

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2015

Forbundsledelsen etter fusjonsbruddet:

- SER FRAMOVER

Side 6-7

Tid for de lokale
lønnsforhandlingene

Side 12

Støtte fra Høyesterett
i pensjonssak

Side 16

Monica Paulsen
- den nye førstedamen

Side 18

ADMINISTRASJON

Forhandlingsavdelingen

Frank Larsen, forhandlingsjef, mob. 901 42113
e-post: frank.larsen@negotia.no
Nina Moglestue, 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, mob. 901 42112
e-post: anne-lene.gabrielsen@negotia.no
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-Knuksen, spesialrådgiver, mob. 911 97970
e-post: synnove.lohne-knuksen@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 Strom, markeds- og informasjonsjef,
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 Utkilen, 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, administrasjonskonsulent, mob. 454 18337
e-post: sajia.hafizullah@negotia.no
Agnes Børve, 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 81546
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

Veien videre

Utredningene om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat er avsluttet. Etter høring av den tredje rapporten fant ikke styringsgruppa tilstrekkelig grunnlag for å gå videre. Denne prosessen har preget det seneste halvannet året, og saken er derfor omtalt over flere sider i denne utgaven av magasinet.

Når det nå er klart at det ikke blir noen fusjon og at Negotia fortsetter som før, kan det være naturlig å reflektere over hva som er forbundets styrker. Det tror vi er mange. Og flere kan ledes ut av sakene som presenteres i dette nummeret.

Magasinet besøkte lønnskonferansen i Ålesund denne våren. Der møtte et stort antall tillitsvalgte opp for å få faglig påfyll og oppdatering foran årets oppgjør på bedriftene. Den gode oppslutningen viser at det er aktive klubber der ute, som vil noe med medlemskapet. Utfordringen i de lokale lønnsforhandlingene er å hente ut de ansattes rettmessige andel av verdiskapningen i bedriften. Kompetanse, engasjement og godt tillitsvalgthåndverk bidrar til det.

I løpet av våren har vi også vært til stede på andre arrangementer i organisasjonen, for eksempel regionsmøtet i «Sør». Denne regionen dekker Buskerud, Telemark og begge Agder-fylkene. Møtet var denne gangen lagt til Lindesnes, helt i den ene ytterkanten av nedslagsfeltet. Mange avdelingstillitsvalgte reiste langt for å komme fram og tilbake, i tillegg til at hele helgen naturligvis gikk med til arrangementet. Tid er en verdifull faktor i vårt hektiske dagligliv. At noen investerer mye av tiden sin i ulønnet arbeid for organisasjonen, er et faktum som avtvinger tilsvarende respekt. Avdeling Sørlandet var vertskap for samlingen i Region sør. Et solid avdelingsstyre holder dampen oppe, slik at Negotia-identiteten lever i området. De er mindre opptatt av de problematiske sidene og mer av det de kan få til, og de får til mye. Hatten av for «Sørlandet».

Negotia har innført som fast rutine å gjennomføre en årlig undersøkelse av medlemstilfredsheten. Årets utgave viser enda litt bedring fra det gode nivået i fjor. Medlemmene er gjennomgående godt fornøyd med tjenester, service og oppfølging. I tillegg er holdningen til forbundets ledelse – både administrativt og politisk – at man hele tiden skal bli enda bedre. Bra!

Høres det for perfekt ut? Det er ikke meningen. Ingen er eller blir perfekte. Poenget er at Negotia har mye solid og bra å bygge på i alle ledd, og burde være godt rustet for veien videre!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Friskt pust fra nord
- 6 Fusjonen avlyst – hvor går veien videre?
- 8 Fusjonen avlyst – avdelingslederens kommentarer
- 12 Midt i lønnsoppgjøret
- 15 Tips til lønnsforhandlingene
- 16 Støtte av Høyesterett i pensjonssak
- 18 Negotias førstedame
- 20 YS-bistand til det sørlige Afrika
- 22 Stolte og tilfredse medlemmer
- 24 En vårhelg på Lindesnes
- 26 Aktive «Sørlandet»
- 27 Negotia rulla'n ut på Egertorget
- 30 Spør oss – Negotia svarer
- 31 «Oslo» feiret 110 år
- 32 Fagaktuelt – nytt om arbeidstid

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:
10. september**





Brev fra forbundslederen

GJENNOMSLAGSKRAFT

Hva om vi legger alle pengene, alle medlemmene, alle ansatte og alle tariffavtalene inn i et nytt fellesskap i YS og lager framtidens fagforening? Kanskje vi kunne blitt en større og mer betydelig kraft gjennom samhandling, utvidet kompetanse og større omfang?

En tanke for fremtiden, kanskje. Men først skal vi nå lande etter prosessen med Parat, som ble avsluttet forrige måned. Etter ett og et halvt år med utredninger konkluderte styringsgruppen med at det ikke er grunnlag for å utforme en endelig og bindende avtale om sammenslåing av Negotia og Parat.

Negotia og Parat er to solide YS-forbund. Vi kan klare oss, hver for oss, enda noen år. Men arbeidslivet forandres fort. Tøffere tider for våre medlemmer betinger mer målrettet arbeid og flere ressurser. De unge svikter oss, gjennomsnittsalderen øker i Negotia og organisasjonsgraden går nedover, spesielt i privat næringsliv. Maktkampen mellom YS-forbund er ganske rå i enkelte av våre medlemsbedrifter, der andre tillitsvalgte gjør nær sagt hva som helst for å rekruttere våre medlemmer.

Vi kan, som fagbevegelse, aldri slutte å være i bevegelse. Det ligger i selve begrepet. Fagforeningene er et middel, ikke et mål. Fellesskapet vårt har som viktigste oppgave å ivareta medlemmene - i dag og i morgen. Vår største styrke ligger i framtidsrettete tariffavtaler som sikrer innflytelse, medbestemmelse og derigjennom gode arbeidsvilkår for våre medlemmer.

Det var mange gode grunner til å lage et nytt forbund i YS, basert på det grunnlaget som Parat og Negotia står for i dag. Den viktigste grunnen til at vi vurderte fusjon, var mulighetene til å styrke oss gjennom fellesskapet i områder der vi begge rekrutterer i dag og som trolig vil vokse mest i framtidens arbeidsliv; nemlig funksjonærområdet. Vi blir mer og mer en nasjon med funksjonærer, på bekostning av den industrielle arbeideren. Både Parat og Negotia er hver for oss parter på funksjonæravtaler, og sammen kunne vi blitt det største funksjonærforbundet i landet. Med tariffavtaler som mange ville ha behov for.

Det er krevende å utvikle tariffavtaler, men på sikt er det helt klart lønnsomt. Uten tariffavtale har vi begrenset mulighet til å etablere gode felles kjøregregler. Ingen av våre fremforhandlede goder vil vare evig, uten at vi vokter og utvikler tariffavtalene. Fagforeningene, med våre tillitsvalgte, er spesialister på nettopp det.

Kampen framover vil dreie seg om tilgangen til framtidsrettete tariffavtaler. Det er ingen tvil om at vi som tariffpart skal påvirke utviklingen i arbeidslivet. Gjennomslagskraft kommer ikke uten prioriteringer, engasjement og tillitsvalgte med tariffavtale.



Arnfinn Korsmo
forbundsleder



Visjoner. - Jeg ønsker at forbundet skal ha perspektiver og være litt visjonære, i tillegg til ivaretagelsen av de tradisjonelle fagforeningsverdiene, sier Hilde Fålun Strøm.



Friskt pust fra nord

Her snakker vi skikkelig nord. Nærmere bestemt Longyearbyen på Svalbard. Negotia er til stede med egen avdeling.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Avdelingen der oppe i Polhavet ledes av Hilde Fålun Strøm, opprinnelig fra Lørenskog men med 20 års fartstid på Svalbard.

– Aller først – fikk du med deg solformørkelsen i vinter?

– Du..., det var helt magisk. Jeg trodde ikke det skulle berøre meg sånn som det gjorde. Det var fullt av folk innover i dalen her. 20 minus og gnistrende klarvær, før sola forsvant og det ble mørkt. Skikkelig mørkt. Helt utrolig. Det er tett på den største naturopplevelsen jeg har hatt her oppe – etter 20 år.

– Til det mer hverdagslige. Hvordan står det til med avdeling Svalbard?

– Vi holder koken, men er preget av omstilling i kulldriften. Store Norske nedbemanner på grunn av dårlig lønnsomhet. Medlemmene i Store Norske utgjør en betydelig andel i avdelingen.

– Men reiselivet er vel på stigende kurs, så situasjonen er kanskje todelt?

– Det stemmer. Svalbard som turistmål er i god vekst. Vi har akkurat lagt en fin scooter- og hundekjøresesong bak oss. Nå står sommeren for døra og cruiseferien er godt i gang. Å gli langs iskanten og se hvalross og sel – og kanskje glimt av en isbjørn – jo da, det lokker mange.

– Tilstrommingen av turister fører vel til flere ansatte i reiseliv og mer medlemspotensial? Hva kan dere friste med?

– Vi frister med vaffeldag på torget en gang i året, he, he. Det er blitt en hyggelig tradisjon. Og så har vi gode lokale medlemsfordeler, både i kles- og utstyrsbutikker og på puben faktisk. Ellers er arbeidslivet her som andre steder. Alt Negotia tilbyr av arbeidslivskompetanse og fordeler er like gangbart for ansatte på Svalbard som ellers i landet. Vi er for tiden i kontakt med en gruppe uorganiserte som kan gi gode resultater.

– Du er Negotias første forbundsstyremedlem fra Svalbard. Hva tenker du om det?

– Det er morsomt. Jeg er stolt og

ydmåk. Det er viktig at forbundsstyret har en representant fra oss i den nordlige regionen. Jeg brenner for nordområdene, for naturforvaltningen og utvikling av turisme og næringsliv. Jeg ønsker at forbundet skal ha perspektiver og være litt visjonære, i tillegg til ivaretagelsen av de tradisjonelle fagforeningsverdiene.

– Det er foreløpig bare et drøyt halvår siden du ble valgt inn i styret. Opplever du å bli hørt?

– Ja, det vil jeg si. Jeg synes det er et bra og raust kollegium med god takthøyde. Det er spennende og kunnskapsbaserte diskusjoner.

Kort & Godt

Hilde Fålun Strøm

- Prosjektleder i Spitsbergen Travel
- Leder i Negotias avdeling på Svalbard
- Medlem i forbundsstyret

Brudd i fusjonsplanene mellom Negotia og Parat

HVOR går veien VIDERE?

Etter halvannet år med utredninger ble det bråstopp i fusjonsprosessen. Styringsgruppa fant ikke grunnlag for å gå videre.

– Nå må vi utnytte våre egne styrker samtidig som vi tenker utvikling, sier Negotias forbundsledelse.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Rapporten som var til høring på vårens regionsmøter inneholdt forslag som ville betydd store endringer for Negotia: Kontingent beregnet som en prosent av lønna i stedet for fastbeløp, nedlegging av lokalavdelingene, ingen automatisk tilbakeføring av penger til lokalapparatet, landsmøte hvert tredje år i stedet for årlig - og en ny demokratimodell.

For lite Negotia

– *Ble det for sterk kost for de tillitsvalgte på regionsmøtene?*

– På en måte ble det vel det. Mange syntes det var for mye Parat og for lite Negotia i forslaget. Personlig mener jeg det er litt feil fokus, for her var jo ideen å skape noe nytt ut av to systemer. Men regionenes tilbakemeldinger var i stor grad kritiske, og det har vi tatt på alvor, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo.

Magasinet deltok selv på to av regionsmøtene, og har innhentet kommentarer fra et utvalg av avdelingslederne. Inntrykket er at mange

var positivt avventende til fusjon i utgangspunktet. Stemmetallene fra forrige landsmøte taler også sitt tydelige språk om det – 67 delegater for og bare 16 i mot intensjonsavtale. Men så dreide mange mot den negative siden når forslagene i den siste rapporten kom på bordet.

Da styringsgruppa – med bred representasjon fra begge forbund – satte seg ned etter høringsrunden, konkluderte de med at det «... ikke er grunnlag for å utforme en endelig og bindende avtale om sammenslåing av de to forbundene.»

Hva skjedde?

– Det skjedde ikke noe dramatisk. Men vurderingen var at vi med de tilbakemeldingene som forelå ikke ville oppnådd to tredels flertall på landsmøtet. Om mye skulle endres var det den samme vurderingen som gjorde seg gjeldende hos Parat. Det har ingen hensikt å legge fram noe for landsmøtet som man ikke har tro på at går gjennom, og da var det bedre å avslutte nå, sier Korsmo.

– Det overordnede forsvant

Forbundslederen mener at de overordnede grunnene for at fusjonsprosessen ble satt i gang kom for mye i bakgrunnen.

– Arbeidslivet er i kraftig endring. Vi ser framvekst av mer kompliserte bedriftsmodeller, multinasjonale selskaper og utenlandsk eierskap. I dette bildet utfordres tariffavtalenes posisjon. Ting bestemmes mer «ovenfra» i virksomhetene nå. Forhandlingsrommet til den stedlige ledelsen blir mindre, og det begrenser våre tillitsvalgtes mulighet for innflytelse. Dette får vi meldinger om fra våre egne nesten daglig. Behovet for å bygge sterkere forbund som kan motvirke denne utviklingen, var en viktig grunn til at fusjonsutredningen kom i stand.

– Det samme gjelder spørsmål knyttet til det tariffmessige. Negotia er bygd opp rundt funksjonæravtalen med NHO. Flere og flere arbeidstakere defineres som funksjonærer, og trykket på «vår» avtale bare øker, flere andre forbund i YS ønsker å bruke den. Som en større enhet

«Ikke grunnlag for sammenslåing»

Utredninger om mulig fusjon mellom Negotia og YS-forbundet Parat ble igangsatt fra januar 2014. Intensjonsavtale ble vedtatt på landsmøtet i fjor høst. I mai besluttet styringsgruppen å stoppe prosessen, da de konkluderte med at det ikke er grunnlag for å utforme en endelig og bindende avtale om sammenslåing av de to forbundene.

I forkant. – Selv om fusjonen stoppes må Negotia tenke videre utvikling. Vi må være i forkant, slik at ikke utviklingen spiller oss ut over sidelinja, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo og første nestleder Monica Paulsen.



kunne vi ivarett disse utfordringene bedre enn alene, mener jeg. Men disse overordnede momentene kom i bakgrunnen nå i den siste høringsrunden, sier forbundslederen.

Styrke alle nivåer

Nå er det på mange måter tilbake til «square one». Negotia går videre alene og skal være det foretrukne forbundet for ansatte i private virksomheter, slik ambisjonen lyder i planverk og strategier.

Hva skal være forbundets vinnerkonsept de kommende årene?

– Vi følger gjeldende planer. Det er ikke noen tvil om at Negotia er et godt og veldrevet forbund. Medlemsundersøkelser og tillitsvalgtes tilbakemeldinger forteller i høyeste grad det. Vi skal fortsatt være best på service, tillitsvalgtopplæring, informasjon og alt. Vi skal utnytte våre egne styrker, men må også tenke utvikling. Fokuset vi har på å styrke klubbdriften og de tillitsvalgtes kompetanse må økes. Det må fungere på det nivået, ellers taper vi, sier første nestleder Monica Paulsen.

Men hun understreker at man må tenke utvikling på alle nivåer.

– Samtidig som medlemsserVICEN og klubbarbeidet på arbeidsplassene må skjerpes, må vi øke kompetansen innen tariffutvikling, nærings- og samfunnspolitikk og internasjonalt arbeid. Vi må være i forkant, slik at ikke utviklingen spiller oss ut over sidelinja.

Samarbeid uten fusjon

I erklæringen hvor fusjonen ble lagt død, sier styringsgruppa at det er avdekket muligheter for samarbeidsprosjekter uten at man tenker sammenslåing.

Hva betyr dette i praksis?

– For det første skal vi være tydelige på at fusjonen nå er avsluttet. Men endringene skal ikke avsluttes. Negotia må ikke stivne. Som det er sagt har vi utviklingspotensial, og noe av dette kan innebære at vi utvider samarbeidet med Parat og styrker forbundene på den måten, påpeker Eirik Bornø, andre nestleder i Negotia.

«Det er ikke noen tvil om at Negotia er et godt og veldrevet forbund. Vi skal fortsatt være best på service, tillitsvalgtopplæring, informasjon og alt.»

Hvilke samarbeidsområder snakker vi om?

– Åpenbart innen tariffspørsmål hvor vi allerede har et betydelig samarbeid med Parat, men også på andre fagområder. Forbundsstyret skal diskutere dette nå i nærmeste framtid, sammen med administrasjonen. Jeg mener all den kunnskapen vi har fått om oss selv gjennom denne prosessen kan brukes både positivt og offensivt, avslutter forbundsleder Arnfinn Korsmo.

Les avdelingslederens kommentarer på de neste sidene. ▶



Tillitsvalgte om fusjonsstans

Magasinet har bedt om kommentarer fra noen av avdelingslederne etter at fusjonsutredningene ble avsluttet.

- ❶ Hva synes du om at fusjonsplanene er stanset?
- ❷ Har du noen oppfatning av hva medlemmene i avdelingen har ment om fusjonsprosessen?
- ❸ Tror du Negotia vil klare seg godt alene framover?



– Har vært skeptisk hele tiden
Roger Rønning, Telenor



1. Jeg og styret i avdeling Telenor har helt siden fusjonsprosessen startet vært skeptiske til fusjon. Dette skyldes i hovedsak forskjellene rundt kultur, organisering og økonomisk styring.
2. Har vært rundt i landet på flere medlemsmøter i Telenor Norge, og det har gjennomgående vært liten interesse for en fusjon. Oppfatning av forskjeller i konflikthåndtering og streikevillighet hos de to forbundene har også vært grobunn for skepsis.
3. Jeg er overbevist om at Negotia kommer til å klare seg bra framover. Vi har dyktige tillitsvalgte, dyktige ansatte og en dyktig forbundsledelse som vet hva som skal til for å være et sterkt forbund i framtida. Er også helt sikker på at det vil dukke opp nye muligheter som kan styrke forbundet vårt.

– Ikke alltid en ulempe å være små
Kristin Kalgraff Berge, Borg



1. Var verken positiv eller negativ i utgangspunktet, men etter høringsdokumentene og regionsmøtet syntes jeg at sammenslåingen var en dårlig ide. Det var altfor mye av Parats organisering i det som ble foreslått. Vi måtte ha gitt veldig mye og fått minimalt tilbake.
2. Det har ikke vært så mye snakk om sammenslåingen blant medlemmene. Må dessverre si at det er veldig få medlemmer som er opptatt av dette.
3. Jeg tror at Negotia vil klare seg bra i framtiden. Vi har dyktige tillitsvalgte ute i bedriftene og dyktige ansatte sentralt. Det er heller Ikke alltid en ulempe å være små.

– Mange spørsmål
ikke besvart
Trond Andersen, Nortura



1. Jeg føler det var greit å stanse fusjonsplanene ut i fra de signalene som kom på regionsmøtene. Personlig vet jeg ikke om det var riktig å stanse, men mange av spørsmålene som opptok deltakerne på møtene opplevdes ikke som besvart. Tror man hadde kommet lengre hvis man hadde forsøkt å belyse mulige løsninger på kjernes spørsmål som for eksempel sikringsfond.
2. Fra mange (de fleste) medlemmer i avdelingen opplevde jeg lite engasjement rundt saken. Engasjementet var naturlig nok større jo nærmere Negotia man sto.
3. Personlig tror jeg Negotia klarer seg greit alene en stund fremover, men prosessen har skapt noen friksjoner i forbundet. Den viktigste oppgaven jeg tror forbundsstyret nå må ta tak i er en offensiv vekststrategi.

– Den store gulroten
har manglet
Liv Hellesvik, Jotun



1. Mener det var riktig å avslutte, med bakgrunn i responsen i den siste høringsrunden. Det har vært vanskelig å se den store gevinsten av fusjon, den store gulroten har manglet. For meg og medlemmene fungerer Negotia bra i dag. Vi har god økonomi, oversiktlig struktur, god samarbeidskultur og er velorganisert.
2. Noen har vært helt i mot og sagt at de ville melde seg ut om det ble fusjon. Oppfatningen av at Parat er et streikehissig forbund er sterk, og pilot-streiken forsterket dette. Andre har ikke vært interessert i det hele tatt. Kan også nevne at flere av medlemmene har opplevd fusjoner i andre fagforeninger, og de sier det er en slitsom affære.
3. Vi trenger ikke være alene, vi kan samarbeide tettere med andre YS-forbund uten å tenke fusjon. Det er viktig å se nye muligheter. Jeg tror ikke fusjonsprosessen har vært forgjeves.

– Dumt at vi
ikke kom i mål
Linda Rørvik, Ålesund



1. Det var overraskende at det skjedde så fort. Jeg synes det var dumt at vi ikke kom i mål, fordi jeg tror at fordelene hadde vært større enn ulempene på sikt. Det har vært mye fokus på representasjon og demokrati. Samtidig er det mange med veldig lang fartstid i systemet, og kritikerne kunne gjerne gått litt i seg selv og sørget for å slippe til nye.
2. Vi hadde en prøveavstemning på regionsmøtet som indikerte at flertallet var på nei-siden. Jeg har ikke fått tilbakemelding fra medlemmene, men jeg tror ikke det har vært diskutert så mye i klubbene.
3. Jeg tror det blir veldig vanskelig å oppnå målet om å bli større og sterkere bare gjennom medlemskampanjer. Vi forblir en liten brikke i det store spillet og kan vel ikke forvente å vinne de store slagene. Jeg tror vi gjennom fusjon kunne fått et større kurs og utdanningstilbud blant annet. Det går nok ikke lenge før det kommer nye friere.

– Bruddet kom
veldig overraskende
Torbjørn Fevang, Vestfold



1. Hele Region sør var veldig overrasket over at fusjonen er stanset. Vi har hele tiden hatt en positiv innstilling til fusjonen. Når administrativ ledelse og politisk ledelse er for, og ser fordeler ved en fusjon, tror jeg mange av detaljene som mange har hengt seg opp i ville blitt løst. Når man i slike saker går ut og spør «folket» vil man gjerne få til svar at: Vi vil ikke noe sted, vi har det bra som det er, de andre vil «spise oss opp».
2. De fleste medlemmene har ikke hatt noen formening om fusjonen, da de ikke har vært spesielt engasjert, mens andre har vært positive til en større og mer slagkraftig organisasjon. Alle i avdelingsstyret har vært positive.
3. Jeg tror Negotia vil klare seg veldig godt framover. Det vil være tilbake til «business as usual». Vi har lært mye av prosessen og kommet mye nærmere Parat. Dette kan legge grunnlaget for et utstrakt samarbeid på de områdene dette er mulig.

- Riktig å stanse nå
Svein Ivar Johansen, Oslo



1. Jeg har næret en viss skepsis til prosjektet hele tiden, og tror det var til beste for Negotia at planene ble stanset nå. Hadde saken blitt fremmet på landsmøtet og blitt nedstemt, tror jeg det ville vært uheldig for den politiske ledelsen. Nå får vi ro til å arbeide med saker som er viktig for medlemmene der hvor de befinner seg. Vi kan gjerne samarbeide med andre forbund, uten at vi trenger å tenke sammenslåing.
2. Blant dem som har gitt tilbakemelding har tyngden vært tvilende eller negative. Svakere demokrati ved lengre landsmøteperioder, forslag om nedleggelse av avdelingene og overgang til prosentkontingent, vekket ikke begeistring. Argumentet om å bli større og sterkere har ikke nådd tilstrekkelig fram, kanskje fordi det tidvis er brukt som skremsel om hvor fælt det ville blitt om det ikke ble fusjon.
3. Jeg er ganske overbevist om at Negotia vil klare seg utmerket «alene» i uoverskuelig framtid, hvis vi fortsetter å levere det medlemmene har øverst på prioriteringslista - gode tariffavtaler og hjelp når de trenger det.

- Hadde tro på en fusjon
Renate Gardsøy, Tromsø



1. Vi hadde tro på en fusjon, og at dette skulle være til det beste for medlemmene i Nord. I og med at Parat har ansatte i de største byene, mente vi at dette ville komme medlemmene til gode i form av bedre medlemspleie. Vi kunne arrangere lokale kurs, og større arrangementer for medlemmene lokalt dersom vi hadde lønnete ressurser til å ivareta disse oppgavene.
2. Vi har ikke fått så mange tilbakemeldinger, verken mens prosessen foregikk eller etter at arbeidet opphørte. Den er bare en liten gruppe som har vist noen interesse for fusjon eller ikke.
3. Tror vi vil greie oss fint en tid framover, men tror at vi i framtiden må finne samarbeidspartnere som vi kan slå oss sammen med. Da må det kanskje bli et forbund med færre medlemmer enn oss.

- Må fortsette
å tenke framover
Odd Erik Ringstad, Romerike



1. Tanken bak fusjonsplanen var god, og det var fint og nødvendig at dette ble nøye utredet. Etterhvert så jeg at det var veldig forskjellige strukturer hos de to forbundene, og at det var vanskelig å forene disse på en akseptabel måte. Utfra det som ble framlagt oss på regionsmøtet, og vår behandling der, var det riktig å stoppe prosessen nå. Det var dessverre ikke mye igjen av det Negotia jeg kjenner i det framlagte forslaget.
2. Jeg har snakket med endel av medlemmene våre om fusjonsplanene. For de aller fleste har dette ikke vært noe de har satt seg inn i, og følgelig ikke hatt noen sterke meninger om. De er opptatt av å få hjelp når de trenger det og ikke så mye av hvordan vi er organisert.
3. Jeg tror Negotia vil klare seg helt utmerket i mange år framover, og håper vi klarer å bevare den gode ånden vi har i fortsettelsen. Vi har god økonomi og gode medarbeidere, så alt tyder på det. Vi må fortsette å tenke framover og heller ikke være redde for å tenke nytt. Jeg håper prosessen har vært nyttig, og at vi kan bruke noe av det som kom fram i rapportene videre.

- Negotia må skjerpe seg
Sverre Lygre, Bergen



1. Er nok mange som ble glade, men vet om noen som meldte seg ut. Jeg trodde det skulle bli fusjon siden prosessen var kommet så langt, men ante litt uråd etter regionsmøtet. Har vært delt i synet selv, vet ikke helt hva jeg ville landet på. Pilot-streiken i Parat styrket nok ikke fusjonsideen.
2. Mange medlemmer har vært negative til fusjonen og prosessen. Vi er et solid forbund med god økonomi. Hadde vi vært små og fattige, ville interessen kanskje vært større. Flertallet av de «menige» medlemmene tror jeg ikke bryr seg så veldig. De vil ha hjelp ved behov, fra hvor er ikke så nøye.
3. Negotia må skjerpe seg. Det står noe i planverket om sammenslåing og samarbeid, og at vi skal være det ledende forbundet i YS Privat sektor. Så får vi med tiden se hva det betyr.

Reis tryggere med YS Medlemskort med MasterCard



Søk nå
– få gratis lommebok!

Søk om kortet innen
14 dager og få tilsendt en
lekker lommebok i skinn
sammen med ditt nye
YS Medlemskort.



Les mer og søk om kortet på
www.ysmedlemskort.no

MIDT I DET LOKALE LØNNS- OPPGJØRET

Lokalavdelingen i Ålesund inviterte medlemmene til lønnskonferanse. 35 påmeldinger viser at sunnmøringene tar lønnsarbeidet på alvor. Det er høysesong for årets lokale forhandlinger.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Veldig moro med så god deltakelse. Det er som regel stor interesse for lønnskonferansene her hos oss, men jeg tror faktisk at 35 deltakere er i nærheten av rekord, sier avdelingsleder Linda Rørvik.

Den største tariffavtalen til Negotia – funksjonæravtalen med NHO – har kun lokale lønnsforhandlinger. Det vil si ingen sentrale tillegg. Den nest største er med Virke, hvor det både forhandles

sentralt og lokalt. På lønnskonferansene som hvert år arrangeres landet rundt, er det den lokale delen som står på dagsordenen. Nærmere bestemt forberedelse og gjennomføring av oppgjøret mellom tillitsvalgte og ledelse på bedriftsnivå.

Lokale forhold teller

I forbindelse med lønnsarbeidet nevnes stadig det såkalte frontfaget. Dette er en betegnelse på den delen



av norsk næringsliv som er utsatt for konkurranse fra utlandet. Frontfagsforhandlingene foregår mellom NHO og Fellesforbundet, og er alltid først ute i oppgjøret. Årets resultat derfra er beregnet til en ramme på 2,7 prosent lønnsvekst. Et av de store spørsmålene for tariffområder med lokal lønnsdannelse, er hvor sterke føringer frontfaget legger for de bedriftsvise oppgjørene.

Rådgiver i Negotia Kathrine Fosnes Olsen, ledet konferansedeltakerne i Ålesund gjennom programmet. Hun understreker at det lokale lønnsarbeidet skal være tilpasset de lokale forholdene.

– Frontfaget er en makroøkonomisk pekepinn på hva landet tåler i lønnsøkning. Men det er på ingen måte et tak for hvor de lokale forhandlingene skal havne.

Når forhandlingsretten er knyttet til den enkelte bedrift, er poenget at dennes situasjon skal ligge til grunn for oppgjøret. Med «situasjon» menes de avtalefestede fire kriteriene – bedriftens *økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne*.

– Vi ser at det klubbene våre oppnår i de lokale lønnsforhandlin-

Aktuelt i lønnsoppgjøret 2015

- Gjennomsnittlig lønnsvekst for industrifunksjonærer i 2014 ble 3,2 prosent, og innen varehandel 3,5 prosent.
- Konsumprisen økte med 2,0 prosent i 2014.
- Konsumprisen forventes å øke med 2,5 prosent i 2015
- Lønnsveksten anslås til 2,7 – 3,25 prosent i 2015.
- Lønnsforhandlingene lokalt i Negotias klubber skal være reelle, og det skal være rom for at de ansatte tar ut sin rettmessige andel av verdiskapningen.
- Når forhandlingene er avsluttet skrives protokoll. Lønnsrapport sendes på elektronisk skjema fra negotia.no.
- Bli ikke partene enige i forhandlingene – ta kontakt med Negotia for brudd.

Kilde for oppgitte tall: SSB og TBU.



Rekorddeltakelse. Avdelingsleder Linda Rørvik (t.h) i Ålesund fikk rekorddeltakelse på årets lønnskonferanse. Her med rådgiver og foreleser Kathrine Fosnes Olsen.

gene varierer ganske mye. Noen steder er det rom for betydelig høyere tillegg enn tallene fra frontfagsoppgjøret. Et sentralt prinsipp er at de ansatte skal kunne ta ut sin rettmessige andel av verdiskapningen, sier Negotia-rådgiveren.

Erfarne og ferske



Blant deltakerne på lønnskonferansen i Ålesund var det både tillitsvalgte med solid erfaring i lønnsarbeid, og ganske så ferske folk i så måte. Louise-Marie Årdal hører til den sistnevnte kategorien. Hun er ny tillitsvalgt i Jets Vacuum AS, en bedrift som produserer og leverer vakuumsanitær-systemer til skip og bygninger over hele verden.

– Vi er i startgropa med klubbarbeidet. Etter at vi meldte oss inn i Negotia, har bedriften gått inn i NHO. Nå venter vi på at avtalen skal komme på plass, så vi rekker forhåpentlig å få gjennomført lønnsforhandlinger i år. Uansett er det interessant å lære mer om dette, det

var mange gode tips å ta med seg fra gjennomgangen på konferansen. Årdal forteller at bedriften går bra, og at dette gir forventninger til et godt lønnsoppgjør.

– Vi lærte nettopp nå her på konferansen at bedriftens økonomi er et viktig kriterium som skal telle lokalt. Vi er derfor offensive og håper det formelle kommer på plass, så vi får gjennomført forhandlingene som klubb, sier hun.

Ålesund og omegn har et frodig næringsliv. Virksomheter knyttet til maritim aktivitet står særlig sterkt. Her finner vi tradisjonsrike bedrifter som Ulstein Verft, Farstad Shipping, Rolls Royce Marine, Furuno og Servitec. Alle med Negotia-klubber godt etablert.

Tøffe tider for noen



Roald Mork i Farstad Shipping har solid erfaring med lønnsarbeid etter mange år som tillitsvalgt i bedriften. Vi spør han om forhandlingene fra år til år oppleves som reelle, og om de klarer

å få ut den «rettmessige andelen» av verdiskapningen.

– Vi har i alle år hatt et bra forhandlingsklima på bedriften, og jeg vil si at vi blir hørt av motparten. Lønnsforhandlingene er reelle, men det er jo forhandlinger, og begge parter må ta og gi.

Mork har lønnsutvalget på plass, og skal straks i gang med å avtale opplegget for årets forhandlinger. Men på grunn av den negative utviklingen i oljebransjen, mener han det blir ekstra tøft i år.

– Vi drifter offshore servicefartøyer til oljeindustrien, og rammes hardt av at bransjen sliter. Et par av skipene våre ligger i opplag nå. Derfor er ikke forventningene så høye for oss i år, sier han.

Mer enn bare ramme

Kathrine Fosnes Olsen understreker at det lokale lønnsarbeidet omfatter mye mer enn at partene blir enige om lønnsramme, hvor stor del av potten som skal gis generelt og hvordan den individuelle fordelingen skal se ut.

– Innsynet som lønnsutvalgene får er viktig. Man ser lønnen til alle

Send lønnsrapport

Når lønnsforhandlingene er avsluttet skal alle klubber rapportere resultatet til Negotia. Skjema for dette finnes på negotia.no.

medlemmene, og mange oppdager da forskjeller som ikke skulle vært der. Dersom det er forskjeller i lønn på grunn av kjønn vil dette være brudd på likestillingsloven, og skal rettes opp i. Dette skal i så fall tas utenom lønnsrammen, sier Fosnes Olsen.



Noen av deltakerne på konferansen i Ålesund er «gjengangere», blant dem Reidun Klokk i transportfirmaet SG-Logistics.

Hun har 20 års fartstid i forbundet, og synes stadig det er moro å drive med lønnsarbeid og forhandlinger.

– Jeg gleder meg hvert år til denne konferansen, her får vi mye og god informasjon. Det blir selvføl-

gelig litt av de samme tingene om igjen, men likevel; det er nye tall, nytt år og nye muligheter.

Som en del av forberedelsene, undersøker Klokk og kollegene gjerne lønnsnivået i sammenliknbare bedrifter i området.

– Det synes vi er viktig. Lønnene både her i området og i bransjen er relevant. Finner vi urimelige forskjeller, kan dette være effektivt å bruke som argumentasjon i forhandlingene, det har vi erfaring med fra tidligere år. Vi får se hvor resultatet ender denne gang, men vi pleier å komme i mål på en grei måte.



Sindre Dimmen-Ringdal representerer klubben i Kjøpmannshuset, tilknyttet dagligvaregiganten

Norgesgruppen. Etter en del nedskjæringer i staben den seneste tiden, er medlemsgruppen blitt mindre, men de er likevel klare for forhandlinger.

– Vi tilhører tariffområdet Virke, og får dermed noe gjennom det sentrale oppgjøret mellom partene. I tillegg forhandler vi lokalt. Tidli-

gere har vi blant annet avdekket og rettet opp i en del skjevheter. Medlemmene er veldig spredt geografisk, og det er utfordrende på mange måter. Men vi skal forhandle, det er helt klart.

– Det er veldig bra at det arrangeres lønnskonferanser lokalt. Dette er nyttig for oss tillitsvalgte når vi skal forberede oppgjøret, sier Sindre Dimmen-Ringdal.

Bruk håndboka

Rådgiver Fosnes Olsen minner om forbundets håndbok i lokale lønnsforhandlinger, som er tilgjengelig i både elektronisk versjon og papirformat.

– Alle som skal delta i lønnsutvalg lokalt bør gjøre seg kjent med håndboka. Den inneholder veldig mye relevant informasjon om forberedelse og gjennomføring av forhandlingene, sier hun.

I tillegg er det god grunn til å minne om de gode tillitsvalgtkursene Negotia tilbyr. Dette er for sent å tenke på for dem som nå er midt oppe i årets lønnsforhandlinger. Men det kommer flere år!

Vi ønsker alle lykke til!



I Ålesund og omegn er det mange bedrifter knyttet til maritim virksomhet. Negotia har store klubber i området, og avdelingen som har eksistert i 50 år teller totalt cirka 600 medlemmer.

Bedre lønnsforhandlinger

ÅTTE PRAKTISKE TIPS

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 våre gode gamle praktiske tips til bedre forberedelse og gjennomføring av forhandlingene.

✓ Lær deg tariffavtalen

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

✓ Unngå avsporing

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

✓ Samle stoff

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

✓ Bruk håndboka

Negotias Håndbok i lokale lønnsforhandlinger er et «must». Last den ned fra nettsiden hvis du ikke har den. Vi regner med at du har deltatt

på en av årets lønnskonferanser, som forbundet har holdt landet rundt.

✓ Begrunn kravet

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

✓ Regn med flere forhandlingsmøter.

Forhandlingene kan ta tid. Ikke la deg stresse av at motparten eventuelt vil bli fort ferdig. Prøv å få til delenheter. Det hjelper på veien fram mot en endelig sluttsum. Uformell kontakt mellom forhandlingslederne fra hver av partene underveis kan ofte ha stor betydning. Kriterier for fordeling av generelt og individu-

elt 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. ■

Håndbok i lokale lønnsforhandlinger

Her er årets utgave av Negotias håndbok i lokale lønnsforhandlinger. Oppdatert med aktuelle tall og nyheter. Den er tilgjengelig i elektronisk versjon på nettsiden, men kan også bestilles i godt gammeldags papirformat.

Heftet tar for seg blant annet disse temaene

- Dagens økonomiske situasjon på makronivå
- Frontfaget og de sentrale forhandlingene
- Tall om lønns- og prisutvikling
- Forberedelse til lokale lønnsforhandlinger
- Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger
- Utforming av protokoll etter ferdige forhandlinger
- Hva skjer når partene ikke blir enige?

Hovedvekten er som tittelen på håndboka indikerer, lagt på de lokale lønnsforhandlingene som gjennomføres etter tariffavtalen på den enkelte bedrift.

Elektronisk versjon på negotia.no – lønns- og arbeidsvilkår
For bestilling av papirutgave: post@negotia.no



Fikk FULL STØTTE av Høyesterett

Høyesterett avsa nylig en enstemmig kjennelse mot NHO-foreningen Norsk Industri, i saken der Negotia støtter sitt medlem Brit Semner i kamp mot alders- og kjønnsdiskriminering.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Jeg er godt fornøyd med at Høyesterett ga meg medhold. Dessuten synes jeg dette er viktig for andre arbeidstakere som opplever seg diskriminert og ønsker å ta saken opp med Likestillingombudet, sier Brit Semner.

Strid om intern aldersgrense

Striden har pågått i lengre tid, og startet da Brit Semner fikk oppsigelse da hun fylte 67 år. Hun ville fortsette i jobben hos arbeidsgiveren Norsk Industri, men ble nektet med begrunnelse i intern aldersgrense på 67 år. Semner tok saken opp med Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), som konkluderte med at aldersgrense på 67 år i Norsk Industri var ulovlig etter arbeidsmiljøloven og likestillingsloven.

Bedriften klaget til Likestillings- og diskrimineringsnemnda, men trakk klagen og saksøke samtidig Semner for tingretten. Tingretten mente at saken kunne behandles i rettsystemet, men Negotia anket til Lagmannsretten og fikk medhold. Nå har også Høyesterett avvist at saken behandles rettslig.

– Jeg ble veldig overrasket når jeg uten varsel mottok et søksmål i en sak som lå på Likestillings- og diskrimineringsnemndas bord, og jeg opplevde det som ubehagelig og som en overreaksjon fra Norsk Industris side, sier Brit Semner.

Nå går saken tilbake til vurdering i nemnda.

– Motarbeidelse av loven

Forbundsleder Arnfinn Korsmo mener det er oppsiktsvekkende at en av de mest sentrale partene i arbeidslivet velger å motarbeide intensjonen både i loven og



Negotia-medlem Brit Semner ville fortsette i jobben etter fylte 67 år. Hun fikk støtte av Likestillingsombudet, men da saksøkte arbeidsgiveren Norsk Industri i NHO henne. Nå har Høyesterett satt en stopper for rettslig behandling.

pensjonsreformen, og ikke minst IA-avtalen hvor et av målene er å få flere seniorer til å stå lenger i jobb.

– Dette er en viktig milepæl i en prinsipiell sak. Høyesterett fastslår at Norsk Industri ikke kan anlegge sak mot en medarbeider på den måten de har gjort. Dersom Norsk Industris framgangsmåte hadde ført fram, ville det bety at en arbeidstaker som bringer en sak inn for Likestillings- og diskrimineringsombudet og får medhold, vil kunne risikere å få et søksmål mot seg fra arbeidsgiver, sier Korsmo.

– Undergraving av lavterskeltilbud

Han mener Norsk Industris framgangsmåte er en undergraving av ombudsordningen som et kostnadsfritt lavterskeltilbud til personer som mener seg diskriminert. Negotia fremholder dette som en viktig prinsipiell side ved saken.

– Vi har hele tiden håpet at NHO-foreningen ville søke en løsning med enighet. Det har ikke skjedd, i stedet har de tapt i Høyesterett, sier Negotia-lederen.



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.

A13_0371/02:15

Negotias FØRSTEDAME

Hun kom inn som en vind i forbundets besluttende organer gjennom vervet som Ung-leder for et tiår siden. Siden har ikke organisasjonen villet gi slipp på henne som sentral tillitsvalgt.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

På landsmøtet i fjor høst ble Monica Paulsen stemt fram som første nestleder – en plass opp fra posisjonen hun har bekledd de seneste årene. Det innebærer en ny tilværelse med kontor plass på heltid i administrasjonens lokaler i Oslo.

– Å ta tre års permisjon fra innkjøperjobben i FMC Technologies, og sette karrieren på pause for å bli tillitsvalgt på heltid... Det må du forklare.

– Ja, mange har spurt meg om hvorfor. Svaret er at jeg ser på det som et verdivalg, og det er nå jeg har sjansen i Negotia. Jobben i FMC har gitt meg mange muligheter, og jeg regner med at jeg får nye etter endt permisjonstid. Men nå skal jeg bruke energien her. Det er så mange som sier at vi har det så bra her i landet, og i det norske arbeidslivet. Men så skjønner de ikke hvor alle godene og rettighetene kommer fra, og at vi faktisk må jobbe hver dag for å videreutvikle og verne om dem.

– Hvordan var overgangen fra «hard core» næringsliv til fagforening?

– I begynnelsen var det ganske vilt, fordi jeg samtidig som å starte i Negotia måtte lande flere pågående

prosjekter i den tidligere jobben. Det ble tre måneder med to fulle jobber. I kombinasjon med å være tobarnsmamma og følge opp på hjemmebane, samtidig som jeg fullførte en viktig eksamen, så ble det... ja, rett og slett litt vilt. Nå har det normalisert seg, men det skjer veldig mye, og det er spennende. Jeg tenker at jobben min nå er å bidra hver dag til at medlemmene skal få det bedre på jobben. Det er fint.

«Fagforeningspersonen i meg våknet da jeg ble med i lønnsutvalget, og fikk se lønnslistene.»

– Selv om du har vært i forbundsledelsen i mange år er det sikkert mange som ikke kjenner deg så godt. Hvem er du, sånn i helt korte trekk?

– Jeg er en som har drevet med mye forskjellig. Den første yrkesdrømmen var å bli marinbiolog. Jeg hadde lyst til å finne ut hvorfor blekkspruten skifter farge (!). Men det ble ikke sånn. Et vikariat som lærer brakte meg til lærerhøgskolen. Deretter studier i økonomi, administrasjon og ledelse, inkludert et år i Bodø med entreprenørskap og innovasjon på læreplanen. Så ble jeg ansatt på Aass Bryggeri i Drammen, og der var jeg i mange år distriktsleder for hotell og restaurantbransjen i Buskerud. De siste fem årene har jeg vært ansatt som innkjøper i FMC på Kongsberg, og i tillegg studert blant annet logistikk, risikostyring og prosjektledelse.

– Det var ikke lite. Men det var på Aass du ble introdusert for fagforeningsarbeid?

– Det er riktig. Kollega og klubbtiltillitsvalgt Bente Jakobsen mente jeg måtte komme meg på kurs i forbundet. Masse nytt og interessant å lære,

veldig inspirerende. Fagforeningspersonen i meg våknet da jeg ble med i lønnsutvalget et år, og fikk se lønnslistene blant medlemmene. Det var litt hakeslipp-aktig, noen for meg helt uforklarlige lønnsforskjeller relatert til kjønn.

– Hva gjorde dere med saken?

– Klubbledelsen tok initiativ til et likelønnsprosjekt, hvor jeg ble med. Lik lønn for arbeid av lik verdi var det vi skulle ordne opp i. Og det klarte vi på en ryddig og bra måte. Dette ble kanskje min øyeåpner for at det går an å finne gode løsninger når partene på bedriften samarbeider, med avtaleverket og forbundet som støtte. Og når vi legger til samarbeidet med myndighetene gjennom den norske modellen – jo da gir det mening å engasjere seg i dette.

– Du seilte i sin tid rett inn som leder for Negotia Ung. Deretter rett opp som 2. nestleder, og nå 1. nestleder. Du går liksom «all in».

– Det er vel en del av meg, skal jeg først gjøre noe er det gjerne fullt og helt. Jeg er opptatt av å få ting til å fungere. Der jeg mangler kompetanse selv, støtter jeg meg til andre. Jeg har for eksempel ikke erfaring som klubbleder. I den sammenhengen er det godt å ha Eirik Bornø som 2. nestleder, han leder jo Negotias største klubb i Evry. Vi må jobbe sammen og utnytte hverandres styrker i ledertrioen og i andre sammenhenger. Da kan vi flytte berg – langsiktig arbeid som gir små skritt i riktig retning over lang tid.

– Hva er din ambisjon for Negotia?

– Hm... At vi skal forbindes med topp kvalitet og kompetanse. At medlemmene kan regne med oss, at vi stiller opp når det trengs, at vi er der når vi skal!

Monica Paulsen (44)

1. nestleder i Negotia

Sivilstand: Gift, to sønner på seks og åtte år. Bosatt i Lier.

På fritida: Løper og trener med vekter. Langrenn og alpint om vinteren.

Hører på: Norsk poprock. CC Cowboys, Raga Rockers ... Svenske Laleh.

Ser på: Nyheter og debatt, pluss gullrekka og Lindmo.

Leser: Mye saksdokumenter. På bokfronten helst krim. Gleder meg til YS-økonom Helle Stensbaks krimroman kommer ut.

Reiser til: Skjærgården om sommeren og fjellheimen vinterstid.

Brenner for: Barn og mann hjemme. På jobb: «Leve trepartssamarbeidet».

Det gode arbeidslivet. - Det er så mange som sier at vi har det så bra her i landet, og i det norske arbeidslivet. Men så skjønner de ikke hvor alle godene og rettighetene kommer fra, sier 1. nestleder Monica Paulsen.

Fronter YS-bistand i Afrika

Tidligere YS-leder Randi Bjørgen koordinerer et samarbeid med fagorganisasjoner i det sørlige Afrika. Mange YS-forbund har engasjert seg i prosjektet «Basic right». Bjørgen framhever at støtten fra Norad, YS og forbundene har stor betydning.



Jobber for likestilling, rettigheter og demokrati. Randi Bjørgen (t.h.) er prosjektleder for bistandsprogrammet «Basic Right» som omfatter ni land i det sørlige Afrika. Her sammen med YS-leder Jorunn Berland.

TEKST OG FOTO: ELLEN FJELDSTAD

– Pengene rekker langt i Afrika, sier Bjørgen og takker forbundene som har gitt økonomisk bistand samt effekter og utstyr til konferanser og møter i mange år.

Nylig bevilget YS-forbundet Negotia 100.000 til prosjektet, og Norad har gitt tilsagn om midler for en ny 2-årsperiode. Selv pendler Bjørgen mellom Norge og Afrika, og i bagasjen er det alltid en ekstra koffert med effekter fra forbundene. Nå ønsker hun seg penger blant annet til å innrede et kontor for den regionale sammenslutningen som nettopp har kommet på plass.

Omfatter ni land

YS har siden slutten av 90-tallet hatt et Norad-finansiert prosjektsamarbeid med fagorganisasjoner i det sørlige Afrika. Det startet med organisasjoner fra tre land, nå er hele ni land med i «Basic right». Primært er

det et samarbeid med organisasjoner i offentlig sektor, men mange oppgaver har blitt privatisert, og prosjektet omfatter ansatte både i private og offentlige virksomheter. Alle organisasjonene er partipolitisk uavhengige.

– Etter seks år har vi fått på plass en regional sammenslutning, med valgt ledelse og et lokalt sekretariat. Vi har fått et kontor, og har en felles møteplass for utveksling av erfaringer, sier Randi Bjørgen.

Størst vekt på skolering

Hovedmålet er å skolere organisasjonenes ledelse, tillitsvalgte og medlemmer i menneskerettigheter, demokratiske- og faglige rettigheter. Bjørgen deltar selv på seminarene, som holdes fire ganger i året i hvert av de ni landene.

– Nå har vi fokus på korrupsjon, klima og miljø og likestilling, sier Bjørgen.

Den tidligere YS-lederen er svært

fornøyd med at et «charter» som binder alle organisasjonene til å vise nulltoleranse mot korrupsjon, er kommet på plass. Seminarene har også gitt deltakerne trygghet slik at de har mot til å kritisere korrupsjon i det offentlige rom.

Kvinnekomiteer

Bjørgen tekker fram arbeidet med likestilling som har gitt kvinner styrke til å kreve rettigheter i arbeidslivet, men som også har bedret manges private situasjon. Hun viser til at det er kvinner som gjennom prosjektet har fått posisjoner som gjør at de kan påvirke viktige samfunnsområder. Kvinnekomiteer er nå opprettet både i organisasjoner og i regionale ledd.

Hovedprosjektet har også ført til at små bistandsprosjekter har kommet i gang. Bjørgen forteller om tre yrkesforbund i Delta/YS som er i gang med å bygge opp en barnehage, bore etter vann og starte et ernæringsprosjekt for mødre i Malawi.

– Randi har et stort hjerte for prosjektet vårt i det sørlige Afrika, og resultatene så langt viser at vi har rett kvinne på rett plass, kommenterer dagens YS-leder Jorunn Berland.

Negotia gir 100.000

Forbundsstyret i Negotia har vedtatt å gå inn i bistandsprosjektet «Basic Right» i sørlige Afrika, og har bevilget 100.000 kroner.



Negotia Boliglån fra 2,45 %

Rekordmange medlemmer har flyttet boliglånet over til Gjensidige Bank. Bankens kundesenter vant akkurat Kundeserviceprisen 2015 og mobilbanken ble nylig rangert som en av de beste av Penger.no. Som medlem i Negotia får du ekstra gode betingelser. Har du sjekket medlemsfordelene dine i Gjensidige Bank?

Negotia medlemsfordeler:

- 2,45 % på Boliglån UNG/Førstehjem inntil 85 % av boligens verdi
- 2,45 % på Boliglån inntil 50 % av boligens verdi
- 2,65 % på Boliglån inntil 85 % av boligens verdi
- 2,80 % på fleksilån inntil 70 % belåning
- Ingen etableringskostnader
- Samme rente uansett lånebeløp

Les mer på gjensidige.no/ysbank eller ring oss på **03100**

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Eff.rente 2,53 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2.691.605,-. Gjelder for medlemmer i Negotia som bruker banken aktivt. Oppgitte priser er nominelle rentesatser per 4.6.2015 for nye lån og kan bli endret.

Stolte og tilfredse medlemmer

For fjerde år på rad har Negotia gjennomført en undersøkelse for å måle medlemmenes tilfredshet med forbundet. Gjennomgående er det positiv utvikling av medlemstilfredsheten fra 2014 til i år. Dette er gledelig og viser at vi gjør mye riktig. Samtidig vet vi at vi kan bli bedre, og det har vi ambisjoner om å klare.

Da landsmøtet i fjor høst vedtok ny strategisk plan for perioden 2015-2017, var et av de nye hovedmålene å øke medlemstilfredsheten med 1 prosent i de årlige undersøkelsene. Resultatet i årets utgave viser at dette målet i stor grad er overoppfyllt.

Representativt utvalg

La meg først forklare at selve undersøkelsen utføres på lik måte og med identiske spørsmål hvert år, for å kunne sammenlikne utviklingen. Også årets undersøkelse har et representativt utvalg med 1267 respondenter, noe som er på nivå med foregående år. Vi har en rekke indikatorer som samles i disse seks hovedkategoriene: *Medlemsservice, kvalitet på tjenestene, medlemsfordeler, klubbene, avdelingene og omdømme*. Fra tidligere år har vi

hatt positiv utvikling og det ser vi fortsetter også nå. Det bekrefter at vi gjør mye riktig, og at medlemmene i stor grad er svært tilfredse med medlemskapet sitt. Dette forplikter oss samtidig til å fortsette dette gode arbeidet, både for å opprettholde et høyt nivå og forbedre oss ytterligere.

Gjennomgående er det positiv utvikling i medlemstilfredsheten fra 2014 til 2015, med stor grad av måloppnåelse i henhold til strategisk plan. Alle områder kan vise til økning i tilfredshet med 0,83 prosent på området *omdømme* til mellom 1,9 og 3 prosent på de øvrige områdene.

Høyt nivå

For øvrig er det høyt nivå på tilfredsheten. På en skala fra 1 til 6 har kategorien *medlemsservice* en skår på hele 5,16. Videre ligger *kvalitet på*

tjenestene på 4,84 i skår, mens *klubbene* får 4,49 og *avdelingene* 4,54. *Omdømme* skårer 4,82.

Vi ser at det er nedgang i skår på noen enkeltindikatorer. Dette er det viktig for oss å ta spesielt tak i, slik at vi kan forbedre oss. Samtidig er det klart at vi også er påvirket av omgivelsene våre. 2014 har vært et svært krevende år med stor uro i arbeidsmarkedet i form av omstillinger og nedbemanning. Dette påvirker pågangen av henvendelser og behovet for bistand. Etter tilbakemeldingene å dømme ser det heldigvis ut til at medlemmene jevnt over har fått hjelp som de er godt fornøyd med.

Undersøkelsen avdekker at nivået generelt på de ulike områdene er nokså høyt, spesielt knyttet til service. Samtidig er det mange medlemmer som ikke benytter seg



Årlig undersøkelse

Negotia startet med måling av medlemstilfredsheten i 2012, og gjennomfører dette nå på årlig basis. Årets undersøkelse som omtales her, ble utført i mars.

av noen tilbud i det hele tatt. Det skyldes i første rekke at mange ser på medlemskapet i seg selv som en forsikring om hjelp dersom man skulle komme i konflikt på arbeidsplassen. Så lenge alt fungerer i arbeidshverdagen, har de ikke behov eller ønske om å få bistand.

Ukjente medlemsfordeler

Det området som generelt skårer lavest, er medlemsfordelene som tilbys ved siden av det ordinære medlemskapet. I denne sammenhengen er det ikke minst interessant å se på kjennskapen til disse. Gjennomgående er det nokså stabil tilfredshet, men altså på et lavere nivå enn de andre hovedområdene. Her varierer skåren mellom 3 og 4. Svarene

viser imidlertid at det fortsatt er stor mangel på kunnskap om alle fordelene våre. De som verdsettes mest – i prioritert rekkefølge – er de medlemsfordelene som nok oppleves å være mest knyttet til arbeidsliv/forsikring i hverdagen: Bank og forsikring fra Gjensidige, privatrettlig førstehjelp via Legaliz, Kurstilbudet, det elektroniske oppslagsverket Compendia og CV-hjelpen. Du finner alle tjenestene på Negotias nettside.

Sentralt og lokalt

Når vi spør medlemmene om tilfredshet, setter vi søkelys på den daglige administrasjonen og jobben som gjøres der, samtidig som vi ser på tilbudet gjennom klubbene og

avdelingene. Også her er det gledelig å registrere positiv utvikling både for klubber og avdelinger. Det som fortsatt er en stor utfordring er likevel at nesten to tredeler av medlemmene ikke er i kontakt med egen klubb eller avdeling. Dette henger nok sammen med det som er nevnt tidligere; at medlemskapet i stor grad betraktes som en forsikring man får bruk for når det oppstår en situasjon på arbeidsplassen. Vi ser likevel at noen etterlyser informasjon og hva klubbene og avdelingene gjør, så det er forbedringspotensial også på dette området.

Rune Aale-Hansen
generalsekretær i Negotia

Spar penger på medlemsfordelene dine

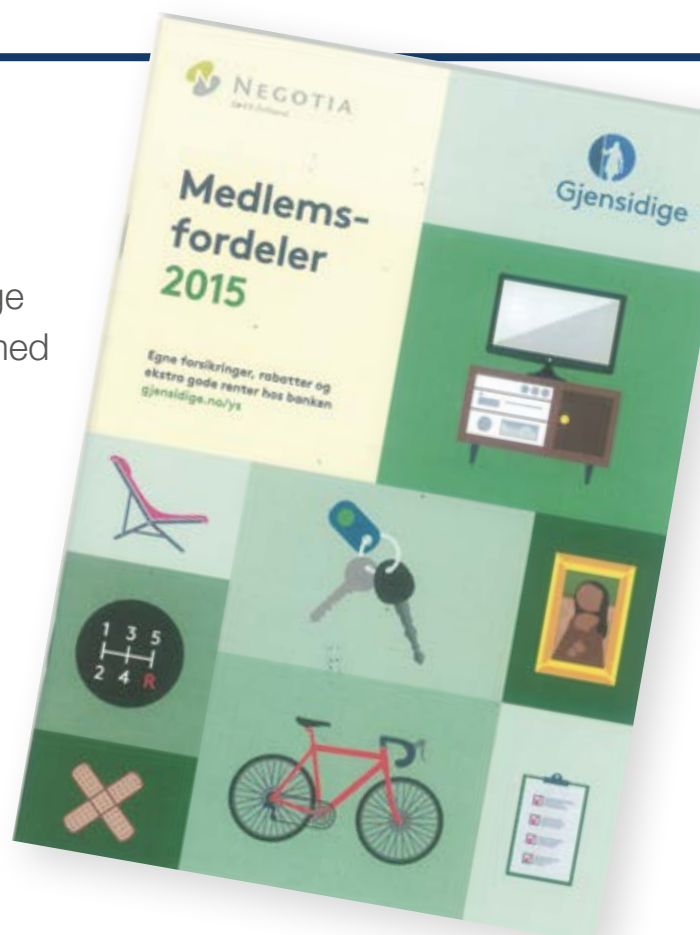
Som medlem i Negotia har du tilgang til mange økonomisk gunstige fordeler. Gjør deg kjent med tilbudet – det kan være gode penger å spare!

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.



EN VÅRHELG på Lindesnes



Magasinet besøker minst ett av forbundets regionsmøter hver vår. Denne gangen falt valget blant annet på «Sør». Det var en litt gråkald aprilhelg. Men hva gjør vel det når alt det andre er både varmt og jovialt som bare det?



- 1 Greit å vite om været på Lindesnes.
- 2 Lindes fyr – Norges sørligste punkt.
- 3 Tvilsom regatta, men Kristoffer i midten knuste de andre!
- 4 Kunsten å tømme en tørkerull i fellesskap.
- 5 Samkjørt nivellering av tynn list.
- 6 Klart for uteaktiviteter med selveste Remmen Evensen.
- 7 Aktivitetsprisen til gutta boys Ali og Trond Vegard.
- 8 Litt betenkte – og Roar vil gjerne si noe.
- 9 Monica i stilfull aksjon.



Det varierer litt om regionene velger å bruke to eller tre dager på samlingene sine. Sør har for vane å velge tre. Regionen spenner fra de innerste dype daler og bratte fjell i Buskerud og Telemark, hele veien ned til landets sørligste spiss ved Lindesnes. Og til denne sørspissen var det Region sør hadde lagt møtet sitt i år.

Magasinets utsendte og noen til ankommer med fly til Kjevik. Der blir vi hentet og brakt trygt den drøyt timeslange veien til hotellet. God service er et hederlig kjennetegn ved Negotia i alle ledd! Så er vi framme ved Lindesnes Havhotell. Det kunne vært verre. Tett på salt sjø og en smul havn for småbåter og lokale fiskesnekker. Stadig tøffer det noen rett utenfor – på vei ud eller tilbake fra feltet.

Gamle kjente møtes. Bamseklemmer deles raust. Men her finnes også flere ferske fjes som er førstereis på regionsmøte. De tas fort inn i varmen. En representant for den sistnevnte kategorien sier til meg etter noen timer på fredagen da vi møttes: «Det er utrolig god stemning her, det er så inkluderende og bra. Flott å bli tatt i mot sånn som helt ny».

Like ved hotellet ligger Lindesnes Brygghus. Det er tid for omvisning og smaking på lokale herligheter, treffsikkert planlagt av vertskap avdeling Sørlandet. Fem-seks varianter nippes til, den ene herligere enn den andre. Vi sitter midt blant bryggekjeler og meskekar. Det blir stemning av sånt. Bryggeribesøket avløses av en morsom øl-quiz, og det er bare å slå fast at kunnskapen er på solid nivå. Rekebord neste. En mer passende fredagsmeny på det blide Sørland finnes neppe. Latteren og praten sitter løst og timene går fort. Snart er kvelden blitt natt.

Lørdag og tid for det faglige. Det kjøres en bli-kjent-runde. Skjønt det er nesten ikke nødvendig etter en så sosial fredag. Etter litt innledende stoff er det klart for diskusjon av den store saken – fusjonsutredningen mellom Negotia og Parat. Jeg er spent. Er man opptatt av å verne om ting som de er, eller er det greit å tenke nye veier? Vil det være steile parter og krasse innlegg? En prøvende runde i fellesrommet indikerer stort engasjement. Så går deltakerne i grupper for å samtale videre i mindre fora resten av dagen. Oppsummeringen må vente til søndag.

Lørdagens program rundes av med uteaktiviteter, ledet av selveste Johan Remmen Evensen. Tidligere storhopper og lenge inneholder verdens lengste skihopp. «Jeg måtte slutte med skihopping fordi jeg ble for tjukk», sier han der han står tynn som en strek. Det blir mange morsomme øvelser som passer for alle. Og så toppes «heile driden» av en konkurranse der det skal bygges en båt av pappkasser, søppelsekker og teip. Deretter skal farkosten padles 20 meter i fjæra nedenfor. Dette passer definitivt ikke for alle. Fire av de sprekeste melder seg til tjeneste. Vannet er kanskje 5-6 grader kaldt, så de får våtdrakter å trekke på seg. Flåtebåten «Concord» klarer brasende. Den har oppblåste søppelsekker som flyteelementer inni pappkassene. Pent er det ikke, men det funker. De øvrige deltakerne i regattaen klarer seg ikke fullt så godt, for å si det forsiktig.

Jeg nevnte sørspissen av landet. Lindesnes er nettopp det, men hotellet ligger ikke helt ytterst der ute. Derfor må det bli en tur til det berømte fyret også. Jo lenger ut vi kommer, jo færre trær blir det. Til slutt er det ingen å se. Fyrbygningen

troner øverst på en diger forblåst holme. Til toppen er det 50 meter over havflata. På stormfulle dager slår sjøen helt opp dit. Så røft er det ikke denne april-lørdagen. Heldigvis.

Tilbake på hotellet dukes det for middag. Trivelige sørlandskokker kommer ut og presenterer det vi får servert. Vi koser oss med mat og drikke og har det såre vel. Under taffelet deles det ut fortjente utmerkelser til to av deltakerne – aktivitetsprisen for god innsats i organisasjonen. Et hyggelig og populært innslag. Underholdning blir det også, i velkjent stil fra velkjente travere. Gamle historier om igjen er ikke å forakte når de er gode og godt framført!

Søndagen kommer med sol. Det er første gang vi ser den i løpet av helgen. Arbeidene fra gårsdagens grupper skal presenteres. Det berettes om konstruktive diskusjoner. Temaene det handler om i fusjons-saken er kontingent, penger til lokal aktivitet, egenkapital, demokrati-modell, representasjon til landsmøtet, organisasjonsmessig oppbygging og overgangsordninger. Regionen oppsummerer og enes om at det er vilje til å finne grunnlag for fusjon, forutsatt justeringer av det som foreligger av forslag så langt. Felles uttalelse forfattes og oversendes forbundsledelsen.

«Sør» er stolte av regions-samlingene sine, og det kan jeg skrive under på at de har god grunn til å være. Som «utenforstående» blir du mottatt som en venn - en kvalitet det er all grunn til å videreføre uansett hvordan organisasjonen ellers skal se ut i framtiden.

Takk for en god og hyggelig møtehelg på Sørlandet!

*Terje Bergersen,
redaktør og reporter*



AKTIVE SØRLANDET

Samhold og identitet. – Når mange av oss i Negotia her sør møtes og blir kjent, skaper det samhold og identitet, sier Tor Harald Jenssen. Styret i Negotia Sørlandet, fra venstre: Morten Johnsen, Tor Harald Jenssen, Ann-Christin Sand, Svein Hamstad, Glenn Salvesen og Gro Granås. (Jannicke Sommer-Ekelund og Rolf Larsen var ikke til stede da bildet ble tatt).

– Det er moro å jobbe med lokal aktivitet når folk er fornøyd og deltar på det vi setter i gang. Jeg bruker litt tid på dette, men det gir mye tilbake.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Leder Tor Harald Jenssen og resten av styret i Negotia Sørlandet har god erfaring med kombinasjonen av det faglige og sosiale for å trekke deltakere til arrangementer.

– Vi ser at det er denne blandingen som fenger. Årsmøtet vi hadde i vinter er et godt eksempel. Etter møtet gikk vi ut og spiste god middag og så ble det en liten tur på byen for de som ønsket. Det kom 20 medlemmer, og det er bra på et årsmøte.

Lokalt YS-samarbeid

Negotia-avdelingen som dekker begge agderfylkene har i mange år også samarbeidet med andre YS-for-

bund i området – Parat, Delta og Finansforbundet. Minst en gang hvert år trommer de sammen til et stort fellesarrangement, med en kjent artist eller foredragsholder. Jo Nesbø og Alex Rosén har stått på programmet. Nå i mars var det Ingvard Wilhelmsen som trakk fullt hus på kinoen i Arendal.

– Wilhelmsen er kjent som «hypokonderlegen» med foredraget «Konge i eget liv», en forestilling full av humor og ting til ettertanke. Som fagforening er selvfølgelig det faglige viktig for oss, men for at medlemmene skal komme på arrangementer må det litt mer til. Når mange av oss i Negotia her sør møtes og blir kjent, skaper det samhold og identitet som styrker forbundet totalt sett, mener Jenssen.

Mulighet for alle

De som engasjerer seg er både unge og eldre, og kommer fra større medlemsgrupper eller er enkeltmedlemmer.

– Tre av styremedlemmene er enkeltmedlemmer. Jeg synes det er bra at vi er en organisasjon hvor alle kan slippe til. Bredden dette skaper

er interessant. Jeg ser også at det stadig kommer nye folk. Også unge, som engasjerer seg og vil være med å forme arbeidsplassene sine.

Fusjonsplanene er nå lagt på is, men Tor Harald Jenssen forteller at de på Sørlandet har samarbeidet godt med Parat i mange år.

– Parat har bemannet kontor i Kristiansand og har nok per i dag flere arrangementer enn oss. Samarbeidet har alltid fungert fint, og er positivt for den lokale YS-aktiviteten, sier han.

Givende

Avdelingene i Negotia har åtte prosent returkontingent, regnet ut fra medlemstallet. I tillegg pleier Sørlandet å søke om midler fra den såkalte 3-prosenten, til bestemte aktiviteter.

– Vi har et arrangement på gang med pensjon som tema. Må bare få foredragsholder og alt på plass. Og fellesopplegg til høsten er også på trappene. Jeg bruker noen timer i måneden som leder i Negotia Sørlandet. Men med tanke på hva det gir tilbake, er det absolutt verdt det, sier Tor Harald Jensen.



Elene Nilsen (t.v.) og Sophia Eliassen prøvde seg som terningkastere i karrierestigespillet. – En bra og morsom måte å få fram budskapet på, syntes de to.



Rykk tilbake til start? Sophia Eliassen (midten) fikk ikke terningkast sju!

Negotia rulla'n ut på Egertorget

Feriepenger?

På hvilket grunnlag?

Kast terningen til du får sju! Eller organiser deg og få samarbeidet med sjefen på rett kjøp ...

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Rettighetene i arbeidslivet har ikke kommet av seg selv. Det er ikke tilfeldigheter som har skapt ryddige arbeidsforhold, en levelig arbeidstid, regler om overtidsgodtgjørelse, lønn under sykdom og alle de andre bra tingene.

– Bra profilering

Dette var budskapet da Negotia rullet ut karrierestigespillet over brosteinen på Egertorget midt i Oslo sentrum tidlig i juni. Og de nysgjerrige forbipasserende ble gjerne med og kastet terning.

– Dette var en morsom måte å få fram budskapet om organisering i arbeidslivet på. Det var ikke vanskelig å skjønne poenget, sier Sophia Eliassen, som studerer til å bli lektor i historie.

– Hvor bevisste tror du unge folk er på dette med å være organisert på jobben?

– Det er vel ikke noe man går rundt og snakker om i vennekretsen. Men

det er klart, det er viktig. Jeg hadde ikke hørt om Negotia før, men nå har jeg det. Bra profilering, sier Eliassen.

Liten verden ...

En av de andre som stoppet opp for å se hva det handlet om, var Elene Nilsen.

– Jeg var organisert der hvor jeg jobbet før, ble oppfordret til det av kolleger, sier hun.

– Men nå er du ikke organisert mer, eller?

– Nei ikke akkurat nå. Jeg jobber for tiden på Svalbard, innen reiseliv.

– OK. Da kan jeg fortelle at Negotia har egen avdeling på Svalbard, og lederen der jobber også innen reiseliv. Har forbundet kanskje et mulig nytt medlem i deg?

– Jøss! Ja, kanskje det. Dette må jeg sjekke ut, sier en lettere overrasket Elene Nilsen.



Klare budskap! Negotia-promotører, fra venstre: Cathrine Ekenes Iversen, Kathrine Fosnes Olsen, Ali Nasrat og Selma Smeby Lium.

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.

Ahlsell-klubben I STØTET

Negotia-klubben i Ahlsell nærmer seg 200 medlemmer. – Vi har fått på plass en veldig god struktur på samarbeidet i bedriften, sier fungerende hovedtillitsvalgt Victor Henriksen.

Forbundet har hatt en medlemsgruppe hos verktøy-leverandøren Proffpartner en årrekke. Men det var da denne virksomheten ble kjøpt opp av Ahlsell for en tid siden at medlemsutviklingen skjøt fart. Nå er Negotia den største fagforeningen i selskapet.

- Gjennom de siste par årene har vi tillitsvalgte vært opptatt av å bygge opp en velfungerende klubbdrift. Ryddighet i kontakten med ledelsen teller mye i den sammenhengen. Nå har vi for eksempel månedlige statusmøter som en fast ordning. At begge parter er innstilt på å snakke sammen for å finne gode løsninger, er sunt for bedriftens utvikling, sier Victor Henriksen.

Han nevner årets lønnsforhandlinger som et eksempel.

- Bedriften har sine økonomiske utfordringer, så vi måtte akseptere et svakere lønnsoppgjør enn i fjor. Men vi klarte å beholde det samme generelle tillegget. Mange av medlemmene vil derfor oppleve å få like mye i år som i fjor. Det ble satt av god tid til forhandlingene. Dessuten ble vi ferdige i mai, i motsetning til forrige gang da det drøydte til ut i september.

Ambisjonen om å bikke 200 medlemmer i nær framtid er absolutt til stede for Henriksen og Ahlsell-klubben.

- Vi hadde informasjonsmøter på to lokasjoner i Stavanger-området nylig, med god hjelp fra markedsavdelingen sentralt. Noen har meldt seg inn etter det, og flere er på gang. Så lenge det er potensial skal vi stå på for å verve flere.



Regn med oss! «Proffklubb Vest» i Stavanger – viktig del av medlemsgruppa i Ahlsell.

KAMPANJE mot foreldrediskriminering

Annenhver mamma og hver femte pappa opplever diskriminering når de får barn. Jobbtillbud trekkes tilbake. Lønnsøkningen uteblir. Karrierer stopper opp og arbeidsoppgaver forsvinner.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) har for tiden gående en kampanje hvor målet er å skape bredt engasjement og mobilisering mot diskriminering ved graviditet og foreldrepermisjon.

Partene i arbeidslivet – blant andre YS – er viktige medspillere

i kampanjen. Det legges blant annet opp til at partene skal delta i informasjon og opplæring på arbeidsplassene.

Kampanjen skal vare ut året, og målet er klart: Vi skal ikke ha et arbeidsliv der gravide og småbarnsforeldre skal fratras jobb, lønn og muligheter.



Kartlegger medlemspotensialet

Markedsavdelingen har startet en systematisk gjennomgang av rekrutteringsmulighetene i eksisterende grupper.

Medlemslistene viser at det er mange enkeltmedlemmer rundt omkring. Da regnes alle bedriftene hvor medlemstallet er færre enn tre med. Noen av dem er små virksomheter hvor det kanskje ikke er så mye mer å hente, men det er nok av eksempler på det motsatte også.

Det gjøres nå en systematisk gjennomgang avdeling for avdeling innen de forskjellige regionene. Markedsavdelingen tar telefonisk kontakt så langt de har kapasitet. Målet er å avdekke rekrutteringspotensiale og få i gang prosjekter som kan gi nye medlemmer.

Har du et vervetips? Send det til: info@negotia.no

Hovedavtalen rundet 80 år

9. mars 1935 signerte Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening den første hovedavtalen i Norge. Denne begivenheten blir betegnet som et tidsskille i norsk arbeidsliv.

Hovedavtalen var en milepæl for norsk arbeidsliv, som tydeliggjorde anerkjennelsen av fagbevegelsen som ansvarlig part i arbeids- og samfunnslivet. Og i mars i år var det 80 år siden denne viktige begivenheten fant sted. Hovedavtalen anerkjenner partenes organisasjonsfrihet, medbestemmelse og forhandlingsrett og danner grunn-

laget for maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Som del 1 i avtaleverket (tariffavtalen) definerer hovedavtalen tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og har sentrale bestemmelser om informasjon, samarbeid, drøftinger og medbestemmelse. Som organisert arbeidstaker omfattet av hovedavtale,

har man langt større mulighet for innflytelse på arbeidsplassen enn som uorganisert.

Mange tar rettigheter knyttet til for eksempel ferie, sykepenger, lønn, pensjon, arbeidstid og likestilling mer eller mindre for gitt. Men sannheten er at vi nok hadde stått atskil- lig svakere på de fleste av disse områdene, hadde det ikke vært for fagbevegelsen og tariffavtalene.

Ansattes rettigheter og innflytelse er under stadig press, blant annet som følge av nye selskapsformer og multinasjonalisering av næringslivet. En av arbeidstakerorganisasjonenes viktigste oppgaver er å verne om hovedavtalens prinsipper og virke- måte, slik at ansattes innflytelse på egne arbeidsvilkår og betingelser sikres for både nær og fjern framtid.



Påskegaven som FORSVANT



Nei, det er ikke en krim- historie. Det er bare faktaopplysning om at nødladerne forbundet ga bort i kampanjen presentert på baksiden av forrige magasinet ble revet bort på null komma niks.

– På et par dager var hele opplaget på 900 eksemplarer sendt ut. På grunn av

henvendelser fra mange skuffete medlemmer som var for seint ute, tro vi til og skaffet 1200 ekstra. Det er moro å få så god respons på et tiltak, sier markeds konsulent Jan Olav Markussen.

Redaksjonen fikk telefon fra et medlem som kunne fortelle at da han fikk bladet i posten var nederste del av baksiden revet av, der hvor kampanjeinformasjonen var å finne. Dermed var det vel en person et sted i distribusjonskjeden som også hadde lyst på en nødlader.

Den fikk vedkommende nok ikke skaffet seg. For å få det måtte man nemlig logge seg inn på den lukkede delen av forbundets nettside – Min side. Og det går ikke for hvem som helst. Smilefjes.

Pengestøtte til katastroferammede i Nepal

Negotias forbundsstyre bevilget forrige måned 20.000 kroner til nødhjelp i Nepal. Lokalavdelingen i Sør-Rogaland bidro med ytterligere 5000.

Pengene er gitt via Røde Kors, som tidlig var på plass med feltsykehus etter den voldsomme jordskjelvkatastrofen i Nepal i våres.

– Dette er solidaritet i praksis. Menneskene i Nepal trenger virkelig støtte. Ved å gi pengene via Røde Kors' arbeid i området vet vi at de kommer til nytte på beste måte med en gang, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo.

Arbeidsavtale

Spørsmål: Jeg har begynt hos ny arbeidsgiver for fem måneder siden, og har ikke mottatt arbeidsavtale ennå. Skulle jeg ikke hatt den, og hva skal den inneholde?

Svar: Et arbeidsforhold innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en gjensidig forpliktende avtale om at arbeidstakeren skal utføre arbeid i arbeidsgivers tjeneste.

Hvis arbeidsforholdet har en varighet på mer enn en måned skal avtalen være klar snarest mulig, og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet startet. Ved alle arbeidsforhold skal det inngås en skriftlig arbeidsavtale. Denne skal inneholde opplysninger som er av vesentlig betydning for arbeidsforholdet.

Det må inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold, uavhengig av om stillingen er fast eller midlertidig. Arbeidsavtalen skal gjenspeile det til enhver tid gjeldende arbeidsforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i arbeidsavtalen uten hensyn til om endringene er vesentlige eller ikke. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller annen representant både ved utarbeidelse og ved endringer i arbeidsavtalen.

Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om blant annet partenes identitet, arbeidsplassen, arbeidets karakter, oppsigelsesfrister og lønn. Minimumskravene til innholdet er nedfelt i arbeidsmiljølovens paragraf 14-6 (lovdata.no).

Man kan unngå mange konflikter ved å ha en tydelig arbeidsavtale på plass så tidlig som mulig.

Fire eller fem uker ferie?

Spørsmål: «Alle» jeg kjenner har fem uker ferie. Min arbeidsgiver sier at jeg bare har krav på fire uker. Er det riktig?

Svar: Dersom din arbeidsgiver sier du har kun fire uker ferie, så er det gode sjanser for at din arbeidsgiver har rett i det. Etter ferieloven skal alle arbeidstakere være sikret fire uker pluss en dag ferie. Dersom en skal ha rett på lenger ferie vil dette måtte fremgå av en tariffavtale eller lokal/individuell avtale.

Du sier at «alle» har fem uker ferie. Dette skyldes i stor grad at det ved tariffoppgjøret i 2000 ble innført en femte ferieuke. En ser også at bedrifter som ikke har tariffavtale som gir denne rettigheten, likevel praktiserer fem uker ferie. Men for å ha krav på fem uker ferie, må det altså være opprettet tariffavtale ved bedriften. Loven i seg selv gir som sagt kun rett til fire uker pluss en dag.

Beregning av feriepenger

Spørsmål: Hva danner grunnlaget for feriepenger?

Svar: I henhold til ferieloven skal feriepengene skal være minimum 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget. Arbeidstakere over 60 år har rett på minimum 12,5 prosent. Dersom virksomheten er bundet av tariffavtale som gir fem ferieuker, er den ordinære satsen 12 prosent. For arbeidstakere over 60 år er satsen 14,3 prosent

Feriepengene beregnes ut fra det man har fått som arbeidsvederlag (lønn m.m.) i opptjeningsåret. Ikke alle utbetalinger inngår i denne beregningen. Det skal for eksempel ikke beregnes feriepenger av utbetalinger som gjelder reiseutgifter, losji, feriepengesom er utbetalt i opptjeningsåret, eller andel av nettoutbytte. Det skal beregnes feriepenger av bonus og provisjonsbasert lønn når dette vederlaget er et resultat av personlig arbeidsinnsats.

Feriepengegrunnlaget skal fremgå av lønns- og trekkoppgaven for opptjeningsåret.

Ferie er i utgangspunktet fritid uten lønn. Hensikten med feriepengesom, er at de skal erstatte lønnsbortfallet når arbeidstaker tar ferie. Feriepengene regnes inn som en del av inntekten og beskattes på vanlig måte. Det som vanligvis skjer er at man betaler litt mer skatt av de vanlige lønningene resten av året, for at det rent fysisk ikke skal trekkes skatt av feriepengene når de utbetales.

Vikariat - krav på fast ansettelse?

Spørsmål: Har jeg krav på fast ansettelse hvis den jeg vikarierer for ikke kommer tilbake? Kan jeg fortsette som vikar når vedkommende kommer tilbake?

Svar: Dersom den du vikarierer for ikke kommer tilbake i stillingen, har du ikke krav på fast ansettelse i stillingen. Da må du konkurrere på like vilkår som andre søkere til den ledige stillingen.

Etter lovens bestemmelser vil det være tillatt å inngå avtale om midlertidig tilsetning ved bruk av vikariater når vikaren rent faktisk vikarierer for en annen person så som ved sykdomsfravær og liknende. Man trenger imidlertid ikke vikariere for en bestemt navngitt person, så lenge vikarbehovet er reelt, for eksempel ved ferieavvikling.

Det er ikke tillatt å ansette en person i midlertidig stilling og kalle vedkommende vikar hvis han/hun i realiteten ikke er det.

Et fast behov for arbeidskraft skal ikke dekkes med vikariater, men med en større grunnbemanning av fast ansatte.

Wenche Cassandra Tveter, rådgiver

Fullt av Negotia-folk! Det var stor rift om plassene til jubileumsfesten. Her er deltakerne samlet før middagen på Villa Malla ved Filtvedt Fyr. Alle foto: Håkon Skahjem.



Negotia Oslo feiret 110 ÅR

Siste lørdag i mai slo avdeling Oslo og Akershus på stortromma og inviterte medlemmene sine med på en opplevelse utenom det vanlige. De 110 plassene som var reservert forsvant fort, og flere måtte stå på venteliste.

Tidlig ettermiddag i et regntungt Oslo dro MS Oslofjord opp ankeret og satte kursen mot Filtvedt Fyr og restauranten Villa Malla. Underveis på den tre timer lange båtturen ble det servert pølser og noe godt i glasset. Båtfolk og andre tilreisende har fra hele Norge funnet veien til Villa Malla som ligger en knapp times kjøretur sør for Oslo. Det samme gjorde en feststemt Negotia-avdeling denne kvelden.

Den anerkjente kokken Sonja Lee eier og driver Villa Malla og deltok selv på kveldens arrangement. Alt fra å ønske velkommen til den utrolige Middelhavsbuffeten og til å servere lekre Petit Fours som en avslutning på måltidet, stod hun for. Store arabiske lysekroner og fyr i peisen bidro til å sette kvelden inn i en magisk ramme. Den fine middagen ble stødig og muntert ledet av toastmaster Are Shaw Waage.

Forbundsleder Arnfinn Korsmo gratulerte avdelingen med sine 110

år og tok et historisk tilbakeblikk om hvordan Negotia avdeling Oslo og Akershus ble formet – fra tidlig 1900-tallet og fram til i dag. Tidligere avdelingsleder Turid Stjernstrøm holdt også et morsomt innlegg med blant annet mange kuriositeter fra kontormiljøer i gamle dager. Det har skjedd en del på 110 år!

Tidligere forbundsleder Inger Lise Rasmussen har i alle år vært medlem av avdeling Oslo og Akershus, og i sin tale fortalte hun blant



Avdelingsleder Svein Ivar Johansen i prat med blide damer.



Det var en morsom ramme rundt festen...

Oslo-avdelingen ledes i jubileumsåret av Svein Ivar Johansen, og teller per juni 3506 medlemmer.

annet litt om hvorfor hun i sin tid valgte Negotia som sin fagforening. Avdelingsleder i Moss, Per Anton Berge, hilste fra alle avdelingene i Region Øst. I tillegg ble det kåret vinnere av vårens vervekonkurranse, som alle fikk med seg rause gavekort hjem. Gavekort vanket det også til avdelingens både ferskeste og lengst-værende medlem. Hyggelige og morsomme innslag.

Etter de kulinariske utskielene spilte og sang musikantene i «Darling Daughters» opp, slik at festdeltakerne fikk mulighet til å danse seg inn i forsummernatta. Helt til slutt fikk alle med seg sin egen 110 års jubileums-konfetteske – en søt avrundning av kvelden.

Det var storveis å få være med på denne flotte jubileumsfeiringen med Negotias største lokalavdeling!

Jan Olav Markussen,
markedskonsulent i Negotia

Nytt om ARBEIDSTID

Nye regler i den reviderte arbeidsmiljøloven som trer i kraft fra 1. juli. Mange av dere var kanskje med og streiket mot de nye lovendringene i januar i år. På tross av denne viktige markeringen ble lovforslagene vedtatt i Stortinget, riktignok i noe modifisert form etter et forlik mellom regjeringspartiene, Venstre og KRF.



Stortinget vedtok i mai nye regler om utvidelse av arbeidstid, adgang til generell midlertidig ansettelse, økning av aldersgrenser og økning av straffnivå for brudd på arbeidsmiljøloven. Disse nye reglene trer i kraft fra 1. juli i år.

Denne artikkelen fokuserer på hva lovendringene på arbeidstidsområdet kan bety for ansatte og tillitsvalgte.

De nye reglene omfatter blant annet følgende:

- Økt ramme for gjennomsnittsberegning per dag
- Utvidet avtaleadgang når det gjelder overtid
- Endring av omregningsfaktoren ved hjemmevakt
- Mulighet for arbeid flere søndager i strekk

Økning av rammen for alminnelig arbeidstid per dag ved gjennomsnittsberegning

Den alminnelige arbeidstiden er normalt 7,5 timer per dag og 37,5 timer per uke. Denne arbeidstiden kan en velge å gjennomsnittsberegne slik at en arbeider noen lengre dager enkelte uker og tilsvarende kortere andre uker, mens gjennomsnittet over et år normalt vil være 37,5 timer per uke. Arbeidstiden ved gjennomsnittsberegning kan være fastsatt i en turnus/skiftplan, eller ved at den enkelte delvis bestemmer arbeidstiden selv gjennom fleksitidsordninger.

For at arbeidsgiver skal kunne ha gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for sine arbeidstakere, for eksempel fleksitidsordninger, er arbeidsgiver avhengig av en avtale med den enkelte arbeidstaker, avtale med tillitsvalgte eller dispensasjon fra Arbeidstilsynet. Arbeidsgiver kan

med andre ord ikke ensidig innføre gjennomsnittsberegningsordninger i kraft av sin styringsrett og er helt avhengig av å få en avtale eller dispensasjon for slike arbeidstidsordninger. Å vite dette vil være et forhandlingskort i seg selv for arbeidstakere og tillitsvalgte.

I dag kan arbeidsgiver avtale med den enkelte arbeidstaker opptil 9 timer alminnelig arbeidstid per dag ved gjennomsnittsberegning. Lovendringen medfører at 9 økes til 10 timer i løpet av et døgn. I tillegg kan grensen på 48 timer i løpet av sju dager gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, med maksimalt 50 timer per uke.

Avtale om gjennomsnittsberegning kan ikke inngås med midlertidig ansatte som er ansatt på generelt grunnlag etter den nye bestemmelsen i arbeidsmiljølovens § 14-9 f). Dette fordi denne typen ansatte normalt ikke vil være i like god forhandlingsposisjon som andre. Hvis en først har avtalt alminnelig arbeidstid opptil 10 timer i ansettelseskontrakten, vil arbeidsgiver kunne pålegge den enkelte å arbeide 10 timers dager i sitt arbeidsforhold.

I bedrifter som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiver og tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning over en periode på opptil 52 uker. Hvis det ikke er tariffavtale ved bedriften vil arbeidsgiver eventuelt måtte inngå avtale med den enkelte arbeidstaker. Grensen for en gjennomsnittsberegningsavtale med tillitsvalgte er i dag opptil 10 timer alminnelig arbeidstid



Arbeidstakerorganisasjonenes samlede protest mot ny arbeidsmiljølov i januar, hjalp lite. Foto: Terje Bergersen

per dag og opptil 54 timer pr uke. Etter 1. juli vil partene kunne avtale opptil 12,5 timer alminnelig arbeidstid per dag og opptil 54 timer pr uke. I lovteksten er det presisert at ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

I og med at de nye reglene har blitt omtalt en del i media, vil kanskje arbeidsgivere i større grad se mulighetene som ligger i lovendringene ved å ønske å øke den alminnelige arbeidstiden per dag ved gjennomsnittsberegning. Kanskje er det ønskelig fra arbeidstakerne og tillitsvalgtes side også?

Arbeidstidsordninger skal være helse- og velferdsmessig forsvarlig. I tilfeller hvor en tillitsvalgt vurderer å utvide den alminnelige arbeidstiden per dag, må en foreta en konkret vurdering av hele arbeidstidsordningen og vurdere om denne er helse- og velferdsmessig forsvarlig.

Belastningen kan være forskjellig avhengig av om det er snakk om å selv velge å arbeide opptil 10 eller 12,5 timer per dag (som ved fleksitidsordninger), eller om en blir pålagt å arbeide samme antall timer per dag gjennom for eksempel en ferdig oppsatt turnusplan.

Helsemessig forskning viser at arbeid utover 8 timer medfører en økt ulykkesrisiko på 50 prosent, som øker suksessivt til 100 prosent ved over 12 timers arbeid. Lange arbeidsøkter øker risikoen for blant annet hjerte- og karlidelser, diabetes, brystkreft og har negative psykiske effekter som angst og depresjon.

Tillitsvalgte må i forkant av en slik avtale høre med sine medlemmer om de ønsker en forlenget daglig arbeidstid ved gjennomsnittsberegning, og hvor lang denne bør være. Hva med dem som ikke ønsker eller

ikke har anledning til å delta i slike ordninger? Her bør en finne løsningsalternativer også for disse.

Tillitsvalgte kan avtale opptil 12,5 timer alminnelig arbeidstid per dag, men kan også bli enig med arbeidsgiver om andre grenser, for eksempel opptil 10 timer per dag. Hvis en er usikker på om en utvidet arbeidsdag opptil 12,5 timer er helsemessig forsvarlig, kan ordningen være en prøveordning over en periode med fortløpende evaluering arbeidstakernes helse og velferd.

Hvis en velger å forlenge den alminnelige daglige arbeidstiden ved avtale, vil overtidsbetalingen utsettes tilsvarende, det vil si at en får overtidsbetalt først når en har overskredet den avtalte rammen for alminnelig arbeidstid.

Økning av rammer for overtid etter avtale med tillitsvalgte

I dag kan arbeidsgiver pålegge overtidsarbeid inntil 10 timer per uke, inntil 25 timer i 4 sammenhengende uker, og opptil 200 timer per år.

Samlet arbeidstid per dag må ikke overstige 13 timer inklusiv overtid.

Tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan i dag inngå avtale med arbeidsgiver om overtidarbeid inntil 15 timer i løpet av en uke, inntil 40 timer i fire sammenhengende uker og inntil 300 timer per år. Samlet arbeidstid per dag inklusiv overtid kan utvides til 16 timer etter avtale med tillitsvalgte.

Fra 1. juli vil tillitsvalgte kunne inngå avtale om opptil 20 timer overtid i løpet av en uke og opptil 50 timer overtid i fire sammenhengende uker.

Muligheten for å øke arbeidstiden per dag ved gjennomsnittsberegning kombinert med økning av tillitsvalgtes adgang til å avtale utvidet overtid, kan medføre at arbeidstaker kan pålegges veldig mye arbeid og overtidarbeid over kortere perioder. Hvis tillitsvalgte lokalt inngår avtale om opptil 12,5 timer alminnelig arbeidstid per dag og opptil 50 timer overtid per 4 uker, samt avtaler andre utvidelser etter arbeidstidskapitlet, vil den alminnelige arbeidstiden for den enkelte kunne være brukt opp etter 8,5 måneder. Tilsvarende vil overtidsgrensen på 300 timer per år være brukt opp i løpet av 26 uker. Dette er et ekstremt eksempel, men det viser at en bør være varsom og sikker i sin sak før det inngås avtale om slike utvidelser lokalt.

Arbeidsfri på søndag

For arbeidstakere som arbeider på søndager er hovedregelen at arbeidstaker har krav på fri annethvert søndag og helgedagsdøgn. Arbeidstakeren kan etter avtale med arbeidsgiver gjennomsnittsberegne dager med arbeidsfri for å kunne arbeide flere søndager i strekk. I dag skal arbeidstaker ved slik avtale ha arbeidsfri minst hver tredje helg på søndager og helgedager. Etter 1. juli er kravet til arbeidsfri ved en slik avtale minst hver fjerde helg på søndager og helgedager.

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, hjemmevakt

For de som har såkalt hjemmevakt, hvor man er tilgjengelig per telefon og må rykke ut til arbeidsplassen i påkommende tilfeller for å utføre arbeid, er hovedregelen i dag at minst en 1/5 av vekten skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Normalt vil det også gis kompensasjon i henhold til denne omregningsfaktoren, med mindre partene avtaler at hjemmevakt ikke skal anses som arbeidstid og avtaler en bestemt kompensasjonssum for vekten.

Fra 1. juli endres denne regelen til at minst 1/7 skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden, avhengig av hvor belastende vaktordningen er.

Bakgrunnen er den teknologiske utviklingen knyttet til mobiltelefon, epost og liknende etter at bestemmelsen opprinnelig ble innført 1977. Dette medfører at arbeidstaker i dag har større frihet til å være andre steder enn i hjemmet sitt.

Arbeidsgiver plikter å gjøre en konkret vurdering av hvor belastende vaktordningen er. Hvis beredskapsvakten innebærer en stor belastning for eksempel på grunn av kort oppmøtetid og at arbeidet må utføres fysisk på arbeidstedet og også har et visst omfang, kan omregningsfaktoren måtte settes til 1/5 også etter de nye reglene.

Hvis tillitsvalgte er uenig i arbeidsgivers fastsettelse av omregningsfaktoren kan tillitsvalgte bringe saken inn for Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet kan fastsette en annen omregningsfaktor hvis den arbeidsgiver satte virker urimelig.

Hvis det eksisterer tariffavtale eller særavtale som sier at omregningsfaktoren skal være minst 1/5, har man en bedre rettighet etter avtale, og da kan ikke omregningsfaktoren settes til 1/7 uten at disse avtalene endres eller sies opp. Sjekk hva som finnes i tariffavtale og særavtale på bedriften hvis dere skal i forhandlinger med arbeidsgiver om omregningsfaktor ved hjemmevakt. Det er selsagt ingenting i veien for å forhandle seg fram til bedre rettigheter enn det loven gir.

Lykke til lokalt med de nye arbeidstidsendringene i arbeidsmiljøloven!

*Björg Anne Rynning,
advokat i Negotia*

Mer om fleksitid/gjennomsnittsberegning, se artikkel i temahefte 2015 om arbeidstid og fleksibilitet **negotia.no – Min side**. De nye reglene om midlertidig ansettelse vil bli beskrevet i et eget hefte som etter planen ferdigstilles i løpet av juni. Dette gjøres også tilgjengelig på Min side.



Snu deg rundt og verv en kollega

Verv en kollega i dag og dere får økt innflytelse i bedriften dere jobber i. Du får et supergavekort på **kr. 300,-** per nye medlem du verver. Gå inn på **negotia.no** for mer informasjon til din kollega samt innmeldingsskjema.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Cape Point – på sørspissen av det afrikanske kontinentet. Foto: Terje Bergersen

Noen skal sikkert langt av sted i ferien, mens andre foretrekker det kjente og kjære her i hjemlandet.

Noen søker opplevelser, andre ser fram til late dager.
Uansett hva du planlegger, ønsker vi deg:

God sommer!