

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ① 2016

## Medlemmene først

Side 10–13

Nedbemanningsstyrket klubben

Side 6

Negotia kikker inn i krystallkula

Side 22

Skatteflukt truer velferdssamfunnet

Side 24

#### ADMINISTRASJON

##### Forhandlingsavdelingen

Nina Moglestue, forhandlingsjef, mob. 977 06428

e-post: nina.moglestue@negotia.no

Nils Blomhoff, ass. forhandlingsjef,

mob. 900 73944, e-post: nils.blomhoff@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

Frank Larsen, seniorrådgiver, mob. 901 42113

e-post: frank.larsen@negotia.no

Synnøve Lohne-Knudsen, spesialrådgiver, mob. 911 97970

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

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

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

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

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

Wenche Olaisen Tveter, rådgiver, mob. 901 54393

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

Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95465

e-post: endre.vindheim@negotia.no

Einar Magnussen, rådgiver, mob. 400 68358

e-post: einar.magnussen@negotia.no

Selma Smeby Lium, advokat, mob. 993 55613

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

Bjørn Erik Engvin, rådgiver, mob. 488 97846

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

Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver, mob. 934 02 677

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

##### Markeds- og informasjonsavdelingen

Jannecke Strøm, markeds- og informasjonssjef,

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

Jan Olav Markussen, markedskonsulent, mob. 415 46005

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

Monica Linn Utكيلen, markedskonsulent (permisjon)

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

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

##### Lærings- og 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 Borve, regnskapskonsulent, mob. 401 00550

e-post: agnes.borve@negotia.no

Nedeljka Nolic, personalkonsulent, mob: 465 04804

e-post: nedeljka.nolic@negotia.no

Varinder Singh Jaswal, økonomimedarbeider, mob. 995 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.krogsund@negotia.no

Margaret K. Jensen, avtalesekretær, mob.: 458 74 712,

e-post: margaret.karoline.jensen@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](http://www.negotia.no)

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

## LEDER

# Husk kjerneproduktet

På møtene i Negotias regioner denne våren inviteres deltakerne til å diskutere ny politisk plattform for organisasjonen. Det handler om tariffutvikling, identitet, marked og arbeidslivspolitikken i et framtidsperspektiv. Viktige saker med andre ord. Verden forandrer seg, og da gjelder det å innrette seg på en måte som gjør at en ikke blir akterutseilt.

Nå til dags snakkes det mye om at løsarbeiderne kommer, at robotrevolusjonen står for tur og at det grønne skiftet banker på. Dessuten går stadig flere ansatte på midlertidige kontrakter, og flere har deltidsstilling. Etablerte strukturer i arbeidslivet utfordres og gjør det nødvendig å stille spørsmål om de tradisjonelle tariffrettighetene sikrer like god innflytelse som før.

Det som oppleves av utvikling og det som antas å komme, gjør at arbeidstakerorganisasjonene bør bli mer bevisste på sine holdninger og handlinger. Derfor er det smart å diskutere politisk plattform.

Når det er sagt, er det samtidig grunn til å minne om betydningen av kjerneproduktet: At Negotia er et apparat med kompetanse på arbeidslivsspørsmål, som skal bidra til at medlemmene får en bedre arbeidsdag, i de hverdagslige små og store utfordringene. Artikkelen om klubben ved Kongsberg Maritime i denne utgaven av magasinet, illustrerer dette godt.

Ved teknologibedriften Kongsberg Maritime er det for tiden nedbemanning. Den første runden ble gjennomført mot slutten av fjoråret. Den andre pågår nå. Midt oppe i denne vanskelige situasjonen har klubben klart å doble medlemsantallet sitt. Dette har skjedd litt fordi de tillitsvalgte har jobbet bevisst med rekruttering over tid, men like mye fordi arbeidet de gjør er blitt lagt merke til av kollegaene.

Klubbleder Heidi Ellingsen forteller til magasinet at de nå har bruk for i praksis alt de har lært på kurs i forbundet. Og de peker på viktigheten av at apparatet stiller opp med rådgivning, advokatbistand, vervehjelp og så videre. I korte trekk en definisjon av kjerneproduktets avgjørende betydning når det gjelder.

I prosessen med å sikte etter de lange linjene og utforme strategier, er det viktig å huske på at også kjerneproduktet må holdes topp skjerpet til enhver tid.



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør





# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Negotia IBM – splitter ny avdeling
- 6 Nedbemanning – klubben doblet medlemstallet
- 10 Fikk hedersprisen for godt og hardt arbeid
- 14 På departementsbesøk om utviklingen på Svalbard
- 16 Hovedoppgjøret 2016
- 18 Tjenestepensjon – det angår deg!
- 20 Kikker inn i krystallkula og utformer politisk plattform
- 22 Kronikk – framtidens arbeidsliv
- 24 Skatteflukt hindrer velferd
- 27 Trenger flere kvinnelige ledere
- 28 Vervevinnere på opplevelsestur
- 30 Støtte til fagbevegelsen i sørlige Afrika
- 31 Det individuelle drøftingsmøtet
- 32 Lønnskonferanser på gang
- 33 Lokal oppfølging i system
- 34 Spør oss – Negotia svarer
- 36 Gnistrende øyeblikk

## 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](mailto:magasinet@negotia.no)  
Utgiver: Negotia



Forsidefoto: Terje Bergersen  
Lay-out: 07 Media/redaksjonen  
Grafisk produksjon: 07 Media  
Godkjent opplag: 21 805  
ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
20. mai



Brev fra forbundslederen

## KLART FOR HOVEDOPPGJØR

For et par år siden så vi de første tegnene på økt kostnadspress i oljebransjen og starten på innstrammingene på norsk sokkel. Vi registrerte at arbeidsledigheten steg i takt med et økende antall utflagginger og mer bruk av midlertidige stillinger. Nå er bildet tydeligere. Avviklingen av de fleste sanksjonene mot Iran tilsier en lav oljepris framover, og vi registrerer at arbeidskraft og kapital frigjøres i oljerelaterte bransjer her i landet, til bruk andre steder.

Selv om Norge er en selvstendig nasjon, er vi tett knyttet til utviklingen utenfor landets grenser med de begrensningene det legger for selv å bestemme retningen.

Vi er inne i et spennende hovedoppgjørsår, som privat sektor i YS har vedtatt skal gjennomføres forbundsvist. Det betyr at vi i Negotia skal bruke oppgjøret til å forbedre våre egne tariffavtaler. Etter vanlig prosedyre skal avtalene formelt sies opp, og så starter forberedelsene til avtalerevisjonene. Forhandlingene om avtaletekster er krevende og i år har vi streikerett på våre funksjonæravtaler.

Forhandlingene i frontfagsoppgjøret (Fellesforbundet, LO og Norsk Industri, NHO) starter tirsdag 8. mars. LO går blant annet inn for tariffesting av tjenestepensjon. Et slikt krav vil NHO høyst sannsynlig avvise og vi kan derfor anta at frontfaget går til brudd. Meklingen vil da starte opp 31. mars og skal være avsluttet midnatt lørdag 2. april. Dersom meklingen ikke fører fram, er det fare for streik på Industrioverenskomsten fra søndag 3. april. Denne tariffavtalen og eventuell streik i frontfaget vil ikke involvere Negotia direkte, men vi kan bli bedt om solidarisk å støtte Parat og de andre forbundene i frontfaget.

Forbundets politiske plattform blir årets hovedtema på regionsmøtene. Årets regionsmøter vil være første mulighet for debatt rundt temaet. Jeg oppfordrer alle som vil være med på dette arbeidet til å møte opp på avdelingens årsmøter som gjennomføres i disse dager. Årsmøtene er inngangen til regionsmøtene. Du kan lese mer om arbeidet med den politiske plattformen i dette nummeret av Negotia magasin.

Jeg vil også benytte anledningen til å ønske dere alle en god påske!



Arnfinn Korsmo  
forbundsleder



**En synlig aktør.** – Vi skal være en synlig aktør i IBM Services, sier avdelingsleder Jon-Roar Selenius (midten). Her flankert av nestleder Rune Samuelsen (t.v.) og styremedlem/sekretær Ronald Kristoffersen.



# SPLITTER NY avdeling

Mens andre prater om hvordan medlemstallet skal økes, er det noen som bare gjør det.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Da en gruppe ansatte i IT-selskapet EVRY ble sluset over til IBM i den seneste av uendelig mange omstillingsrunder, var Jon-Roar Selenius blant dem som ble med på lasset. Han satte seg som mål å etablere Negotia-avdeling på sin nye arbeidsplass. Den saken ordnet seg kjapt.

**Mange sier det er vanskelig å verve. Hva gjorde dere?**

- Vi gjorde et spesielt grep, kjørte ut en mailkampanje og tilbød gratis medlemskap de to første månedene med fulle rettigheter fra dag én og ingen bindingstid. Avdelingen i EVRY som vi kom fra, spanderte kontingenten for de nye i gratisperioden. 14-15 nye medlemmer meldte seg raskt.

**Hvilke argumenter brukte dere?**

- Det som er nevnt over. Pluss at medlemmene vil bli ivaretatt av erfarne tillitsvalgte, og at vi hadde ordnet tariffavtale med AFP og rettigheter som gir forhandlingsrett og innflytelse. Dessuten at vi har

hele forbundet i ryggen med all kompetanse og alle fordeler.

**Rett og slett et tilbud man ikke kan si nei til?**

- Nettopp, det var det vi også skrev i mailen!

**Men det holdt ikke med å være bare klubb. Dere gikk for avdelingsstatus. Hvorfor?**

- Fordi vedtektene sier at store klubber kan søke om det. Det er to viktige fordeler med å være avdeling. Vi får direkte representasjon til regimøtet som gir større mulighet for politisk innflytelse, og vi får returkontingent.

**Dere i styret er voksne karer.**

**Hvor er ungdommen?**

- Den er nesten ikke her, verken i klubben eller bedriften. Snittalderen er litt over 50 år. Den har krøpet stadig oppover etter alle nedbemanningsrundene i EVRY. Vi er sånn sett et resultat av godt klubbarbeid ved at ansiennitet skal veie tungt i nedbemanning. Men vi har jo noen medlemmer som er yngre

enn oss da. Og de skal vi prøve å engasjere.

**Hvilke ambisjoner har dere?**

- IBM Services er et nyopprettet selskap i IBM-konsernet. Det er 330 ansatte. Negotia-avdelingen teller nå cirka 150, og er dermed større enn de andre fagforeningene her til sammen. Vi skal være i føringen som en synlig og slagkraftig aktør på arbeidstakersiden i bedriften. Vi skal jobbe for de ansattes vilkår og gjøre vårt for at dette blir en bra og varig arbeidsplass.

## Kort & Godt

### Negotia IBM Services

- Nyopprettet avdeling med høye ambisjoner.
- Mange av medlemmene kommer fra Negotia EVRY.
- Gjennomførte i fjor høst en effektiv vervekampanje som ga dem rett til avdelingsstatus i forbundet.



# Nedbemanning STYRKET KLUBBEN

Dobling av medlemsantallet midtveis i omstillingsrunden representerer en opp- tur i ellers tøffe tider for Negotia-klubben ved Kongsberg Maritime. En tydeligere anerkjennelse for solid tillitsvalgtarbeid går det neppe an å få.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Teknologibedriften Kongsberg Maritime leverer blant annet navigasjons- og styringssystemer til sjøgående fartøyer og installasjoner over hele verden. I en tid preget av store omstillinger i tilsvarende virksomheter, klarte selskapet seg lenge uten dramatiske grep. Men i oktober kom beskjeden om at bemanningen måtte skjæres ned med 200 årsverk i Norge.

## Føre var

– Vi leverer systemer til cruiseskip, supplybåter, borerigger, fjernstyrte ubåter og mye annet. Oljebransjen er en del av kundeporteføljen. Det var ventet at omstillinger også ville ramme oss etter hvert, sier klubbleder Heidi Ellingsen.

*«Mange av medlemmene våre har liten formell utdannelse, men svært høy realkompetanse».*

Allerede før sommeren i fjor kontaktet Ellingsen Negotias rådgiverapparat for å forberede seg på det hun og styrekollegene regnet med ville komme.

– Vi ville være føre var, og ønsket ekstra skoling i å håndtere omstillinger. Det ble laget et skreddersydd kurs for klubbstyret som var nyttig og bra. Oppfølgingen fra forbundet har vært på topp nivå hele tiden. Det gir en veldig trygghet for oss tillitsvalgte å ha et kompetent apparat i ryggen, sier Ellingsen.

## Krevde kriterier

Som hovedtillitsvalgt ble klubblø- ren gjennom sin plass i bedriftens samarbeidsutvalg (SU) informert tidlig om at det var overkapasitet på 200 ansatte. Da startet en prosess med mange møter mellom tillits-

valgte og ledelsen i selskapet for å finne løsninger som kunne redusere omfanget, og i tillegg forhandle fram kriterier for utvelgelse av ansatte når man kom så langt.

– Her jobbet alle fagforeningene på huset sammen som et drøftings- team. Negotia kjørte beinhardt på at ansiennitet skal ha stor betydning og telle til medlemmenes fordel. I tillegg er verdien av realkompe- tanse viktig for oss. Mange av medlemmene våre har liten formell utdannelse, men svært høy real- kompetanse. Vi fokuserte også sterkt på at aldersgruppen 59-62 år må skjermes så de ikke mister AFP. Så dette sloss jeg for å få med.

– Jeg vil si at ledelsen opptrådte ryddig, men også at det var harde drøftinger om kriteriene. Tror vi var igjennom seks versjoner før det forelå et dokument som begge parter aksep- terte. Her er det viktig å understreke at man ikke nødvendigvis er enig i alt som nedfelles i kriteriene, men at det er det beste man oppnådde i drøf- tingsmøtene. Dette lærte Negotias rådgivere meg, sier Ellingsen.





**Sterke og klare damer.** *Solid tillitsvalgarbeid med nedbemanningen ved Kongsberg Maritime, har gjort Negotia-klubben i bedriften attraktiv. Her er hele klubbstyret samlet. Bak fra venstre: Gry Karin Mulvik, Berit Myrland Pedersen, Mona Stenersen, Janne Gravningen Johannessen, Merete Hegvik Gulbrandsen og Ingunn Borgejordet Eriksen. Foran klubbleder Heidi Ellingsen (t.h.) og nestleder Lena Bjerke.*

## Ingen var trygge

I oktober ble katten sluppet at av sekken på allmøte. 200 stillinger skulle kuttes blant totalt 1300 ansatte i Kongsberg, Skien og Torp.

Ingen bestemte områder av bedriften ble skjermet og ingen spart. Kuttene skulle gjøres over hele linja, etter nærmere prosess og utvelgelse. Men spesielt «offshore» og «Customer Support» var utsatt.

– Selv om man hadde ant at noe ville skje, ble mange nærmest lammet. Ingen kunne føle seg trygge. Det er ansatte i dette selskapet som har svært lang fartstid. Å se for seg at man kanskje må slutte på en arbeidsplass man har viet arbeidslivet sitt til i veldig mange år, det er drøy kost, sier Ellingsen.

Allmøter ble holdt hver uke. Men med tusen ansatte til stede ligger det ikke akkurat til rette for spørsmål og kommunikasjon. Negotia-klubben valgte å følge tett opp med egen informasjon og møter for medlemmene.

– Vi holdt medlemsmøter etter hvert allmøte. Dette ble godt mottatt, for da var det lettere for medlem-

mene å stille spørsmål. I tillegg ønsket flere av medlemmene å snakke med oss tillitsvalgte enkeltvis, fordi de var usikre og redde for å miste jobbene sine. I en sånn situasjon er det veldig viktig at vi i klubblederen er tilgjengelig for medlemmene stort sett hele tiden.

## Når det hardner til

Samarbeidet i drøftingsteamet med de andre organisasjonene ble videreført. Samtidig startet forberedelsene til oppfølging av dem som ble berørt.

– Det er når listene over de berørte kommer at det virkelig hardner til. Noen fikk tilbud om omplassering til andre avdelinger og noen aksepterte sluttpakke. Men så sitter du igjen med de aller vanskeligste sakene. Reaksjonene varierer. Mens noen blir kjempesinte, reagerer andre med å mure seg inne. Og andre igjen bare gråter. Når voksne mannfolk henger på skulderen din og bare gråter ... Ja, da er det tøft for alle, sier klubbleder Heidi Ellingsen.

Hun understreker viktigheten av ►

## FAKTA

- Kongsberg Maritime har 2300 ansatte i Norge, og rundt 4700 på verdensbasis.
- Har lokasjoner over hele Norge og i alle verdensdeler (20 land).
- Leverer navigasjons- og styringssystemer til fartøyer og maritime installasjoner.
- Er inne i en omstillingsprosess hvor det nedbemannes med 200 årsverk.
- Første runde ble gjennomført før jul. Andre runde pågår nå.
- Negotia-klubben er en av fire fagforeninger i selskapet.
- Klubben er lagt merke til for solid arbeid for medlemmene i nedbemanningsprosessen, og har økt medlemstallet fra snaut 30 til 55 så langt.



*«Det er når listene over de berørte kommer at det virkelig hardner til.»*

de såkalte 15.1-møtene etter arbeidsmiljøloven, der hvor enkeltansatte som berøres i en nedbemanning orienteres før oppsigelse.

– Grundig forberedelse sammen med tillitsvalgte er et budskap som

ikke kan uttrykkes tydelig nok når det gjelder disse møtene. Dette er den enkeltes sjansje til å redde jobben.

Nestleder Lena Bjerke skyter inn at det har Negotia-klubben også klart:

– Heidi har gjort en kjempejobb, og nylig ble en oppsigelse av et medlem trukket tilbake.

### Nye medlemmer

Det solide klubarbeidet ved Kongsberg Maritime har ikke gått upåaktet hen i miljøet. Et stykke ut i omstillingsprosessen begynte det å komme nye medlemmer. Litt fordi klubben jobbet bevisst for det,

men like mye av seg selv. I skrivende stund ligger medlemstallet på 55, som er nær en dobling fra før prosessen tok til.

– Det er viktig å smi mens jernet er varmt. Negotia har stort potensial i hele Kongsberg Maritime, innen blant annet fellesfunksjoner som salg, it og regnskap. Vi har tidligere hatt hjelp av markedsavdelingen i forbundet med å rigge til stand utenfor kantina. Og vi har delt ut brosjyrer og invitert til medlemskap. Slikt huskes kanskje når situasjoner som den vi er inne i nå oppstår, og man tenker at «nå må jeg melde meg inn», sier Ellingsen.

Responser i form av innmeldin-



«Worldwide». Selskapet er til stede i alle verdenshjørner og styres fra hovedkontoret på Kongsberg.



ger representerer en opptur midt oppe i den alvorlige situasjonen.

– Den er igjen et bevis på alt det bra arbeidet som Heidi har stått i spissen for. Noe som også er gledelig, er at det er kommet innmeldinger fra mange mannlige kollegaer. Vi har jo vært en klubb med betydelig overvekt av kvinnelige medlemmer. Det er flott at mannfolka også våkner, sier Lena Bjerke.

### Fase to

De tillitsvalgte og bedriften ble enige om å dele opp omstillingsprosessen i to bolker. Den første ble i store trekk gjennomført før jul. Nå er fase to i gang.

– Runde nummer to kommer til å bli minst like krevende som den første, det vet vi. Men vi vet også hvor viktig det er at vi er på banen og påvirker så godt det lar seg gjøre til beste for medlemmene, sier Ellingsen og Bjerke, som også ønsker å framheve betydningen av bistanden fra Negotia sentralt:

– Vi er som sagt veldig fornøyd med oppfølgingen fra Negotia. Rådgiverne og advokatene stiller opp når vi trenger det. Hvis vi skal gi et tips for enda bedre tilgjengelighet, måtte det være å etablere en type vakttelefon-ordning som gjør det enda lettere å komme i kontakt. I en

prosess som denne trenger man ofte å få svar på spørsmål veldig fort.

Begge roser dessuten tillitsvalgte kursene forbundet kjører.

– Vi har nokså nylig gjennomført kompetanseprogrammet for tillitsvalgte begge to. Opplegget er bare så bra. Masse å lære som vi har bruk for i klubbarbeidet nå.

– Det eneste jeg savner i kursammenheng, er mer fokus på de psykiske påkjenningene tillitsvalgte utsettes for ved nedbemanning. Jeg har meldt inn til Negotia at dette også burde prioriteres, sier klubbleder Heidi Ellingsen.

# Den viktige hverdagen

Heidi Ellingsen og Lena Bjerke er opptatt av at klubben skal ha god aktivitet også i «hverdagslivet».

– Den jobben vi skal gjøre for medlemmene er viktig i normale tider også, ikke bare når det er nedbemanning eller andre dramatiske hendelser på gang. Innflytelse på arbeidssituasjonen både på kollektivt og individuelt plan, kommer ikke av seg selv i noen situasjoner. Vi må hele tiden stå på for at rettighetene i avtaleverket holdes i hevd, sier Ellingsen.

### Lim for fellesskapet

Bjerke peker på betydningen av sosiale aktiviteter som «lim» for fellesskapet:

– At vi gjør ting sammen fordi vi er med i Negotia, styrker oss som gruppe. Vi holder medlemsmøter ganske ofte, går ut og spiser, og arrangerer temakvelder. Under krimfestivalen her på Kongsberg var vi med på «Mord til middag». Altså; ut på middag med innlagt mordsak og ordentlige skuespillere. Og så er alle med på å løse saken etterpå. Veldig moro og engasjerende!

Klubben har et styre på hele åtte personer. For en tid tilbake etablerte de ordning med «styrehospitanter». Ellingsen og Bjerke forteller at dette har vært svært så vellykket.

### Inspirert

– Hospitantene får være med og se hvordan styrearbeidet foregår. Det er helt uforpliktende, men tanken er at flere skal bli inspirert til å ta verv. Det har faktisk fungert også, to tidligere hospitanter er nå reelle medlemmer i styret. Foreløpig er vi bare damer, men nå som våre mannlige kollegaer har begynt å melde seg inn banker de vel etter hvert på i styresammenheng også. Vi håper det.

## AKTIVITETS- MIDLER

Negotia-klubben ved Kongsberg Maritime er nylig tildelt midler fra den såkalte «3 prosentordningen». Pengene skal brukes på et spennende arrangement for medlemmene. Alle klubber og avdelinger i Negotia kan søke om støtte til lokal aktivitet fra denne ordningen.



*Gir mening. – Det er veldig meningsfylt å være tillitsvalgt. Jeg liker å jobbe med dette, fordi jeg mener det er så viktig, sier Anne Kathrine «Anka» Nordvang.*

## Anne Kathrine (Anka) Nordvang (44)

Nestleder i Negotia EVRY

**Sivilstand:** Kjæreste. To barn på 13 og 16 år. Bosatt på Nesodden.

**På fritida:** Følger opp barna og har vært håndballtrener i seks år.

**Hører på:** Går mye i Radio P4 og musikken de spiller der.

**Ser på:** Nyheter, Senkveld, Gray's Anatomy, House.

**Leser:** Mest i ferier, gjerne bøker basert på virkelige historier, ikke krim.

**Reiser til:** Hytta på Golsfjellet og Kroatia.

**Brenner for:** Håndballaget sitt på Nesodden.



# Heder og hardt arbeid

I runde på runde med krevende omstillinger har Anne Kathrine Nordvang stått stødig i stormen og hjulpet medlemmene. For den fremragende innsatsen ble hun tildelt forbundets høyeste utmerkelse hedersprisen i fjor. Men det skjønner hun etter eget utsagn ikke så mye av selv ...

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er en strålende solskinsdag i februar. Den tiden på året da man plutselig skjønner at det verste vintermørket faktisk har sluppet taket. Den store resepsjonen har raise vindusflater som slipper lyset inn i rikt monn. Telenorbygget på Fornebu huser ikke bare Telenor. Her har IT-bedriften EVERY nylig flyttet inn. Vi hører et «hei», og titter over skulderen mot en smilende «Anka» Nordvang som kommer gående ut gjennom sikkerhetsslusene og hilser velkommen.

Om hun er klar for intervju? «Nja ..., det er vel ikke det jeg liker best, men vi får se», sier hun.

## Må stille opp

Apropos solskinn. Det er neppe det første som faller nestlederen i EVERY-klubben inn når hun ser tilbake på de seneste årenes tillitsvalgtaarbeid. En mer eller mindre

sammenhengende rekke av fusjoner, fisjoner, oppkjøp og strukturelle omveltninger har preget hverdagen til de ansatte i det store IT-selskapet i mange år. Men sant å si ser hun ikke veldig preget ut. Hvordan takler hun presset?

– Det har vært mye intens jobbing med alle disse omstillingene. Når ansatte hele tiden blir flyttet rundt i selskapet eller sagt opp, blir det mange skjebner å forholde seg til. Og klubbledelsen må stille opp for medlemmene, det er jo derfor vi er her. Når du spør hvordan jeg takler det, så er svaret mitt at det går greit. Jeg kan ikke gi deg noen dypere forklaring på hvorfor, men ja: jeg takler det. Ellers kunne jeg ikke hatt dette vervet. Men det er klart, vi skulle ønske det snart kommer mer stabile tider.

Klubbleder Eirik Bornø uttalte da den seneste runden med kutt i EVERY ble kjent i fjor høst at han ikke ble tillitsvalgt for å «bli så jævla god i nedbemanningen». Anka skjønner godt hva han mente med det lille utbruddet.

– Eirik satte fingeren på noe viktig der. Vi vil jo gjerne jobbe med alt det andre også; innflytelse i det daglige, bidra fra vårt ståsted på vegne av de ansatte til god utvikling for hele bedriften. Det kommer dessverre for mye i skyggen.

## Systematiker

Negotia-klubben i EVERY hadde på det meste over 1000 medlemmer. Etter at deler av virksomheten ble skilt ut til IBM i fjor høst er tallet nede i rundt 800. En betydelig reduksjon, men altså fortsatt en

veldig stor klubb som for øvrig også har status som egen avdeling i Negotia.

Anka deler kontor med klubbleder Bornø (som i tillegg er 2. nestleder i forbundet). Hun er kjent for å være den i styret som holder orden i sysakene og bevarer roen i enhver situasjon. Det skulle kanskje bare mangle også, hun er jo tross alt utdannet revisor.

– Nå vet jeg ikke om alle revisorer beholder roen til enhver tid. Men de har i hvert fall som fag å holde orden. Det er sikkert ikke tilfeldig at jeg tok den utdannelsen. Systematikk ligger til meg, liker at ting er på stell for å si det sånn.

– Det sies også at du tar rollen som hoggestabbe. Kan du forklare det nærmere?

– Nå er det jo andre som har sagt det der. Men det handler vel for eksempel om at når Eirik eller noen andre i klubbstyret skal ha ut litt frustrasjon, så er det ofte jeg som hører på.

Og der er vi vel inne på det med å bevare roen. Blir du ikke forbanna innimellom du også?

– Tja. Jeg kan vel bli både spydig og tverr, kanskje. Men jeg er ikke oppfarende av type, holder meg stort sett nokså rolig.

## Trives i bakgrunnen

Som «gammel» håndballspiller har Anne Kathrine Nordvang lagånden i blodet. Hun snakker om det å utvikle løsninger og taktikk i fellesskap – og ikke minst gjennomføre i fellesskap. Alt dette har hun også jobbet svært mye med på fritida de ►

«Systematikk ligger til meg, liker at ting er på stell for å si det sånn.»

siste seks årene, som trener for jenter årgang 2000 i håndballklubben på Nesodden. Lederverv på jobben og lederverv privat til tross. Hun påstår å trives best i bakgrunnen.

– Skjønner du at akkurat det høres litt rart ut?

– Først vil jeg si at jeg ofte er blitt spurt om å ta verv og roller. Andre får svare for hvorfor de spør. Det jeg kan si om meg selv i den sammenhengen er at jeg får ting gjort. Jeg er ganske effektiv og ikke så redd for stor arbeidsmengde. Men poenget mitt er at jeg i liten grad jakter på posisjoner selv. Rollen med å grave fram fakta og sørge for system i det arbeidet vi driver med, passer meg bedre enn å være frontperson på store møter og sånt. Er ikke spesielt glad i talerstoler og mikrofoner. Det kan gjerne andre ta seg av, sier Nordvang.

**Hedret.** *En lettere forfjamset Anka klappes fram for å motta Negotias hederspris på landsmøtet i november 2015.*

– Men hva med dine meninger? Det er vel viktig at de også kommer fram på store møter som du faktisk deltar en del på. Negotias landsmøter for eksempel.

– Jo da. Jeg var da «oppe» og snakket fra podiet nå sist. Men altså ... ja, jeg trives rett og slett best med å jobbe med praktiske saker. Kanskje ikke alltid i bakgrunnen, jeg har for eksempel hovedansvaret for gjennomføring av lønns- og særavtale-

forhandlinger i bedriften. Men jeg liker at energien går til å løse håndfaste utfordringer, som å planlegge og gjennomføre forhandlingsmøter med ledelsen. Og skape resultater.

### Høyeste æresbevisning

Det var styrekollegaene i EVRY som på høstparten i fjor foreslo Anka som kandidat til å få prisen Årets tillitsvalgt. Prisjuryen oppgraderte nominasjonen til Hedersprisen! Vi



## 3 om Anka

– Da Anka kom inn i klubbstyret var hun både et friskt pust og et lite gnagsår. Hun skulle vite alt og være med på alt. Et slikt trøkk og pågangsmot måtte vi jo benytte oss av, så da var veien kort til nestledervervet. Skal man ha noe gjort er det bare å pirke borti Anka, da skjer ting fort. Hun er gjennomtenkt og har sine meningers mot, er tydelig og pakker ikke ting inn i bomull. En uvurderlig samarbeidspartner og sparringspartner for meg som leder.

Eirik Bornø, klubbleder i EVRY

– Anka og jeg ble sittende ved siden av hverandre første dag på Økonomisk College (Høyskolen i Oslo) i 1992, og har vært venninner siden. Anka er tydelig, klar og engasjert, og takler store og små utfordringer på en beundringsverdig måte. Hun har ingen skjult agenda og er virkelig til å stole på. Hun har et stort og varmt hjerte og stiller opp uten å nøle for venner, familie og andre som måtte trenge hennes støtte. Jeg er veldig takknemlig for å få være Ankas venninne, og stolt og glad for at man ser hennes kapasitet og dyktighet i arbeidslivet også.

Nina Holland, venninne

– Jeg kjenner Anka gjennom håndballen på Nesodden. Vi har trent «Jenter 00» sammen i mange år. Hun er utrolig engasjert og dedikert, og skal ha stålkontroll på alt. Hun uttaler seg sjelden uten å undersøke Fakta. Om hun er uenig i noe er Google eller lignende godt å ha .... Anka er en fantastisk dame og en god sparringspartner som jeg har hatt gleden av å være på lag med i åtte år.

Bjørn Cato Arntsen, trenerkollega



## «Om fagforeningene plutselig forsvant ville det gått fort nedover med rettighetene og innflytelsen.»

snakker om Negotias høyeste æresbevisning, den som bare gis til personer som har gjort en helt spesiell innsats for organisasjonen over lang tid. I begrunnelsen flommer det over av superlativer om «enorm arbeidskapasitet», «stor faglig dyktighet», «engasjement» og «uvurderlig betydning for klubben».

Hederskvinnen selv ser litt småbrydd til siden når vi repeterer den rause omtalen i forbindelse med tildelingen på landsmøtet sist. Vi kan ikke dy oss fra å stille sportsspørsmålet:

– Hva følte du da?

– Eh... Jeg tror ikke jeg skjønnte det helt. Hedersprisen. Jeg liksom? Nei, jeg vet ikke. Men, det var jo hyggelig da. Jeg er glad og stolt over å ha fått den prisen. Det er jeg selvsagt. Og så vil jeg gjerne understreke det gode

samarbeidet vi har i klubbstyret. Det vi oppnår er teamarbeid. Vi er 12 personer totalt, spredt på lokasjoner over hele landet. Alle er ganske forskjellige og bidrar bra på hver sine områder, vi jobber godt sammen og gjør hverandre gode.

### Medlemmene først

Anne Kathrine Nordvang begynte å jobbe i EVRY – som den gangen het Fellesdata – i 1997. I elleve år har hun vært med i klubbstyret, de siste ni som nestleder. Og det er fjerde året hun har vervet på heltid – som såkalt frikjøpt tillitsvalgt. Hun ser på arbeidet for medlemmenes vilkår og rettigheter som viktigere enn sin egen faglige yrkeskarriere.

– Det er veldig meningsfylt å være tillitsvalgt, og en stor tillitserklæring å bli valgt gang på gang. Fagforeninger er helt avgjørende for

det arbeidslivet vi har i dag. Noen sier at vi har det så bra at det ikke trengs lenger, men de har ikke skjönt det. Om fagforeningene plutselig forsvant ville det gått fort nedover med rettighetene og innflytelsen. Jeg liker å jobbe med dette, fordi jeg mener det er så viktig. Karriere har jeg egentlig aldri tenkt så mye på. Jeg setter medlemmene først.

– Det lyder veldig heroisk ...

– Det er bare sånn jeg tenker. Den dagen jeg eventuelt ikke er tillitsvalgt lenger, har jeg ikke noen definert jobb å gå tilbake til. Hva som skjer da vet jeg ikke. Men den risikoen er jeg villig til å ta, avslutter Anne Kathrine Nordvang.

Tyveri er den vanligste skaden på hytter



## Ny medlemsfordel!

Nå kan du kjøpe YS Hytteinnbo, en spesialpriset innboforsikring for deg som er medlem i Negotia.

Besøk oss på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys) eller ring 03100.

Gjensidige



# Vil ha utvikling på Svalbard



**Stort potensial.** Mektig natur trekker turister til Svalbard. Negotia mener det er forsvarlig med lempeing på noen av de strengeste reglene for ferdsel, slik at reiselivsnæringen kan øke aktiviteten.

Redusert aktivitet i gruveselskapet Store Norske skaper bekymring på Svalbard. Negotia tok saken opp i møte med to departementer.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Lave kullpriser har tvunget Store Norske til å legge deler av virksomheten i driftshvile. Innen sommeren vil bemanningen være redusert fra 270 til 100.

## Fraflytting truer

– Store Norske er lokomotivet på Svalbard. En usikker framtid for gruveselskapet betyr usikkerhet for hele svalbardsamfunnet. Fraflyttingen har økt og infrastrukturen bygges ned. Skal det opprettholdes et livskraftig samfunn på øygruppa må det drives en bevisst bred næringsutvikling hvor sentrale og lokale myndigheter, næringsinteresser og organisasjoner jobber i fellesskap.

Dette sier Per Ivar Velve, nestleder i Negotias avdeling på Svalbard. Sammen med forbundsleder Arnfinn Korsmo møtte han statssekretær Gjermund Hagesæter fra Justisdepartementet til et møte i januar. Til stede var også representanter fra polaravdelingen og Nærings- og fiskeridepartementet.

Negotia etterlyser langsiktige, tydelige rammevilkår som sikrer stabilitet for svalbardsamfunnet, og tok opp blant annet disse forholdene i møtet:

- Alternativ utnyttelse av bergverksressurser utover kulldrift.
- Tollregler som letter salg av svalbardprodukter på fastlandet
- Tillate charterturer med fly ut fra Svalbard Lufthavn

- Lempe på de strenge reglene for ferdsel i terrenget
- Styrke forskning og utvikling

## Øl og sjokolade

– Vi hadde ingen forventninger om lovnader, og det fikk vi heller ikke. Men statsråden var krystallklar når det gjelder norsk suverenitet på Svalbard. Han slo fast at den er udiskutabel og at dette ikke er noe som er oppe til diskusjon. Det er greit å vite at holdningen til norske myndigheter er så tydelig på dette området, sier Arnfinn Korsmo.

Per Ivar Velve hadde med seg vareprøver som eksempel på næringsaktiviteten på øygruppa oppunder Nordpolen: Øl fra Svalbard bryggeri og sjokolade fra Fruene.

– Skal disse og andre lokalproduserte varer distribueres og selges på fastlandet, må tollreglene være tilrettelagt for det. Markedet i Longyearbyen alene er ikke stort nok til at virksomheter som bryggeriet og Fruene kan generere mange arbeidsplasser. Men med fotfeste på fastlandet i tillegg kan det bli annerledes.

– Et annet forhold er å lempe noe på de strenge miljøreglene for ferdsel i naturen, slik at det stimuleres til økt turisttrafikk og næringsutvikling

## Negotia på Svalbard

Egen avdeling ble etablert på Svalbard i 1987. Kjernen i medlemsmassen har alltid vært klubben i Store Norske Spitsbergen Kullkompani. Denne er nå kraftig redusert på grunn av nedbemanningen. Største klubb i Negotia Svalbard er nå i Spitsbergen Travel. Avdelingen er engasjert i tilrettelegging for næringsutvikling for å opprettholde et livskraftig svalbardsamfunn, og etterlyser tydelige langsiktige rammevilkår.



på den måten. Vi er veldig opptatt av at Svalbard skal beholde sitt uberørte preg, men mener det er forsvarlig med noe lemping på reglene, sier Velve.

### Svalbardmelding i mai

En ny svalbardmelding som har vært til utredning et års tid, er lovet framlagt i mai.

– Vi har forventninger til at meldingen inneholder forslag om konkrete tiltak på flere av områdene vi har tatt opp. Mens vi venter får vi være fornøyd med at vi med dette møtet fikk satt oss selv og våre ideer på kartet. Innspillene ble tatt imot og diskutert med interesse, sier Arnfinn Korsmo.



På departementsvisitt. Arnfinn Korsmo og Per Ivar Velve i samtale med statssekretær Gjermund Hagesæter i Justisdepartementet.



## 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](http://negotia.no) for mer informasjon til din kollega samt innmeldingsskjema.

## Verv en kollega

– Så enkelt kan det gjøres



01 Snu deg rundt til din kollega.



02 Spør om han/ hun kunne tenke seg å bli medlem av Negotia



03 Fortell om fordeler ved medlemskap og viktigheten av å stå styrket på arbeidsplassen.



04 Vil din kollega bli medlem hos oss – registrerer du vervingen på [negotia.no](http://negotia.no)



05 Som takk for innsatsen mottar du et supergavekort på kr. 300,- fra oss.



For mer informasjon eller spørsmål, besøk [negotia.no](http://negotia.no) eller ta kontakt med [info@negotia.no](mailto:info@negotia.no)

# TARIFFOPPGJØRET 2016

Nok en gang står Negotia foran et hovedoppgjør. Det betyr at alle tariffavtalene skal reforhandles. Avtaletekst – og i noen av avtalene lønn – er gjenstand for forhandlinger.



**Innspillene tas med** og diskuteres på kommende tariffkonferanse 9. og 10. mars. Deretter vil Negotias forhandlingsutvalg utforme årets tariffkrav. På tariffkonferansen har Negotia invitert fagpersoner til å fortelle de inviterte tillitsvalgte om den økonomiske situasjonen. Videre er det satt av tid til å lære om arbeidstvistlovens regler og Hovedavtalenes bestemmelser om forhandlingsforløpet under et tariffoppgjør. Opplæring i konflikthåndtering er et tema som gis fokus i år.

**Tariffavtaler** er et viktig supplement for gode rettigheter på arbeidsplassen din. Ivaretagelse av etablerte rettigheter og videreutvikling av tariffavtalene er to viktige forhold i oppgjøret. Innspill fra medlemmene er kjempenyttig, og danner solid grunnlag for hva som skal bringes til torgs! Derfor har Negotia bedt om innspill fra tillitsvalgte og medlemmer.

**Negotia mener** å inneha tariffavtaler som er tilpasset dagens og morgendagens arbeidsliv. I utgangspunktet åpner de for en fleksibilitet og hvor tillitsvalgte har innflytelse på medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Like fullt må Negotia til enhver tid sørge for at nye utfordringer avspeiles gjennom avtalenes ordlyd.

**Negotia opplever** at den største tariffavtalen, Funksjonæravtalen på NHO-området, er avtalen som i all hovedsak tilbys i de situasjoner der bedriften bytter medlemskap fra en arbeidsgiverforening til en annen. Det som er flott er at Funksjonæravtalen er et naturlig og attraktivt førstevalg. Men av dette følger også at alt er vel og bra så lenge det ikke er på bekostning av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det er en nødvendig jobb for Negotia å sørge for at Funksjonæravtalen forblir et naturlig førstevalg for arbeidstakere i privat sektor også på medlemmenes premisser.

*«Negotia må til enhver tid sørge for at nye utfordringer avspeiles gjennom avtalenes ordlyd.»*

**Å nevne tjenestepensjon** er ikke til unngå i årets oppgjør. Siden forrige hovedoppgjør i 2014 har pensjon vært frontet som førstevalget i hovedoppgjøret. Det gjenstår ennå å se hvordan pensjon vil forme innretningen på årets tariffoppgjør. Uansett er det liten tvil om at pensjon er viktig for medlemmene våre. Pensjon er utsatt lønn, og er hva medlemmene skal leve av etter at et langt arbeidsliv er tilbakelagt.

*Nina Møglestue,  
forhandlingsjef i Negotia*

**Les egen fagartikkel om pensjon på de neste sidene**

## Forbundsvist oppgjør

Det er avklart at årets hovedoppgjør skjer forbundsvist. Det vil si at hvert enkelt forbund gjennomfører forhandlinger for revisjon av sine tariffavtaler med de aktuelle, sentrale arbeidslivsmotpartene. Negotia har et 20-talls avtaler som skal revideres.





## Sørg for å ha gode betingelser på banksparing

Hos Gjensidige Bank får du gode betingelser på innskudd. Se under for sammenligning med andre banker.

Sparekonto	Krav til fast sparing	Antall årlige uttak	0 – 100 000	100 – 500 000	Over 500 000
Gjensidige Sparekonto YS	Nei	ubegrenset	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Nordea Sparekonto	Nei	12	0,80 %	0,80 %	0,80 %
DNB Sparekonto (maks 8 mill.)	Nei	ubegrenset	0,55 %	0,55 %	0,55 %

Høyrentekonto	Krav til fast sparing	Antall årlige uttak	0 – 1 mill.	1 – 2 mill.	Over 2 mill.
Gjensidige Høyrentekonto	Nei	4	1,30 %	1,40 %	1,50 %
DNB SuperSpar	Månedlig	12	1,20 %	1,20 %	1,20 %
Skandiabanken Høyrentekonto*	Nei	ingen	0,75 %	0,75 %	0,75 %
Nordea Bufferspar	Månedlig	ingen	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Danske Bank SparExtra	Månedlig	ingen	0,90 %	0,90 %	0,90 %

BSU	Alle beløp
Gjensidige BSU	3,40 %
Nordea BSU	3,40 %
DNB BSU	3,20 %
Skandiabanken BSU	3,00 %

Prisene er hentet fra bankenes hjemmesider 15.2.2016.

\*Rente på Skandiabanken Høyrentekonto gjeldende fra 30.3.2016. Rente under 100 000 kroner er 0,05 %.

Les mer på [gjensidigebank.no](http://gjensidigebank.no)

I forkant av årets hovedoppgjør har det vært mye snakk om tjenestepensjon. Dette viktige temaet vil ganske sikkert sette sitt preg både på innværende og fremtidige års tariffoppgjør. Denne artikkelen tar for seg noen viktige forhold og spørsmål knyttet til tjenestepensjon – nå og i framtiden.

# Tjenestepensjon – DET ANGÅR DEG!

I 2006 ble det innført en obligatorisk tjenestepensjonsordning (lov om obligatorisk tjenestepensjon, OTP-loven), som skulle sikre alle ansatte en viss oppsparing av pensjon utover folketrygden. Det finnes i dag tre ulike ordninger for tjenestepensjon:

- Innskuddsbasert tjenestepensjon
- Ytelsesbasert tjenestepensjon
- Hybrid tjenestepensjon

## Dagens minstekrav

Uavhengig av hvilken ordning som velges må man oppfylle minstekravet som i dag er å spare 2 prosent av inntekt mellom 1G og 12G. Som regel er det et krav om at man må jobbe minst 20 prosent stilling. For å få med seg de oppsparte rettighetene i pensjonsordningen må man jobbe hos samme arbeidsgiver i over 12 måneder. Mange arbeidsgivere oppfyller kun minstekravet til innskuddspensjonsordningen, selv om man har anledning til å avsette mer til pensjon for sine ansatte.

Vi mener det er viktig at våre medlemmer har et bevisst forhold til sin pensjonsordning. Faktisk kan det skille flere tusen pensjonskroner mellom en ordning med kun 2 prosent sparing fra 1G og for eksempel 5 prosent sparing fra første krone. Her har man alltid muligheten til å påvirke den enkelte bedrift til å fokusere mer på pensjonen til sine ansatte.

## Endring av tjenestepensjonsordningen

Det siste året har man kunnet lese at mange arbeidsgivere går fra ytelsesordning til innskuddsordning. En ytelsesordning er forutsigbar for arbeidstaker og sikrer et visst nivå av sluttlønnen i pensjon, for eksempel 66 prosent. Risikoen ligger hos arbeidsgiver knyttet til premien som denne betaler inn fra år til år. I en innskuddsordning er imidlertid risikoen for fremtidig pensjon skjøvet over på arbeidstaker. Arbeidsgiver forplikter seg bare til å spare et visst beløp av lønnen til arbeidstakeren. Avhengig av avkastning på beløpet utgjør dette til sammen pensjonsbeholdningen til arbeidstakeren.

I forbindelse med endring av pensjonsordningen i bedriften oppstår gjerne spørsmålet om tillitsvalgte/ansatte har forhandlingsrett knyttet til pensjonen. Her anbefaler vi alle å sjekke ut hva som står i den enkeltes avtaler (arbeidsavtale, tariffavtale, særavtale eller annet). I de aller fleste tilfeller har dessverre arbeidsgiver styringsrett over tjenestepensjonsordningen i bedriften. En endring i pensjonsordningen må imidlertid drøftes med de ansatte. Drøftingsretten følger av hovedavtalen, dersom man har tariffavtale, og i enkelte tilfeller av OTP-loven og aksjeloven.

## Krev eksterne pensjonsrådgivere

For å få et best mulig grunnlag for å drøfte med ledelsen bør man kreve å få eksterne pensjonsrådgivere til å redegjøre for konsekvenser – herunder hva den enkelte taper – av endringen. På grunnlag av disse beregningene kan de tillitsvalgte drøfte om dette tapet bør kompenseres, eventuelt hva som kan gjøres for de som taper mest på endringen. Negotia har utarbeidet en egen brosjyre om pensjon hvor man kan lese mer om hva som bør gjøres når en arbeidsgiver ønsker å endre pensjonsordning. Det viktigste er at man undersøker nøye hva som står i de enkelte avtalene man har, og tar seg god tid før man gjennomfører en endring. En endring av pensjonsordning kan både gi fordeler og ulemper, avhengig av nåværende pensjonsordning, alder, lønn mv.

Forbundene på arbeidstakersiden ønsker å gjøre det de kan for å sikre best mulige rettigheter for sine medlemmer. Fordi det stadig innføres endringer i hva folketrygden bidrar med til pensjonstilværelsen, vil det bli et økt fokus på hva den enkelte selv kan «spare» i pensjon. Dette er noe av bakgrunnen for at man ønsker å styrke dagens tjenestepensjonsordning. I tillegg kommer det at man ønsker å få mest mulig kontroll på sin egen pensjon.





Foto: colourbox.com

## Innføring av pensjonskontoer?

I tariffoppgjøret 2014 ble Fellesforbundet i LO og bransjeforeningen Norsk Industri i NHO (Frontfaget) enig om å utrede tjenestepensjon. Med grunnlag i utredningene, hvor man har fått bistand fra pensjonsrådgivere, er partene kommet frem til at en personlig pensjonskonto hvor arbeidstaker selv gis retten til å velge pensjonsleverandør, kan være en løsning. Det er utarbeidet flere rapporter som alle konkluderer med at innføring av pensjonskontoer i privat tjenestepensjon kan være mulig.

Konsulentselskapet Actecan, som har utarbeidet en rapport for mulig innføring av pensjonskontoer i privat tjenestepensjon, har definert en pensjonskonto slik:

*«En konto hos en pensjonsleverandør der all pensjonskapital, fra både nåværende og tidligere arbeidsgivere samt individuell sparing, samles og forvaltes samlet».*

En slik pensjonskonto vil bare gjelde for de med innskuddsordning, men det kan nok også kombineres med privat sparing.

En av fordelene med en personlig pensjonskonto er at det vil kunne bedre mulighetene for mobilitet i arbeidslivet. Slik ordningen er i dag

får den ansatte med seg et kapitalbevis når man avslutter et arbeidsforhold. De fleste har flere arbeidsgivere i sin karriere, og det kan påløpe unødvendige administrasjonskostnader dersom man har skiftet arbeidsgiver mange ganger. Dersom arbeidstakeren i stedet har en pensjonskonto, vil man kunne spare administrasjonsgebyrer både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette kan bidra til en større pensjonsbeholdning hos den enkelte. I forlengelsen av dette kan det være mulig for større fellesskap, for eksempel en fagforening, å fremforhandle gunstige kollektive løsninger med livselskapene. Det kan også sikre at man ikke får avbrudd i sparingen.

## Må lovendringer til

En ordning med én personlig pensjonskonto vil medføre at man må endre en rekke lover. Derfor vil

det mest sannsynlig ikke skje noen endring inneværende år. Detaljene om hvordan man skal gjennomføre eventuelle endringer er heller ikke fastsatt. Det gjenstår derfor en god del før en slik mulig ordning kan tre i kraft.

Det er per i dag ikke foreslått å øke lovens minstesats for innskudd, men man har mulighet for å spare fra første krone i stedet for alt over 1 G. Det kan bidra til at lavlønne får større pensjonsoppsparing.

Det er nylig bestemt at årets oppgjør gjennomføres forbundsvist. Enigheten mellom Norsk Industri og Fellesforbundet strekker seg ikke lenger enn at disse to partene er enige om at en løsning med én pensjonskonto er bra. Dette er langt fra å tariffeste en tjenestepensjonsordning.

*Selma Smeby Lium, advokat i Negotia*

## Tjenestepensjon

Tjenestepensjon er en pensjonsordning betalt av arbeidsgiver, i motsetning til folketrygden som er statlig og finansieres av arbeidstakerne gjennom trygdeavgiften over skatteseddelen, og av arbeidsgiverne gjennom arbeidsgiveravgiften.

(Wikipedia)

# Negotia kikker inn i KRYSTALLKULA

Robotrevolusjonen står for tur. Løsarbeiderne kommer. Det grønne skiftet banker på. Hvordan skal Negotia og fagbevegelsen finne sin plass i «det nye» arbeidslivet?

TEKST: TERJE BERGERSEN

Da YS holdt sin faste konferanse i fjor høst, var programmet i sin helhet viet «framtidens arbeidsliv». Det samme var tilfellet da arbeidsgiverforeningen NHO inviterte til stor samling rett på nyåret. Arbeidslivet i Norge kom seg helskinnet gjennom finanskrisen som har preget store deler av verden de senere årene. Nå ser man imidlertid endringer her hjemme også. I kjølvannet av det raske og dramatiske oljeprisfallet, registreres stigende ledighetstall samtidig som utfordringene man vet kommer, aktualiseres.

Negotias ledelse har tatt opp hansken og startet arbeidet med å utvikle strategier for å møte fremtiden. Etter vedtak på forrige landsmøte er det igangsatt en prosess som blant annet betyr at langsiktig strategitenking vil prege vårens regionsmøter i organisasjonen. Videre er planen at årets landsmøte i november vedtar en fiks ferdig utarbeidet «politisk plattform».

Høres det kjedelig ut? Det bør det ikke gjøre. Dette handler om ansattes innflytelse på lønns- og arbeidsvilkår i tiårene som kommer. Det handler om hva slags arbeidsliv de kommende generasjonene vil møte og hvordan arbeidstakersidens mulighet til å påvirke skal opprettholdes.



**Strategier.** Regionsmøtene denne våren inviteres til diskusjon om strategiske veivalg. Her fra gruppearbeid på et av fjorårets møter. Foto: Terje Bergersen

Her er korte utdrag fra debattheftet om utvikling av Negotias politiske plattform, som legges fram for regionene:

## Tariffmessige utfordringer

**Omfangsområde.** Negotia organiserer funksjonærer i privat sektor. Dette omfatter blant annet ansatte innen administrasjon, økonomi, salg, ikt, lager og butikk. Er dette horisontale omfangsområdet tilpasset framtidig utvikling i arbeidslivet? Er det aktuelt at Negotia skal kunne organisere alle typer ansatte – såkalt vertikalt – eventuelt også i offentlig sektor?

**Gjennomslagskraft.** I deler av arbeidslivet skjer det store strukturendringer. Dette gjelder særlig i større selskaper. I konsern med mange avdelinger og fysiske arbeidsteder, blir det gjerne mer uklar beslutningsstruktur. Dette påvirker tariffavtalenes posisjon som middel for å fremme ansattes innflytelse. Når den stedlige ledelsen på en arbeidsplass har liten myndighet til å beslutte, uthules forhandlingsbegrepet i avtalene. Hvordan håndterer fagbevegelsen denne utfordringen?

**Todelt arbeidsliv.** Man ser at bedrifter har begynt å «tariffhoppe». Konkrete eksempler er at virksomheter organisert i Virke går over til NHO for å unngå minstelønnsatser. At selskaper «organiserer» seg bort fra forpliktende lønnsatser som fra før er lave, er en utvikling som bør vekke bekymring hos fagbevegelsen. Et annet forhold er ansettelsesform og tilknytningen til arbeidslivet. Fagbevegelsen ønsker faste og hele stillinger, men midlertidighet, deltid og frilanskontrakter øker i omfang. Trenden ses tydelig i utlandet, og ventes å gjøre seg sterkere gjeldende i Norge i årene som kommer.

## Identitet og medlemsmarked

**Hvem og hva er Negotia?** Jo, det er en arbeidstakerorganisasjon for ansatte i privat sektor! Ikke så verst presist, men likevel langt mer diffust enn hvordan enkelte profesjonsorganisasjoner kan definere seg selv. Organiserer man utelukkende økonomer eller ingeniører, er identiteten mer åpenbar! Er identitets spørsmålet et problem for





Negotia? Vil det være smart å bygge opp en tydeligere spesialkompetanse mot bestemte bransjer eller yrkeskategorier?

**Er markedet stort nok?** Om lag 50 prosent av arbeidstakerne i Norge er organisert. Andelen i privat sektor er kun 37 prosent. Sånn sett er markedet stort nok. Mange utviklingstrekk tyder dessuten på at stadig flere arbeidstakere kan kategoriseres som funksjonærer. Dette taler til fordel for Negotias markedspotensial overordnet sett.

**Hvordan nå unge arbeidstakere?** Negotia har en del unge arbeidstakere som medlemmer, og mange av dem oppgir samme grunn for organisering som de eldre. Men trenden er at gjennomsnittsalderen blant de fagorganiserte øker, også i Negotias rekker. Hva skal til for å få mer gehør hos yngre arbeidstakere? Er det mulig? Eller er det bare slik at folk må bli litt voksne før de skjønner verdien av fellesskap og dialog på arbeidsplassen?

### Samfunns- og næringspolitikk

**Det skal lønne seg å jobbe.** Hovedmålet er at alle arbeidstakere som ønsker det skal ha fast jobb og heltidsstilling. Pensjon er utsatt lønn og er derfor en naturlig del av arbeidstakernes vilkår. Et regulert arbeidsliv hvor både arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter i fellesskap tar ansvar, er det beste. Forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår skal fortsatt være partenes ansvar. Myndighetenes rolle skal fortsatt være å bidra til strukturelle endringer partene blir enige om.

**Det grønne skiftet.** Framvekst av «grønne arbeidsplasser» blir viktigere i takt med klimaendringene

og som oppfølging av «Paris-avtalen». Negotia støtter opp om prinsippet «forurensers betaler» og erkjenner at dette vil utfordre noen av dagens arbeidsplasser. Negotia mener samtidig at omstillingen til «grønne arbeidsplasser» ikke minst må skje gjennom teknologiutviklingen. Blant annet derfor er økt satsing på forskning og utvikling avgjørende.

**Fleksibelt arbeidsliv.** Negotia er positiv til utvikling av et mer fleksibelt arbeidsliv når det bygger på respekt for arbeidstakernes behov for å kombinere arbeids- og familieliv. En slik utvikling må skje på grunnlag av medbestemmelse, hvor det stilles klare krav for å sikre vern av de ansattes helse og miljø på arbeidsplassen. Vi mener at normalarbeidsdagen fortsatt skal være normen.

**Les forbundsleder Arnfinn Korsmos kronikk på neste oppslag.**

## Debattema på regionsmøtene

Negotias sju regioner holder sine møter i april, hvor tillitsvalgte fra klubber over hele landet møtes. Hovedtemaet på årets møter blir strategiarbeid for utvikling av Negotias politiske plattform. Se oversikt over regionsmøtene på side 32.



Arnfinn Korsmo,  
forbundsleder i Negotia



Foto: Terje Bergersen

## FRAMTIDENS fagforening

Framtiden kommer helt av seg selv, men framtidens muligheter er avhengig av oss.

Det er kanskje en flossel, men jeg synes det er en ganske god beskrivelse av våre muligheter til å gjøre en forskjell. For akkurat som Prøysens «blanke ark og fargestifter» får jo de fleste av oss «en dag i mårrå». Jeg har tro på at Negotia skal være med og prege fremtiden. Og jeg vet at det er lurt å forberede seg. Vi skal møte utfordringene og finne mulighetene våre.

Vårt forbundsstyre har gitt tydelige føringer på hvordan vi ønsker å møte morgendagen; som en premissleverandør! Denne forventningen til at Negotia skal være i front, er grunnlaget for at vi nå starter diskusjonen om vår politiske plattform. Vi ønsker å være framtidens fagforening. Og selv om det er mulig at gårsdagens fagforening kan fungere greit i morgen, opplever vi store forandringer som vi må forholde oss til i arbeidslivet framover. Selv om vi har klart oss greit fram til nå, er det lite som tyder på at fremtiden blir en kopi av fortiden.

### Utfordres på forandringer

Negotia har en solid økonomi og høy medlemstilfredshet, og vi har medlemmer i nærmest hele det private arbeidslivet. Men vi utfordres på forandringer. Arbeidsledigheten øker, bedrifter flagger ut, det økonomiske handlingsrommet snevres inn. Økende konfliktnivå i vår del av verden og større press på velferdsordninger gjør noe med virkeligheten vår, samtidig som utviklingen av digitale verktøy og roboter griper stadig dypere inn i arbeidshverdagen. Da må vi finne ut av hvem vi skal være, hva vi skal prioritere og hva som er mulighetsrommet vårt. Vi står i veikrysset, og vi skal gjøre veivalget ut av krysset nå.

Selv om forandring er naturlig, er det også vanskelig. Det er vanskelig å forandre på mange, når man står alene. Det blir lettere når fellesskapet er enig om endringer, og hvis flere tenker sammen er det større sjanser for å finne gode løsninger. Bli vi enige om å gjennomføre lure ideer, er det også gode muligheter for å oppnå resultater. Forbundsstyret har ambisjoner om at Negotia skal bli mer fagpolitisk bevisst. Den politiske plattformen skal gi oss et godt fundament for dette.



## «Vi skal forvalte den norske samarbeidsmodellen og ta vår del av ansvaret som én av tre parter i arbeidslivet.»

### Fortsatt partipolitisk uavhengig

En mer bevisst fagpolitikk, har ikke noe med partipolitikk å gjøre. Vi skal fortsatt være et partipolitisk uavhengig alternativ. Men vår satsing skal bli tydeligere. Vi må tydeliggjøre vår identitet. Her ligger utfordringene våre. Vi organiserer bredt i privat sektor. Vi er til for funksjonærer, et begrep som mange kanskje mener er utdatert, men det er et godt begrep som i tariffpolitikken har en klar betydning. Begrepet skiller oss fra de tradisjonelle arbeidergruppene. I fremtiden vil det være langt flere som oppfatter seg som noe annet enn «arbeider». Stadig flere vil jobbe med teknologiske hjelpemidler som bidrar til at de fysiske tunge arbeidsoppgavene blir utført av maskiner og roboter. Jeg mener bestemt at det er plass til oss i fremtiden, men vi må bevisstgjøre oss selv på vår identitet.

### Negotia er et middel, ikke et mål

Skal vi være i front av utviklingen, må vi delta aktivt. Som fagforening har vi et ansvar. Vi skal forvalte den norske samarbeidsmodellen og ta vår del av ansvaret som én av tre parter i arbeidslivet. Arbeidsgivere vil aldri være helt enige med oss i alle valg, men vi skal stå tydelig fram når vi utfordres. Vi skal være våre medlemmers fremste skanse når vi utfordres. Arbeidsgiverbegrepet slik vi kjenner det blir mer uklart, og økt bruk av midlertidige stillinger er en utvikling som fester seg. I takt med dette må vi bli et tydeligere middel for ungdom i arbeidslivet, som har helt andre krav enn gjennomsnittet av våre medlemmer har i dag. Jeg har ikke løsningen, men jeg håper at diskusjonen om vår politiske plattform vil bidra til at vi kan agere som et middel også for unge arbeidstakere.

### En langsiktig horisont

Vi klarer ikke å løse alle framtidens utfordringer med et politisk dokument. Verden forandres hele tiden, men vi kan legge en solid plattform som gjør at vi består som fagforening. Denne grunnmuren må ha en lengre horisont enn vår strategiske plan. Jeg husker hvordan vi fryktet overgangen til år 2000. Skeptikere spådde datakollaps. Men vi lever fortsatt i en hverdag med stadig mer bruk av digital teknologi, 15 år senere. I mitt hode går 15 år fort og mulighetene for å utvikle en politisk plattform med perspektiver mot år 2030 bør være mulig.

Dersom vi ser behovet for å justere retningen er det selvfølgelig mulig, men vi skal peke ut en hovedkurs for fellesskapet. Den samfunnspolitiske utviklingen vil helt sikkert bli annerledes enn vi kan forutse i dag, men vi skal tydeliggjøre vår rolle. På samme måte som flere har vært ivrige etter at vi skal være synlig i media, vil flere sette krav til at vi skal være mer i front i utviklingen av næringslivets rammevilkår og arbeidslivspolitikken. Når USA og EU forhandler i lukkede rom om handelsavtaler som griper inn i arbeidshverdagen din, bør det være en forventning hos deg som medlem av en fagforening at vi påvirker utfallet av slike avtaler. I dag har vi hverken ressurser eller et tydelig krav om at dette er en viktig oppgave for Negotia. Slik kan vi ikke møte fremtiden.

### Framtiden er spennende

Jeg gleder meg til å høre fra medlemmene om hva som opptar oss lokalt. Det er ute i klubbene og avdelingene våre at virkeligheten råder. Mulighetene er store for fellesskapet vårt og jeg ser fram til gode diskusjoner rundt om i hele landet. Regionsmøtene nå på vårparten er første store møtested. Så håper jeg at både klubbene og avdelingene selv tar initiativ til å føre framtidiskusjonene inn på sine møteplasser. Det er som sagt mye morsommere å utvikle fremtiden sammen, enn å kjempe alene.

*Arnfinn Korsmo  
forbundsleder i Negotia*

– Vårt forbundsstyre har gitt tydelige føringer på hvordan vi ønsker å møte morgendagen; som en premissleverandør! Denne forventningen til at Negotia skal være i front, er grunnlaget for at vi nå starter diskusjonen om vår politiske plattform. Vi ønsker å være framtidens fagforening, skriver forbundsleder Arnfinn Korsmo.

Kjemper mot skatteflukt. Generalsekretær Mona Thowsen i Publish What You Pay Norge, merker at det er større interesse for å bekjempe skatteflukt blant norske politikere.  
Foto: Anastasia Batueva.



# Skatteflukt HINDRER velferd

Staten er avhengig av skattepengene våre for å sikre den offentlige velferden, og både næringslivet og privatpersoner må delta på dette spleiselaget. Likevel er skatteflukt utbredt. Nå blir det tatt grep både internasjonalt og her hjemme for å sikre at skatten blir betalt. Men utviklingen går for sakte, mener Publish What You Pay Norge.

TEKST: CAROLINE M. SVENDSEN

– Vi trenger at flere mennesker snakker om ulike deler av denne problemstillingen, sier generalsekretær Mona Thowsen i Publish what you Pay Norway (PWYP Norge) på heldagskonferansen «Skatt og Velferd» i Oslo i slutten av januar. Konferansen ble forøvrig arrangert sammen med Fagforbundet. Utfordringen for begge organisasjonene er at temaet er komplekst og vanskelig og dermed er det ikke så enkelt å engasjere folkeopinionen og politikere. Men nå tyder ting på at det er større interesse for problemstillingen enn på lenge.

PWYP Norge er den norske delen av et globalt nettverk som består av mer enn 800 organisasjoner fra over 70 land. Nettverket har fått på plass åpenhetslover om betalingen og mottak av inntekter fra utvinningsindustrien i USA, EU og Norge, slik at det er mulig å følge pengestrømmer. Åpenhet om betaling, mottak og forvaltning av inntekter fra naturressurser er kun et første steg på veien mot større åpenhet. Arbeidet til PWYP Norge har særlig satt søkelyset på viktigheten av innsynstiltak som kan gjøre det mulig å følge pengestrømmer for å hindre korrupsjon og skatteflukt, slik som for eksempel utvidet

land-for-land-rapportering og åpenhet om egentlige eiere av selskap. Det er mange måter et selskap kan flytte på profitt på før det blir gjort til gjenstand for beskatning.

Og det handler om svimlende verdier. Ifølge PWYP Norge forsvant mellom 2003 og 2012 hele 6.6 trillioner amerikanske dollar ut av utviklingsland i ulovlig kapitalflukt alene. Et økonomisk system som tillater at ulovlig kapitalflukt øker med 9,4 prosent hvert år, høyere enn det som er veksten i BNP, skaper ikke en bærekraftig utvikling, mener organisasjonen.



## Optimist og pessimist

Norske politikere sier at skatten må være «rettferdig» og at det må være «lik konkurranse.» Samtidig fraviker norske myndigheter dette når staten som deleiere i selskap tillater at disse selskapene bruker skatteparadiser. Mona Thowsen forklarer det slik:

– Dersom et stort multinasjonalt konsern betaler lite eller ingen skatt, så utkonkurrerer de lett lovlige selskaper som betaler sin skatt. Dersom ingen betaler skatt blir det bare en nedadgående spiral som vil sørge for at alle ender på bunnen. I forhold til vanlige skattebetalere er det jo urettferdig at ansatte som arbeider i selskaper skal betale skatt og selskapene ikke. Selskapene nyter godt av samfunnet de er i, men de må også yte sin skatt.

Thowsen i PWYP Norge er en realistisk optimist når det gjelder å få stanset skatteflukt fremover.

– Jeg er både pessimist og optimist på en gang, forklarer hun.

– Jeg er pessimist med hensyn til den finansielle ingeniørkunsten som ser ut til å utvikle seg i en forrykende fart. Finansielle instrumenter brytes opp og det er et problem å forstå hva som er hva. Dessuten er dette et tema som er veldig tungt og vanskelig å forstå, og for allmennheten er det krevende å vite hvordan man skal gripe inn. Det er et alvorlig demokratisk problem, sier Thowsen. – Men i det siste har jeg blitt litt mer optimistisk, for nå ser vi at dette temaet også ser ut til å ha kommet inn i kjernen av norsk politikk og det er en økende forståelse for at skatteflukt er en problemstilling med mange forskjellige dimensjoner som på ulikt vis griper inn i hverandre, legger hun til.

## Politikere har våknet

Nå har altså politikerne i Norge våknet og et samlet storting fattet et anmodningsvedtak for å styrke den såkalte land-for-land forskriften 19. juni. 2015. Land-for-land-rapportering er en rapporteringsstandard

som innebærer at selskaper for hvert land de opererer i blant annet viser inntekter, utgifter, fortjeneste, skatt og antall ansatte. Dagens gjeldende rapporteringsstandard innebærer derimot at selskaper kun trenger å vise tall på samlet nivå. Land-for-land-rapportering har sitt utspring i ønsket om å forhindre skatteunndragelser blant annet ved hjelp av skatteparadiser. Her er vi ved noe av kjernen av problemstillingen med skatteflukt. For på denne måten kan multinasjonale selskaper utnytte sin flernasjonale tilhørighet til å flytte overskudd til land med lav skatt, og slik unngå beskatning. Sagt på en annen måte ønsker Stortinget mer åpenhet rundt selskapsrapportering.

## Ikke fulgt opp

Finansdepartementet sendte før jul ut høringen om land-til-land-rapportering for skatteformål. PWYP Norge, mener at departementet har sendt ut til høring noe helt annet enn det Stortinget ba om.

– Vi mener Finansdepartementet ikke har fulgt opp det Stortinget har ønsket i sitt anmodningsvedtak, sier Thowsen.

Det er stortingsrepresentant og medlem i finanskomiteen Truls Wickholm (AP), langt på vei enig i.

– Regjeringen har fått mye kritikk for sin manglende åpenhet i det forslaget som ble sendt ut på høring, og at de ikke går inn for å synliggjøre alle deler av et selskaps virksomhet. Da blir det lett for selskap å gjemme verdier «under radaren,» forklarer Wickholm.

Selv mener han at regjeringen skulle gått lenger i sitt høringsfor-slag.

– Jeg mener de burde gått lenger når det gjelder å fremme åpenhet, men nå er jo høringsfristen ute så vi



**Under radaren.** *Uten tilstrekkelig krav til synliggjøring av virksomheten, blir det lett for selskaper å gjemme verdier «under radaren,» mener stortingsrepresentant Truls Wickholm.*

får vente og se om regjeringen tar de innspillene de har fått om dette på alvor. Dette handler jo om åpenhet, innsyn og å skape skatteregler som sørger for en rettferdig beskatning. Jeg vil si dette er en av de viktigste oppgavene vi har i Stortingets vårsesjon, og jeg ønsker å bidra til en reell oppfølging av det regelverket vi allerede har på dette området, sier Truls Wickholm.

## Internasjonalt regelverk

Også internasjonalt tas det grep for å hindre skatteflukt og få en mer rettferdig fordeling av selskapers inntjening. BEPS er et program i OECD der det har blitt utarbeidet et internasjonalt regelverk for beskatning av multinasjonale selskaper. Hittil har det ikke vært noe slikt globalt regelverk. Hensikten er å pålegge store globale virksomheter økt kontroll, større dokumentasjonsbyrde og økt skatt. Målet er at selskaper ikke lenger skal kunne flytte kostnader og profitt internt mellom selskaper i samme konsern. I oktober 2015 la OECD frem 15 anbefalinger for å hindre skatteflukt og

*«Selskapene nyter godt av samfunnet de er i, men de må også yte sin skatt.»*

Mona Towsen, Publish What You Pay Norge

«Regjeringen burde gått lenger når det gjelder å fremme åpenhet (...) men vi får vente og se om regjeringen tar de innspillene de har fått om dette på alvor.»

Truls Wickholm, stortingsrepresentant (AP)

sørge for mer åpenhet i regnskapsrapportering globalt.

Rolf Saastad, advokat og partner i Deloitte, og en av innlederne på konferansen, påpeker at implementeringen av BEPS vil kreve vesentlig endringer i nasjonale skatteavtaler.

– Det er ingen grunn til å tro at Norge ikke vil ligge tidlig i løypa her, sier Saastad.

Frian Aarsnes, styreleder i PWYP Norge mener på sin side at en av grunnene til at BEPS-prosessen har gått så fort er at de multinasjonale selskapene ser fordeler i noen endringer.

– Men jeg tror ikke på virkelig store endringer, vi vil nok fortsatt se mye skatteflukt fordi de foreslåtte BEPS-anbefalingene ikke er inngripende nok, sier Aarsnes.

### Flere virkemidler

Så hva kan gjøres for å motvirke skatteflukt?

Noe handler om å arbeide for mer åpenhet, både når det gjelder selskapsrapportering i enkeltlandene og globalt. I tillegg må den utstrakte praksisen med internprising stanses.

## Strengere rapportering?

Regjeringen har etter anmodning fra Stortinget hatt ute en høring om land-til-land rapportering, som handler om selskapers plikt til å rapportere om blant annet inntekter, utgifter, fortjeneste, skatt og antall ansatte, for hvert land de opererer i. Som det går frem av denne artikkelen mener flere at regjeringen burde gått lenger i å fremme krav om åpenhet.



– **Etisk forkastelig.** Tidligere konsernsjef Henrik O. Madsen i Veritas GL, mener det er etisk forkastelig for et globalt selskap å unndra seg beskatning.

Foto: Caroline M. Svendsen.

Prising av konserninterne transaksjoner – transfer pricing – er de senere årene blitt blant de viktigste fokusområdene for selskaper og skattemyndigheter i Norge og i utlandet, samtidig som vare- og tjenestetransaksjoner mellom konsernselskaper øker sterkt. Kritikerne mener at BEPS ikke går langt nok i å regulere dette. Internasjonale avtaler og reguleringer vil derfor være en viktig del av løsningen.

Det er nemlig fortsatt et stort problem at Norge og andre land ikke har resursene som trengs for å kunne etterforske internasjonale selskaper som driver avansert skatteplanlegging. Andre igjen mener det er viktig å være opptatt av etikk i næringslivet.

– Det er fornuftig for en bedrift å forklare hva man betaler i skatt rundt omkring i verden. Her burde flere store selskap gå foran, sier Henrik Madsen, konsernsjef i Veritas GL fra 2006 til 2015. Han opplyser at Veritas har et prinsipp om å betale skatt av sitt overskudd i hvert av landene selskapet opererer i. – Det er etter min mening etisk og moralsk forkastelig å unndra skattebetaling, konstaterer han.

For PWYP Norge ser de at debatten om skatteflukt har økt i styrke de siste årene.

– Nå håper jeg alle løfter debatten der de er, avslutter Mona Thowsen.



# Trenger flere kvinnelige ledere

Norge blir hyllet for sin høye kvinnedeltagelse i arbeidslivet, og for kvoteringsloven der det er lovpålagt med 40 prosent av begge kjønn i styrene i allmennaksjeselskap. Likevel er kvinner fortsatt underrepresentert i ledelsen i næringslivet, og i politikken.

TEKST OG FOTO: CAROLINE M. SVENDSEN

– Kvotering er veldig mange ting forklarer professor Drude Dahlerup, ved det statsvitenskapelige instituttet på Stockholms Universitet.

Hun forteller at over 80 land nå har lovfestet kvotering for alle partilister ved valg. I cirka 30 land praktiserer visse partier frivillig kvotering, noe som er tilfelle for eksempel i Norge og Sverige. Hun konstaterer at når det gjelder kvotering til aksjeselskaper, var Norge først i verden, men andre land har nå fulgt etter.

## Kvoteringslandet

– En slik kjønnskotering er et middel for å få bedre kvinnerepresentasjon i styrene, men ikke et mål i seg selv, sier Dahlerup på konferansen 2016 i Oslo i begynnelsen av februar, der temaet var «Kvinneres økonomiske utvikling, rettigheter og politiske deltakelse». Ifølge Dahlerup er Norge kjent som «kvoteringslandet» av de andre nordiske landene.

De norske kvoteringsreglene var omdiskutert da de ble vedtatt i 2003, men i dag har diskusjonen i stor grad stilnet. Kvinner utgjør nå 15 prosent av daglig ledere i aksjeselskaper (AS), og seks prosent i allmennaksjeselskapene (ASA), ifølge NHO. I tillegg har Norge utvilsomt en høy grad av likestilling.

I dag er om lag 66 prosent av kvinnene i Norge i jobb, og 71 prosent av mennene.

Så hvordan står det egentlig til med kvinners innflytelse og tilstedeværelse i næringslivet i dag? Bildet er komplisert. Og vi må gå til politikken for å få noe av svaret.

## Flere kvinnelige politikere

Kvinnerepresentasjonen i politikken har ikke endret seg nevneverdig på 20 år.

– Mye kommer an på hva du sammenligner med, for mansdominansen i norsk politikk er langt mindre enn for 50 år siden. Men de siste tyve årene har lite skjedd i politikken, og vi har aldri kommet over den magiske grensen på 40 prosent kvinnerepresentasjon på Stortinget, forteller Helga Eggebø.

Hun er seniorrådgiver og forsker ved KUN Senter for kunnskap og likestilling. Eggebø har bred erfaring fra likestillingsarbeid gjennom politikk, utredningsarbeid, forskning og foredragsvirksomhet. Hun peker på at det er 50 prosent kvinner i regjeringen og vi har en kvinnelig statsminister, men på nivået under, blant statssekretærene er det 75 prosent menn.

– Norge har langt i fra den høyeste kvinneandelen i politikken globalt, men vi er i toppsjiktet, opplyser hun. Ifølge Eggebø er det



Professor Drude Dahlerup (t.v.) og forsker Helga Eggebø er eksperter på likestilling i hvert sitt skandinaviske land. Diskusjonen rundt likestilling er forskjellig i de nordiske landene.

ingenting som tyder på at kvinner mangler motivasjon til å ta på seg lederstillinger. - Forskning tyder på at like mange menn som kvinner trekker seg ut av politikken på grunn av dårlig tid, sier hun.

## Ingen «quick fix»

Ifølge Stortingsrepresentant Heidi Nordby Lunde fra Høyre er hele problemstillingen mer kompleks. – Kvoteringsloven har på mange måter ført til at man har flyttet kvinner fra topplederstillinger til styrerommene, sier stortingsrepresentanten fra Høyre. Hun peker på at 40 prosent av kvinner i det norske arbeidslivet jobber deltid. I tillegg ser vi fortsatt at 95 prosent av studentene på tekniske fag er menn, mens det er en overvekt av kvinner i offentlig sektor. Gode pensjonsordninger i offentlig sektor hindrer for eksempel også mange fra å flytte over til privat sektor påpeker hun.



– Derfor er det mange ulike virkemidler som må til for å få mer representasjon både i politikken og i næringslivet avslutter Heidi Nordby Lunde.



Engasjert YS-gjeng som heiet fram de norske håndballjentene til VM-seier.

## Vervevinnere på opplevelsestur

Jeg var den heldige vervevinner og fikk tur med Gjensidige til håndball-VM midt i julestria. Det angrer jeg ikke at jeg sa ja til, selv om kakebakingen ble noe redusert. Jeg fikk møte mange nye hyggelige mennesker fra flere YS-forbund og fikk venner for livet. Jeg fant likesinnede tillitsvalgte fra hele landet, som var engasjert i menneskene i bedriftene, som jobber for rettferdighet, ærlighet og engasjement. Jeg var heldig som fikk mulighet til å få slike flotte mennesker inn i mitt nettverk.

Ann-Kristin Mobakk fra Gjensidige som var reiseleder på turen, leverte et flott opplegg og tok godt vare på oss sju deltakere. Når i tillegg Norges beste damelag leverer topp

underholdning, laginnsats med trøkk og kvalitetsspill i de to kampene vi fikk se, fikk vi masse påfyll av glede. Med landslagsdrakter, hodepynt og bjeller ble det både seiersdans og mye heiarop. Og bjelleklangen kunne høres over hele hallen, så vi deltok og løftet jentene mot seier.

Faglig påfyll ble det også, når Stian Grøstad, sponsorsjef for Merkevarer kommunikasjon og marked, hadde et engasjerende foredrag om Gjensidiges sponsorarbeid. Gjensidige har blant annet vært hovedsponsor for det norske kvinnelandslaget i håndball gjennom en årrekke. Spennende å høre hvordan de bruker nærmiljøet til å jobbe for både omdømme og økonomisk vekst.

I gode samtaler skapes ideer. Når jeg fortalte Ann-Kristin om mitt arbeid som mental trener i slummen i Uganda, og mitt store ønske om å hjelpe ei helt spesiell jente på 26 år med skolegang, startet det en ball å rulle. Gjensidige gav meg en signert landslagsdrakt. Den solgte jeg til høystbydende og fikk inn 6000 kroner. På min reise til Uganda nå i januar i år, var jeg med Farida Bles-

sing til hennes skole, der jeg betalte inn ett års studie slik at hun kunne starte opp sin lederutdanning. Jubelen stod i taket! Hun har store drømmer for sin fremtid, og nå har hun fått en knallstart med en sterk «vinnerånd» fra håndballjentene i Norge. Det ble en flott «spin off» fra Danmarks-turen!

Tusen takk til alle som var med på å skape en tur med glede, energi og mening!

*May Ruud Tennebo*



Innleggsforfatteren fikk signert landslagsdrakt som hun solgte for 6000 kroner. Pengene gikk til studier for en ung kvinne i Uganda.

Har du endret bostedsadresse? Logg deg inn på Min Side ([www.negotia.no](http://www.negotia.no)) og rett opp profilen din.

Eller kontakt medlemsregisteret på [medlem@negotia.no](mailto:medlem@negotia.no) eller 815 58 100.



# SVING PÅ KLUBBDRIFTEN

For et år siden skrev i *Negotia* magasin at klubben i Ahlsell hadde ambisjoner om å passere 200 medlemmer. Nå er dette målet i boks og vel så det.

Bedriften er lokalisert på en rekke steder rundt om i landet, noe som gir utfordringer når det gjelder koordinering av klubbdriften. Forrige måned ble derfor 14 tillitsvalgte samlet til et to dagers klubbkurs i Sandnes. I tillegg deltok blant annet tillitsvalgt Anders Holger Nilsson fra Ahlsell i Sverige, hvor de ansatte er organisert i fagforbundet Unionen.

– På et kurs som dette er hensikten at de tillitsvalgte i fellesskap enes om arbeidsform og strategi. På de to dagene fikk vi laget en handlingsplan for klubben med viktige målsettinger for året som kommer. Møter med ledelsen, medlemsrekruttering, etablering av tillitsvalgte på alle geografiske enheter og rutiner for samarbeid med ansatte i Sverige, er blant momentene som er innarbeidet i planen.

Dette sier utviklingskonsulent Nina Harbo i *Negotia*, som ledet kurset for Ahlsell-klubben. Med seg hadde hun advokat Selma Smeby Lium fra forhandlingsavdelingen. Harbo er imponert over det klubben får til.



– Vi har en plan! På klubbkurset forrige måned utviklet *Negotia* Ahlsell planer for videre drift og vekst. Foto: Nina Harbo

– Klubbleder Victor Henriksen og de andre tillitsvalgte gjør en kjempejobb. De har rekruttert aktivt og er blitt den ledende fagforeningen i bedriften på kort tid. Det er moro å bidra til videre utvikling i klubber med en sånn «drive», sier Harbo.

Nytt klubb-hovedstyre, regionkontakter, lønnsforhandlingsutvalg og valgkomite kom også på plass i løpet av de to kursdagene. Så da er det bare å ønske den vitale gjengen lykke til videre!

## 2,5 millioner fordelt til lokale aktiviteter

Årets fordeling av økonomisk støtte til lokal aktivitet i klubber og andre enheter i organisasjonen er gjennomført. Totalt er det innvilget 2,5 millioner kroner.



Ut på fjorden! *Negotia*-klubben i Aditro unnet seg en tur på Randsfjorden sist sommer – med støtte fra «3-prosentordningen». 33 medlemmer var med og koste seg i godværet. Her fra venstre: Nina Finvold, Kari Marthe Rækstad Hanssen, Jane Kolstad og Kristin Solheim.

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

I år var det hele 109 bedriftsklubber som ble innvilget støtte, og i tillegg 25 avdelinger, to regioner og to nettverk. *Negotia* er spesielt fornøyd med at det er mange klubber som søker om midler, noe som vitner om vilje til aktivitet.

Typiske aktiviteter det søkes om penger til er temakvelder, klubbdrift, medlemspleie, sosiale aktiviteter, utflukter og årsmøte med middag.

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

# YS bygger fagbevegelse i Afrika

## Workshop for fagforeninger i Livingstone, Zambia

Fra midlene som ble gitt av Negotia i 2015 til YS-prosjektet i det sørlige Afrika, var hovedaktiviteten et felles seminar for deltagere fra privat sektor i Zambia og offentlig sektor i Zimbabwe. Det var første gang et slikt felles seminar med samhandling mellom privat og offentlig sektor ble arrangert i regi av prosjektet. Midlene finansierte også tilstedeværelse av de opplæringsansvarlige i fem øvrige land, og de sto i fellesskap for gjennomføringen av den faglige delen. Dette ble gjort for å gi så mange som mulig erfaring fra seminaret.

I etterkant av seminaret ble det holdt en egen samling for de opplæringsansvarlige, hvor de drøftet erfaringene fra seminaret og gjennomgikk aktiviteten som totalt var gjennomført i prosjektet i 2015. Dette ble gjort sammen med de som har ansvar for YS-prosjektet lokalt i Afrika.

På seminaret vekslet man mellom plenumsdiskusjoner og gruppesamtaler, og deltakerne var entusiastiske over ny innsikt og ny kompetanse. Verdien av samhandling mellom privat og offentlig sektor ble av flere beskrevet som en «eye opener». Flere av representantene fra de to landene utvekslet kontaktinformasjon på regionalt nivå.



Fornøyde deltakere fra privat sektor i Zambia på seminaret i Livingstone.  
Foto: Randi Bjørgen

Deltakerne fra privat sektor var svært fornøyde med å lære at organisasjonene ikke bare kjemper for forholdene i offentlig sektor, men også har fokus på den verdiskapingen som finner sted i privat sektor. Særlig var de fornøyde med å lære mer om samhandling mellom ansatte og arbeidsgiver.

På samme tid var de glade for å få ny kompetanse knyttet til prosjektets temaer: grunnleggende rettigheter i samfunn og arbeidsliv, likestilling, korrupsjon og klima/bærekraftig utvikling. Deltakerne følte de var privilegerte som fikk slik ny kunnskap, og ga uttrykk for at de ville forplikte seg til å videreformidle

det de hadde lært til sine kolleger på arbeidsplassen.

Alle uttrykte stor takknemlighet til Negotia og YS for seminaret!

*Randi Bjørgen, prosjektleder*

### 300.000 i støtte

Negotias forbundsstyre bevilget 100.000 kroner i støtte til YS-prosjektet i det sørlige Afrika i fjor. Med tillegg av giverdugnaden igangsatt på landsmøtet kom det totale beløpet opp i drøyt 300.000.

## Grunnforsikringsbevis

Medlemmer i Negotia er omfattet av en grunnforsikring som gir 30.000 kroner til etterlatte ved dødsfall. Forsikringen følger altså med i kontingenten, og gjelder for medlemmer mellom 16 og 67 år. Forsikringsbevis er tilgjengelig på forbundets nettside.

## 20.000 kroner til arbeidsledige medlemmer

Stå-på-stipendet har skiftet navn til «Arbeidslivsstipend» og er økt fra 10.000 til 20.000 kroner.

Stipendet er en økonomisk hjelp og oppmuntring til medlemmer i en vanskelig situasjon. Det gis til uforskyldt arbeidsledige medlemmer, etter bestemte kriterier. Forutsetningen er blant annet minst tre års sammenhengende medlemskap når arbeidsledigheten inntreffer.

Stipendet utbetales i to omganger, første gang med 10.000 kroner etter tre måneders arbeidsledighet. Deretter ytterligere 10.000 etter seks måneder dersom medlemmet fortsatt er uten arbeid. Beløpet er skattefritt og kan disponeres fritt av mottakeren.



## Det viktige drøftingsmøtet før oppsigelse

# – NY BROSJYRE

I nedbemanninger skal en mulig oppsigelse drøftes med den ansatte i et individuelt møte før beslutning fattes. Negotias nye brosjyre inneholder viktige råd i denne forbindelsen.

– God forberedelse er nøkkelordet før man går i det individuelle drøftingsmøtet i forbindelse med oppsigelser. Dette er den ansattes mulighet til å komme med innspill som kan påvirke vurderingene til arbeidsgiver, sier assisterende forhandlingssjef Nils Blomhoff.

Møtet er hjemlet i arbeidsmiljølovens paragraf 15-1 og kalles gjerne «15-1-møte». Blant temaene som er vanlig å ta opp kan nevnes forhold knyttet til ansiennitet, formal- og realkompetanse, selve utvelgelsen, sosiale forhold med mer.

Blomhoff understreker at den ansatte bør ha med seg tillitsvalgte i et 15-1-møte.

– Den lokale tillitsvalgte bistår medlemmet i møtet hvis medlemmet ønsker det. Man kan også velge å møte



– I det individuelle drøftingsmøtet har den ansatte mulighet til å påvirke arbeidsgivers vurderinger. Vår nye brosjyre gir gode råd om forberedelse og gjennomføring av disse viktige møtene, sier assisterende forhandlingssjef Nils Blomhoff. Foto: Terje Bergersen

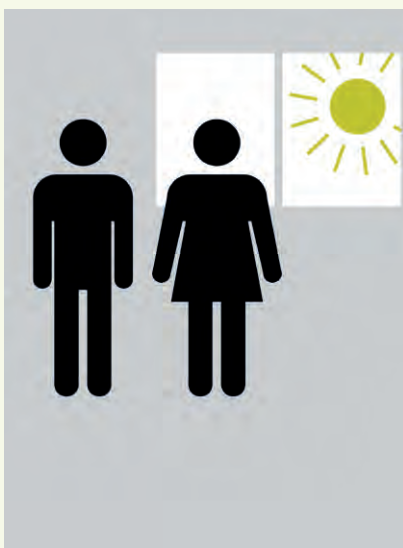
alene eller ha med seg andre, men Negotia anbefaler at tillitsvalgte brukes i denne situasjonen. Den nye brosjyren gir fylldig beskrivelse av våre råd, sier Nils Blomhoff.

Medlemmer finner brosjyren på [negotia.no](http://negotia.no) – lønns- og arbeidsvilkår, faghefter.

## VEIEN VIDERE – som Negotia-medlem

### Til deg som er permittert eller blir arbeidsledig

Selv om du står uten jobb en periode, både kan og bør du opprettholde medlemskapet i Negotia. Det gir deg rettigheter og fordeler du kan trenge.



**Nytt arbeidsforhold.** Vi yter bistand ved inngåelse av ny arbeidsavtale.

**Ventedagene dekkes.** Ved permittering eller uforskyldt oppsigelse dekker Negotia de tre virkedagene du ikke får støtte fra arbeidsgiver eller det offentlige.

**Kontingentfritak.** Ved arbeidsledighet kan du søke om fritak fra medlemskontingenten.

**Arbeidsledighetsstipend.** Blir du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

**Jobbsøknad og CV.** Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

**Ingen karantenetid.** Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

**Kontaktopplysninger.** Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».

# Lønnskoneranser og lønnsvideo på gang

**Tiden for regionale lønnskoneranser i Negotia nærmer seg. Arrangementssteder og tidspunkter er under planlegging. Følg med på forbundets nettside.**

Lønnskoneransene på vårparten har lang tradisjon i Negotia. De er et viktig ledd i forberedelsene til årets lokale lønnsforhandlinger i bedriftene. Tillitsvalgte og medlemmer av lokale lønnsutvalg er hovedmålgruppen for lønnskoneransene, men alle medlemmer som er interessert er velkomne. I tillegg til det faglige innholdet kan konferansene også være en fin møteplass for nettverksbygging og utveksling av erfaringer.

Programmet tar for seg relevante temaer som årets økonomiske situasjon, prisutvikling, lønnsstall fra fjoråret og prognoser framover. Og det gis tips til forberedelser, oppbygging

av krav, strategi for gjennomføring og så videre.

I år arbeides det også med produksjon av en video med informasjon knyttet til årets lønnsoppgjør. Denne gjøres tilgjengelig for medlemmer på forbundets nettside, som et supplement til lønnskoneransene og alternativ for de som ikke har anledning til å delta på disse.

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

Følg med på [www.negotia.no](http://www.negotia.no).

## Regionsmøter rett over påske

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

Seks av regionene dekker lokalavdelingene i hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen Landsomfattende- og konsernavdelinger, med forkortelsen LKA. Regionsmøtene samler til sammen rundt 200 deltakere. De som deltar er tillitsvalgte fra medlemsklubber og avdelinger i nedslagsfeltene til de forskjellige regionene.

### Årets møter arrangeres over tre helger:

Region Midt og Vest: 9.-10. april

Region Sør, Øst og Oslo/Akershus: 16.-17. april

Region Nord og LKA: 23.-24. april

Den største saken på årets samlinger blir debatt vedrørende utvikling av politisk plattform for Negotia.



## Nyansatt i Negotia

**Margaret Karoline Jensen (55)**  
Ansatt som avtalesekretær i økonomiavdelingen fra 1. desember 2015.

### Bakgrunn

Født og oppvokst i Moss. Har bodd mange år i Oslo, men er nå tilbake på gamle trakter som bosatt på Jeløya i Moss kommune.

### Arbeidserfaring

Jobbet 25 år i LO-systemet - Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og Fellesforbundet – med forskjellige oppgaver innen blant annet avtaleopprettelser, medlemsregister og arkiv. Har også drevet egen butikk med second hand klær.

### Oppgaver i Negotia

I hovedsak administrativ oppfølging av tariffavtale-opprettelser for klubbene. I tillegg vedlikehold av medlemsregister og kontingentoppfølging.

– Arbeidsoppgavene mine her i Negotia ligger veldig nært det jeg har jobbet med tidligere. Jeg har et godt inntrykk av arbeidsplassen og trives veldig bra både med jobbinnholdet og kollegaene, sier Margaret!

Vi ønsker henne velkommen til Negotia!





# Fra Lakkegata til Flø

For andre gang på under et halvt år, har Negotia sentralt i regi av avdeling Ålesund, besøkt medlemmer og klubber i avdelingen.

I løpet av to dager besøkte Selma Smeby Lium fra forhandlingsavdelingen og undertegnede fra markeds- og informasjonsavdelingen, medlemmer i sju bedrifter. Mange av medlemmene i dette området er hardt rammet av omorganisering og nedbemanning, og dette preget derfor flere av besøkene. Men det var også møter med klubber i full blomst, som den relativt nystartede ved Jets Vacuum. Der er de nå blitt 22 medlemmer og har akkurat fått tariffavtale på plass.

Målet med en slik liten turné er å snakke med medlemmene om temaer de er opptatt av, der de er på arbeidsstedene sine. Prosedyrer ved en nedbemanningsprosess, veien videre som Negotia-medlem, klubb-



**Vind i seilene.** Den nokså nystartede klubben ved Jets Vacuum har nettopp fått på plass tariffavtale. Foto: Linda Rørvik

drift, medlemsfordeler og rekruttering var noe av det som ble tatt opp.

Dette er en fin mulighet for oss i Negotia sentralt til å komme ut og møte mange av medlemmene på en gang. Litt ekstra bonus er det i tillegg å få oppleve vakker natur på steder som Brattvåg, Hjørungavåg, Vigra, Ulsteinvik, Søvik, Hareid og Ålesund.

En slik runde hadde ikke vært mulig å få til uten initiativet og innsatsen til avdelingsleder Linda Rørvik, som har stått for kontakt og planlegging med klubbene. Linda selv var også med oss på årets tur og delte raust av sine erfaringer med

Negotia – fra kurs og kompetanse til bistand og hjelp. Deltakelsen fra Linda, og andre medlemmer i avdelingsstyret ved forrige besøk, gir også en fin mulighet for avdelingen til å promotere seg selv og sitt medlemstilbud.

Siste post på programmet ble for oss historiske Lepsøyrevet fyr der årsmøtet i avdelingen ble holdt. Alt i alt en begivenhetsrik besøksrunde, som vi håper medlemmene satte pris på.

*Cathrine Ekenes Iversen*  
markedskonsulent

## - VIKTIG med synlighet

– En besøksrunde som den vi gjennomførte vårt avdelingsområde mener jeg er en veldig viktig synliggjøring av det totale medlemstilbudet i Negotia. Jeg er overrasket over hvor mange som ikke kjenner noe særlig til medlemsfordelene. Tror det ble en aha-opplevelse for en del. Det at medlemmene får møte representanter fra forbundet både sentralt og lokalt, får faglig informasjon og kan stille spørsmål, ser jeg at blir satt pris på.

Dette sier avdelingsleder i Ålesund



Linda Rørvik. Hun var initiativtaker og har vært organisator for besøksrunden, og framhever betydningen av å følge opp klubbene uansett hvilken situasjon de er i.

– Her i området er mange virksomheter blitt rammet av nedbemanning den siste tiden, og i slike situasjoner er det spesielt viktig med oppfølging fra forbundet. Samtidig fins det bedrifter som ikke er berørt av de vanskelige tidene, og det er viktig å støtte klubbene disse stedene også.

– Det gjelder å være på banen for å styrke Negotia-identiteten i området, sier Linda Rørvik.

## Ta kontakt

Negotia-avdelinger som er interessert i at det gjøres en tilsvarende besøksrunde som det er gjort i Ålesund, kan kontakte markedsavdelingen på epost:

cathrine.ekenes.iversen  
@negotia.no

### Medlemsrettigheter

**Spørsmål:** Vi står overfor en del oppsigelser for tiden. Dette har medført at vi har fått en del nye medlemmer. Det vi lurer på er om medlemskapet er «gyldig», med alle rettigheter fra innmeldingsdato?

**Svar:** Vi har som praksis at man må ha vært medlem i tre måneder før vi vil gå i forhandlinger eller tilby juridisk hjelp fra sentralt hold. Men vi rådgir og hjelper på telefon fra første dag. Hvordan dere lokalt ønsker å gjøre det fra klubbens side er opp til dere, men vi anbefaler også der rådgivning fra de tillitsvalgte. Men medlemmer er alle fra første dag og bedriften har plikt til å drøfte oppsigelser med de tillitsvalgte for alle medlemmer. For videre lokal praksis, ring gjerne en av rådgiverne for en prat rundt dette.

### Sykmelding og ferie

**Spørsmål:** Jeg har et spørsmål angående sykmelding og ferie. Jeg har vært 60 prosent sykmeldt de siste månedene på grunn av en skulderskade. Jeg er fortsatt sykmeldt fram til jeg skal opereres. I denne tiden har jeg også hatt tre ukers ferie. Hvordan er regelen om dette med å få tilbake fridager siden jeg har vært delvis sykmeldt mens jeg har hatt ferie?

**Svar:** Ferieloven sier at arbeidstaker som har vært HELT arbeidsufør kan kreve ferien utsatt eller erstattet. Dette finner du i ferielovens § 9.1. I ditt tilfelle kan du altså ikke, begrunnet i ferieloven, kreve ny ferie.

### Målesystemer og lønn

**Spørsmål:** I vår bedrift skal man begynne å måle medarbeidernes arbeidsinnsats og sette karakterer. Er dette vanlig?

**Svar:** Vi har medlemmer i den del bedrifter som har litt ulike systemer for karaktersetting på sine ansatte, og i de tilfellene er det inngått en gjensidig avtale om hvordan denne målingen skal foregå. Bedriften kan ikke ensidig beslutte at de ikke skal følge lønnsparagrafen i overenskomsten (tariffavtalen) for så å innføre sitt eget system.

Det er viktig at lønnsparagrafen ligger til grunn når man blir enige om kriterier og en omforent lønnspolitikk som beskrevet i tariffavtalene. Bedriften kan altså ikke ensidig eller uten i forståelse med de ansattes representanter, legge om sitt lønnsystem. Det vil være et brudd på tariffavtalene. Jeg ville forvente at bedriften tar kontakt med dere for å drøfte om en omlegging er mulig eller ønskelig også fra de ansattes side.

### Medlemskap når man har lederstilling

**Spørsmål:** Jeg er medlem i Negotia-klubben ved bedriften. Nå er jeg blitt med i ledergruppen hos, og ser det mest hensiktsmessig å melde meg ut av klubben. Jeg ønsker å være medlem i Negotia sentralt, og lurer på hvordan jeg best kan ordne dette.

**Svar:** Du kan være et passivt medlem i klubben om de tillater det, eller du kan være direktemedlem hos oss. Vi vil forsøke å ta vare på deg – som ethvert medlem – i din rolle som ansatt. Blir du utsatt for et eller annet som har med din stilling å gjøre, vil vi forsøke å hjelpe og rådgi deg så langt det er mulig for oss. Vi vil på den annen side ikke hjelpe deg i en eventuell konflikt med Negotia-medlemmer som du er satt til å lede.

Du kan altså ikke påregne hjelp i din rolle som arbeidsgiver, kun som arbeidstaker. Du kan ringe oss når du føler det er nyttig og vi vil svare deg og veilede deg så godt vi kan.

### Lønnstillegg i oppsigelsestiden

**Spørsmål:** I mai sa jeg opp jobben min med virkning fra 1. juni. Jeg har tre måneders oppsigelsestid. I juni ble lønnsoppgjøret forhandlet, og det ble sagt at endringen skulle ha tilbakevirkende kraft fra 1. mai. Er det riktig at jeg ikke er berettiget til lønnsjustering fordi jeg er i en oppsagt stilling? Sier tariffavtalen noe om dette forholdet?

**Svar:** Det finnes ikke noe om dette forholdet i sentrale avtaler eller lover. Praksisen som bedriften følger er ikke uvanlig; at det ikke gis tillegg dersom man har sagt opp. Det som er sikkert er at din lønn skal regnes med i den lokale lønsmassen som det forhandles en prosentsats ut i fra. Men så er det opp til de lokale partene hvordan man mener tilleggene best skal fordeles.

*Frank Larsen, seniorrådgiver*

Har du byttet eller skal du bytte jobb?

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





## 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](https://negotia.no) for mer informasjon til din kollega samt innmeldingsskjema.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergersen

## Gnistrende øyeblikk

Januarkaldt. Nyfallen puddersnø. Dypblå himmel.  
Så! Et umerkelig vindpust. Tørre snøkrystaller løsner  
plutselig fra bjerketreet og danser ut i luften.  
Sekunder etter er alt froststille som før.