoner.



Resolusjonsvedtakene består av grundig utarbeidet bakgrunns-tekst og konkrete aksjonsplaner. Omtalen her er korte utdrag. Utforming og innhold reflekterer at UNI favner arbeidstakere fra absolutt hele verden.



Dirigentbordet - avtroppende president Joe de Bruin viser stemmeseddelen.

Inkludering i den nye arbeidsverdenen

Teknisk styrt innovasjon og demografiske forandringer skjer fort, og endrer jobber og arbeidsmarkeder. Fagbevegelsen må være forberedt på at dette vil skape et mer komplekst arbeidsliv, og arbeide konstruktivt for å finne gode løsninger. En bred tariffavtaledekning som sikrer innflytelse vil være avgjørende i denne sammenhengen. Utdanning og karrieremuligheter for unge er viktig å jobbe for, og det samme gjelder kampen mot diskriminering i alle former. Arbeidstakeres muligheter og beskyttelse på tvers av landegrensene er også sentralt.

Anstendig arbeid for unge

Arbeidsledigheten blant unge er urovekkende høy, og er stigende. I følge en rapport fra ILO (International Labour Organization) var 74,5 millioner personer i aldersgruppen 15-24 år uten arbeid i 2013. Det er nesten en million flere enn året før, og innebærer en ungdomsarbeidsledighet på 13,1 prosent mot 6 prosent generelt. Vi må slåss for en offentlig politikk som bekjemper utrygt arbeid og lave lønninger blant unge mennesker i hele verden. ■

Liverpool neste

Den neste UNI-kongressen holdes i Liverpool høsten 2018.

Kvinnekonferanse belyste store utfordringer

Forut for verdenskongressen ble det som vanlig holdt to dagers kvinnekonferanse, hvor vold mot kvinner, kvinners helse og likelønn var sentrale poster på programmet.

Rundt 800 kvinner fra hele verden deltok. Det ingen tvil om at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fortsatt er et stort globalt problem. Vi ser det her hjemme også, men det har andre dimensjoner i mange land utenfor Norden. Likelønn er derfor en sak man må jobbe videre med for full kraft.

Det er en kjensgjerning at kvinner i verdensmålestokk i stor grad utsettes for vold og misbruk. Flere vitnesbyrd på konferansen fortalte om misbruk og undertrykking både i familien og på arbeidsplassene. Vi fikk også innblikk i helseproblemer, og hvordan kvinner ikke får den helsehjelpen de har behov for. Det var mange sterke fortellinger som viser at kvinner må stå fram og slåss uansett hvor i verden de kommer fra.



Foto: Tor Berglie

Videre må kvinner stå opp for en rettmessig stilling på arbeidsplassen, lik lønn for likt arbeid, likestilling og bekjempelse av vold både på arbeidsplassen og i hjemmet. Misbrukte kvinner må kjempe en daglig kamp fordi de blir utstøtt av samfunnet og ikke får tilstrekkelig helsehjelp.

Til tross for mange dystre historier var det også positive rapporter som viser at det nytter å kjempe. Kvinner må aldri gi opp kampen for likestilling, men fortsette utrettelig dette viktige arbeidet.

Leder av UNI kvinner, Denise Mcguire fra Storbritannia, ble enstemmig gjenvalgt som verdens kvinneordfører.

Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver i Negotia

” Vi er ett folk,
vi har én felles kamp



En ny verden. – Vi må overvinne våre uenigheter og bli enda mer koordinert, enda mer samlet for å bygge en annen verden, manet Owen Jones.

Gjestetaler TENTE GNISTEN

– Hvis Apartheid kan falle, kan all annen undertrykkelse også falle. Britiske Owen Jones skapte stor begeistring med et flammende innlegg.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Hvorfor lar de en tolvåring snakke? Vet moren hans hvor han er?, spøkte Jones, med henvisning til sitt gutteaktige utseende da han entret talerstolen på Cape Town-kongressen.

Så er han heller ikke så svært gammel. Men den trettiårige briten har rukket mye. Han er utdannet historiker fra universitetet i Oxford, har jobbet som lobbyist for fagbevegelsen, er spaltist for avisen The Guardian, og har gitt ut to bøker.

Og så er han en strålende folketaler. UNI-ledelsen hanket ham inn som gjest på kongressen, og angret nok ikke på det.

Det mulige

– De vil ha oss til å tro at det er med urettferdighet som med været: Det er bare sånn verden er. Det er ikke noe vi kan gjøre noe med, vi må bare akseptere ...

Som eksempel på at resignasjon

ikke er noen farbar vei, viste Jones til situasjonen slik den var i Sør-Afrika da apartheid hersket i landet, da alt så håpløst og umulig ut å bekjempe.

– Folket i Sør-Afrika ville ikke la denne intolerante urettferdigheten råde. Med sin ubøyelighet, ikke bare frigjorde de seg selv, de målbar et budskap så høyt og sterkt at det definerte framtiden for landet. Og de skapte en omveltning som skal vare i generasjonene framover. Det som skjedde her i dette landet viser at det er mulig å kjempe mot urett – og vinne!

Owan Jones sier til *Negotia* magasin at han regner seg selv som fjerde generasjon sosialist.

– Jeg ble født inn i en politisk bevisst familie. Mine forfedre har vært fagforeningsfolk og politikere på venstresiden. Kampen for likhet og rettferdige vilkår, for demokrati og sosial velferd for alle ... Det ligger i blodet. Jeg bare følger det jeg brenner for, sier han.

– Ett folk, en kamp

Og han fikk det til å «brenne» blant deltakerne på UNI-kongressen, der briten framførte sitt utvetydige budskap med knivskarp presisjon. Owen Jones manet de 2000 delegatene til å forene kreftene og øke presset for å skape en inkluderende økonomi og inkluderende samfunn.

– Ropet fra vår bevegelse må lyde høyt og tydelig: En for alle, alle for en! Vi må overvinne våre uenigheter og bli enda mer koordinert, enda mer samlet for å bygge en annen verden. Om vi kommer fra Argentina eller Frankrike, fra Malaysia, Nigeria eller Japan, så er vi ett folk. Vi har én felles kamp. Vi står sammen, vi vil kjempe sammen og vi vil vinne sammen, poengterte Owen Jones og satte salen i kok! ■



Kjekk fagforeningsungdom på verdenskongress. Fra venstre: Trond Vegard Sæle (leder Negotia Ung); Vania Ferreira, Portugal; Lee Fishwick, England (president UNI Ung Europa); Martin Berdinas, Argentina; Francois-Xavier Montagnac, Frankrike; Fabiana Proscholdt, Brasil; Daniel Carlstedt, Sverige og Birte Nelen, Nederland.

Ungdommen I FARTA

Er det noen som trodde at ungdom ikke er engasjert i fagforeningsarbeid og fellesskap? Da tar de feil, mener Lee Fishwick, president i UNI Ung Europa.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Unge mennesker er definitivt oppmerksomme på hva som skjer i Europa i dag, og at det påvirker deres muligheter for jobb og en trygg framtid. Min erfaring er at unge ser verdien i at man gjennom fagforeninger er sterke sammen, sier Lee Fishwick.

Like mye for de unge

Briten er president for UNI Youth Europe. Han understreker at om man skal kunne påvirke arbeidstakeres vilkår, må man ha organisasjoner som representerer fellesskapet og som taler deres sak. Og det gjelder like mye for de unge.

– Vi ser angrep på arbeidstakernes rettigheter hele tiden, politikere som vil myke opp allerede myke nok regler som gjør det enklere for selskapene å benytte for eksempel deltidsarbeid og arbeidskontrakter på timebasis. Dette

er noe som brer om seg i det europeiske arbeidslivet nå, og vi kan ikke bare lene oss tilbake og se på at det skjer. Vi må heve stemmene kollektivt for å bli hørt.

Tilbake til framtiden

UNI Ung Europa har brukt mye tid på kampanjen «Back to our future», som fokuserer på finanskrisens effekt på unge.

– Sett fra de unges ståsted er det på tide å ta tilbake rettighetene som er gått tapt gjennom finanskrisen, men som de ikke har noe skyld i selv. Det er på tide å ta tilbake styringen over vår framtid sammen. Vår ambisjon er å tvinge EU-myndigheter og arbeidsgivere til å sette ungdom øverst på dagsordenen, og gjennom det også legge til rette for økt organisering blant unge.

Lee Fishwick forteller også at det er under utvikling en webside med arbeidslivsinformasjon på tvers av

landene, slik at unge kan orientere seg om hva som gjelder av rettigheter når de flytter over landegrensene.

– Vi lærer ved å dele kunnskap med hverandre og utvikler konkrete handlingsplaner for møte aktuelle problemstillinger med aktivitet, sier han.

– Viktig å være med

Negotia Ungs leder Trond Vegard Sæle har vært involvert i UNIs ungarbeid et par år. Han mener det er viktig at forbundet bruker noe av engasjementet sitt utenfor Norge.

– Vi må løfte blikket opp og ut i tillegg til alt vi gjør for medlemmer og arbeidsliv her hjemme. Det ene er at vi i det internasjonale fellesskapet kan være til støtte for arbeidstakere i land hvor forholdene ofte er kritisk dårlige. Det andre er at vi kan lære av de erfaringene andre har gjort når det gjelder utviklingstrekk som kanskje også kommer til oss, sier ungleder Sæle. ■

NAV-retrett i sykepengesak



Belastende. –Saken var helt urimelig, og det er belastende når det trekker ut i mange måneder. Jeg takker Negotia for hjelpen med å løse dette, sier Kim Daniel Svendsen.

Kim Daniel Svendsen fikk problemer med å betale husleia da NAV utbetalte han altfor lite sykepenger. Det måtte en sak i klagenemnda til før det ble ordnet opp.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Svendsen er ansatt på fulltid i firmaet Proffcom i Tønsberg, og har flere tillitsverv i Negotia lokalt og sentralt. I mai i fjor ble han delvis sykmeldt med 40 prosent. Sjøkket kom da sykepengeutbetalingen inneholdt rundt 4000 kroner mindre enn forventet i måneden. Klusset viste seg senere å ha sammenheng med tillitsvervene.

Klaget via forbundet

– Jeg tenkte at NAV bare hadde gjort en feil som det ville være enkelt å rette opp i, sier Kim Daniel Svendsen.

Han skulle imidlertid få oppleve at dette ikke var helt grei skuring å få fikset. Først nå, ti måneder etter at

saken oppsto, er den løst. Behandlingen i NAV klageinstans førte til fullt gjennomslag for Svendsens krav, og i forrige måned fikk han etterbetalt nesten 35.000 kroner.

– Det er ille at sånt kan skje.

I tillegg til det økonomiske gikk det utover helsa og humøret. Heldigvis fikk jeg hjelp av familien underveis, slik at jeg kunne betale husleie og andre forpliktelser. Og heldigvis fikk jeg hjelp av Negotia til å klage på saken. Ellers tror jeg faktisk dette hadde blitt vanskelig, sier Svendsen.

Viktig avklaring

Det som førte til feil sykepengeutbetaling var knyttet til Svendsen tillitsverv i Negotia sentralt. Arbeidsgiver la til rette for at han fortsatt kunne ivareta disse i sykmeldingsperioden. Vervene innebærer en del fravær fra jobb, hvor arbeidsgiver trekker lønn og Negotia yter tapt arbeidsfortjeneste. Dette er standard prosedyre i slike tilfeller.

Problemet var at NAV Forvaltning Vestfold betraktet inntekten fra tillitsvervet som frilansinntekt, og dermed kompenserte kun for den ordinære inntekten. Klageinstansens konklusjon var derimot at både lønna fra arbeidsgiver og den fra

tillitsvervet skal betraktes som ordinær inntekt, og gjorde dermed om vedtaket.



Rådgiver Kathrine Fosnes Olsen som har fulgt opp saken fra Negotias side, sier resultatet er viktig nytt for alle tillitsvalgte.

– Dette vedtaket representerer en viktig prinsipiell avklaring for tillitsvalgte i fagforeninger. Saken stadfester at inntekt fra tillitsvalgtarbeid i form av tapt arbeidsfortjeneste, danner grunnlag for sykepengeutbetaling på lik linje med ordinær inntekt fra arbeidsgiver, sier Fosnes Olsen.

Kan senke skuldrene

– For meg er det er bør som har lettet fra skuldrene mine. Jeg har vel egentlig ikke vært i tvil om at det ville ordne seg, fordi det var så urimelig. Men det er belastende når det trekker ut i mange måneder. Nå kan jeg senke skuldrene igjen. Det er også godt å tenke på at dette kan bety at andre slipper å oppleve det samme, sier Kim Daniel Svendsen.



Norges mest kjøpte bilforsikring

Vi er de som forsikrer flest biler i Norge. Kanskje fordi vi blant annet kan gi 8 års reparasjonsgaranti, og veihjelp uansett årsak?

I tillegg til skikkelig gode forsikringsvilkår, får du som Negotia-medlem en svært god pris. Derfor anbefaler vi sterkt at du sjekker hvilken pris du kan få hos oss.

På gjensidige.no/bil kan du beregne pris og kjøpe forsikring. Du kan også ringe oss på 03100, så hjelper vi deg.

Undersøkelse viser stort sykenærvær på grunn av trivsel

Forkjølelse INGEN HINDRING

Geir Owe Sørholt går gjerne på jobb selv om han er litt forkjølet. Det er han ikke alene om. Men mens svenskene tvinger seg på jobb fordi de ikke har råd til å bli hjemme, trosser nordmenn forkjølelse og feber fordi de liker jobben sin så godt.

TEKT OG FOTO: SJUR FRIMAND-ANDA

– Joda, det er en del her som går på jobben, selv om de ikke er helt i form. Men så er dette en spesiell arbeidsplass, der de aller fleste føler et sterkt eierskap til jobben. Det å føle at det man driver med er meningsfylt og interessant gjør at mange går, også når de hangler litt, sier Geir Owe Sørholt, Negotia-tiltidsvalgt hos Røde Kors. I det store og hele synes han det er positivt at folk trives så godt på jobb at de går også når de er litt redusert.

– Men det skal være lov å være syk. Og det er det her. Røde Kors er en IA-bedrift, og her jobber vi mye med sykefravær, selv om det ikke er særlig høyt. Men det er viktig at sykenærvær ikke blir normen. Da kan dette fort slå feil vei, hvis det forventes at du går på jobb selv om du er syk, sier Sørholt, som til daglig jobber som controller mot Røde Kors' distriktskontorer.

Trives på jobben

Litt over halvparten av nordmenn og svensker oppgir i en ny undersøkelse å ha vært på jobben mens de egentlig burde vært sykemeldte. Og svært mange nordmenn oppgir trivsel på arbeidsplassen som grunn til å gå selv om med god samvittighet kunne



Gode kolleger og interessante og meningsfulle arbeidsoppgaver gjør at Geir Owe Sørholt går på jobb selv om han hangler litt.

vært hjemme på grunn av sykdom. Dette står i sterk kontrast til svenskene, der mer enn en tredjedel oppgir at de ikke har råd til å sykmelde seg. 36 prosent av dem oppgir at de ikke hadde råd til å sykmelde seg. For nordmenn gjelder dette kun seks prosent. Årsaken til disse forskjellene ligger sannsynligvis i forskjellene i sykefraværsordningene. I Sverige får man 80 prosent lønnskompensasjon fra dag to. Til tross for at Norge har en langt bedre ordning, er både sykefraværet og sykenærværet omtrent på samme nivå.

– Det virker som om nordmenn i stor utstrekning trives så godt på jobben at de går, selv om de hangler litt. Mange oppgir at det er positivt for helse å være i aktivitet og treffe kolleger på jobb, sier Vegard Johansen ved Østlandsforskning. Sammen med kolleger fra Stockholms Universitet, Karolinska Institutet og Høgskolen i Lillehammer har han sett nærmere på årsakene til at de ansatte trosset sykdommen og gikk på jobb.

IA-suksess

Mange nordmenn opplever arbeidsplassen som friskhetsfremmende. De angir at de har en grei arbeidsmengde og at både ledere og kolleger setter pris på dem. De opplever også at de har mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. I tillegg er mange norske arbeidsgivere bevisst på å legge til rette for en god arbeidsrehabilitering.

– Alt dette påvirker arbeidsmiljøet og sykefraværet positivt. Det legges i stor grad opp til at folk kan være på jobb, også når man har en noe redusert arbeidskapasitet. Ut fra svarene til våre informanter virker det som det svenske arbeidslivet på mange måter er tøffere, forklarer

Forsker Vegard Johansen ser store forskjeller i hvorfor folk praktiserer sykenærvær i Norge og Sverige. Dette speiler også trolig at det norske arbeidslivet er mer tilrettelagt for å jobbe mens man er syk.



«Det virker som om nordmenn i stor utstrekning trives så godt på jobben at de går, selv om de hangler litt.»

Forsker Vegard Johansen

Johansen. En medvirkende årsak til dette kan være Navs arbeid med Inkluderende arbeidsliv (IA).

– Jobben Nav og partene i arbeidslivet har gjort med IA spiller positivt inn. Det er et klima for å diskutere hvordan man kan være på jobb, selv om man ser syk. Det å få tilrettelagte oppgaver og å kunne være i aktivitet er helt i tråd med intensjonene i IA-avtalen, sier Johansen.

Nå er ikke trivsel eneste årsaken til sykenærværet. Den vanligste årsaken er faktisk at man ikke ønsker å være en byrde for kollegene. Dette gjelder særlig kvinner og unge arbeidstakere uten ledelsesansvar.

– I tillegg oppgir en del at ingen andre kan gjøre jobben. Dette er ofte ledere eller personer med høy utdan-

ning og en jobb der man har et overordnet ansvar. Ofte med tidspres og egen kontroll over arbeidsoppgavene, sier forskeren.

Problematisk nærvær


Selv om forskeren ser en del positive ting ved sykenærvær, så er det også problematiske sider ved dette.

– Personer med høyt sykenærvær over tid, får ofte dårligere helse seinere. I tillegg kan for høyt sykenærvær føre til langtidssykemeldinger. I tillegg viser en del studier fra USA at sykenærvær kan redusere avdelingens totale produktivitet. Det handler om at den syke har lavere arbeidskapasitet og i tillegg smitter kollegene, sier Johansen.

Sykepenger

Norge: Full lønn fra første sykedag.

Sverige: Ingen lønn første sykedag. 80 prosent fra dag to.

A close-up portrait of Arnfinn Korsmo, a middle-aged man with grey hair and a beard, wearing glasses, a dark puffer jacket, and a striped scarf. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred outdoor setting with a railing.

Ja-mann. - Nå i starten sier jeg ja til alle forespørsler, så får jeg justere litt etter hvert, sier Negotias nye forbundsleder Arnfinn Korsmo.

Arnfinn Korsmo (56)

Ny forbundsleder i Negotia

Sivilstand: Samboer, to voksne barn fra tidligere ekteskap.

På fritida: Svømmer. Står og går på ski. Kjører motorsykkel. Har en gammel trompet og et staffeli.

Hører på: Jazz, klassisk, rock (ikke tekno). Og stillhet!

Ser på: Naturprogrammer og historiske faktafilmer

Leser: Veldig mye. Alle sjangre.

Reiser til: Hardangervidda med sekk og telt. Eller Helgeland og resten av Nord-Norge.

Brenner for: Mindre forskjeller og mer velferd.

HELT PÅ TOPPEN

Etter ni år som første nestleder «rykket» han helt til topps ved valget på sist landsmøte. Negotias nye forbundsleder heter Arnfinn Korsmo.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Merker du noen forskjell?

– Jeg har vært tillitsvalgt på heltid sentralt i Negotia i seks år. Forskjellen i hverdagen hadde vært mye større om jeg hadde kommet utenfra og rett inn. Men det merkes likevel godt. Man kan ikke lene seg på noen som øverste leder. Nå er det jeg som har ansvaret når en beslutning tas, og det er enda litt travlere. Men jeg liker tempoet. Nå i starten sier jeg ja til alt, så får jeg justere etter hvert.

Hvilke saker er i vinden for tiden?

– Kampen mot de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven er sak nummer én. Den skal opp i Stortinget nå i mars. Fellesaksjonen med YS, LO og Unio hadde en imponerende oppslutning (se artikkel på annet sted i magasinet). Ellers er det utfordringer med omstillinger, spørsmålet om søndagsåpne butikker og mye annet.

Noen har stilt spørsmål ved om YS har forlatt den partipolitiske uavhengigheten i og med samarbeidet med LO om aml-aksjonen. Hva sier du til det?

– Til det svarer jeg bare nei. Vi er like partipolitisk uavhengige som før. Vi må engasjere oss for å verne om rettighetene. Negotias visjon sier at vi skal være «alltid til stede der

beslutninger om lønns- og arbeidsvilkår tas...». Dette er en sånn sak.

Har du alltid vært organisert?

– Nei. I mange år jobbet jeg med gårdsdrift og som skogsarbeider. Den gangen var det ikke vanlig at den typen arbeidstakere var organisert. Jeg ble med i Negotia, som den gang het NOFU, da jeg begynte i Gilde på 1990 tallet. I 2002 ble jeg kastet inn i rollen som klubbleder fordi han som hadde vervet skadet seg i en sykkelulykke. Det var rett før starten på den største streiken forbundet har gjennomført. Det er lurt å komme inn på den måten. Da må du lære.

«Vår fagforeningsmodell er designet for å møte og påvirke framtidens arbeidsliv.»

Hvorfor er fagbevegelse viktig?

– Uten fagbevegelse, ingen velferd. Uten fagbevegelse er det ingen som ivaretar ansattes rettigheter, vilkår eller ve og vel. Da kan det heller ikke være noe trepartssamarbeid mellom arbeidslivspartene og myndighetene. Tenk på alt vi ikke hadde hatt uten fagbevegelsen. Fem uker ferie, sykepenger, pensjon, folketrygd, en levelig arbeidstid, lønnet fødselspermisjon, stillingsvern, innflytelse på arbeidsplassen, forhandlingsrett... Svaret er enkelt, synes jeg.

Hva er spesielt med Negotia?

– Vi er blitt mer et servicesamfunn enn et industrisamfunn. Den tradi-

sjonelle fabrikkarbeideren er erstattet av forskjellige typer funksjonærer. Dette er midt i den gata Negotia organiserer. Det er på dette området vi har spesialisert oss, og som tariffavtalene våre er skreddersydd for. Lokal forhandlingsrett som vi har vært opptatt av bestandig, blir mer aktuelt. Jeg mener vår fagforeningsmodell er designet for å møte og påvirke framtidens arbeidsliv.

Hvilke ambisjoner har du for forbundet?

– Vi skal opprettholde nærheten til medlemmene, at det er kort vei til toppen, kort vei til hjelp for medlemmer som trenger det. Men vi skal mer enn det. Vi skal være med og påvirke utviklingen i arbeidslivet. Først og fremst i Norge, men også internasjonalt gjennom vår deltakelse i UNI Global Union. Det har vi råd til.

Du er opptatt av næringspolitiske spørsmål. Hva betyr det i praksis for Negotia?

– At vi ikke bare skal jobbe med arbeidsvilkår, men også rammevilkår for næringslivet. Spørsmålet om norsk eierskap er ett viktig forhold. Skal vi selge ut flytoget eller Statskog? Hva med fossefallene, olje og gass, aluminium...? Eller tilretteleggingen for energiforedlende industri? Vi må innrette oss på en måte som gjør at de som kommer etter oss også har arbeid å gå til. Som fagforening har vi et ansvar for sysselsetting og varig velferd. ■

Nye i Negotias forbundsstyre

Valgt på landsmøtet november 2014



Kristine Bjelland (33).
Styremedlem. 1. vara til Negotia Ung, Region sør. Styremedlem i avdeling Buskerud. Jobber som butikkleider i Tanum. Bosatt i Drammen.

Hvorfor engasjert? – Jeg har lært mye gjennom ungarbeidet i Negotia og YS, og det har trigget interessen. Å være med og påvirke hva en stor organisasjon gjør er spennende og utfordrende. **Brenner for?** Er opptatt av de store trekkene. Negotia skal være en stemme

i debatten om hvilken vei arbeidslivet tar. Vi skal tenke forebyggende, og at arbeidstakere om ti år også skal ha det bra. Som person er jeg vel ganske diplomatisk, men liker gode diskusjoner så lenge det er saklig.



Knut Bartnes (52).
Styremedlem. Leder for Negotia avdeling Sør-Rogaland. Koordinator Region vest. Klubbleder i IT-selskapet Bouvet. Jobber med applikasjonsforvaltning. Bosatt i Hommersåk.

Hvorfor engasjert? – Arbeidstakere må ha et fellesskap som kan stå opp mot urettferdighet som kan oppstå i et firma. Har stort sett hatt verv i fagbevegelsen siden jeg var 18 år ung sagbruksarbeider. Skal du være med i noe, må du delta. **Brenner for?** – Det regionale apparatet og klubbdriften er viktig. Er også

opptatt av det fellesskapet YS utgjør, med mulighet for kompetansedeling og samarbeid mellom forbundene. I denne sammenhengen er fusjonsutredningene med Parat en interessant sak å følge. Synes det har vært gode diskusjoner i styremøtene så langt.



Hilde Fåln Strøm (47).
Styremedlem. Leder for Negotia avdeling Svalbard gjennom flere år. Jobber som prosjektleder Cruise i Spitsbergen Travel, bosatt i Longyearbyen.

Hvorfor engasjert? – Engasjerer meg ofte på de arenaene jeg er, og er ikke redd for å si hva jeg mener. Har vært medlem siden 1997, og kjenner Negotia som et veldig kompetent forbund. Jeg er glad og ydmyk for å kunne være med og påvirke på øverste nivå. **Brenner for?** – Nordområdene ligger mitt hjerte nær, både naturforvaltning

og utvikling av turisme og næringsliv. Jeg ønsker at forbundet skal ha perspektiver og være litt visjonære, i tillegg til ivaretagelsen av de basale, tradisjonelle fagforeningsverdiene. Jeg har vært med på to styremøter til nå, og synes det er et veldig bra kollegium. God takhøyde og kunnskapsbaserte diskusjoner.



Trond Vegard Sæle (28).
Styremedlem i kraft av vervet som leder i Negotia Ung. Stedfortredende hovedtillitsvalgt for klubben i Ringnes. Jobber som salgskonsulent, bosatt i Sandefjord.

Hvorfor engasjert? – Arbeidstakere må ha noen som ivaretar interessene deres. Rettighetene har ikke kommet av seg selv, og vi må ta vare på dem. Se bare på hvordan arbeidsmiljøloven trues nå. **Brenner for?** – Saker som angår de unge, selvsagt. Men i forbundsstyret

må jeg bidra i alle saker som behandles. Er opptatt av styrets rolle i fusjonsprosessen med Parat, at ting skal gå ryddig for seg. Synes også vårt arbeid med bransje og næringspolitikk er viktig, og det internasjonale engasjementet. Det er mye å lære av hva andre land erfarer i arbeidslivet.



Ottar Råd (59).
1. varamedlem, møter fast i styret. Leder for Negotia avdeling Tine på heltid. Jobbet som produksjonsrådgiver overfor melkebønder i mange år. Bosatt på Lillehammer.

Hvorfor engasjert? – Jeg har vært organisert siden 1980-tallet, og hatt tillitsverv lokalt i mange år. Når jeg fikk muligheten til å komme inn i styret, grep jeg den. Mener jeg kan bidra bra med den erfaringen jeg har. **Brenner for?** – Negotia skal være med på å skape framtida og tenke innflytelse lokalt og sentralt. Vi må tenke to trekk

framover, være premissleverandør, delta i debatten og bidra til god utvikling. Kompetanse er usedvanlig viktig – for medlemmer, tillitsvalgte og hele organisasjonen. Skal vi nå fram må vi være litt smartere enn de andre. I tillegg må vi få bedre fotfeste blant de yngre arbeidstakerne. Det er der energien ligger.



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 % sparerente fra første krone
- Ingen begrensninger i antall uttak
- Gode tilbud og rabatter
- Lav kredittkorentente: 11,45 % *
- Gratis reise- og avbestillingsforsikring
- Du trenger ikke bytte bank

Les mer og bestill på www.ysmedlemskort.no

Kundeservice 815 22 040

* Eff. rente 16,6 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.284. YS Medlemskort med MasterCard – et produkt fra DNB Bank ASA

INTENSJON OM FUSJON

Utredninger om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat ble til vedtak om intensjonsavtale i fjor høst. Saken ruller dermed videre. To nye utvalg har akkurat levert rapporter.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det ene utvalget har hatt blikket på forbundenes vedtekter og det andre på økonomien. Begge ble satt i drift straks før årsskiftet, og leverte sitt arbeid til styringsgruppen 1. mars. Da var redaksjonen av magasinet avsluttet, men vi snakket med utvalgslederne på forhånd for å få litt fakta på bordet.

Området «vedtekter» omfatter hele demokratimodellen og den organisasjonsmessige innretningen av forbundene. Det lå i mandatet til denne gruppen å anbefale grunnprinsipper og utarbeide forslag til nye vedtekter for en fusjonert enhet av Negotia og Parat. Utvalgsleder Sølvi Lysen Nordtveit (Negotia) sier at demokratimodellen har vært den hardeste nøtten å knekke.

«Vi legger opp til at seks regioner skal utgjøre det formelle lokalapparatet, med en inndeling temmelig lik den man har i begge forbundene i dag.» Sølvi Lysen Nordtveit

Ny demokratimodell

– Den demokratiske innretningen skal blant annet sikre en rettferdig representasjon til landsmøtet – det øverste beslutningsorganet. Vi ender opp med å foreslå en kombinasjon av dagens Parat og Negotia her. Større klubber vil få direkte representasjon etter antall medlemmer. Foreløpig opererer vi med en grense på 60 medlemmer for å få direkte representasjon, men vi må finne enda litt på dette. Den øvrige repre-

sentasjonen skal foregå via valg i regionene. Dette ivaretar behovet for at alle skal kunne ha en mulighet, også enkeltmedlemmer, sier Sølvi Lysen Nordtveit.

Andre sentrale områder som dekkes av vedtektene er lokalapparatet og ungarbeidet.

– Vi legger opp til at seks regioner skal utgjøre det formelle lokalapparatet, med en inndeling temmelig lik den man har i begge forbundene i dag. Parat har bemannede regions-



Sølvi Lysen Nordtveit – arbeidsgruppe vedtekter



Liz Ovesen – arbeidsgruppe økonomi

Nye arbeidsgrupper

Det er for tiden i sving tre nye arbeidsgrupper på områdene *tariff – medlemstilbud – visjon, verdier og politikk*. Disse har både organisasjonspolitisk og administrativ representasjon. Det er også etablert en gruppe som skal vurdere framtidig ungarbeid. Frist for levering av rapport er 1. mai.

I tillegg er det nedsatt rene administrative grupper på 14 forskjellige områder. Disse leverer rapport innen 20. mai.

kontorer, og det er naturlig at aktiviteten knyttes til disse. Dette innebærer at Negotias geografiske avdelinger på sikt fases ut. Når det gjelder ungarbeidet har styringsgruppen bestemt at «Ung» selv skal foreslå framtidig modell.

Forenkling

Lysen Nordtveit sier at arbeidsgruppen også går inn for en forenkling av vedtektene.

– Sånn som de framstår i dag, er vedtektene på noen områder unødvendig detaljerte. For Negotias del beskriver de for eksempel hvordan sikringsfondet skal forvaltes, og utførlig om hvordan kontingenten er bygget opp og skal fordeles mellom sentral og lokal aktivitet. På disse og

«Vi går inn for at tildeling av midler skal knyttes opp mot definerte aktiviteter, og det vil si at vi anbefaler en søknadsbasert modell.» Liz Ovesen

en del andre områder, mener vi det er best å ha overordnede formuleringer i vedtektene, mens detaljene

beskrives i retningslinjer som vedtas av landsmøtet, sier utvalgslederen.

Ja de pe-e-nga...

For økonomigruppen er det kontingenten som har vært den store saken. Mye tid er gått med til å regne på ulike modeller. Parat har i dag prosentkontingent mens Negotia har fastbeløp. (Se faktaramme). Styringsgruppa for fusjonsprosessen anbefalte prosentkontingent etter utredningsrundene i fjor.

Konkurransedyktig

– Dette dannet utgangspunktet for oss, og oppgaven har blant annet vært å finne ut hvordan prosentkontingent ville slå ut for Negotias medlemmer. Vi gjennomførte derfor



Foto: Trygve Bergsland

Forbundslederne signerte intensjonsavtalen for årsskiftet. Hans-Erik Skjæggerød, Parat (t.v.) og Arnfinn Korsmo, Negotia.

en undersøkelse, som viser at snittlønnen blant Negotia-medlemmene ligger noe høyere enn hos Parat. Vi ser dessuten at det er mindre innslag av deltidsarbeidende i Negotias rekker. Med denne nye kunnskapen om lønnsnivå og deltidsandel har gruppa funnet det riktig å regne på både prosent og fastkontingent. Et nytt kontingentsystem må være designet slik at det sikrer et fusjonert forbund en god økonomi, samtidig som den er konkurransedyktig og ikke gir eksisterende medlemmer store overraskelser. Vi har ikke konkludert ennå, sier utvalgsleder Liz Ovesen (Parat).

Hun forteller videre at fordeling av kontingentmidler til lokal aktivitet har vært viktig å avklare.

– Det er kanskje 8-prosenten som i dag går automatisk tilbake til Negotias avdelinger det knyttes

særlig spenning til i den sammenhengen. Der kan jeg si at vi er opptatt av at dette skal være gjenkjennelig i en ny modell, men vi går inn for at tildeling av midler skal knyttes opp mot definerte aktiviteter, og det vil si at vi anbefaler en søknadsbasert modell.

Konfliktmuskler

Økonomigruppen har også diskutert sikringsfondets (streikekassen) oppbygging og størrelse.

– Fondet skal være en solid økonomisk buffer som gir et samlet forbund muskler til å ta nødvendige

konflikter. Det er det jeg kan gi av detaljer på det området, sier Liz Ovesen.

Å finne stordriftsfordeler har ikke vært en del av mandatet, men utvalgslederen peker her på besparelsen i det politiske apparatet når to forbund fusjoneres: Det blir bare ett forbundsstyre, ett landsmøte, ett ungstyre, også videre.

Når det gjelder administrasjonen, legger styringsgruppen til grunn at ingen ansatte skal sies opp som følge av fusjon. Eventuell reduisering av bemanningen skal tas ved naturlig avgang eller frivillige ordninger. ■

Landsmøtene bestemmer

Begge forbundenes landsmøter i november 2015 behandler og gjør vedtak i spørsmålet om fusjon.

FAKTA

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 Funksjonæravtalen 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: 36 ansatte sentralt i Oslo. (Pluss forbundsleder og 1. nestleder frikjøpt på heltid).

Politisk ledelse: Forbundsstyre. Årlige landsmøter.

Medlemskontingent: 392 kroner per måned for heltidsansatte. 294 kroner for inntil ¾ stilling. 196 kroner for inntil ½ stilling.

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 433 kroner per måned. Medlemmer av underorganisasjonene betaler 1,4 prosent, maks 507 kroner per måned.



Guidet omvisning i Gamlebyen.



Lunsj på fortausrestaurant i kulturbyen Praha.

Kultur og vekst i Praha

Hvordan går det an for et politisk parti å vokse fra 4 til 43 prosent ved ett eneste valg? Ja, det var noe av det vi fikk svar på da Negotia-klubben i Kristelig Folkeparti dro til Praha på studietur.

14 klubbmedlemmer hadde lagt inn en omvisning i Parlamentet og en orientering på partikontoret til KrFs søsterparti. I en bydel hadde toppkandidaten for søsterpartiet plutselig blitt borgermester i en av Prahas bydeler. En aktiv kampanje mot et upopulært forslag, førte til tidoblingen i prosent (forenklet sagt).

De fleste av deltakerne hadde ikke vært i den gamle historiske byen tidligere. En norsktalende guide var hyret inn. Hun var professor ved universitetet i nordiske språk, men likte godt å være guide i en av Europas vakreste byer med så mange minnesmerker. Gamlebyen ble sett gatelangs. På den måten får en med seg lydene, luktene og de mange detaljer (så lenge de pratsomme Negotia-medlemmene lar være å prate seg imellom, slik at de hører stemmen til guiden). Dagen etter startet vi ved den berømte Karlsbroen med alle statuene, og gikk opp til borgen/kirken på toppen. Litt andre dimensjoner og utsmykninger enn i våre byer. Flott utsmykning gjør vel noe med mennesker?

Praha er en av de mest kulturelle byer, så vi måtte selvsagt få med oss en konsert første kvelden. Neste kveld sto Pantomime teater med mer operamusikk på programmet. Pantomime er typisk for Praha. Men to musikk-kvelder ble for mye for gutta. Vi gikk i pausen. Fortausrestaurantene fristet mer. Kvinnene fikk med seg andre akt, og hevdet hårdnakket at det var det endelige beviset på at kvinner er mer kulturelle enn menn. Kulturen hadde deltakerne betalt for selv, så under tvil ble ikke kvinnene sure for menneskets kulturelle svik. (Kanskje de bare var glade for fraværet av fotballprat?).

På turen fikk vi også sagt farvel til en tidligere leder av vår klubb, Kari Skår Sørheim. Det fikk vi gjort på hennes bursdag. God timing! Med på turen var et par nye medlemmer. Turer er et godt middel å bli kjent på. Alle hadde sendt inn to hemmeligheter om sitt liv. Og så skulle vi finne ut hvem som hadde den hendelsen på samvittigheten. En spennende form på «Dette er mitt liv»!

Det ble tid til et besøk i den jødiske bydelen. Det vil si restene etter en stor jødisk bosetting. Det gjør et voldsomt inntrykk å se og høre navnene på de mange tusen henrettede jøder fra siste krig. Barnetegnene fra Prahagettoen, transporten og døden i konsentrasjonsleirene, er samlet i et museum i en tidligere synagoge. Barnetegnene er en sterk motvekt mot undertrykking og terrorhandlinger mot andre mennesker fordi de mener, tror eller er annerledes enn andre!

Storbyer kan være farlige for blåøyde turister. Reiseleder advarte mot lommetyver og andre lurendreiere. Alle klarte seg bra, bortsett fra reiselederen, som ble lurt ved en minibank. Men slik går det når en tror en er verdensvant. Derfor var det bra at støtten fra Negotia dekket den tre dager lange studiereisen, inklusive frokost og middag, ellers hadde reiseleder reist sulten hjem.

Billy Taranger
reiseleder og klubbleder

2,3 millioner til lokale aktiviteter

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

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

I år var det til sammen nøyaktig 133 lokale enheter som søkte om støtte, og det er ny rekord. Søkerne er en god blanding av bedrifts-klubber, avdelinger og regioner. Klubbene er i klart flertall, og det er slik det skal være. De aller fleste har fått innvilget støtte, men siden antallet er så stort, er det opprinnelige søkebeløpet i de fleste tilfeller en del avkortet.

Typiske aktiviteter de lokale organisasjonsleddene ønsker penger til er kurs, klubbdrift, medlemspleie, sosiale aktiviteter, utflukter og årsmøte med middag.

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



Nytte og hygge. Medlemsklubben i Kreftforeningen var blant dem som fikk støtte fra «3-prosenten» i fjor. De dro på båttur til København.

Les om studieturen til Negotia-klubben i KrF på side 29

Tid for årets regionsmøter



Fra regionsmøtet til Oslo og Øst våren 2014

April er måneden for de årlige samlingene i Negotias sju regioner. Regionsmøtene er blant annet høringsinstans for aktuelle saker forbundsstyret og administrasjonen jobber med. Valget av representanter til høstens landsmøte skjer også der.

Seks av regionene dekker lokalavdelingene og i hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen Landsomfattende- og konsernavdelinger, med forkortelsen LKA. Regionsmøtene samler til sammen rundt 150 deltakere. De som deltar er tillitsvalgte fra medlemsklubber i nedslagsfeltet til de forskjellige regionene.

Den viktigste saken på årets regionsamlinger blir den pågående fusjonsutredningen mellom Negotia og YS-forbundet Parat.

Lønnskoneranser i de store byene

I år går man bort fra å arrangere små lønnskoneranser spredt rundt i landet, og konsentrerer seg om de store byene.

Forhandlingsavdelingen melder at det legges opp til 4-5 konferanser i de store byene. Så snart alt er klart legges det ut info på negotia.no – så følg med for opplegg og påmelding der.

Tillitsvalgte og medlemmer av lokale lønnsutvalg er hovedmålgruppe for konferansene, men alle medlemmer som er interessert er velkomne. I tillegg til det faglige innholdet kan konferansene også være en fin møteplass for nettverks-

bygging og utveksling av erfaringer. Programmet tar for seg nøkkeltall om pris- og lønnsutvikling – historisk og forventet. Det gis også enkle tips til forberedelse av oppgjøret – oppbygging av krav, strategi for gjennomføring og så videre.

Vi oppfordrer tillitsvalgte, lønnsutvalgsmedlemmer og andre til å melde seg på lønnskoneransene når de utlyses.



Faglig møteplass. På lønnskoneransene får tillitsvalgte relevant informasjon og tips til de lokale lønnsforhandlingene. Her fra konferansen i Oslo i fjor.

Har du endret bostedsadresse?

Logg deg inn på Min Side (www.negotia.no) og rett opp profilen din.

Eller kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100.

Håndbok i lokale lønnsforhandlinger

Ny utgave av den årlige håndboka er under utarbeidelse. Heftet sendes i trykt versjon til klubbtiltillitsvalgte, og gjøres tilgjengelig i elektronisk format for alle medlemmer på negotia.no.

Håndboka er et godt og praktisk verktøy for tillitsvalgte og medlemmer av lokale lønnsutvalg.

Konferanser om den nye IA-avtalen

YS holder nå i våres konferanser i de store byene om tillitsvalgtes rolle i arbeidet med inkluderende arbeidsliv (IA). Meld deg på!

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv er fortsatt viktig for medlemmer, virksomheter og samfunnet. Partene i arbeidslivet og regjeringen har et overordnet ansvar for å følge opp avtalen, men det er på arbeidsplassen jobben med å skape et inkluderende arbeidsliv skal gjøres og løsningene finnes.

Konferansene YS arrangerer denne våren fokuserer på hva som er nytt i den fornyete IA-avtalen, hvordan den enkelte ansatte berøres og ikke minst hvilken rolle tillitsvalgte har når det gjelder å skape et inkluderende arbeidsliv på arbeidsplassen.

Konferansene holdes på følgende steder:

Oslo	18. mars
Stavanger	8. april
Kristiansand	9. april
Bergen	6. mai
Tromsø	19. mai
Trondheim	2. juni

Program og påmelding på ys.no – fane «IA»

Har du byttet eller skal du bytte jobb?

Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

Betaler du riktig medlemskontingent i forhold til stillingsprosent? Kontakt medlemsregisteret på medlem@negotia.no eller 815 58 100 for oppdatering av din profil.

POPULÆRE KURS

Utviklingsavdelingen melder at plassene på Negotias ulike kurs går unna som varmt hvetebrød om dagen. Særlig gledelig er det at det nye kompetanseprogrammet for tillitsvalgte er ettertraktet. Dette er et kurs med tre samlinger over et halvt år, hvor samme deltakergruppe følger hverandre hele veien. Innholdet spenner over blant annet lov- og avtaleverk, klubbdrift, forhandlinger og lokalt lønnsarbeid.

Forbundet har et omfattende tilbud innen kurs og skoleing. Det tilbys også utdanning som gir formelle studiepoeng.

Se nærmere på negotia.no – fane «Kurs».

Liv i lokalavdelingene

Forbundets 38 lokalavdelinger har hatt sine årsmøter nå i februar.

Her samles tillitsvalgte og medlemmer fra klubbene, og det velges utsendinger til vårens regionsmøter. Alle medlemmer tilhører en avdeling og har rett til å delta på årsmøtene. Avdelingene er stammen i organisasjonsdemokratiet, i og med at representasjonen til forbundets besluttende organer kommer via disse.

Elektronisk håndbok for tillitsvalgte

Ny elektronisk håndbok for tillitsvalgte er nå tilgjengelig i elektronisk format på forbundets nettside. Ta den i bruk!

Går det an å kalle et elektronisk oppslagsverk for en håndbok? Tja, vi gjør i hvert fall det. Og nå er den klar for deg. Dette er en nyttig sak for alle som har tillitsverv i klubbene. Her får du blant annet en oversikt over de vanligste spørsmålene medlemmene stiller, og det gis eksempler på måter å gå fram på i saker som tas opp med arbeidsgiver.

Det er lagt vekt på en praktisk tilnærming tilpasset den hverdagen

de tillitsvalgte har ute i bedriftene.

Håndboka er ikke avtalespesifikk, slik at bruksverdien blir like god uansett hvilket tariffområde man tilhører. Det er gjort henvisninger og lagt inn lenker til tariffavtalene og hovedavtalene der dette er aktuelt.

Bruk den nye tillitsvalgthåndboka som supplement til lov- og avtaleverket. Husk også at Negotia har et omfattende kurstilbud for tillitsvalgte. Lykke til!



Rådgiver Kathrine Fosnes Olsen og markeds konsulent Jan Olav Markussen har vært hovedansvarlige for utarbeidelsen av den elektroniske håndboka for tillitsvalgte.

NYE NETTSIDER på gang

I disse dager jobbes det for fullt med å få på plass nye responsive nettsider for Negotia. Det betyr at det i løpet av våren tilbys sider som er tilpasset alle skjermstørrelser.

Mange benytter nå mobiltelefon eller nettbrett for å lese nyheter og innhente informasjon osv. Tiden er derfor inne til å gjøre et grep i forhold til dette, slik at informasjonen er lett tilgjengelig i varierende formater.

Bedre og skattefrie dagdietter

Viktige endringer i statens regulativ for innenlandsreiser

Statens reiseregulativ, eller særavtalen om dekning av utgifter til reise og kost innenlands, er vesentlig endret fra 1. januar i år. Endringene berører i særlig grad dagdietter. Satsene i seg selv legitimerer hva normal spising koster ute: 280 kroner for reiser i 6 til 12 timer og 520 kroner utover 12 timer.

Legitimeringsplikten er bortfalt

Grovt sagt kan du nå motta diett dersom du er mer enn 15 kilometer fra ditt ordinære arbeidssted utover 6 timer – og dersom særavtalen eller dens satser er gjort gjeldende på din arbeidsplass.

I tillegg har man nå også droppet legitimeringsplikten, slik at arbeidstaker slipper å bli trukket i skatt for beløpet og arbeidsgiver slipper å betale arbeidsgiveravgift.

Som kjent har bokettersyn de senere årene avdekket mange misforståelser, som i enkelte tilfeller har ført til store etterligninger og mye frustrasjon hos både ansatte og arbeidsgivere.

Nå kan tiden være inne til å reise saken igjen, både for dem som bare har hatt lavere satser i sine ordninger og for dem som har måttet gi avkall på dagdietter etter statsregulativet.

Ta opp saken med arbeidsgiver

Den tidligere arbeidsgiveravgiften på dagdietter var 14,1 prosent (i sentrale strøk). At denne har falt



bort representerer i realiteten en kostnadsbesparelse for bedriftene. Det betyr at ansatte som er omfattet av lavere satser enn de som gjelder i statens regulativ, her vil ha et forhandlingskort. Satsene kan i prinsippet økes med 14,1 prosent uten at det blir dyrere for arbeidsgiver.

Her må våre tillitsvalgte være på alerten, og ta opp saken på riktig tidspunkt!

Eventuelle drøftinger eller forhandlinger anbefaler vi at holdes utenfor de ordinære lønnsforhandlingene da det her er snakk om justeringer av utgiftsgodtgjørelser. De som allerede har fått justert satsene til det nye nivået, kan jo minne sine

arbeidsgivere om innsparingen i arbeidsgiveravgiften og forenklingen i håndteringen av reglene.

Teller ikke som pensjonspoeng eller som grunnlag for feriepeng

Husk også at utbetaling av diettgodtgjørelse heretter heller ikke vil telle i pensjonspoengsammenheng til folketrygden, og spørsmål om feriepeng er naturligvis like uaktuelt som før.

Einar Magnussen
rådgiver i Negotia

Godt nytt - for noen

Einar Magnussen i Negotia sier endringene er godt nytt for de av våre medlemmer som kan benytte statsregulativet fullt ut. Han mener tiden er overmoden for å implementere et tilsvarende reiseregulativ for alle i privat sektor.

– Vi lever i 2015, og ennå er det lønsmottakere i Norge med så dårlige avtaler på dette området at de i realiteten subsidierer arbeidsgiveres reise- og transportkostnader med penger fra egen lomme, sier Magnussen.

Rett til høyere stillingsprosent

Spørsmål: Jeg jobber 50 prosent på et regnskapskontor i dag. Jeg har lenge ønsket meg en høyere stillingsprosent, men min leder sier at det er det ikke budsjett til. I 2014 fikk vi mange nye kunder, og for å yte best mulig service har jeg jobbet mye mer enn stillingsbrøken min tilsier. Jeg har i tillegg bidratt mye for å hjelpe kundene som en gravid kollega har ansvar for. Hun har i perioder vært mye sykemeldt. Slik jeg ser det jobber jeg egentlig 100 prosent, men får bare lønn og rettigheter etter kontrakten min som sier 50 prosent. Hvilke rettigheter har jeg, og kan jeg kreve noe av arbeidsgiver i denne saken?

Svar: Forutsetningen for å kunne kreve økt stilling er at den deltidsansatte de siste 12 månedene har jobbet mer enn den avtalte deltidsprosenten. Hjemmelen for at slike krav kan fremmes ligger i arbeidsmiljøloven § 14-4a, som trådte i kraft 1. januar 2014. I forbindelse med at denne bestemmelsen ble vedtatt, ble det presisert at det bare var ekstraarbeid utført etter at regelen trådte i kraft som kunne brukes som grunnlag for å kreve økt stilling. Den 1. januar 2015 har bestemmelsen vært gjeldende i 12 måneder, og krav etter disse reglene vil dermed nå kunne være aktuelt.

Dersom årsaken til at den deltidsansatte har jobbet mer enn sin stillingsandel er en lovlig midlertidig ansettelse, for eksempel ved at vedkommende har avtalt å fylle et sykevikariat i tillegg til sin deltidsstilling, vil ikke dette ekstraarbeidet kunne brukes som grunnlag for å kreve økt stilling. Der stillingsandelen skal økes kan arbeidsgiver kreve at økningen skal være i form av samme type arbeid som var grunnlaget for arbeidstakers krav om økt stilling. Når det gjelder lønn skal du selvsagt ha betalt for de timene du jobber utover avtalt stillingsprosent.

Oppkjøpt av annet selskap

Spørsmål: Det går rykter på min arbeidsplass om at vi er i ferd med å bli oppkjøpt av et annet selskap. Vår tillitsvalgt får ikke lov til å si noe. Hvis det blir som jeg tror, blir vi overført til min gamle arbeidsplass. Det var en grunn til at jeg sluttet der, så jeg vil ikke inn i det miljøet igjen. Må jeg jobbe i det nye selskapet hvis vi blir oppkjøpt?

Svar: Ved en virksomhetsoverdragelse har alle arbeidstakere en såkalt reservasjonsrett. Dette betyr at arbeidstakeren ikke behøver å bli med til den nye arbeidsgiveren. Reservasjonsretten er en rett den enkelte arbeidstaker

har til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til en ny arbeidsgiver. Reservasjonsretten gjelder alle arbeidstakere som omfattes av virksomhetsoverdragelsen.

Virkningene av en reservasjonsrett er først og fremst at arbeidstaker ikke følger med over til ny arbeidsgiver. Arbeidsforholdet mellom arbeidstaker og opprinnelig arbeidsgiver vil også opphøre på tidspunktet for overdragelsen. Utøvelse av reservasjonsretten utløser ikke de rettsvirkningene som en oppsigelse gjør. Dette medfører at arbeidstakere som utøver reservasjonsretten ikke kan påberope seg arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern, rett til å stå i stillingen osv.

Ferie på samme tidspunkt

Spørsmål: I vår familie har vi brukt juleferien til å planlegge årets store reise til utlandet. Vi ønsker å reise bort tre uker neste høst. Har jeg og min mann rett til å få ferie på samme tidspunkt?

Svar: Hovedregelen er at fastsettelse av tidspunkt for ferie skal baseres på enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom slik enighet ikke oppnås er det arbeidsgiver som til syvende og sist har det siste ordet. Arbeidsgivers rett til å bestemme dette når enighet ikke oppnås, har likevel noen begrensninger:

- Arbeidstakere over 60 år med rett på ekstraferie bestemmer avviklingstidspunktet for denne selv.
- Alle arbeidstakere har krav på å få minst 3 uker sammenhengende ferie i perioden 01.06 - 31.09.

Passasjertillegg

Spørsmål: Jeg reiser mye med fly i jobben og i den forbindelse kjører min mann meg fra Oslo til Gardermoen. Han bruker også å hente meg igjen på Gardermoen to dager senere. Kan jeg føre opp passasjertillegg på reiseregningen min? Jeg sparer jo firmaet for parkering på flyplassen.

Svar: Nei, du får ikke passasjertillegg. Dersom valgte transportmetode er den gunstigste, har du imidlertid krav på bilgodtgjørelse tur og retur for både bringing og henting.

Mona Hermansen, rådgiver

Supergavekort til medlemsververe



I år tilbyr vi en helt ny type vervegave. For hvert nye medlem du skaffer får du nå et SuperGavekort på 100 kroner.

**kr 100,-
pr. medlem**

Du velger selv om du vil bruke kortet med en gang, eller spare opp «poeng».

Supergavekortet kan brukes på alt fra opplevelser og billetter til klær, kurs og mye annet.

Det nye medlemmet du verver får tilsendt en flott kortholder i ekte skinn sammen med et Flax-lodd.

Hvordan gå fram for å verve? Se negotia.no - fane medlemskap, menyvalg verving.

Spar penger på medlemsfordelene dine

Som medlem i Negotia har du tilgang til mange økonomisk gunstige fordeler. Gjør deg kjent med tilbudet – det kan være gode penger å spare!

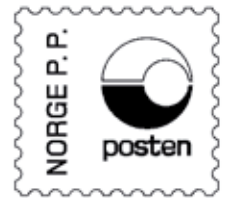
Du kan for eksempel skaffe deg alle typer forsikringer til medlemspris gjennom avtalen vi har med Gjensidige. Og Gjensidige Bank yter lånetjenester til meget gode betingelser.

YS Medlemskort med Mastercard er et annet godt tilbud. Denne ordningen gir deg bra betingelser både når du vil spare og om du har behov for å låne. Kortet kan brukes til varekjøp over hele verden og i nettbanken, og alle tjenester er gebyrfrie.

Med de mange økonomisk gunstige medlemsfordelene Negotia og YS tilbyr, er mulighetene for å kutte kostnader mange. Vi vet at mange medlemmer tjener inn store deler av kontingenten ved å bruke dem.

Sjekk ut hva som passer for deg på negotia.no, medlemsfordeler.





Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Påskegave til deg!

En bærbar nødlader er perfekt å ha med i sekken på påskefjellet

Hva gjør du når mobilen din er uten strøm, og du er langt unna en stikkontakt?

Det er da du kobler til nødladeren Negotia Powerbank!

Slik sikrer du deg årets påskegave fra Negotia:

Gå inn på negotia.no og logg deg inn på Min side, sjekk at dine kontaktopplysninger er korrekte. Ditt besøk på nettsiden blir automatisk registrert, og vi sender deg en Negotia Powerbank innen kort tid.

Vær rask – vi har nødladerne i et begrenset antall!