

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2016



Et oppgjør med TARIFFHOPPING

Side 6–11

Tips til gode lokale
lønnsforhandlinger

Side 14–15

Nye tider krever
nye prioriteringer

Side 16–17

Negotia hjelper
organiserte i Afrika

Side 18–19

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

Kristoffer Lien Heitmann, rådgiver, mob. 466 98487

e-post: kristoffer.lien.heitmann@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

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 Sorum, 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 (permisjon)

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

Endre Vindheim, avtalesekretær, mob. 916 95465

e-post: endre.vindheim@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

Andreas Myrstad, administrasjonskonsulent, mob. 450 42424

e-post: andreas.myrstad@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

Sentralbordet er 21 01 36 00

Servicetelefon: 815 58100

post@negotia.no

medlem@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

info@negotia.no

kurs@negotia.no

magasinet@negotia.no

Web: www.negotia.no

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

LEDER

Lønn å leve av

Arbeidsgivernes organisasjoner har i flere år ivret for mer fleksibilitet. De vil blant annet at grensene for normalarbeidsdagen skal utvides, det vil si at større deler av døgnet defineres som vanlig arbeidstid. Virke er blant dem som har hevdet at også arbeidstakere ønsker seg større mulighet for å styre arbeidstiden selv. For eksempel at flere gjerne vil ha mulighet til å forskyve en del av jobben til kveldstid når det passer inn i familiesituasjonen.

For ansatte er det imidlertid en stor hake ved arbeidsgivernes engasjement for å utvide normalarbeidsdagen. Det ligger åpenbart i kortene at bedriftene da slipper å betale ut tillegg for sen arbeidstid, skift og så videre. Og dette bringer oss over til hovedoppslaget i denne utgaven av Negotia magasin – saken om tariffhopping.

Den seneste tiden har særlig arbeidsgiverorganisasjonen Virke opplevd at bedrifter har meldt seg ut for å gå over til NHO. Bedriftene skifter organisasjon for å komme inn under en annen tariffavtale. I overenskomsten med Virke er det minstelønns-satser og diverse tillegg. Det er det ikke på NHO-området for den typen ansatte som Negotia organiserer. Ved å melde overgang til NHO slipper dermed virksomhetene unna bestemmelsene om minstelønn og tillegg. De organiserer seg bort fra tariff-forpliktelser. De tariffhopper.

Tariffhoppingen rammer flere av Negotias medlemmer, blant annet i callsenterbedriften GoExcellent. Negotia har regnet ut at medlemmene som følge av denne bedriftens overgang til NHO, fort kan tape 40.000 kroner i årsinntekt. Dette er dramatisk for ansatte som fra før av er lavlønne. Negotia bringer nå denne saken inn i årets avtaleoppgjør med NHO.

Det er en ny utvikling i norsk arbeidsliv at organiserte bedrifter i lavlønnsbransjer gjør grep for å tyne de ansattes betingelser ytterligere. Det store spørsmålet i denne sammenhengen er om vi faktisk beveger oss mot en situasjon hvor en del heltids-ansatte her i landet har en lønn det faktisk ikke går an å leve av.

På møter i den internasjonale fagforenings sammenslutningen UNI Global Union er følgende en gjentagende parole: «Vi vil ha faste jobber og en lønn det går an å leve av». Vi snakker da gjerne om land vi vanligvis ikke sammenlikner oss med; Colombia, Kenya, Nepal, Romania med flere. La oss håpe vi slipper å sammenlikne oss med disse i framtiden også. Det er de som skal ha framgang, ikke vi som skal ha tilbakegang!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Bruk sosiale medier
- 6 Mister 40 000 kroner i årslønn
- 10 Tariffhopping gir ren lønnsdumping
- 12 Orkla legger ned lønnsomme Ello
- 14 Gode lokale lønnsforhandlinger
- 16 Nye tider – nye takter
- 18 Hjelper organiserte i Afrika
- 20 Internasjonalt – Sammen for endringer
- 22 Internasjonalt – Kvinner i hjertet
- 24 Fransk HR møter norsk arbeidsliv
- 26 Aktive avdelinger
- 28 Karakterer på arbeidsplassen
- 29 Holdt studentinfo på Nord universitet
- 30 Rekruttering og bedriftsbesøk i nord
- 31 Spør oss – Negotia svarer
- 32 Medlemstilfredshet i urolige tider
- 34 Aktivitetsprisen til dyktige tillitsvalgte
- 36 Sommergeve til deg!

NEGOTIA MAGASIN

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



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

**Manusfrist for
neste nummer:
10. september**



Brev fra forbundslederen

MIDT I HOVEDOPPGJØRET

Det er hovedoppgjør i år. Vi merker dette blant annet på at den lovlige retten til å streike blir brukt som et sanksjoneringsmiddel når forhandlinger ikke fører fram. Noen streiker får mer oppmerksomhet enn andre. Samtidig hører og leser vi uttalelser fra arbeidstakere som ikke vil være organiserte, at streik er et gammeldags våpen som rammer en uskyldig tredjepart. Jeg er ikke enig.

Streik er et moderne alternativ til å gå ut i gatene å kaste stein og tenne på bildekk. Den gammeldagse aksjonsformen brukes fortsatt i deler av Europa. I Norge har vi kommet lenger. Fagforeninger har avtalt med arbeidsgiverforeninger hvordan vi skal opptre dersom vi ikke blir enige, og forholdet er regulert i lovs form. Vi har avtalt hvordan vi mekler og er enige om at streik og lockout er lovlige reaksjonsformer for partene i et organisert arbeidsliv.

Streik er aldri ønsket, men er et «verktøy» som arbeidslivets ansvarlige parter er enige om kan benyttes. Alternativ aksjonsform er gammeldags og er ikke anbefalt av noen. Vi ser at konflikter alltid løses via forhandlinger. Vårt forbund har sågar et navn som understreker respekten for forhandlinger.

Årets regionsmøter er gjennomført. Jeg vil takke vertsavdelingene for solid innsats som gjorde at dette ble gode møter med stort engasjement. Det er stor enighet om at debatt rundt forbundets politiske plattform er viktig, og at regionsmøtene er en god arena for slike politiske debatter. Takk til alle som deltok og engasjerte seg.

Husk at både avdelinger og klubber fortsatt kan komme med innspill til forbundets politiske plattform. Helt fram til 31. august tar vi i mot innspill fra dere.

Årets landsmøte gjennomføres 19. og 20. november. Der skal vi blant annet vedta forbundets politiske dokument. Det blir spennende. Vi er allerede i gang med forberedelser til landsmøtet. I år får vi blant annet besøk av administrativ leder for Basic Rights. Darison Chaala kommer hele veien fra Zambia for å fortelle oss hvordan det går med arbeidet for å etablere fagforeninger i sørlige Afrika. Et arbeid som Negotia helhjertet støtter opp om.

Tiden går fort og jeg minner om at dere kan sende inn saker dere ønsker behandlet på landsmøtet fram til 15. september.

Men før det ønsker jeg at dere alle får en riktig god sommer!



Arnfinn Korsmo
forbundsleder



Fellesskap – Vi må få ut budskapet om at det går an å få innflytelse på jobben gjennom fellesskap, sier Ine-Kristin Elvevoll.



- Bruk sosiale medier

Hvordan skal fagbevegelsen nå ut til ungdommen? Bruk sosiale medier og de arenaene der ungdommen er, lyder Ine-Kristin Elvevolls tydelige svar.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Med kun et par års fartstid i forbundet har hun allerede rukket og bli varamedlem til Negotia Ung og vara til styret i avdeling Oslo & Omegn – og vært på to regionsmøter.

Du mener hemmeligheten ligger i kommunikasjonen, og altså ikke at innholdet er feil?

– Ja, det stemmer. Jeg ble selv medlem fordi vi ville komme i gang med lønnsforhandlinger med arbeidsgiveren. Unge vil også ha fellesskap. En litt sovende klubb hos oss er nå blitt veldig aktiv og gjør masse bra for arbeidsplassen og de ansatte.

Med sosiale medier mener du mer enn Facebook?

– Det er klart. Twitter og Instagram og de arenaene unge bruker. Kanskje en egen Youtube-konto også. Jeg tror det er viktig å satse på dette og prøve å være litt i forkant.

Du intervjues nå i noe så gammel-dags som et blad. Tror du det har noe for seg?

– Absolutt. Et blad er et helt annet produkt, og så er det faktisk stas at

man fortsatt får noe hjem i posten. Jeg leser mye i magasinet.

Hvordan er alderssammensettingen blant medlemmene på din arbeidsplass?

– Snittalderen blant de ansatte er ganske høy, et stykke opp i 40-årene tenker jeg. Medlemmene i klubben reflekterer dette.

Hva vil du gjøre i vervet som Ung-tillitsvalgt

– Fortelle alle hvor viktig det er å være organisert. Tenk på alle rettighetene arbeidstakerorganisasjonene har skaffet oss. Mange vet det ikke. Vi må få ut budskapet om at det går an å få innflytelse på jobben, og jeg vil gjerne bidra til det.

Du har vært på to regionsmøter i forbundet. Hva er inntrykket, helt ærlig?

– Veldig godt inntrykk. Det er en inkluderende kultur hvor det er lett å trives. Det burde vært flere unge på disse møtene, men vi som er der blir godt lyttet til, det må jeg si. Godt faglig nivå og hyggelig sosialt. Bra kombinasjon.

Er det noen områder du mener Negotia må skjerpe seg på?

– Skjerpe seg er å ta i. Men det går på dette med å være synlig og tydelig på de rette arenaene. Tenke nytt og ligge litt foran.

Har du noen ideer til hva Negotia Ung kan jobbe med?

– Sette søkelyset på saker som angår unge arbeidstakere – i år har vi karaktersetting på jobben som tema. Engasjementet blant de unge i organisasjonen må økes - både på klubb, avdelings- og regionsnivå.

Kort & Godt

Ine-Kristin Elvevoll (27)

- Produktspesialist i Jacobsen Dental. Utdannet tanntekniker.
- Vara til Negotia Ung i region Oslo & Omegn
- Vara til styret i samme region/avdeling

Ansatte rammes av
bedriftens TARIFFHOPPING

Mister 40.000 i årslønn

Når callsenterbedriften GoExcellent melder overgang fra Virke til NHO, mister de ansatte vesentlige tariffestete lønnsrettigheter. Det kan ikke Negotia og medlemmene akseptere. Saken kan dermed bli en het potet i tariffoppgjøret.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Minstelønnsgarantier, skifttillegg og ekstra betalt for sen arbeidstid er blant forpliktelsene GoExcellent prøver å organisere seg vekk fra ved å tariffhoppe fra arbeidsgiverorganisasjonen Virke til NHO. Og de er ikke alene. I det siste har en rekke andre virksomheter gjort det samme.

Effekten for de ansatte er redusert inntekt. De går fra å være lavlønnte til å bli enda mer lavlønnte. Minstelønnsstabellen i Virke-avtalen gir en beskjeden grunnlønn, så de tariffestete tilleggene er en viktig del av betingelsene. Og saken er altså at verken grunnsatser eller tillegg er nedfelt i funksjonæravtalen med

NHO. Der er det kun lokal lønnsdannelse som gjelder.

Ren lønnsdumping

De tillitsvalgte for Negotia-medlemmene i GoExcellent er mildt sagt lite fornøyd med en utvikling som i realiteten innebærer en ren lønnsdumping.

– **Hvor mye utgjør tilleggene på årslønnen?**

– Hos oss jobber vi skift. De aller fleste har en arbeidstidsordning med 50/50 dag og kveld. Kveldsvaktene varer til klokken ti. Tilleggene for sen arbeidstid utgjør cirka tjue tusen i året. Men egentlig mener vi at vi skulle hatt skifttillegget, fordi vi

jobber både dag, kveld og helger regelmessig. Negotias arbeidstids-eksperter støtter oss i dette. Og da er det snakk om et tap på rundt førti tusen på årslønnen. Og for de som jobber bare kveld er det enda mer, sier klubbleder Talma Carine Grimsrud.

– **Hva med fagbrevtillegg, som også er nedfelt i Virke-avtalen?**

– En håndfull her har det. Flere hadde også tenkt å ta fagbrevet, men samtidig gjør bedriften det vanskelig for dem som har krav på fagbrevtillegget. Dette tillegget utgjør drøyt atten tusen kroner i året oppå det andre.

Ans pent

Nå som GoExcellent har gått over til NHO og de Negotia-organiserte forbereder seg på et oppgjør for å beholde vilkårene, har dialogen



*«Vi er ikke ute etter bråk,
vi vil bare beholde vilkårene våre».*



Forberedelser. *Høstens avtaleforhandlinger med NHO blir trolig mer spennende enn på lenge. Her fra forberedelser på tariffkonferansen. GoExcellent-tillitsvalgte i forgrunnen.*

mellom partene på bedriften blitt mer anstrengt. Klubb-nestleder Marius Andersen sier det kan merkes tydelig i det daglige.

– Dialogen er mer anspent, for vi er så grunnleggende uenige i dette. Alle vokter ordene sine litt mer nå. Ledelsen reagerer på utsagn som vi mener er beskrivende for situasjonen. For eksempel når vi sier at de «svartmaler» økonomien i bedriften, eller at medlemmene blir «stressa» av bonusavtale. Men jeg må understreke at vi absolutt er interessert i å ha en god dialog med ledelsen. Vi er ikke ute etter bråk, vi vil bare beholde vilkårene våre, og da må vi stå på det, forklarer Andersen.

Nye medlemmer

Klubbledelsen har rekruttert nye medlemmer i stort monn den siste tiden, for å stå sterkere i kampen.

– Hvilken argumentasjon bruker dere i rekrutteringen?

– Først og fremst at bedriften i henhold til tariffavtalen må forhandle med oss. Oppgaven til oss som er tillitsvalgte er å bringe medlemmenes meninger videre til forhandlingsbordet. Hvis du vil bli hørt og ønsker å påvirke, så er det altså gjennom medlemskap i klubben.

De to klubblederne understreker at det å stå sammen og kjempe for vilkårene sine, er kjernen i saken for Negotia-klubben i GoExcellent nå.

– Det er nå det er viktig å være mange. Det er nå vi må stå opp sammen og si nei til at lønns- og arbeidsvilkårene våre blir redusert. Det med rabatter her og der, som også er fordeler ved medlemskapet, er ikke viktig. Det er bare en ekstra bonus, sier Grimsrud og Andersen.

Godt samhold

At samholdet i klubben kan bli satt på prøve i en tilspisset situasjon som denne, er lett å forstå. Forholdet til de uorganiserte kollegaene kan heller ikke være enkelt. ▶

Avtaleforhandlinger med NHO

12. og 13. september er satt av til avtaleforhandlinger mellom Negotia og NHO. Spørsmålene knyttet til tariffhopping, som blant annet rammer medlemmene i GoExcellent, seiler opp som hett et tema.

«Det er nå vi må stå sammen og si nei til at vilkårene reduseres.»

– Hvordan er stemningen på «huset» akkurat nå?

– Samholdet i klubben er bra, tross den utfordrende situasjonen. Det samme gjelder forholdet til de uorganiserte. Men vi prøver jo hele tiden å rekruttere dem inn i klubben. Det finnes en tillitsvalgt blant de uorganiserte, og det oppfatter vi som litt underlig. Samtidig kjenner vi til flere ansatte som ikke mener de er representert av vedkommende. Marius Andersen bemerker at man ikke kan melde seg ut av de uorganiserte. Alternativet er å komme over til Negotia-klubben.

– Vi merker at det nå er flere enn noen gang som ser poenget med å være organisert. Det var en som sa han ikke turte å melde seg inn, fordi han var redd for ikke å få forlenget

kontrakten. Vi forklarte at da er det i hvert fall viktig å være organisert. Han ble med han.

– Må man, så må man

De klubbtiltsvalgte jobber nå tett med forbundet sentralt i oppfølgingen av saken. En informasjonsdag ble holdt for de ansatte for litt siden. Det legges vekt på tilstedeværelse og tydelig kommunikasjon, og det virker. Nye medlemmer tikker stadig inn.

– Hva forventer dere av Negotia i denne situasjonen?

– At de stiller opp for oss og tar saken opp på sentralt nivå, slik de gjør nå. Forbundet representerer bredden og styrken. Det vi opplever i vår bedrift nå setter fokus på

selve poenget med en fagforening. Forbundet har vært på pletten for oss på alle måter så langt. Det føles trygt å ha et helt forbund i ryggen.

– Saken kan utløse en konflikt og mulig streikesituasjon i oppgjøret til høsten. Er dere klare for det?

– Det er noe vi må prøve å unngå. Men må man, så må man. Det er lønns- og arbeidsvilkårene våre det står om. Vi er i kategorien lavlønte. Vi har ikke råd til å gå ned i lønn, sier Talma Carine Grimsrud og Marius Andersen.

Les mer om NHO-oppgjøret og tariffhopping på neste oppslag



Kjemper for lønsvilkårene. – Vi kan ikke godta reduserte lønsvilkår. At bedriften slipper billigere unna ved å tariffhoppe fra Virke til NHO er for enkelt, sier tillitsvalgte Talma Carine Grimsrud og Marius Andersen.

TARIFFHOPPING

- Uttrykket brukes når en bedrift melder overgang fra en arbeidsgiverforening til en annen, for å komme inn under en annen tariffavtale.
- Hensikten er som regel å redusere kostnadene ved å slippe unna tarifferte lønnssetser og tillegg.
- Skjer særlig i typiske lavlønnsbransjer som butikk og callsenter, men også i annen virksomhet.
- Tariffhopping har den seneste tiden skjedd i betydelig utstrekning ved at bedrifter går ut av arbeidsgiverorganisasjonen Virke og inn i NHO.
- Uttrykket er også brukt om fristilte offentlige virksomheter som melder seg ut av for eksempel Kommunenes Sentralforbund (KS) og inn i NHO.
- Tariffhopping skaper ofte også kontroverser innad i fagbevegelsen, fordi det lett blir uenighet om hvilket forbund de ansatte skal være medlemmer av.

BRER OM SEG

Det er ikke bare ansatte i callsenterbransjen som berøres av at bedrifter bytter arbeidsgiverforening for tiden. Negotias medlemmer i blant annet Kreftforeningen og Nasjonal-museet opplever det samme. Begge har gått fra det såkalte HUK-området i Virke til henholdsvis NHO og Spekter.

– Når virksomheten kommer inn under et annet tariffområde som i disse tilfellene, er det mye som må tas tak i. Mange etablerte ordninger og rettigheter må forhandles på nytt, og dette er prosesser som tar tid og er krevende, sier Negotia-rådgiver Mona Hermansen.



Hva med familien hvis en inntekt faller bort?

De fleste av oss får mye mindre fra NAV enn vi tror og trenger hvis en inntekt skulle falle bort. Og selv om vi har forsikringer gjennom jobben, er det ikke sikkert de er store nok til å dekke behovet vårt. Dessuten følger de uansett ansettelsesforholdet.

Er familien avhengig av inntekten din til for eksempel å betjene gjeld, er det tre tilfeller av inntektsbortfall du bør sikre deg mot:

- Hvis du faller fra
- Hvis du blir ufør
- Hvis du blir sagt opp

Som medlem av Negotia får du kjøpt disse forsikringene til ekstra god pris: YS Dødsfallsforsikring, Uføreforsikring Pluss og vår nye YS Inntektssikring.

Kontakt oss på tlf. 03100 eller les mer på gjensidige.no/ys



- Dette er ren lønnsdumping

Når Negotia og NHO går i forhandlinger om avtalerevisjon til høsten, står tariffhopping i sentrum. Det dreier seg om medlemmers tap av lønn akkurat nå, og arbeidstakeres vilkår i framtiden.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Medlemmene i callsenterbedriften GoExcellent risikerer å tape 40.000 kroner eller enda mer når bedriften «hopper» fra arbeidsgiverorganisasjonen Virke og over til NHO. En tariffavtale med lønnsgarantier og diverse tillegg erstattes av en hvor lønnen utelukkende skal bestemmes lokalt – mellom partene på den enkelte bedrift.

Svak NHO-avtale?

Et uunngåelig spørsmål i denne saken er om funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO er

dårligere enn den forbundet har med Virke. Det er tross alt snakk om en overenskomst som gjelder for omlag 10.000 av forbundets medlemmer, og som i andre sammenhenger omtales som framtidsrettet og moderne. Forbundsleder Arnfinn Korsmo svarer på denne måten:

– Funksjonæravtalen med NHO er vår største tariffavtale, og det er en god avtale. Men den er konstruert ut fra andre forhold. Den er i utgangspunktet tilpasset funksjonærer i forskjellige industribedrifter og har aldri hatt minstelønnsseter. Et viktig prinsipp har bestandig vært at de lokale lønnsforhandlingene skal

være tilpasset bedriftsmessige forhold og at våre medlemmer skal ha sin rettmessige andel av verdiskapningen. Dette har fungert godt de fleste steder, slik at våre medlemmer som er omfattet av funksjonæravtalen med NHO stort sett uten unntak har høyere lønn enn minstelønnen i Virke-avtalen.

– Kan ikke de samme prinsippene for lønnsdannelse fungere i callsenterbransjen?

– Dessverre ikke. Her snakker vi om en lavlønnsbransje som i stor grad benytter ufaglært arbeidskraft. De befinner seg i et marked med skarp konkurranse om oppdragene, og vi har respekt for de utfordringene dette representerer bedriftsmessig. Men alle bedrifter konkurrerer med andre, og når man opererer i Norge og tilbyr arbeid til arbeidstakere her, må man også tilby anstendige lønnsvilkår tilpasset vårt kostnadsnivå. For denne typen virksomhet er det naturlig med minstelønnsseter og regulerte tillegg. Standardene for dette ligger i overenskomstene med Virke.

– Et veiskille i norsk arbeidsliv

Korsmo mener norsk arbeidsliv med den utviklingen man ser i forbindelse med tariffhoppingen, står ved et veiskille.



Høyt på agendaen. Avtaleoppgjøret med NHO og spørsmålet om tariffhopping står for tiden høyt på agendaen for Negotia. Her assisterende forhandlingsjef Nils Blomhoff på tariffkonferansen



Anstendig lønn. – Bedrifter som opererer i Norge må tilby anstendig lønn tilpasset vårt kostnadsnivå. Det er ikke akseptabelt at NHO bidrar til lønnsdumping, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo.

– Rent umiddelbart betyr det for Negotia at vi må kunne tilby medlemmer i NHO-organiserte bedrifter lønnsgarantier på linje med det som finnes på andre tariffområder. I en større sammenheng kan vi her se starten på en ren dumping av lønns og arbeidsvilkår for norske arbeidstakere, som må motarbeides. Fra vår deltakelse i internasjonale sammenhenger vet vi at fagforeningskollegaer i mange andre land melder om forhold hvor heltidsansatte tilbys en lønn det ikke går an å leve av. Den virkeligheten kan det ikke aksepteres at vi beveger oss mot her i landet.

– NHO tar imot bedriftene som tariffhopper. Hva mener Negotia om det?

– Det er organisasjonsfrihet – også for bedrifter. Vi har ikke noe imot at callsenterbedrifter går til NHO, men problemet er at de gjør det for å slippe unna tariffpliktelser. Det er ikke akseptabelt at NHO bidrar til

«I en større sammenheng kan vi her se starten på en ren dumping av lønns- og arbeidsvilkår for norske arbeidstakere.»

lønnsdumping. Løsningen er å bli enige om vilkår som gjør at bedrifter som velger å være organisert i NHO ikke samtidig bidrar til at ansattes lønn dumpes. De skal ikke kunne tariffhoppe til NHO fordi de med det slipper billigere unna. Vi forventer at NHO er ansvarlige og bidrar til å løse denne saken i årets avtaleoppgjør, poengterer forbundslederen.

Villig til å streike

– Hva hvis NHO ikke er interessert i å bidra til en løsning som Negotia ønsker?

– Da må vi være forberedt på å ta en konflikt. Dette er så viktig at vi er villig til å streike for det. Saken er nå på dagsordenen i alle sammenhenger for vår del. Negotia er en fagforening som alltid skal være til stede for medlemmene når de trenger oss. Organisasjonen stiller opp solidarisk for å løse denne saken. Det kan se ut som at tariffhopping kun rammer en relativt liten bransje, men praksisen kan fort bli en realitet også i andre bransjer. Derfor må vi si tydelig nei nå, sier Korsmo og legger til:

– Må vi streike så gjør vi det. Men det er jo aldri noe mål. Vi forventer som sagt at NHO ser alvoret i saken i like stor grad som oss, slik at vi kan enes om løsninger uten å måtte ty til arbeidskamp.

Les mer om tariffhopping på de foregående sidene

Orkla LEGGER NED lønnsomme Ello

Orkla har besluttet å legge ned fabrikkene ved Ello Lilleborg i Kristiansund og flytte produksjonen til Falun i Sverige. Dermed mister de ansatte i en lønnsom norsk bedrift jobben.

Merkevarer som Lano, Sunlight, Lypsyl, Solidox, Dr. Greve og Sterilan er blant produktene som daglig ruller ut av samlebåndet ved Ello i Kristiansund. Når fabrikkdørene stenges en gang i 2017, settes det samtidig punktum for en tradisjonsrik industrihistorie som strekker seg tilbake til begynnelsen av 1900-tallet. Og hundre ansatte mister jobben.

De tre Negotia-medlemmene ved Ello har til sammen 109 års ansettelse bedriften. De skjønner ikke Orklas politikk når lønnsomme enheter stenges.

– Ello er en moderne og lønnsom virksomhet med lojale og høyt kompetente ansatte. Når Orkla velger å legge ned en virksomhet som vår, skjønner jeg ikke hva som skal til for å opprettholde distriktsarbeidsplasser, sier tillitsvalgt Anne Lise Brevik.

– Kynisk

Negotia beklager også nedleggelsen. Forbundsleder Arnfinn Korsmo uttalte dette til NRK Møre og Romsdal:

– Tradisjonelt har Orkla vært et stolt industrikonsern som også tar samfunnsansvar. Det er beklagelig at strategien nå legges om slik at lønnsomme arbeidsplasser i Norge flagges ut. Dette handler kun om profittmaksimering og er på mange måter tegn på en kynisk ledelsesfilosofi som vi sterkt beklager, sier Arnfinn Korsmo, og sender denne klare meldingen til Orklas ledelse:

– Orkla bør reflektere over er det signalet de sender til kunnskapsarbeidere over hele landet. Alle som gjør en god jobb og skaper lønnsomme arbeidsplasser virker ikke lenger å være verdifulle for dette norske konsernet. Det stimulerer verken til innsats eller nyvinning.

Glede ved Idun

Orkla gikk ved påsketider ut med at også Iduns fabrikk i Rygge, hvor det blant annet lages ketchup og sennep, skulle legges ned. Styret har i ettertid omgjort denne beslutningen, slik at produksjonen videreføres.



Hele arbeidslivet ved Ello. Fra venstre, tillitsvalgt Anne Lise Brevik og medlemmer Inger Løvø og Anne Grete Nordskog. Brevik og Nordskog har begge 37 års ansettelse i bedriften, mens Løvø har 35. Foto: Mona Hermansen

– Sjelden lojalitet

Rådgiver Mona Hermansen i forhandlingsavdelingen besøkte medlemmene i slutten av april for å bistå dem i forhandlinger om sluttavtale.

– Våre tre medlemmer ved Ello har en sjelden lojalitet både til arbeidsplassen sin og til merkevarer de produserer. Hele deres lange yrkeskarriere har vært i denne bedriften. Arbeidsløsheten i Møre og Romsdal er større enn på lenge og de opplever at de går usikre tider i møte, sier Hermansen.

Det har vært krefter i sving for at lokale investorer kan overta produksjonslokalene til Ello, men det er foreløpig ikke kommet noe konkret ut av dette.



**Boliglån
fra 1,95 %**

YS Boliglån fra 1,95 %

Rekordmange medlemmer har flyttet boliglånet over til Gjensidige Bank. Som Negotia-medlem får du ekstra gode betingelser. Har du sjekket medlemsfordelene dine i Gjensidige Bank?

Negotia medlemsfordeler:

- 1,95 % på Boliglån UNG inntil 85 % av boligens verdi
- 1,95 % på Boliglån inntil 50 % av boligens verdi
- 2,05 % på Boliglån inntil 75 % av boligens verdi
- 1,99 % på fleksilån inntil 70 % belåning, kredittramme under 1 mill.
- Ingen etableringskostnader

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

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Eff.rente 2,02 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2.543.546,-. Gjelder for medlemmer i Negotia som bruker banken aktivt. Oppgitte priser er nominelle rentesatser per 10.05.2016 for nye lån og kan bli endret.



GODE LOKALE lønnsforhandlinger

Utgangspunktet for alle lokale lønnsforhandlinger er at det har skjedd en verdiskapning i bedriften som vi har vært med på å skape, og som vi derfor skal ha vår andel av.

TEKST: ANNE-LENE GABRIELSEN

I lønnsforhandlinger er målet vårt å hente ut mest mulig av verdiskapningen.

Forhandlinger betyr at man er to likeverdige parter og forhandlingene skal selvsagt være reelle. Det betyr at bedriften ikke skal møte i forhandlingene med et ferdig diktat fra eier eller styret om at oppgjøret i år blir 2 prosent. Ferdig med det. Det hender at bedrifter kjekt og greit setter av noen timer en torsdag til lønnsforhandlingene. Men begge parter må være enige om når man skal gjennomføre forhandlingene, og forhandlinger tar så lang tid de tar.

Før forhandlingene

- Begynn alltid med å lese tariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger. Da vet du hva som er gjenstand for forhandlinger og hva du har krav på. Dermed unngår du å bruke tid på å forhandle deg frem til ting du allerede har.
- Ha medlemsmøte og få valgt et forhandlingsutvalg på maks tre personer. Klargjør rollene, slik at for eksempel en er forhandlingsleder, en skriver, og en har ansvar for tall, statistikk etc.
- Sjekk fjorårets protokoll for eventuelle innvirkninger for årets forhandlinger.
- Hvordan har vi gjort det det siste året? Regn ut hva klubben hadde

i gjennomsnittlig lønnvekst. Ble det mer eller mindre enn snittet i Norge for 2015? «Alle arbeidstakere» gikk opp 2,8 prosent i snitt i Norge i fjor.

- Hvordan ligger vi an sammenlignet med andre? Sammenlign lønnsnivået i bedriften med bransjen for øvrig eller sammenlign på stillingsnivå i NHO lønnsstatistikk for funksjonærer som ligger på Negotias nettsider under fanen Tariffoppjøret 2016.
- Har vi hatt en verdiskapning i bedriften? Innhent all informasjon dere har krav på (se tariffavtalen) og finn ut av de fire kriteriene. Sjekk Håndbok i lokale lønnsforhandlinger for mer om kriteriene på Negotias nettsider.



Konferanser landet rundt. Forbundet har i våres gjennomført lønnskonferanser for tillitsvalgte over hele landet. Her fra Moss hvor Anne-Lene Gabrielsen loser deltakerne gjennom aktuelle tall og momenter i årets oppgjør. (Foto: Per Anton Berge)

- Sett opp kravet. Husk at dere skal kunne bevege kravet under forhandlingene.

Under forhandlingene

- Dere og ledelsen skal omgås etter forhandlingene også, så vær med på å bidra til et hyggelig og produktivt forhandlingsklima. Bruk gjerne litt tid innledningsvis på å snakke om det gode samarbeidet. Ta først opp ting som det er sannsynlig at dere kommer til enighet om, slik får dere etablert en fellesskapsfølelse.
- Unngå misforståelser, bruk tid på å sørge for at du har forstått hva bedriften tilbyr ved å gjenta tilbudet høyt. Sjekk også at de har forstått kravet deres.
- Ta sær møter når dere måtte ha behov. Det bør alltid avklares med forhandlingsutvalget før tilbud aksepteres eller avvises.
- Dersom dere har møter over flere dager, så oppsummer alltid ved slutten av hvert møte. Helst skriftlig.
- Skriv protokoll fra forhandlingene. Vær tydelig og unngå tvetydigheter.

Etter forhandlingene

- Pass på at dere får det dere har forhandlet frem: Husk å kontrollregne oppgjøret når det er gjennomført.
- Spar på oversikt over medlemmenes lønn, lønnsmassen, fra før og etter oppgjøret er effektivert. Det blir neste års statistikkgrunnlag (se fjerde kulepunkt under «Før forhandlingene»)
- Informer medlemmene om resultatet.

LYKKE TIL!



Artikkelforfatter Anne-Lene Gabrielsen er rådgiver i Negotia

Aktuelt i lønnsoppgjøret 2016

- Gjennomsnittlig lønnsvekst for industrifunksjonærer i 2015 ble 2,5 prosent, og innen varehandel 3,3 prosent.
- Konsumprisen økte med 2,1 prosent i 2015.
- Konsumprisen forventes å øke med 2,5 prosent i 2016
- Lønnsveksten anslås til 2,4 prosent i 2016 (basert på rammen for frontfaget).
- Lønnsforhandlingene lokalt i Negotias klubber skal være reelle, og det skal være rom for at de ansatte tar ut sin rettmessige andel av verdiskapningen.
- Meld inn resultatet til oss på negotia.no.
- Blir ikke partene enige i forhandlingene – ta kontakt med Negotia før brudd.



Engasjement. Tillitsvalgte i diskusjon om Negotias politiske plattform på. Region Øst og Oslo.

Nye tider – nye takter

Arbeidstakeres rettigheter er under press. Samtidig taper fagbevegelsen smått om senn terreng. Hva skal gjøres med denne utviklingen? Hvordan skal Negotia jobbe i årene framover? Diskusjonen ble sluppet løs på årets regionsmøter i forbundet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

For et år siden innførte den sittende regjeringen en ny versjon av arbeidsmiljøloven. Den gir utvidet adgang til midlertidig ansettelse og videre grenser for alminnelig arbeidstid og pålagt overtidsarbeid. I våres har en offentlig utredning om arbeidstid vært på høring, en utredning uten deltakelse fra partene i arbeidslivet. Et av forslagene er å snevre inn rammene for definisjonen av nattarbeid. Fagbevegelsen liker ikke utviklingen!

Suksessmodell sprekker?

Det spesielle trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er allment anerkjent som en suksesshistorie i Norge og de nordiske landene. Modellen har vært løftet fram som et effektivt verktøy for god balanse og utjevning av forskjeller i arbeidsliv og samfunn.

– Ser vi tegn til at denne «idyllen» nå er i ferd med å sprekke opp?

– Ja, jeg er redd for det. Og det er alvorlig. Når partene ikke lenger blir invitert med i store utredninger som gjelder arbeidslivet, er det fare på ferde. Trepartssamarbeidet er en hovedgrunn til at det er kort avstand mellom topp og bunn her i landet, en kvalitet vi skal være stolte av. Og stabiliteten i arbeidsmarkedet har gjort Norge til et lavkostland når det gjelder teknologisk innovasjon. Mye kan stå på spill hvis den norske modellen slår sprekker, og fagbevegelsens innflytelse kan være truet, sier Negotias første nestleder Monica Paulsen.

Forbundet er nå i gang med en form for «samling i bønn-prosess». Organisasjonen skal utforme en ny politisk plattform. Samfunns- og arbeidslivspolitikken er sentrale områder, ved siden av medlemsmarked, identitet og tariffutvikling. Et debathefte ble lagt fram til

Utformer politisk plattform

Prosess igangsatt i forbundet høsten 2015. Skal definere satsingsområder innen medlemsmarked, identitet, tariffutvikling, arbeidslivspolitikken m.m. Ferdig utformet plattform vedtas etter planen av landsmøtet i november.



Arena for innspill. Regionsmøtene er en del av forbundets demokratiske system, og samler rundt 220 tillitsvalgte fra alle deler av organisasjonen og landet. Her fra møtet i Oslo og Øst.

diskusjon på vårens sju regionsmøter. Planen er at landsmøtet i november skal vedta en ferdig plattform.

- **Hvorfor dette arbeidet, Paulsen?**
- Én grunn er at fusjonsutredningene mellom Negotia og YS-forbundet Parat strandet i fjor. Etter en omfattende runde som det, er det grunn til nettopp å ta en «samling i bønn» og finne ut hvordan vi skal gå videre. Men like viktig er den utviklingen vi nå ser i arbeidslivet, hvor rettighetene og trepartssamarbeidet er under press og organisasjonsgraden går sakte men sikkert tilbake.

Synkende organisasjonsgrad

Andelen organiserte i Norge ligger for tiden på oppunder 52 prosent. I privat sektor kun 38 prosent. Ser vi bort fra Sverige og Danmark er dette høyt sammenliknet med de fleste europeiske land, men det innebærer over tid en svak tilbakegang. Negotia har hatt jevn vekst i mange år, men opplever for tiden en stagnasjon.

- **Hva vil du kommentere denne utviklingen?**
- Vi liker jo ikke at det stagnerer, vi bør absolutt vokse litt fra år til år. Noe av årsaken er nok det urolige arbeidsmarkedet. Mange er rammet av nedbemanning det siste året, og det merkes. Medlemsstabiliteten er en utfordring. Vi rekrutterer flere enn to tusen nye hvert år, men det lekker like mange ut. Heldigvis har vi ikke noe særlig nedgang blant yrkesaktive medlemmer.

Identitet

Et av punktene i notatet til ny politisk plattform er identitet. Hvem er Negotia? Hvem skal vi organisere – nå og til tiden framover?

- Dette er et viktig punkt, nemlig å definere klarere hva som er vårt medlemsmarked nå og i framtiden. Negotia organiserer funksjonærer. Men hva er en funksjonær? Flere og flere arbeidstakere kan kalles det. Hvem skal vi hovedsakelig rette oss mot? I tillegg har vi tariffarbeidet og arbeidslivspolitikken. Negotia og fagbevegelsen

Organisasjonsgraden synker

Mer enn 1,2 millioner norske arbeidstakere var ved utgangen av 2014 medlem i en arbeidstakerorganisasjon. Det er en økning på 150 000 yrkesaktive fra 2004. Imens har likevel organisasjonsgraden sunket noe – fra 53 prosent i 2004 til 51,9 prosent i 2014. I offentlig sektor er 81 prosent av arbeidstakerne organisert, mens det i privat sektor er 38 prosent.

Kilde: arbeidslivet.no

må være våkne for å opprettholde innflytelsen. Innflytelse er et nøkkelord, sier Monica Paulsen.

- **Hvilke innspill kom ut av diskusjonen i regionene?**
- Nettopp dette med identiteten ble diskutert i de fleste regionene. Hvem er vi og hvor skal vi? Vi kan bli tydeligere der. Dette har også sammenheng med hvilke tariffområder vi skal satse mest på å utvikle. Og så er alle opptatt av nærheten. Tett kontakt mellom organisasjonsapparatet og forbundet er et tydelig uttrykt ønske.

Hva med arbeidslivspolitikken mer overordnet

- **velferd, likestilling, grønt skifte, innovasjon ...?**
- Her snakker vi om rammebetingelsene som fagbevegelsen må påvirke på overordnet nivå. Dette er viktig, men samtidig kanskje litt vanskelig å ha detaljerte meninger om. Tilbakemeldingene fra regionene sier at vi skal jobbe med å påvirke disse tingene til beste for arbeidsliv, ansatte og sysselsetting – sammen med YS og fagbevegelsen forøvrig.



- Vi systematiserer nå innspillene og finpusser politikkdokumentet fram mot landsmøtet til høsten, hvor det etter planen skal vedtas, sier nestleder Monica Paulsen (bildet til venstre).



Solidaritet. – Fagforeningsprosjektet i sørlige Afrika trenger fornyet støtte fra YS, hvis ikke kan utviklingen bli satt i revers, sier prosjektleder Randi G. Bjørgen. Her med Negotias andre nestleder Eirik Bornø.

- Har råd til å hjelpe

Negotia bidro i fjor raust med pengestøtte til «Basic Rights» som driver fagforeningshjelp i afrikanske land. Nylig åpnet avdeling Oslo & Omegn lommeboka igjen. Nå er det spenning knyttet til videreføringen av prosjektet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den store lokalavdelingen i forbundet overrakte prosjektleder Randi G. Bjørgen en sjekk på 25.000 kroner i forbindelse med årets regionsmøte.

– Trenger all støtte

– Jeg blir glad og stolt når organisasjonen viser solidaritet med organiserte kollegaer i andre land på denne måten. Å gi økonomisk støtte til praktisk innrettede prosjekter som

Basic Rights, er en god måte å bidra på. Og vi har råd til det, sier forbundets andre nestleder Eirik Bornø.

Bornø har spesialansvar for Negotias internasjonale engasjement.

– Vi er medlem i Uni Global Union. På internasjonale møter blir det veldig tydelig at vi har det greit her hjemme. Vi har våre utfordringer, men på et helt annet plan enn i mange andre land. Våre fagforeningskolleger i disse områdene trenger all den støtten de kan få fra oss, sier Bornø.

Farlig å være organisert

Randi G. Bjørgen er tidligere leder for YS. Hun er nå bosatt delvis i Sør-Afrika og Norge, og har ledet prosjektet Basic Rights i nærmere ti år. Arbeidet har lært henne at det ikke er noen spøk å være fagorganisert i afrikanske land. Flere av landene er gjennomkorrupte. Mange ganger har hun opplevd at folk mister jobben, blir trakassert eller til og med fengslet fordi de engasjerer seg for rettigheter i arbeidslivet.

Hvordan tør folk?

– Folk blir skutt og forsvinner i disse landene. Svært mange politifolk blir også drept i tjeneste hver uke, spesielt i Sør-Afrika. Det er helt andre forhold og en helt annen kultur enn vi er vant til i Norge. Afrikanere er villige til å dø for det de tror på. Det kan høres rart ut, men sånn er det faktisk. Jeg er mektig imponert over hvor modige disse menneskene er, sier Bjørgen.

Er det ikke farlig for deg også?

– Jeg har ikke opplevd direkte truende situasjoner. Men jeg er forsiktig. Tar alltid forholdsregler, og reiser blant annet aldri alene når jeg drar ut i distriktene.

Kvinnekomité

Noe av det Bjørgen er spesielt glad for er etableringen av en egen kvinnekomité i prosjektet. Det var ikke lett, for mannskulturen gjør seg gjeldende også i fagforeningssammenheng.

– Samfunnene er svært mannsdominerte. Jeg måtte kjempe hardt for å få dette til. Mannfolkene kunne ikke skjønne at det var nødvendig. Jeg måtte faktisk sette ultimatum: enten oppretter vi en kvinnekomité, eller så anbefaler jeg prosjektet nedlagt. Det hjalp. Nå ser jeg hvordan kvinner blomstrer opp, og at flere av dem blir tillitsvalgte. Dette er en svært gledelig utvikling.

Fortsatt YS-støtte?

Basic Rights i nåværende form fases ut etter 2016. Det som blir spennende heretter er hvordan den nylig etablerte regionale sammenslutningen i området (FESAPSTU) vil utvikle seg. Denne er et konkret resultat av arbeidet i prosjektet, og ledelsen har søkt YS om støtte i en oppstartfase.

– Negotias engasjement og bidrag har vært helt fantastisk det siste året. Tidligere har også forbundet Delta bidratt ekstra. På vegne av våre

Basic Rights

Norad-støttet prosjekt for oppbygging av fagbevegelse i ni land i det sørlige Afrika. Ledes av tidligere YS-leder Randi Bjørgen. YS har vært støttespiller hele veien.

partnere skulle jeg selvsagt ønske det var like entusiastisk i hele YS. Solidariteten må strekke seg utover landegrensene også.

Bjørgen håper YS ser verdien, slik at prosjektet kan videreføres i den formen det nå går over i.

– Det gjøres små framskritt hele

tiden. Den regionale sammenslutningen vil være helt avhengig av støtte under oppbyggingen. Kuttes all støtte nå, står resultatene som er oppnådd og prosessene som er satt i gang, i fare for å bli satt i revers, sier prosjektleder Randi Bjørgen.



Raust. Avdelingsleder Svein Ivar Johansen i Negotia Oslo & omegn, overrakte 25.000 kroner til Basic Rights på årets regionsmøte.



Stor mønstring. UNIs kongress i Roma samlet tillitsvalgte fra europeiske arbeidstakerorganisasjoner som til sammen favner mer enn sju millioner ansatte. Foto: UNI

Sammen for endringer

Negotia er medlem av den internasjonale organisasjonen UNI Global Union, som arrangerte sin fjerde europeiske kongress i Roma fra 15. til 17. mars. Det ble også holdt en kvinnekongress før selve kongressen.

UNI Global Union Europa har over sju millioner arbeidstakere fra 272 fagforeninger over hele Europa. Negotia er en del av dette fellesskapet. Med mange ulike nasjonaliteter og forskjellige morsmål blant deltakerne på kongressen, er det nødvendig med tolker. Vi sitter derfor med øretelefoner og følger med på alle innlegg som blir oversatt av tolker underveis.

Negotia var til stede på kongressen med denne delegasjonen: Forbundsleder Arnfinn Korsmo, første nestleder Monica Paulsen,

andre nestleder Eirik Bornø, Ung-leder Trond Vegard Sæle og spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knutzen.

Vekst og innflytelse

Den politiske og teknologiske utviklingen legger nå press på arbeidstakeres rettigheter rundt om i Europa. Kongressen hadde derfor «Changing Europe together» som hovedtema. Det var på forhånd utarbeidet 12 resolusjoner som kongressen behandlet og vedtok. Resolusjonene omhandlet utfordringer knyttet til

endringene i arbeidslivet. Kongressen var delt inn i tre områder med fokus på å styrke fagforeningene, å styrke forhandlingsretten og å forbedre kvaliteten i arbeidsmarkedet.

Kongressen åpnet med «Changing Europe by growing Unions». Fagforeningenes muligheter til å møte utfordringer avgjøres i stor grad av hvor aktivt fagforeningene deltar og påvirker utviklingen. Både rekruttering og medlemspleie ble diskutert, og utfordringene med mindre respekt for kollektive avtaler og partssamarbeid i enkelte



Europeiske land var tema fra mange av innlederne. Kongressen vedtok resolusjoner med blant annet en målsetting om økt organisasjonsgrad i Europa fram til 2020.

Negotias Ung-leder var på talerstolen og etterlyste større deltakelse blant de unge – også på samlinger som UNI organiserer.



For mye uvitenhet. – *Alt for mange unge har aldri møtt en representant for fagbevegelsen eller fått informasjon om hva en fagforening er, sier Negotias Ung-leder Trond Vegard Sæle.*

UNI Global Union

- Internasjonal sammenslutning av arbeidstakerorganisasjoner.
- Har om lag 20 millioner medlemmer fra 950 forbund i 150 land.
- Er representert i alle verdensdeler. Er inndelt i regionene Europa, America, Afrika og Asia/Oseania.
- Kongresser holdes i regionene hvert annet år.
- Verdenskongress holdes hvert fjerde år.

Økt forhandlingsstyrke

Det andre fokusområdet i kongressen var “Changing Europe by Growing Bargaining Power”, altså økt forhandlingsstyrke. Denne sesjonen tok for seg de politiske, økonomiske og sosiale utviklingstrekk i Europa. Utfordringer ved svekket forhandlingsrett og hvordan vi som samlet arbeidstakerbevegelse kan reversere denne utviklingen, ble diskutert. Flere resolusjoner ble vedtatt også under dette temaet.

Skikkelige jobber

Det tredje fokusområdet var “Changing Europe by Growing Quality Jobs”. Arbeidslivets raske skiftninger via digitalisering og nye næringsformer – som Uber og AirBnB - utfordrer den tradisjonelle oppfatningen arbeidslivet, og tilsvarende for arbeidstakerorganisasjoner. Midlertidige ansettelser og demografiske endringer er nøkkelbegreper som påvirker velferden og de økonomiske vilkårene for arbeidstakere. I debatten rundt lavtlønnete og fagforeningers muligheter for kvalitet i arbeidslivet, var forhandlingsrett og anerkjennelse av fagforeninger viktige temaer.

Vi som deltok på konferansen fikk innsyn i, og forståelse for, utviklingstrekk som vi i Norge oppfatter som mer utfordrende i utlandet. Men selv om vi er en utkant i Europa og av mange definert som «annerledeslandet», er det nyttig å få innblikk i hva som skjer

rundt oss. På den måten blir vi bedre rustet til å møte endringene som før eller siden også vil påvirke våre hjemlige lønns- og arbeidsvilkår.

Langsiktig engasjement

Vi i Negotia er medlem av UNI Global Union. Dette medlemskapet er nyttig for våre medlemmer. Vi må evne å se utover våre nære omgivelser. Vår faglige kredibilitet på lang sikt, avhenger mye av hvilke anstrengelser vi gjør for å hjelpe og støtte de deler av fagbevegelsen som ikke er i nærheten av å ha de samme rettigheter som vi i det daglige nesten tar for gitt. Vårt engasjement i dag vil bidra til gode arbeidsvilkår for våre medlemmer i fremtiden. Internasjonalt engasjement er langsiktig engasjement og investering for hjelp til selvhjelp.

*Arnfinn Korsmo
forbundsleder i Negotia*

Les innlegg fra kvinnekongressen på neste side ▶

Vedtatte mål

UNIs Europa-kongress vedtok målsettinger om styrking av fagbevegelsen, styrket forhandlingsrett og økt kvalitet i arbeidsmarkedet.

Kvinner i hjertet

For første gang ble det holdt en egen kvinnekongress i forkant av UNIs Europa-kongress. Den store deltakelsen med mer enn 220 tilstedeværende fra 28 land, viser at kvinners rettigheter fortsatt er høyaktuelt å jobbe for.

Konferansen hadde i hovedsak de samme temaene som kongressen, det vil si økt oppslutning for fagbevegelsen, økt forhandlingsstyrke og mer kvalitet i arbeidslivet. Forskjellen var at det hele var vinklet mot kvinners utfordringer i arbeidsliv og samfunn, med overskriften «kvinner i hjertet av endringene». Likestilling mellom kjønnene og større deltakelse fra kvinner ved forhandlingsbordet i



Aktuelle saker. Kampanjer som setter søkelys på vold mot kvinner og utilstrekkelige permisjonsrettigheter i forbindelse med fødsler, var blant sakene som ble behandlet på konferansen.

fagbevegelsen, er stadig et svært sentralt spørsmål. Et mer rettferdig, inkluderende og sosialt Europa, krever også mer likhet.

Kvalitet og trygghet

UNI går konkret til verks for å fremme likestillingen, og det skal blant annet settes i gang et mentorprogram som et ledd i å bringe flere kvinner fram i lederposisjoner. Gode

og trygge arbeidsplasser uten noen form for diskriminering er et udiskutabelt mål, og i den sammenhengen har økt kvalitet og trygghet for kvinner en sentral plass. Kampanjer som setter søkelys på vold mot kvinner og utilstrekkelige permisjonsrettigheter i forbindelse med fødsler, er aktuelle saker.

Møtet tok også opp flyktningssituasjonen i dagens Europa. I denne sammenhengen er det aktuelt å rette oppmerksomheten spesielt mot kvinner og barn. Det ble vedtatt å bringe dette videre til den etterfølgende kongressen. Nytt kvinneutvalg for UNI Europa ble valgt, med en bredere representasjon enn tidligere.

Plass i kvinnekomiteen

Negotias første nestleder Monica A. Paulsen, ble valgt inn som en av Norges representanter i kvinnekomiteen for Europa, sammen med Bente H. Espenes fra finansforbundet (YS) og Trine Lise Sundnes fra Handel og Kontor (LO). Representantene fra de nordiske landene skal møtes til høsten for å diskutere arbeidet den kommende perioden.



Konferanse-selfie. Forbundets delegasjon på kvinnekongressen: Spesialrådgiver Synnøve Lohne-Knudsen, første nestleder Monica Paulsen og andre nestleder Eirik Bornø.

Internasjonalt arbeid i Negotia

Det har de siste årene vært jobbet med å øke Negotias internasjonale engasjement. Dette kommer til uttrykk på forskjellige måter. Ett eksempel er støtten organisasjonen har gitt til YS' solidaritetsprosjekt i det sørlige Afrika (se side 18 og 19). Et annet er å ha et aktivt forhold til utviklingen som skjer i Europa.

Vi erfarer at våre medlemmer i økende grad påvirkes av regelverk som vedtas i Brussel. Derfor er det et mål å øke kompetansen og engasjementet på disse områdene gjennom å ta i bruk virkemidler som er tilgjengelige. I flere år har vi på forskjellig vis jobbet med å bygge forståelse og kunnskap om utfordrin-

ger og muligheter som påvirker oss som EØS-land. Nylig arrangerte vi et mini-seminar for administrasjonen om sammenhengen mellom EU--regelverk, hvordan det innarbeides i norsk regelverk og hvordan vi kan påvirke det som kommer. Fremover vil vi det være viktig å se på hvordan vi kan nyttiggjøre oss kunnskapen.

I mai var Negotias forhandlings-sjef, assisterende forhandlingssjef og generalsekretær på besøk blant annet hos UNI Europa; den internasjonale organisasjonen forbundet er tilsluttet. Hensikten med dette besøket var å bli bedre kjent med hvordan UNI Europa jobber, hvilke saker som er på dagsordenen og hvordan vi kan bidra faglig i arbeidet.

Vi benyttet samtidig anledningen til å møte representanter både fra

EFTA og LO. Det vi konsentrerer oss om i denne omgang er å se på hvordan regelverk og utvikling skjer og kan påvirkes. Det er viktig å være på høyden med administrative rutiner og arbeidsmetoder knyttet til disse utfordringene, i tillegg til det politiske ansvaret for internasjonalt arbeid på forbundsledernivå.

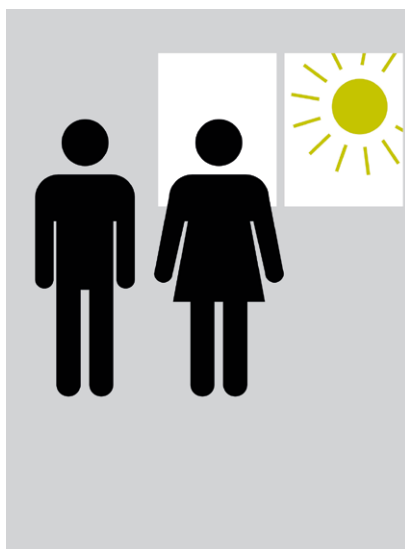
Fremover kommer vi til å øke engasjementet vårt der det er relevant. Det kommende året blir spennende for arbeidstakere i hele Europa, ettersom det er et mål å revidere regelverk på en rekke områder, blant annet knyttet til HMS og arbeidstid.

*Rune Aale-Hansen
generalsekretær i Europa*

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».



På studiebesøk. Franske Sarah Gergaud og Guillaume Altain-Ades på studiebesøk hos Negotia og NITO, sammen med 20 medstudenter fra det prestisjefylte Sorbonne University i Paris.

FRANSK HR møtte NORSK arbeidsliv

Negotia hadde i våres besøk av 20 franske studenter. Norsk arbeidsliv og fagbevegelse sto på programmet. Særlig den norske modellen med utstrakt partssamarbeid vekket interesse.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Informasjonsdagen i Negotias lokaler ble gjennomført sammen med ingeniørorganisasjonen NITO. Den var kommet i stand gjennom den internasjonale fagforenings-sammenslutningen Uni Global Union (UNI), som begge forbundene er med i.

– Dette er et godt eksempel på kunnskapsutveksling på tvers av landegrensene, med utgangspunkt i UNI-samarbeidet. Det er interessant at HR-studenter fra Frankrike kommer for å lære om fagbevegelse og partssamarbeid i Norge. Og det er en glede å dele våre erfaringer med andre på denne måten. Det er også fascinerende å høre at fagbevegelsen

i Frankrike er såpass annerledes enn fagbevegelsen i Norge når det gjelder arbeidsform og virkemåte, sier Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo.

Topper studiene med HR

De franske studentene er i ferd med å avslutte fem års utdanning med et ettårig program innen HR på det anerkjente Sorbonne University i Paris. Fagområdene de har studert før dette femte året varierer. Sarah Gergaud har studert ledelse, mens Guillaume Altain-Aldea har fire år med juss som grunnlag. De mener begge det er ganske store forskjeller på det franske og norske arbeidslivet.

Den norske modellen

Også kalt den nordiske modellen. Kjenetegnes blant annet ved høy sysselsetting, skattefinansiert velferd for alle og et organisert arbeidsliv med lave inntektsforskjeller (internasjonalt sett). Trepertssamarbeidet med utstrakt dialog mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene er en sentral del av den norske modellen.

– Det er en stor forskjell blant annet i organisasjonsgraden blant arbeidstakere, sier Sara Gergaud.

– I Frankrike er bare åtte prosent av arbeidstakerne organisert. Etter det vi forstår er andelen organiserte i Norge på over 50 prosent. Mitt inntrykk er dessuten, gjennom det vi har fått presentert i dag, at arbeidsgivere og fagforeningene samarbeider mer her. Det er kanskje ikke så harde fronter, sier hun.

«I Frankrike kan man gå til streik nesten når som helst (...)

Det er ikke så mye samarbeid mellom partene som i Norge.»

Politisert fagbevegelse

I Norge kan fagorganiserte streike kun i forbindelse med avtaleoppgjør, som stort sett er i forbindelse med hovedoppgjørene annethvert år.



Kunnskapsutveksling. Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo informerer. – Moro å dele erfaringer over landegrensene, sier han.

I Frankrike er det i følge de to studentene mer fritt fram.

– I Frankrike kan man gå til streik nesten når som helst. Det er andre regler som gjelder, og fagbevegelsen er nok mer politisert. De fagorganiserte og ledelsen i bedriftene har heller ikke så mye jevnlig dialog. Det er mer under streiker fagforeningsarbeidet synes, og da går det ofte litt hardt for seg. Det er ikke så mange som er organisert, men de som er det gjør seg bemerket, sier Guillaume Altain-Aldea.

Mer partssamarbeid

Gergaud og Altain-Aldea mener Fransk arbeidsliv har store utfordringer, blant annet med en arbeidsløshet på over 10 prosent.

– Ledigheten er stor, ikke minst blant unge arbeidstakere. Vi forstår at det er utfordringer i Norge også, men ikke så store som hos oss. Å høre om den norske modellen med partssamarbeid og sosial dialog i arbeidslivet, er interessant. Vi tror det kan være mye å lære av det, sier de to.



Blide studenter med interesse for den norske modellen.



Førstereis. *Negotia Romerike har hatt god medlemsutvikling det siste året. Her er fire «ferske» som var med på årsmøtet for første gang. Fra venstre: Mette Kristine Johansen, Tom Nygren, Camilla Herness og Heidi Flesvik.*

REKORDDELTADELSE for avdeling Romerike

Tradisjonen tro inviterte avdeling Romerike alle sine medlemmer til årsmøte på båten til København. Den 26. februar var avreise for årets møte, og vi ble hele 63 deltagere på turen. Det er ny rekord.

Vi hadde med oss gjester fra de andre avdelingene i region Øst: Borg, Moss og Mjøsa. Og i tillegg fra avdeling Oslo. Region Øst har et tett samarbeid med Oslo og avholder blant annet regionsmøtet sammen. Gledelig var det også at hele den sentrale valgkomiteen ønsket å bli med oss på turen.

Avdelingen har i mer enn ti år hatt årsmøtet på københavnbåten. Initiativet kom etter at det en gang møtte kun tre medlemmer på et årsmøte. Med den gode deltakelsen som er nå kan vi trygt si at tiltaket har virket etter hensikten. Vi har også fått god oppslutning om julemøtene våre. I fjor hadde vi dette på Olavsgaard Hotel, og da deltok 48 medlemmer. Dette er langt over det

dobbelte av hva det var for bare noen få år siden. Det er hyggelig å registrere at flere engasjerer seg og møter opp på arrangementene.

Medlemsutviklingen har det siste året vært meget bra, vi har økt fra 787 til 848 yrkesaktive. Vi ser også at medlemstallet for avdeling Romerike har vært veldig stabilt gjennom de siste årene. Vi har flere store klubber som jobber godt, for eksempel Icopal som er veldig aktive både i styret og på andre måter.

Under årsmøtet hadde Romerike denne gangen valgt å sette fokus på nyinnmeldte medlemmer.

Vi var så heldig å ha med oss fire ferske medlemmer på turen. Disse fikk overrakt en gratulasjon for å ha valgt Negotia, og for at de engasjerer

seg ved å være med på årsmøtet. Lørdagen i København var til fri disposisjon. Flere dro på shopping, noen dro på pub, mens andre reiste ut av byen på bryggeribesøk. Felles for de fleste var nok dansk frokost med smørrebrød.

Vi var kjempelydige med været og hadde en rolig overfart med svært lite vind. Det er gledelig å se at vi hvert år får med oss nye medlemmer på disse turene, også fra klubber som ikke har vært med før.

Vi håper derfor at vi kan fortsette tradisjonen med å arrangere årsmøtet på denne måten.

*Espen Framvik
sekretær og reiseleder*

Temakveld om arbeidsmarkedet

På årsmøtet til avdeling Bergen var «Morgendagens arbeidsmarked» og dagens omveltninger i arbeidsmarkedet, tema. Politiker og høyskolelektor Torstein Dahle var invitert som foredragsholder. Han ga oss noen betraktninger om de endringene i jobbsituasjon, økonomi og lovgivning som skjer nå, og noen betraktninger rundt hva dette kan føre til i fremtiden.

Dahle tok for seg rapporten fra «Produktivitetskommissjonen», som hevder at en tredel av dagens jobber vil forsvinne i løpet av de neste 15 årene som følge av automatisering. Men automatisering kan også føre til at visse typer produksjon kan flyttes tilbake til Norge, påpekte Dahle. Den arbeidskraften som blir frigjort gjennom automatisering vil med tiden bli overført til andre inntektsbringende aktiviteter, slik at det altså ikke blir massearbeidsledighet på grunn av denne utviklingen. Kunnskap og kompetanse som allerede finnes kan brukes i ny sammenheng.

Dagens situasjon i arbeidsmarkedet er at ledigheten stiger. Kuttene innen olje og gass gir ringvirkninger, og produktiviteten går generelt ned. Den rådende påstand er at produktiviteten må opp; lønnen er for høy, arbeidstidsordningene er for gunstige, vi må utvide adgangen til midlertidig ansettelse.

Høyskolelektor Dahle fremhevet at norsk arbeidsliv og samfunn har en effektivitet som overgår de fleste andre land. Et høyt lønnsnivå fremmer høy produktivitet, mens

lav lønn og dårlige arbeidsforhold, som eksempelvis rammer mange østeuropeiske arbeidere i Norge, gir lavere produktivitet. Norge har, i motsetning til andre oljeland, klart å utvikle egen kompetanse og utnytte ressursene på en måte som har utviklet landet på en positiv måte. Vi har høy utdanning og et velorganisert samfunn. Derfor har Norge forutsetninger for å møte den nye tiden og utfordringene på en god måte, mener Dahle.

Foredragsholderen understreket at en god velferdsstat bidrar til å skape trygghet, noe som igjen bidrar til at omstilling blir lettere. Tillit bidrar til effektivitet. Det som virkelig er en trussel mot et godt arbeidsmarked i fremtiden, er åpning for et uorganisert arbeidsmarked. Samfunn som baserer seg på midlertidig ansettelse har høy ledighet, mye fattigdom og dårlig effektivitet, advarte Torstein Dahle til slutt.

Helge Nilsen, Negotia avdeling Bergen.

Det er godt å være forberedt når uhellet først er ute

Langhelg i New York,
en tur til fjells eller
bare en tur på butikken?

Reiseforsikringen vår sikrer deg og tingene du har med deg fra det øyeblikket du drar hjemmefra – uansett om det er en kort eller lang reise du begir deg ut på.

Bestill reiseforsikring i dag og vær forsikret fra du går ut døra.

Gjensidige



Karakterer på arbeidsplassen

Har du tenkt over hva karakteren du sender på SMS etter å ha snakket med kundeservice i banken, forsikringsselskapet eller telefonselskapet blir brukt til? Eller knappene med «smilefjes» som stadig blir mer vanlig å se i butikker?



Du tror kanskje karakterene blir brukt til å bedre kvaliteten på servicen, og hvorfor skulle du ikke det? Dette er påstanden du blir servert før du bedømmer servicen. Sannheten er ofte en annen. Karakterene er i mange tilfeller en del av grunnlaget for lønns- og karriereutviklingen til vedkommende du snakket med på telefonen, eller den som sto i kassa i butikken.

Stadig flere bedrifter innfører karaktersystemer på arbeidsplassen. Negotia Ung rettet derfor oppmerksomheten mot dette i sine innlegg på årets regionsmøter i forbundet. Systemene kommer i flere former og fasonger, men felles er at de blir brukt til individuell vurdering av de ansatte. De blir som oftest delt opp i «hva» og «hvordan». «Hva» er hvilke resultater du har oppnådd, og

«hvordan» er om du har oppnådd disse resultatene etter bedriftens verdisett. Her kommer også kunders vurdering inn. Du kan ha oppnådd gode resultater, men karakteren kan fortsatt bli dårlig fordi du ikke har oppnådd dem på «riktig» måte.

Karakteren du gis setter i de fleste tilfeller grunnlaget for lønnsoppjøret og muligheter for karriereopptrykk. Dersom du har en dårlig karakter risikerer du å ikke få en eneste krone i lønnsoppjøret. Det finnes tilfeller av at tillitsvalgte har fått dårlige karakterer med den begrunnelsen at de er illojale mot bedriften på grunn av utøvelsen av vervet sitt. Når lojalitet til bedriftens verdier danner grunnlaget for karakteren, påvirkes denne negativt dersom du er uenig.

Enkelte bedrifter publiserer resultatene av slike karakterer offentlig internt i bedriften. Det blir brukt argumenter som at dette vil skape en «vi må skjerpe oss-holdning», og at de ansatte dermed vil gjøre en bedre jobb. Opplevelsen for mange er imidlertid ofte at dette er en moderne gapestokk som virker demotiverende.

Hvorfor er karaktersystemer på jobben blitt så populært i Norge når store multinasjonale bedrifter har sluttet å bruke dem? Det som er viktig er at tillitsvalgte er påpasselige og opptrer som vaktbikkjer der slike systemer brukes.

*Trond Vegard Sæle
leder i Negotia Ung*



Arbeidslivsstipend

Negotia-medlemmer som blir arbeidsledige kan få inntil 20.000 kroner i stipend.

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.

INFORMASJON TIL STUDENTER

Negotias avdeling i Tine holdt for en tid tilbake informasjonsmøte for studenter på Nord universitetet i Steinkjer.

Nord universitetet i Steinkjer har husdyrfag og landbruksøkonomi på studieplanen. Derfor Tines engasjement.

Må vise oss frem

– Vi må vise oss fram og fortelle at vi organiserer arbeidstakere i den typen jobber disse studentene sikter seg inn på etter utdanningen. Alle kommer ikke til å begynne i Tine, men forbundet har jo medlemsgrupper i andre landbruksrelaterte virksomheter også, blant annet i Felleskjøpet.

Dette sier Morten Benjaminsen, engasjert ungdomsrepresentant i Negotia avdeling Tine. Han tok initiativ til profileringen på universitetet. Sammen med markedsavdelingen ble det holdt infostand der før jul i fjor. Og nå i april altså et møte.

– Det kom 15 studenter på møtet. I informasjonen la vi vekt hva fagforeninger gjør på arbeidsplassene. Det vil si å ivareta de ansattes rettigheter, forhandle med ledelsen om lønn og andre vilkår. Pluss at man som medlem har tilgang til mange gunstige fordeler, sier Benjaminsen.

To av fordelene som er gratis for vanlige medlemmer, men ikke studentmedlemmer som ikke betaler kontin-



Avdelingsleder Ottar Råd i Negotia Tine informerer studenter på Universitetet Nord i Steinkjer. Foto: Morten Benjaminsen

gent, er hjelp til skriving av CV og jobbsøknad. Dette har avdeling Tine valgt å sponse for sine studentmedlemmer. Nå tar avdelingen mål av seg til å holde tilsvarende informasjon hvert år framover.

God respons

– Jeg synes responsen fra studentene var god. Det kom flere spørsmål. Dette er synlighet i praksis. En lærdom vi tar med oss er at vi bør rekruttere i samme slengen. Selv om de får informasjonen er det jo ikke sikkert de melder seg inn. Der skal vi være mer bevisst neste gang.

– Studentmedlemskapet er jo gratis, så det bør jo ikke være noe å lure på, mener Morten Benjaminsen.

Håndbok i lokale lønnsforhandlinger

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

Heftet tar for seg blant annet disse temaene

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

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



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



Tromsø, Bodø og Harstad ble prioritert under besøksrunden i april. Her leder i Hålogaland avdeling Dag Vidar Nilsen med markedskonsulent Cathrine Ekenes Iversen. Foto: Jan Olav Markussen

Rekruttering og bedriftsbesøk i nord

Administrasjonen har for tiden et rekrutteringsprosjekt hvor vi samarbeider tett med lokalavdelingene. Forleden måned hadde markedsavdelingen en vellykket rundtur i nord.

Alle klubber med mer enn tre medlemmer kontaktes og tilbys hjelp til å sette i gang rekrutterings- og informasjonskampanjer. De fleste blir kontaktet via telefon. Så godt som alle samtaler og møter som er gjennomført oppleves som positive, men behovene viser seg å være ulike.

Noe som er blitt spesielt godt mottatt er at markeds- og informasjonsavdelingen ved flere anledninger har oppsøkt bedrifter uanmeldt.

Det er veldig interessant og morsomt å besøke de tillitsvalgte ute ved bedriftene våre. Ofte blir de overrasket over at vi kommer på denne måten, men det viser seg at det er besøk som blir satt stor pris på. De tillitsvalgte sitter gjerne med spørsmål eller synspunkter de ønsker å dele med oss, og dette er en god måte å få de tillitsvalgte i tale. Vi har

opplevd bedriftsbesøkene som utelukkende positive, så dette er noe vi vil fortsette med.

Prosjektet «Geografisk rekruttering» startet med Region Midt, deretter Region Oslo og nå Nord. Over 40 bedrifter fikk besøk i Oslo. I Region Nord ble byene Tromsø, Bodø og Harstad valgt ut for besøksrunden.

Neste region ut er Vest, med avdelingene Bergen, Sør-Rogaland, Hardanger, Haugesund og Fjordane.

Bli ikke forundret om noen utskremte fra forbundets administrasjon plutselig dukker opp på din bedrift!

*Jan Olav Markussen,
markedskonsulent i Negotia*

YS-app på gang

YS lanserer i nær framtid en app i samarbeid med DNB. Appen skal erstatte det tidligere medlemskortet i plast, og vil gi en enklere tilgang til medlemsfordelene.

Det har tidligere vært noen tekniske utfordringer knyttet til nedlasting og innlogging, som har gjort at lanseringen ble utsatt. Den nye appen slippes så snart dette er løst.

Husk å sende lønnsrapport

Det er viktig at klubber som er i mål med de lokale lønnsforhandlingene sender resultatet til Negotia. Elektronisk skjema for dette ligger på nettsiden negotia.no.

Etter hvert som resultatene tikker inn til administrasjonen registreres de i lønnsbarometeret, som alle medlemmer har tilgang til på Min side. Jo flere rapporter som kommer, jo bedre blir barometeret.

Følg med på nettsiden!



Konkurransesklausuler

Spørsmål: Jeg har fått tilbud om ny jobb hos en konkurrent og vurderer å takke ja. Jeg har en klausul i kontrakten min som sier at jeg ikke kan jobbe i en annen bedrift som selger samme type varer, før det har gått ett år. Bedriften jeg jobber i nå har dårlige økonomiske resultater, og jeg frykter å bli oppsagt fordi jeg har relativt kort ansiennitet. Jeg ser dette som en sjanse for meg til å komme meg videre. Har dere et godt råd?

Svar. Nye regler om konkurranseklausuler, kundeklausuler og rekrutteringsklausuler i arbeidsforhold, trådte i kraft fra 1. januar 2016. Reglene er tatt inn i nytt kapittel 14a i arbeidsmiljøloven. For avtaler som er inngått før 1. januar 2016, gjelder loven først ett år etter ikrafttredelse, det vil si fra 1.1.2017.

Selv om det ved arbeidsforholdets begynnelse eller under arbeidsforholdets gang er inngått avtale om konkurranseklausul, er det ikke sikkert at arbeidsgiver vil gjøre konkurranseklausulen gjeldende. Det kan arbeidsgiver ta stilling til når arbeidstaker skal slutte. Vi anbefaler deg å forespørre arbeidsgiver direkte om de vil benytte seg av klausulen. Sett i lys av det du oppfatter som store økonomiske problemer kan dette også være en mulighet for din nåværende arbeidsgiver til å redusere lønnskostnadene.

Feriepenger for ansatte over 60

Spørsmål: Jeg fylte 60 år i desember og har dermed en ekstra ferieuke i 2016. Blir feriepenege også justert?

Svar. Arbeidstaker over 60 år med rett til en ekstra ferieuke har etter ferieloven (§ 10 nr. 3) rett til 2,3 prosent av feriepenegegrunnlaget til denne ekstra uken. Det er fastsatt et øvre inntektstak for beregning av disse 2,3 prosentene. Arbeidstaker har ikke rett til å få beregnet 2,3 prosent av den delen av feriepenegegrunnlaget som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp (G).

Begrensningen til 6 ganger grunnbeløpet gjelder bare for prosentsatsen på 2,3. Den alminnelige prosentsatsen på 10,2 eller 12 for den øvrige feriepenegeberegningen, er det ikke satt noen begrensning for. Ved beregningen av de 2,3 prosentene ekstra feriepenege skal det regnes med det grunnbeløpet som gjaldt 31. desember i opptjeningsåret. Fratrer arbeidstaker i opptjeningsåret, skal det etter denne bestemmelsen regnes med det grunnbeløpet som gjaldt på fratredelsestidspunktet.

Mona Hermansen, rådgiver

Fire eller fem uker ferie?

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

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

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

Wenche Cassandra Tveter

Press om å si opp selv

Spørsmål: Jeg er ansatt i en 100 prosent-stilling i bedriften her. Nylig ble jeg varig 50 prosent ufør. Nå ønsker min leder at jeg selv skal si opp 50 prosent av stillingen min. Er det greit/smart at jeg gjør dette? Jeg har hørt at arbeidsgiver bør ta den biten. Jeg har jo et håp om at jeg en dag skal kunne øke min stilling igjen. Negotia-klubben her hos oss sier bare at de aldri på generelt grunnlag tilrår noen å si opp selv.

Svar: Vår tilbakemelding er helt klar og på linje med råd fra klubben din: IKKE si opp selv! Da kan du frasi deg rettigheter og i verste fall få to måneders utestenging fra dagpenger du ellers ville ha fått. Arbeidsgiver bør besørge dette, der det er saklig begrunnet!

Hemmelig lønn?

Spørsmål: Er det hemmelig hva hver enkelt av oss har i lønn? Eller har medlemmene rett til å få vite det?

Svar. Kun de tillitsvalgte har rett til innsikt i medlemmenes lønn.

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.

Medlemstilfredsheten i urolige tider

Tradisjonen tro har vi nylig gjennomført Negotias årlige undersøkelse av tilfredsheten blant medlemmene. Dette er viktig for å avdekke om medlemmene er fornøyd med medlemskapet sitt, og for å finne ut hvor vi kan bli bedre.



Negotia har som et av sine strategiske hovedmål at medlemstilfredsheten skal øke hvert år. Jeg har vært mer spent på årets undersøkelse enn tidligere år. Årsaken til det er den store uroen vi har hatt i arbeidsmarkedet over lang tid. Vi har merket det gjennom uvanlig stor pågang fra medlemmer gjennom hele fjoråret som følge av omstillinger og nedbemanninger. Administrasjon har jobbet for full maskin og litt til for å gi alle så god og rask hjelp som mulig.

Årets hovedfunn

Gjennomgående er medlemstilfredsheten på samme høye nivå som undersøkelsen i 2015 viste. Det er

ingen markant endring i skår på de seks ulike hovedområdene: Medlemsservice, kvalitet på tjenester, medlemsfordeler, klubben, avdelingen og omdømme. Det er imidlertid en marginal nedgang på områdene medlemsservice og kvalitet på tjenester. På områdene klubbene og avdelingene er det en liten økning. Svorskalaen i undersøkelsen går fra 1 som laveste skår til 6 som høyeste.

Medlemsservice

På spørsmålet «totalt sett opplevde jeg god service» går skåren ned fra 5,16 til 5,08. Dette er en relativ nedgang på cirka 1,5 prosent. På dette området ser vi en svak frem-

gang på indikatorene tilgjengelighet og serviceinnstilling, mens det er marginal tilbakegang på de to øvrige indikatorene kompetanse og oppfølging.

Kvalitet på tjenester

På spørsmålet «totalt sett har Negotia et godt medlemstilbud» går skåren ned fra 4,84 til 4,80. Dette er en relativ nedgang på rundt 0,8 prosent. Vi registrerer en marginal nedgang på indikatorene rådgivning om lønns- og arbeidsvilkår, tariffavtaler, spørsmål om kontingent/medlemskap, nyhetsbrev, nettsider og Negotia Magasin. Indikatoren kurs har en marginal økning.

Medlemsfordelene

Her svarer respondentene på hvor viktig de mener medlemsfordelene er, altså ikke hvor tilfreds de er med dem. Vi ber her om en vurdering av hver enkelt fordel, og ikke en samlet vurdering av fordelene.

På dette området er det kun marginale endringer fra 2015. Det er fortsatt slik at til dels svært mange medlemmer ikke har kjennskap til flere av fordelene, enkelte av dem helt opp mot 50 prosent. De medlemsfordelene som viser en klart positiv utvikling

FAKTA

Negotia gjennomfører årlige undersøkelser av medlemstilfredsheten hvor det stilles identiske spørsmål for å kunne sammenlikne svarene fra år til år. Svorskalaen i undersøkelsen går fra 1 som laveste skår til 6 som høyeste. Uttrekk av respondenter skjer også på samme måte. Også årets undersøkelse er representativ for medlemsmassen, med 1072 besvarelser av i alt 3874 respondenter (27 prosent), noe som er en liten nedgang i svarprosent sammenliknet med 2015 (32 prosent). En svarprosent på 25 eller høyere regnes for å gi representative tall.

i svarene er de som er knyttet til jobb og arbeidsledighet: utdanningsstipend, arbeidslivsstipend og CV-hjelpen. Øvrige fordeler som verdsettes høyt er bank og forsikringsordninger hos Gjensidige, privatrettslig førstehjelp hos Legal 24, kurs-tilbudet og kunnskapsbasen levert av Compendia.

Klubbene

På spørsmålet «totalt sett fornøyd med Negotia-klubben» går skåren opp fra 4,49 til 4,52. Dette er en relativ utvikling på cirka 0,6 prosent. Her er det imidlertid over 30 prosent som ikke har noen formening – omtrent tilsvarende som i 2015. Også på dette området ligger skåren på samme nivå som i fjor på indikatorene: får hjelp av tillitsvalgt ved behov og deltar aktivt i klubben.

Avdelingene

På spørsmålet «totalt sett fornøyd med min avdeling» går skåren opp fra 4,54 til 4,55. Det er ingen endring på indikatorene: avdelingen har et godt medlemstilbud og avdelingen gir god informasjon om sine aktiviteter. Samtidig svarer 30,3 prosent at de har deltatt på arrangement i avdelingen, mot 27,7 året før. Det er altså fortsatt to tredeler av medlemmene som ikke deltar på arrangementer i regi av avdelingen. Forøvrig er det også en stor andel som ikke har noen formening om avdelingen sin. På total tilfredshet med avdelingen svarer 28 prosent «ingen formening», mot 30 prosent i 2015.

Omdømme

På spørsmålet «totalt sett fornøyd med medlemskapet i Negotia» går skåren opp fra 4,82 til 4,86. Dette er

en relativ utvikling på 0,8 prosent, og altså nær målet om 1 prosent økning i tilfredshet. Også på dette området er det enten positiv utvikling eller uendret på alle indikatorer.

Oppsummert mener jeg det er grunnlag for å slå fast at medlemmene fortsatt og i høy grad er tilfreds med medlemskapet sitt. Samtidig har vi altså, i motsetning til tidligere år, en svak tilbakegang på noen av indikatorene vi måler. På andre ser vi derimot en fremgang. Målet for 2016 er å «vinne» tilbake nivået der vi har gått ned, og samtidig heve tilfredsheten ytterligere. Det skal vi få til!

*Rune Aale-Hansen
generalsekretær i Negotia*



Har du forsikret favorittferiestedet ditt?

Du har gjerne mer verdier på hytta enn du tror. Med en god innboforsikring er du sikret om noe skulle skje.

Nå kan du kjøpe YS Hytteinnbo, en spesialpriset innboforsikring for deg som er medlem i YS. Forsikringen gjelder hytter i Norge og koster bare 450 kroner for en innbosum på 500 000 kroner.

Kjøp forsikringen på gjensidige.no/ys eller ring 03100.

Gjensidige 

Pris for ekstra innsats

Noen tillitsvalgte fortjener ekstra oppmerksomhet. Denne våren er flere tildelt aktivitetsprisen. Dette er en utmerkelse som kan gis for spesiell innsats knyttet til en bestemt situasjon, eller for målbevisst arbeid over lengre tid.



Wenche Nitteberg

Klubbleder ved Alere Technologies i Oslo og styremedlem i avdeling Oslo & Omegn.

Wenche har vært både klubb- og avdelingstillitsvalgt i en årrekke. Hun er en typisk representant for de som jobber målbevisst for medlemmenes beste over lang tid. Kollegaer i Alere Technologies gir henne blant annet denne omtalen: Wenche er en meget aktiv og engasjerende tillitsvalgt, som alltid sørger for å holde seg selv oppdatert ved å delta på kurs og møter. Hun er ikke redd for å stille de kritiske spørsmålene til ledelsen når det trengs, og er en god støttespiller for medlemmene i alle situasjoner. Hun er dessuten en skikkelig bidragsyter til det sosiale blant medlemmene, og er alltid på utkikk etter å verve nye medlemmer. En trygg og stødig tillitsvalgt som fortjener honnør for sin store innsats!



Heidi Ellingsen

Klubbleder ved Kongsberg Maritime, Kongsberg.

Styremedlemmene i klubben sto bak forslaget, og er tydelig stolte av sin leder: Heidi tok over som leder av klubben i februar 2014. Gjennom de to årene som har gått har hun skapt et godt rykte for klubben, slik at den i dag framstår som aktiv og attraktiv. At medlemsmassen nesten er doblet siden hun overtok, sier sitt om innsatsen! Heidi tar vare på alle medlemmer, og stiller opp 100 prosent for de som trenger hennes hjelp. Hun lytter til alle som har noe på hjertet. Hun har et stort nettverk i bedriften, og bruker det aktivt. Hun tar ikke lett på noen sak, og alle våre medlemmer kan være helt sikre på at Heidi gjør alt hun kan for å oppnå best mulig resultat for hver enkelt og for gruppa. De fleste innmeldingene har kommet i forbindelse med nedbemanning, men vi tror at Heidis engasjement over tid er en viktig årsak til veksten. Hun er en inspirerende klubbleder som nyter stor respekt i bedriften.



Truls Hamsdokka

Tillitsvalgt ved Nexans Norway AS, Langhus

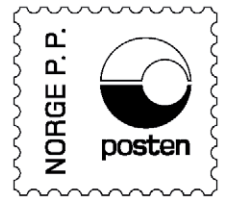
Det var kolleger i Nexans som foreslo Truls til Aktivitetsprisen. Fra begrunnelsen henter vi disse rosende ordene: Som representant for oss ved avdelingen på Langhus, fronter Truls alle saker med stor ryddighet. Han er konkret og alltid på «hugget» mot den «veggen» av kompetente forhandlere arbeidsgiveren stiller med. Truls har i sin relativt korte karriere som tillitsvalgt utrettet mye, og skolert seg gjennom Negotias kurstilbud. Nå har vi kommet til forhandlingsbordet ved lønnsoppgjør, vi har fått tilbake dagdiett og fått kompensasjon for hjemmekontor. Truls brenner for jobben som tillitsvalgt og informerer godt, slik at kunnskapen om våre rettigheter som arbeidstakere øker.

Vi gratulerer mottakerne med velfortjent pris!



Snu deg rundt og verv en kollega

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



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Sommergave til deg!

Det du trenger i sommersola er et par skikkelige Negotia-briller

Slik sikrer du deg årets sommergave fra Negotia:
Gå inn på negotia.no og logg deg inn på Min side.
Sjekk at dine kontaktopplysninger er korrekte, rett opp hvis nødvendig.
Ditt besøk på nettsiden blir automatisk registrert, og vi sender deg de rålekre solbrillene med Negotia-logo innen kort tid.

Vær rask – opplaget er begrenset!