

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2016



## SUKSESSKLUBBEN

Side 6–7

Oppsagte kollegaer  
mister AFP

Side 8–10

Tariffrevisjonen 2016  
– hovedkravet glapp

Side 14–15

Satser på kvalitet  
for å vokse igjen

Side 22–23

#### 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

**Einar Kismul**, advokat, mob. 413 68 022

e-post: einar.kismul@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 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 (permisjon)

**Agnes Børve**, regnskapskonsulent, mob. 401 00550

e-post: agnes.borve@negotia.no

**Nedeljka Nolic**, personalkonsulent, mob: 465 04804

e-post: nedeljka.nolic@negotia.no

**Varinder Singh Jaswal**, økonomimedarbeider, mob. 995 81546

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

**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

# Innflytelse og kompetanse

Forsidesaken i denne utgaven av magasinet er om Negotias medlemsgruppe i DSV-Road. Klubben har fra et krevende utgangspunkt bygd seg opp til å bli en innflytelsesrik stemme i bedriften. Den avgjørende tilliten mellom tillitsvalgte og ledelse er på plass. Samarbeidet mellom partene fungerer etter forutsetningene.

Noen sammenlikninger medlemskap i et fagforbund med en forsikring. Dette er delvis riktig. Som medlem har man garanti for å få hjelp i arbeidsforholdet når man trenger det. Men forsikringsmetaforen har vesentlige mangler, nemlig det som handler om innflytelse på arbeidssituasjonen.

Opprettelse av tariffavtale gir en ansattgruppe en rekke rettigheter som uorganiserte ikke har. Og det gir ikke minst bedriften forpliktelser. Sentrale stikkord er gjensidig informasjon, samarbeid, medbestemmelse, drøftinger og forhandlinger. Dette er den avanserte delen av det å være fagorganisert, og som åpner for så veldig mye mer enn at man er «forsikret».

I artikkelen som forteller om DSV Road-klubbens aktivitet, får man innblikk i hva det er mulig å få til når man har dyktige tillitsvalgte som jobber kvalitetsmessig og systematisk på vegne av de ansattes rettigheter.

Kompetanse er avgjørende i mange sammenhenger – også når det gjelder en organisert ansattgruppes muligheter for innflytelse. Derfor har Negotia et omfattende kurstilbud for tillitsvalgte og medlemmer.

For et par år siden gjennomgikk grunnopplæringen for tillitsvalgte en transformasjon. Tilbudet heter nå kompetanseprogrammet, og går i tre trinn hvor samme deltakergruppe følger hverandre fra start til avslutning. Programmet får mye skryt av de som gjennomfører det. Det er bra! Og det er enda bedre når denne ressursbruken ses igjen i økt kvalitet og kompetanse ute i organisasjonen!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør



# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Styrket cv'en med fagbrev
- 6 Klubben som har knekt koden
- 8 Oppsagte kollegaer mister AFP
- 12 130 ansatte må gå i Telenor
- 14 Nådde ikke fram med hovedkravet i oppgjøret
- 16 Ny tariffavtale – beholdt viktige betingelser
- 18 Negotia-profil – en som ikke gir seg
- 22 Satser på kvalitet for å vokse igjen
- 24 Fortjent heder
- 25 Gripende om afrikansk fagbevegelse
- 26 Lønnsom likestilling verdt en pris
- 30 Aktive Negotia-avdelinger
- 32 Fagaktuell – alder og rettigheter
- 34 Spør oss – Negotia svarer
- 35 Flere unge vil organisere seg
- 36 Snu deg rundt og verv en kollega

## 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:  
15. februar**





## Brev fra forbundslederen

# ETTER LANDSMØTET

Vi gjennomførte landsmøtet vårt i november. Dette nummeret av Negotia magasin har stoff derfra, og jeg vil først og fremst takke for engasjementet fra dere som deltok på landsmøtet og for gode vedtak som ble fattet for medlemmene i Negotia.

Framtiden kommer, helt av seg selv, men framtidens muligheter er avhengig av oss. Vår politiske plattform ble vedtatt. Den er ikke ferdig formulert for framtiden, men den er en solid grunnmur å bygge videre på. Nå skal vi sammen gjøre plattformen levende gjennom felles innsats mot felles mål.

Vi vil løfte Negotia og gjøre oss til en tydeligere og mer toneangivende arbeidstakerorganisasjon i norsk arbeidsliv. Et arbeidsliv som endrer seg hele tiden. Og vi skal være med på endringene. Målet vårt er å utvikle Negotia i et langsiktig perspektiv, til en tydeligere og enda mer toneangivende arbeidstakerorganisasjon i norsk arbeidsliv.

Som arbeidstakerorganisasjon vil vi møte utfordringer gjennom digitalisering, globalisering, eldrebølgen og det grønne skiftet. Den norske samarbeidsmodellen er, og vil fortsatt være grunnleggende for utviklingen av arbeidslivet og samfunnet. Uenigheter mellom arbeidslivets parter løses gjennom forhandlinger og i dialog. Uenigheter løses ikke gjennom maktbruk og undertrykking. Det bare virker sånn.

I dette nummeret av magasinet kan du også lese om meklingen vi gjennomførte ved revisjonen av Funksjonær- og Salgsfunksjonæravtalen med NHO. Jeg vet at meklingsresultatet er omdiskutert. Forbundsstyret har derfor bedt Fafo evaluere hele prosessen rundt forberedelser, forhandlingen, meklingen, strategien og forhandlingsresultatet. Gjennom en slik evaluering er målet å lære og å utvikle oss som forbund.

Et begivenhetsrikt, lærerikt og utfordrende år er i ferd med å gå inn i historien. Det er tid for refleksjon og forhåpentligvis også tid til å lade batteriene. Jeg kan love dere at vi skal møte utfordringene som kommer. Vi skal gjøre vårt beste for å bistå og støtte våre medlemmer.

Jeg ønsker alle våre medlemmer en god jul.



Arnfinn Korsmo  
forbundsleder



**Nyttig og givende.** – Det var spesielt å sette seg i et klasserom igjen, men det gikk veldig greit når vi kom i gang. Å ta fagbrev har vært nyttig og givende for meg, sier selger Bjørn Are Ludvigsen.



# Styrket cv'en med fagbrev

– Jeg tenkte det var på tide å skaffe meg en formell dokumentasjon på en del av kompetansen min, sier selger Bjørn Are Ludvigsen.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: ANDERS TØSSE

52-åringen fra Kristiansund har lang fartstid som selger i Coca Cola. I fjor bestemte han seg for å ta fagbrev i salg, service og sikkerhet. At han kom seg over «dørstokmila» og kastet seg ut i det, er han svært fornøyd med i dag!

## Hva består arbeidsdagen din av?

– Jeg har jobb som selger, og er ute på veien stort sett hele dagen. Arbeidsoppgavene omfatter innsalg av kampanjer og forskjellige aktiviteter til butikkjedene, i tillegg til det praktiske med vareplassering og eksponering. Jeg har jobbet i Coca-Cola i 19 år.

## Hva var det som gjorde at du gikk i gang med å ta fagbrev?

– Det var en bekjent som tipset meg om å ta fagbrevet. Jeg har liten formell utdanning fra før, og tenkte det ville være nyttig å få litt faglig påfyll, og ikke minst en formell dokumentasjon på en del av kompetansen min.

## Hvordan ble fagbrevstudiet gjennomført?

– Studiet gikk over et helt skoleår, fra i fjor høst og fram til i sommer. Det var fem timers undervisning en kveld hver uke pluss flere helger. Eksamen er på fem timer, og resultatet får man der og da.

## Synes du det var krevende å sette seg på «skolebenken» i en alder av 52 år?

– Jeg var veldig spent, særlig før den første undervisningskvelden. Da gikk jeg noen runder i stua og lurte på om jeg virkelig skulle gå i gang med dette. Det var spesielt å sette seg i et klasserom igjen, men det gikk helt greit greit når vi kom i gang. Jeg syntes det var moro og motiverende.

## Lærte du noe du ikke kan fra før av?

– Absolutt. Mye av det selgerfaglige har jeg jo god praktisk kompetanse på gjennom så mange år i bransjen, men den systematiske innføringen i fagområdene var likevel spennende. Vi lærte om blant annet kalkulering,

budsjettering, analysering av kundebehov og markedsføring i forskjellige kanaler. Og for meg var det særlig nyttig å bli bedre kjent med dataverktøy som Excel og Powerpoint.

## På hvilken måte tenker du at du får nytte av fagbrevet?

– Det ga litt ekstra selvtillit å gjennomføre dette studieåret, og den formelle dokumentasjonen betyr en del personlig. I tillegg opplever jeg det som et friskt påfyll av kunnskap som jeg har konkret nytte av i jobben.

## Kort & Godt

### Bjørn Are Ludvigsen (52)

- Ansatt som selger for Coca-Cola i Kristiansund og omegn.
- Avla nylig prøve på fagbrev innen salg og service.



Får gjennomslag. - Vi engasjerer oss tungt i alle prosesser og klarer å påvirke. Ingen medlemmer har måttet slutte i bedriften så langt, sier de tillitsvalgte i DSV Road. Fra venstre: Lidija Dahle, Jørn Husby og Heidi Ottarsrud (klubbleder).



# SUKSESSKLUBBEN

Fra et rimelig krevende utgangspunkt har medlemsklubben i transportbedriften DSV vokst og inntatt en innflytelsesrik plass i virksomheten. Helt etter læreboka.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Læreboka er i dette tilfellet Hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet. Det kanskje viktigste kapittelet i dette dokumentet har den velklingende tittelen «Informasjon, samarbeid og medbestemmelse». Det er der Negotia i DSV på Langhus utenfor Oslo er nå.

Det startet i 2012 med en håndfull pionerer. Nå har klubben drøyt 60 på medlemslista. De inviteres av ledelsen i beslutningsprosessene, og har i høyeste grad innflytelse på det som bestemmes. Klubbleder Heidi Ottarsrud står i spiss. Vi tok en prat med henne og tillitsvalgtkollegaene for å høre litt om hvordan den aktive klubben jobber.

## Kompetanse

– **Hvordan var utgangspunktet deres da dere ble Negotia-medlemmer?**

– Vi ønsket å fremme de ansattes interesser overfor bedriften. Det var en medlemsgruppe fra et annet forbund her, men de var ikke så aktive. Bedriften hadde ikke så mye erfaring med å forholde seg til en fagforening. Vi måtte bygge opp tilliten systematisk. Og ikke minst skaffe oss kompetanse ved å delta på Negotias veldig gode kurs, sier Heidi Ottarsrud.

Hun forteller at klubbledelsen konstant oppfordrer medlemmene til å gå på kurs, og at mange er interessert.

*«Det kan være temperatur og harde diskusjoner, men det er tillit.»*

## Blir hørt

**Kan du si litt om hva slags saker dere er involvert i?**

– Det er det meste. DSV er et utenlandsk eid transportselskap. Det skjer mye hele tiden; planer om outsourcing, flytting, omstrukturering og nedbemanning. Vi har engasjert oss tungt i alle prosessene, og alle har blitt kraftig endret underveis. Ingen medlemmer har måttet slutte i bedriften så langt.

– **Ganske imponerende å høre ...**

– Kanskje det. Vi skal ikke ta æren for alle gode resultater. Men, vi blir altså hørt. Bedriftens ledelse bruker oss aktivt i den daglige driften og ved ekstraordinære saker. Det kan være temperatur og harde diskusjoner, men det er tillit. Og så må jeg si at vi får meget god hjelp av Negotia sentralt når vi ber om det.

**Hva med lønnsforhandlingene?**

– Ja, det er aldri lett å få det vi mener vi skal ha. Fremtidsutsiktene sett fra bedriftens side er jo alltid skumle når det er lønnsforhandlinger. Men det fungerer. I år ble vi enige om et flatt tillegg til alle.

## Usynlig arbeid

Klubbleder Ottarsrud understreker at mye av fagforeningsarbeidet som utføres ikke er synlig for medlemmene.

– Vi kan ikke fortelle alt som diskuteres i alle prosesser. Og så er det mange personalsaker vi er inne i,

som selvsagt ikke kan kommuniseres ut. Dette kan være litt vanskelig når man ser på det i et markedsføringsperspektiv, fordi det er viktige saker, samtidig som vi ikke kan fortelle.

– **Men markedsføringen kan vel ikke være så verst heller, når dere har økt oppslutningen til over 60 medlemmer?**

– Nei da. Vi er godt fornøyd med det. Klubbledelsen er bevisst på å være synlig i miljøet, og la tiden jobbe for oss. Det beste er at uorganiserte kollegaer ser at det Negotia i DSV gjør er viktig for de ansatte, og at de derfra tar steget til innmelding.

## Struktur

– **Har dere en fast struktur i klubbarbeidet og kontakten med bedriftsledelsen?**

– Vi har kontortid hver tirsdag. Ellers bruker vi den tiden som er nødvendig for å gjøre tillitsvalgarbeidet. Det er faste møter med HR og ledelse, som det settes opp halvårlige planer for. Vi møtes både formelt og mer uformelt, og det er god åpenhet.

## Samhold

– **Gjør dere noe spesielt for å holde medlemmene sammensveiset?**

– Prøver det. Vi har hatt årsmøte med etterfølgende revy og middag. Og så drar vi i gang klubbkvelder med pizza og øl innimellom. Det er vel en kjerne på rundt 15 som pleier å bli med på det. Vi vil gjerne at flere slenger seg på i den sammenhengen. La det bli en oppfordring til medlemmene når de leser dette. Negotia-klubben er her for dem, avslutter Heidi Ottarsrud. ■

# Oppsagte kollegaer mister AFP

Omstilling og nedbemanning fører ikke bare til at ansatte mister jobben. Mange risikerer også å miste retten til AFP.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

En av virksomhetene som har vært hardt rammet av nedbemanning de siste to årene, er boretteknologileverandøren MHWirth. Bedriften som styres fra Kristiansand er største datterselskap i Akastor som ble utskilt fra Aker Solutions i 2014. Den sysselsatte i 2014 en arbeidsstokk på rundt 1750 personer i Norge. Nå er bemanningen kuttet til cirka 830.

Klubbleder Jannicke Sommer-Ekelund og nestleder Ann-Christin Sand, har måttet se mange kollegaer gå fra stillingene gjennom gjentatte runder med nedbemanning. Den aktive Negotia-klubben hadde på det meste 160 medlemmer, nå er tallet nede i om lag 60. Den vedvarende nedskjæringen bekymrer de to tillitsvalgte. I tillegg roper de et varsku fordi mange av de som må gå også taper retten til avtalefestet pensjon – AFP.

## Avtalefestet pensjon – AFP

- Tariffbasert ordning som gir ansatte i privat sektor en livsvarig pensjonsytelse i tillegg til folketrygden og tjenestepensjon.
- Kan tas ut (igangsettes) fra 62 års alder. Tidspunktet for igangsetting påvirker utbetalingen.
- For å kunne få AFP må du i syv av de siste ni år før du fylte 62 år ha vært i arbeid i en (eller flere) AFP-bedrift(er). Overgangsregler med færre års krav til ansiennitet gjelder for de som er født i årene 1944 til 1954.
- Fra du fyller 53 år (når ansiennitetsperioden starter), bør du være oppmerksom dersom det skjer endringer i ansettelsesforholdet ditt. I verste fall kan retten til AFP bortfalle på bakgrunn av slike endringer.

Kilde: [www.afp.no](http://www.afp.no)

## Uopprettelig konsekvens

Til tross for myndighetenes fokus på arbeidslinjen og at eldre skal stimuleres til å stå i jobb, er ansatte i aldersgruppen pluss-minus 60 år ofte særlig utsatt i omstillingsrundene. MHWirth er ikke noe unntak i så måte.

– Det snakkes mye om at man trenger flere eldre som står lenger i arbeid. Likevel er det nesten alltid de eldre som ryker først ut i nedbemanning. Slik har det i stor grad vært hos oss også. Det er ikke samsvar mellom uttalte samfunns mål og det som skjer i det virkelige liv ute i bedriftene, sier Jannicke Sommer-Ekelund.

For å kunne få AFP er hovedregelen at du i syv av de siste ni år før du fylte 62 år må ha vært i arbeid i en eller flere AFP-bedrifter. Overgangsregler med færre års krav til





**Lønnsomt med eldre.** – *Bedriftene må snart slutte å sparke verdifull og effektiv arbeidskraft som erfarne ansatte representerer. Klubbtiltidsvalgte Jannicke Sommer-Ekelund (t.v.) og Ann-Christin Sand i MHWirth, mener det ligger god lønnsomhet i å følge opp arbeidslinjens intensjoner med flere eldre i jobb lenger.*

ansiennitet gjelder for de som er født i årene 1944 til 1954.

– Hvis en 60-åring sies opp, er det derfor stor mulighet for at rettigheten til AFP også glipper. Og har du først mistet den så er dette verdifulle godet tapt for alltid når du er i den alderen. Konsekvensen er stor og uopprettelig, bemerket Sommer-Ekelund.

### Omstillingsavtale

Klubblederen forteller at hun og de andre tillitsvalgte gjør alt de kan for at kollegaer som kan bli rammet på denne urimelige måten skjermes mot oppsigelse. De har klart å få til en omstillingsavtale som sier at det skal foretas en interesseavveining mellom bedriftens behov og ulemmene en eventuell oppsigelse påfører den enkelte arbeidstaker.

Høy alder, ansiennitet, kompe-

tanse og sosiale forhold er blant momentene som skal vurderes. Dessuten er det nedfelt at det skal legges særskilt vekt på mulig bortfall av AFP-rettigheter ved vurdering av om oppsigelse skal gis for arbeidstakere med minst åtte års ansiennitet.

– Denne avtalen har omfattet administrative ressurser som ble nedbemannet i Frontica Business Solutions – et datterselskap i Akastor – nå i høst. Det ville vært en lengre vei å gå uten den, det er det ikke noen tvil om, sier Sommer-Ekelund og legger til:

– Vi mener også at dette er bra sett fra bedriftens sin side, det dreier seg om omdømme og fair behandling av ansatte. Men avtalens varighet er i utgangspunktet til utløpet av 2016, så vi har ingen garanti for hva som skjer i framtiden.

### AFP-evaluering i 2017

I 2017 skal den tariffestete AFP-ordningen i privat sektor gjennomgås på nytt. Sommer-Ekelund mener dette er en god anledning til å endre regelverket.

– Jeg mener at denne planlagte evalueringen er en god anledning til å endre AFP-ordningen på en måte som gir den enkelte arbeidstaker bedre sikkerhet for å beholde sine opparbeidete rettigheter, sier hun.

I tillegg mener klubblederen det er på tide at bedriftene i større grad følger arbeidslinjen. Ikke bare for å være «politisk» korrekte, men minst like mye fordi hun mener det vil være lønnsomt.

– Bedriftene må snart slutte å sparke verdifull og effektiv arbeidskraft som erfarne ansatte representerer. De eldre er kontinuitetsbærere, med dem forsvinner viktig over-

«Den planlagte AFP-evalueringen i 2017 er en god anledning til å endre ordningen slik at den enkelte arbeidstaker har bedre sikkerhet for å beholde sine opparbeidete rettigheter.»

Jannicke Sommer Ekelund, klubbleder MHWirth

føringskompetanse både faglig og kulturelt. Jeg tror det ligger god lønnsomhet i å følge opp arbeidslinjens intensjoner, sier Jannicke Sommer-Ekelund.

### Råkjør mot rettigheter

De tillitsvalgte i MHWirth opplever for tiden også et generelt råkjør mot opparbeidete rettigheter og ansattgoder.

– Det strammes inn på alle fronter. I Aker har vi for eksempel i mange år hatt to uker ekstra ferie for de over 62 år. Dette vil bedriften nå fjerne. Godene vi har forhandlet fram i særavtaler og andre avtaleformer er

under sterkt press. Avtaler sies opp eller barberes kraftig. Det er den virkeligheten vi lever i til daglig, påpeker klubbneleder Ann-Christin Sand.

Om det nærmer seg mer stabile tider, tør ikke Negotias tillitsvalgte å spå.

– Det har vært så mange runder nå. Og hver gang vi har vært ferdig med én så har en annen vært rett rundt hjørnet, eller allerede i gang. Vi er heller ikke trygge på at det ikke vil komme flere runder, sier Sand.

De to tillitsvalgte framhever likevel at det er positive ting som skjer i selskapet.

– Selv om det er mye som er

vanskelig, har vi alt i alt en bra dialog med bedriften. Dessuten er det ting på gang, blant annet i Kanada, som kan gi uttelling for selskapet på sikt. Deler av bransjen er også på vei oppover igjen. Det tar tid før dette merkes hos oss, men vi har grunn til å tro at det er bedre tider i sikte. I mellomtiden skal vi sloss for rettighetene til medlemmene våre, sier Jannicke Sommer-Ekelund og Ann-Christin Sand. ■

## 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](http://gjensidige.no/ys)



# Vanlig problemstilling

Tap av retten til AFP er en høyst vanlig problemstilling i nedbemanningssaker. Negotia oppfordrer tillitsvalgte til å kontakte forbundet så tidlig som mulig.

– Vi ser at dette skjer i altfor mange tilfeller. Reglene for opparbeidelse og videreføring av AFP er både omfattende og strenge. Det er nok mange som ikke kjenner alle reglene, både blant arbeidstakere og arbeidsgivere. Ved oppsigelser er det så mange andre ting som er i fokus, at dette lett kommer i bakgrunnen, sier Negotia-advokat Selma Smeby Lium.

## Blir fattigere som pensjonist

AFP innebærer et betydelig påslag på inntekten for pensjonister. Mister du denne muligheten får du dermed mindre å rutte med i alle årene du er pensjonist. Beløpet varierer avhengig av inntekt og uttakstidspunkt, men kan fort dreie seg om femti-seksti tusen kroner i året.

– Et av kravene for å kunne ta ut AFP er at man skal ha vært sammenhengende ansatt i en eller flere AFP-bedrifter de siste tre årene før uttak. Du kan ha 26 ukers opphold, men er du ute av arbeidslivet mer enn det, er muligheten tapt. Realiteten er at AFP forsvinner for de fleste som mister jobben etter fylte 59, fordi det er så vanskelig å få ny jobb, sier Smeby Lium.

Negotia mener derfor på generelt grunnlag at ansatte som har fylt 59 år bør skjermes i nedbemanningsprosesser.

## – Ta ansvar selv

Smeby Lium presiserer at man også taper opptjening av vanlige pensjonsrettigheter hvis man trer tidlig ut av arbeidslivet.

– Mange er opptatt av å stå i jobb fram til de er 62 år, slik at AFP'en er sikret. Det er forståelig, men det er viktig å være klar over at man også taper opptjening i både folketrygden og tjenstepensjonen hvis man går av tidlig. Den alminnelige aldersgrensen i arbeidslivet er nå 72 år. Det er ikke noen grunn til at man skal gå av når man er 62 år hvis man er frisk og oppegående, og har mulighet for arbeid.

*«Tillitsvalgte bør kontakte forbundet så tidlig som mulig i alle omstillingsprosesser.»*

Oppfordringen fra Negotia er også at man skal tenke seg godt om før man aksepterer sluttpakker.

– Det er viktig å vurdere slutt-pakkens verdi opp mot eventuelt tap av AFP. Hver enkelt må ta ansvar for å klarlegge hva som lønner seg, for den vurderingen har sjelden bedrif-



Negotia-advokat Selma Smeby Lium.

ten gjort. På NAVs nettside kan alle gå inn å gjøre beregninger av egen pensjon, sier Selma Smeby Lium.

## – Kontakt forbundet!

Negotia-advokaten understreker at medlemmer og tillitsvalgte ikke skal nøle med å søke råd hos forbundet:

– Tillitsvalgte bør kontakte forbundet så tidlig som mulig i alle omstillingsprosesser, slik at vi kan vi bidra til at for eksempel omstillingsavtaler utformes forsvarlig sett fra de ansattes side. Enkeltmedlemmer som opplever å bli urimelig rammet har selvsagt også tilgang til rådgiverapparatet. Har man lang ansiennitet, høy alder og det samtidig er stor fare at AFP'en ryker, kan man ha gode kort på hånden i en sak. ■

## Har du skiftet bostedsadresse?

Logg deg inn på «Min side» og rett opp profilen din.



130 ansatte må gå i Telenor

# LEGGER NED LOKALT

I oktober kom nyheten om at nær 130 ansatte i Telenor mister jobben. Lokasjonene i Førde og Steinkjer legges ned. Det samme gjelder kundeserviceenheten i Stavanger. Mange av dem som må gå er 58 pluss.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Dette er opprørende. En del av de berørte ansatte kunne fortsatt hatt jobber framover, dersom ledelsen hadde fulgt Negotias oppfordring om kompetanseheving og kompetanseendring hos egne ansatte.

Dette sier Roger Rønning, konserntillitsvalgt for Negotia i Telenor.

## – Satser ikke på egne ansatte

Nedbemanningen innebærer at arbeidsplassene i Førde og Steinkjer samt kundeservice i Business Telenor Norge AS i Stavanger, forsvinner. I tillegg blir det ny avdelingsstruktur i divisjonen «Business» som medfører færre årsverk, i hovedsak sentralt på Fornebu. Lokasjonen på Lillehammer blir også berørt, men her flyttes ansatte med arbeidsoppgaver til Fåberg, slik at ingen blir overtallige.

– Dette er en trist beslutning, spesielt for de som rammes og familiene deres. Vi mener dessuten at en del av det kunne vært unngått dersom Telenor hadde satsset mer på egne medarbeidere, sier Roger Rønning og legger til:

– Det er i hovedsak godt voksne ansatte med lang ansiennitet som blir satt på overtallighetslista. I samfunnsdebatten framheves det at bedriftene må legge til rette for at folk skal stå lenger i jobb, men

*«At medarbeidere bare blir skiftet ut med andre som innehar den rette kompetansen, er personalbehandling etter bruk og kast-prinsippet.»*

Telenor følger overhodet ikke opp denne intensjonen, heller det motsatte.

## – Elendig personalpolitikk

Telenor har omstrukturert og nedbemannet i flere omganger de siste årene. Negotia har like ofte etterlyst tiltak for kompetanseheving for at Telenors eksisterende ansatte kan møte morgendagens krav i bedriften.

– Vi forstår at selskapet må endre seg i forhold til konkurransesituasjon, automatisering og det digitale skiftet. Men vi mener at det tas ut for mange ansatte for fort og at det også er en stor risiko i dette, påpeker konserntillitsvalgt Rønning.

Sammen med Hege Karita Ottesen som er hovedtillitsvalgt i Telenor Norge, representerer Rønning rundt 550 Negotia-organiserte arbeidstakere i bedriften. De igangsatte nedbanningene innebærer så langt at 31 av medlemmene mister jobben. De to legger ikke skjul på at de i denne saken er svært skuffet over Telenor-ledelsens prioriteringer.

– Når vi opplever at de som blir igjen får en merbelastning og at Telenor satser på å hente nødvendig

kompetanse utenfor egne rekker, må vi nok en gang presisere vår skuffelse over arbeidsgivers strategi. Vi mener dette er en elendig utøvelse av personalpolitikken, og har sterk medfølelse for de berørte som nå går en usikker framtid i møte.

## Nedstemt

Rønning sitter i styret i Telenor Norge AS som ansattrepresentant, og har sammen med de øvrige ansattrepresentantene jobbet hardt for å stoppe nedleggelsene.

– Vi har argumentert blant annet med risikoen det innebærer for driften når bemanningen reduseres i for høyt tempo. Vi tre som er ansattrepresentanter i styret stemte imot forslaget om lokasjonsnedleggelse og nedbemanning, men de fire administrasjonsvalgte stemte for og dermed ble dette vedtatt.

Negotia i Telenor innser at det digitale skiftet krever en annen sammensetting av kompetanse hos de ansatte enn det som finnes i dag. Klubbledelsen er imidlertid svært kritisk til bedriftsledelsens måte å fylle kompetansebehovet på.

– Jeg mener Telenor ikke har



**Kjølige tider.** – Det er i hovedsak godt voksne ansatte med lang ansiennitet som blir satt på overtallighetslista. En del av dette kunne vært unngått hvis Telenor hadde satset på egne medarbeidere, sier Telenor-tillitsvalgte Roger Rønning og Hege Karita Ottesen.

vært forutseende og gode nok til å forberede dagens ansatte på morgendagens oppgaver, og det ser vi nå konsekvensen av. At medarbeidere bare blir skiftet ut med andre som innehar den rette kompetansen, er personalbehandling etter bruk og kast-prinsippet. Dersom Telenor går den veien mener jeg som sagt det er en elendig personalpolitikk, som vi ikke kan stå inne for, sier Roger Rønning.

### Jobber med løsninger

Etter at beslutningen ble fattet har tillitsvalgte i Negotia Telenor bistått alle berørte medlemmer i omstillingssamtaler, for å få til best mulige avtaler. Hovedtillitsvalgt Hege Karita Ottesen er svært opptatt av at seniorpolitikken i bedriften blir fulgt.

– Vi har en seniorpolitikk som sier at de som er 58 år eller eldre i

utgangspunktet ikke skal settes på overtallighetslister. Når lokasjoner legges ned i sin helhet så skjer dette likevel. Vi jobber nå for å få til andre løsninger enn sluttpakker for disse, da de blant annet står i fare for å

miste AFP-rettighetene sine ved å takke ja til pakke.

– Kravet til Negotia er at Telenor Norge AS må holde ansatte i arbeid fram til de blir 62 år, sier Hege Karita Ottesen. ■

## Bemanningen halvert på 10 år

Antallet ansatte i Telenor Norge AS er nå i underkant av 4000, noe som i følge konserntillitsvalgt Roger Rønning er mer enn en halvering på 10 år. – Det digitale skiftet, automatisering, sentralisering, outsourcing og offshoring vil nok gjøre at Telenor trenger enda færre ansatte i framtida. Vi må gjøre det vi kan for å redde så mange medlemmer som mulig fra å miste jobben. I tillegg er vi aktive på rekruttering og får stadig inn nye medlemmer. Vi ser at de usikre tidene også skaper interesse hos ansatte for å organisere seg, sier Rønning.

Negotia-NHO 2016

# Hovedkravet glapp

Partene ble enige om et nytt bilag for callsenterbransjen, med blant annet minstelønnssatser og tillegg for sen arbeidstid. Men man klarte ikke å løse spørsmålet knyttet til tariffhopping. Blant medlemmene i Webhelp er det stor skuffelse.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Negotia gikk høyt ut i forkant av årets avtalerevisjon med NHO. Man ville ta et oppgjør med tariffhopping. Dette nokså nye ordet i norsk tariffverden innebærer at bedrifter «hopper» fra en arbeidsgiverorganisasjon til en annen, fordi de vil unngå avtalte lønnsatser. De organiserer seg bort fra tariffplikter, slik Negotia ser det.

Utgangspunktet for saken har vært forbundets medlemmer i callsenterbedriften Webhelp i Fredrikstad. Inntil i år har denne virksomheten vært tilsluttet hovedorganisasjonen Virke, der tariffavtalen har både minstelønnssatser, tillegg for sen arbeidstid, skift og fagbrev. Med bedriftens overgang til NHO forsvant alt dette. Funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO har ikke tilsvarende satser som ivaretar lavlønne grupper.

## – Ikke godt nok

Oppgjøret, som omfattet Negotia pluss YS-forbundene Parat og Yrkestrafikkforbundet, gikk til Riksmekleren. Partene landet en avtale



Negotia-leder Arnfinn Korsmo.

syv timer etter at den formelle fristen var gått ut.

– Målet vårt i dette oppgjøret var å hindre at det skal lønne seg for bedrifter å «tariffhoppe». Det klarte vi ikke. Dermed fikk vi altså ikke satt en stopper for dette problemet, slik vi gikk ut med på forhånd, sier Negotias forbundsleder Arnfinn Korsmo.

– På forhånd uttalte du at Negotia var klare til å gå til streik om nødvendig i dette oppgjøret.

Hvorfor tok man ikke en konflikt?

– Vi er som sagt ikke fornøyd med resultatet, det er ikke godt nok. Men

flertallet av oss som utgjorde delegasjonen fra Negotia, Parat og Yrkestrafikkforbundet under meklingen, vurderte det som ble forhandlet fram der som et bedre alternativ enn å gå til streik. Dynamikken i meklingen brakte oss dit, sier Korsmo.

## Bilag til funksjonæravtalen

Avtalen partene landet på består i et bilag til Funksjonæravtalen, inneholdende blant annet minstelønnssatser med ansiennitetsstige, fagbrevtillegg og tillegg for ubekvem/sen arbeidstid. Satsene reguleres i mellomoppgjørene, og forhandles i hovedoppgjørsårene som en del av tariffavtalerevisjonen.

## – På hvilke punkter er det nye bilaget ikke godt nok?

– Nivået på satsene er tilsvarende satsene på Funksjonæravtalen mellom Negotia og Virke, men den øverste satsen er lavere. Tilleggene for sen arbeidstid og fagbrev er også lavere. Dessuten mangler bilaget bestemmelser om skifttillegg.

## Exit callsenterbransjen?

Et sentralt spørsmål nå er om Negotia fortsatt er et reelt organisasjonsalternativ for lavlønne ansatte i callsenterbransjen.

– Jeg må bare være ærlig og si at vi hadde høyere ambisjoner enn det vi oppnådde i dette oppgjøret, sier forbundsleder Arnfinn Korsmo. – Om det som nå foreligger er godt

## Evaluering av oppgjøret

Negotias forbundsstyre har bestemt å foreta en evaluering av forløp, gjennomføring og utfall av årets tariffoppgjør med NHO. Arbeidet med dette er igangsatt, og utføres av forskningsstiftelsen Fafo.





**Hos Riksmekleren.** Fra meklingen med NHO. Mekler Mats Ruland øverst ved bordet. Deler av Negotia/YS-delegasjonen, fra venstre: Nils Blomhoff, Arnfinn Korsmo, Nina Møglestue, Sverre Josvanger og Kjell Morten Aune.

nok for at Negotia skal tiltrekke seg ansatte i callsentre er vanskelig å vurdere. I noen virksomheter tilbys det kanskje dårligere lønnsvilkår enn det vi nå har tariffestet som minimum. Men vi må nok også innse at det vi fikk til ikke vil være godt nok for en del.

– Som forbundsleder vil jeg bidra til at Negotia legger skuffelsen bak seg, at man drar lærdom av hendelsen og løfter blikket mot nye utfordringer, sier Korsmo.

Forbundsstyret har bestemt at oppgjøret skal evalueres, og har engasjert Fafo til å utføre dette.

**– Var denne kampen litt for stor for Negotia alene? Burde den heller vært tatt på et høyere nivå?**

– I ettertid kan det være lett å tenke det. For å sikre ansatte i lavlønsbransjer anstendige lønnsvilkår og kjempe mot en ytterligere todeling i arbeidslivet, må nok fagbevegelsen opptre mer samlet i årene som kommer.

### Skuffet

Marius Andersen, tillitsvalgt for de Negotia-organiserte i Webhelp, er tydelig skuffet over resultat av meklingen.



Webhelp-tillitsvalgt Marius Andersen.

– Sånn jeg opplever det var strategien klar og godt kjent i organisasjonen; at det ikke kunne godtas at en arbeidsgiver bytter organisasjon for å spare på sine lønnsforpliktelser. Vi skulle kreve de samme satsene som vår bransje tradisjonelt har i Virke, og at dette var en viktig sak man var villig til å ta hele veien, også til streik om det var nødvendig. Jeg var en del av delegasjonen under meklingen, og er skuffet over at forbundet ikke hadde styrke nok til å sette hardt mot hardt og kjempe for sine medlemmers rettigheter, sier Andersen.

## Følger opp krav om skifttillegg

Webhelp har tidligere ikke utbetalt skifttillegg til de ansatte etter Virkeavtalen. – Vi jobber med oppfølging av dette, og vurderer rettslige skritt for å fremme krav om etterbetaling akkumulert gjennom flere år, sier Negotia-advokat Bjørg Anne Rynning.

**– Man vet jo ikke hva som hadde blitt resultatet av en streik, heller?**

– Det er helt sant, men med en streik hadde vi kjempet og vist tydelig at vi ikke aksepterer en vesentlig nedgang i lønn for medlemmene. Nå trakk vi oss i siste liten, med den effekten at våre medlemmer vil tjene vesentlig mindre de kommende årene, sier Marius Andersen.

### Taper mye i lønn

Andersen sier at flere av medlemmene vil tape mye på det nye bilaget sammenliknet med Virke-satsene.

Fortsetter side 34



*Fornøyde forhandlere. - Vi er glad for at denne krevende prosessen endte med konstruktive forhandlinger og enighet om en ny tariffavtale som vi kan stå inne for, sier tillitsvalgte ved Nasjonalmuseet Ann Kristin Sørli (t.h.) og Bjørg Borgersen.*

## NY TARIFFAVTALE PÅ PLOSS

Etter langvarige og intense forhandlinger kom partene ved Nasjonalmuseet midtveis i november til enighet om ny tariffavtale. – Vi har fått gjennomslag for avgjørende krav, sier Negotia-tillitsvalgt Ann Kristin Sørli.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Utgangspunktet for forhandlingene om den nye tariffavtalen er at Nasjonalmuseet tidligere i år meldte seg ut av arbeidsgiverorganisasjonen Virke-HUK og inn i Spekter.

### Videreføring av pensjonsordningen

De tre fagforeningene i Nasjonalmuseet – Negotia, Norsk Tjenestemannslag og Forskerforbundet – har stått samlet i forhandlingene. Kravet om videreføring av den eksisterende pensjonsordningen knyttet til Statens Pensjonskasse, ble innfridd. Dessuten sikret man et forutsigbart lønssystem og en akseptabel arbeidstidsordning.

– Vi er svært godt fornøyd med å

ha fått gjennomslag for krav som var helt avgjørende for oss. At pensjonsavtalen med Statens Pensjonskasse blir opprettholdt i tariffperioden 2016–2018, var svært viktig å få på plass. Dette har vært en langvarig og krevende prosess med mye frustrasjon underveis. Derfor er det spesielt gledelig å kunne si at det endte i konstruktive forhandlinger som førte til enighet i slutfasen, sier Ann Kristin Sørli, hovedtillitsvalgt for de Negotia-organiserte ved Nasjonalmuseet.

Det ble også enighet om lønnsoppgjøret for 2016, med et generelt tillegg på 2,6 prosent til alle og en ramme i tråd med frontfaget. Partene er også enige om at det i kommende tariffperiode nedsettes to partssammensatte utvalg som skal

arbeide videre med lønssystem, arbeidstidsordninger og reiseregulativ for utenlandsreiser.

### Seier for det kollektive

Negotia roser de tillitsvalgte ved Nasjonalmuseet for solid arbeid i forbindelse med tariffoppgjøret.

– Her valgte de tre fagforeningene å stå samlet, så dette var en seier for det gode kollektive samarbeidet. Våre lokale tillitsvalgte Ann Kristin Sørli og Bjørg Borgersen, har gjort en flott jobb sammen med rådgiver Kathrine Fosnes Olsen i Negotias forhandlingsavdeling. I den siste fasen var det også godt med solid forhandlingsstøtte fra sektoransvarlig Dag Bjørnar Johnsrud i YS, sier Negotias nestleder Monica Paulsen. ■



Garantert  
knallgod  
sparerente



## Fastrenteinnskudd til 1,75 % rente

En fastrentekonto passer for deg som har minst 25 000 kroner, og kan binde pengene i 6 eller 12 måneder. Du får en god og forutsigbar avkastning.

### Priser:

- Innskudd med binding i 6 måneder: 1,75 %
- Innskudd med binding i 12 måneder: 1,65 %

Prisene på Fastrenteinnskudd er nominelle renter gjeldende per 1.11.2016 og kan endres på kort varsel. Sjekk [gjensidigebank.no](http://gjensidigebank.no) for dagens priser og bestill fastrenteinnskudd i nettbanken. Dersom du ikke allerede er kunde, åpner du enkelt konto ved å bruke BankID.



# En som ikke gir seg

Som tillitsvalgt er Eirik Bornø opptatt av å ta vare på menneskene i en turbulent arbeidshverdag. På fritida stikker han gjerne ut i felten og fotograferer fugler og reptiler.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Det blir jo mest fugler da, for reptiler er det ikke så lett å få øye på. Men jeg husker den første turen jeg tok i Østmarka. Etter en hel dags trasking uten å se noe som helst, satte jeg meg ned ved et myrete tjern. Og der – akkurat der – satt det også en salamander. Tålmodighet betaler seg, sier Eirik Bornø.

55-åringen gliser bredt gjennom skjegget, som for øyeblikket er stort og rufsete. Skifte av stil sånn generelt kan neppe sies å være et framtrepende karaktertrekk ved denne mannen - bortsett fra når det gjelder skjegg. Der skiftes det i ett kjø.

Men, det er ikke først og fremst eksentriske fritidsinteresser og personlig framtoning vi er kommet for å prate med Eirik Bornø om. Som andre nestleder i Negotia og heltids klubbleder for over 700 medlemmer i IT-bedriften Evry, er han en markant skikkelse i forbundet.

## Savner idealene

– Du sa for en tid siden at du ikke ble tillitsvalgt for å bli så jævlig god i nedbemanning. Kan du utdype litt?

– Det der sa jeg til avisen Dagens

Næringsliv rett etter at nyheten om en nedbemanningsrunde i Evry var sluppet. Det har vært noen sårne runder hos oss de seinere årene, så akkurat da var jeg litt lei. Som tillitsvalgt er jeg opptatt av å bidra til utvikling i bedriften. Jeg vil gjerne jobbe mer i tråd med idealene som er nedfelt så vakkert i tariffavtalen; bestemmelsene om respektfull dialog mellom partene, ansattes innflytelse på viktige beslutninger, drøftinger og reelle forhandlinger. I stedet går det meste av tiden til å dempe de negative virkningene av omstillingsprosesser. Det er litt frustrerende.

Bornø kommer opprinnelig fra Harstad. Etter videregående skole, militærtjeneste og en kort karriere som idrettsoffiser, vendte han som 24-åring nesa mot Oslo. Den første jobben i hovedstaden fikk han i Forsvarets Datasentral, som operatør på stormaskin.

– Det var noen digre installasjoner som jeg blant annet hadde i oppgave å skifte bånd på, svære spolebånd hvor dataene ble lagret. Kapasiteten på dette monstret var antakelig mindre enn det er på en vanlig pc i dag. Men sånn var det den gangen.

– **Mindre datakapasitet, men kanskje mer stabilitet i arbeidslivet?**

– Ja, helt sikkert. Jeg registrerte i hvert fall ikke noen omstillingsprosesser i Forsvarets Datasentral. Heller ikke i Posten på den tida, hvor jeg også jobbet.

## HR-et-eller-annet

Allerede i 1987 begynte Bornø på sin nåværende arbeidsplass, det vil si i forløperen som het Fellesdata og var sparebankenes datasentral. Å gjengi hele rekka med oppkjøp, fusjoner og fisjoner etter den tid, skal vi la ligge.

Fasiten er at virksomheten i dag heter Evry, og er eid av det engelsk-amerikanske oppkjøpsfondet Apax med hovedkontor i London. Eirik Bornø er klubbleder på 16. året, og sitter i selskapets styre.

– **Hvordan vil du si utviklingen har vært gjennom disse årene?**

– Oj! Det er stor utvikling på mange områder, men kanskje aller mest når det gjelder bedriftskultur på personalsiden. Før hadde vi det som het nettopp personalavdelingen. Der var det folk vi ansatte kunne gå til for å få greie på ting, de var liksom litt til for oss. Nå er det HR-et-eller-annet, som utelukkende er ledelsens forlenkede arm rigget for å gjennomføre det som besluttes på toppen.

– **Det høres litt frustrerende ut, som du nettopp sa selv. Men du har altså ikke blitt helt lei, du er fortsatt tillitsvalgt med ambisjoner både lokalt og sentralt?**

– Nei, jeg er absolutt ikke lei av å være tillitsvalgt. Vi kan beklage oss over den veien utviklingen i arbeidslivet tar, at kortsiktig profittjag styrer beslutningene på toppen og folk sies opp i stort antall gjennom gjentatte omstillinger. Men det blir i hvert fall ikke noe bedre hvis fagforeningene resignerer. Vi må ikke gi oss.

## Langsiktighet

Bornø mener at fagbevegelsen bare blir viktigere med årene. Der bedriftene definerer styringsretten som bortimot total og tenker kortsiktig gevinst, ser han på fagbevegelsen som en helt nødvendig motvekt, et korrektiv som bringer blant annet langsiktighet på banen.

– Når ikke bedriftene tar ansvar for det langsiktige, så må vi gjøre det, sier han.

## Eirik Bornø

Klubbleder i Evry  
Andre nestleder i Negotia

**Sivilstand:** Samboer, tre egne barn, to bonus. Bosatt på Lørenskog utenfor Oslo.

**På fritida:** Ut i naturen for å fotografere dyr i alle fasonger, reise og lage mat.

**Hører på:** Morgenklubben med Loven & Co på Radio Norge. Ikke spesielt interessert i musikk. (Kan verken synge eller spille en tone selv, etter eget utsagn).

**Ser på:** Helst naturprogrammer og sport.

**Leser:** Lett krim, fuglebøker, reisebøker.

**Reiser til:** Så mange steder som mulig. Har lyst til å oppleve og se plasser over hele verden, både folkeliv og dyreliv. Skal til Sri Lanka neste år.

**Brenner for:** Naturen og et anstendig arbeidsliv.





## «Vi må protestere, vi må påvirke prosessene og vi må hjelpe kollegaer som får det vanskelig.»

– Er det her tålmodigheten kommer inn?

– Ja, det er det sikkert. Langsiktighet og menneskelige perspektiver. Selv om det kan oppleves vanskelig å være tillitsvalgt når det stormer som verst, er det ikke noe alternativ å gi opp å påvirke. Det er aldri noe som fungerer perfekt. Ta drøftingsplikten i hovedavtalen, den brytes vel både titt og ofte både her og der. Og det kan bedriftene fortsette med hvis ingen protesterer. Vi må protestere, vi må påvirke prosessene og vi må hjelpe kollegaer som får det vanskelig.

### Usynlig arbeid

Klubblederen understreker at det er mye tillitsvalgtarbeid som ikke er så synlig. Det er slett ikke alle saker som løses for medlemmene som kan vises fram i full offentlighet.

– En viktig del av å være organisert er at tillitsvalgt og proffe rådgivere stiller opp i individuelle saker. Men ofte er det konfidensielle forhold i sanne tilfeller, som ikke kan kommuniseres ut. Man kan si det er et problem at klubben ikke

kan markedsføre dette. Både når det gjelder å holde på eksisterende medlemmer og skape interesse hos nye, ville det vært en fordel å vise fram alt arbeid som gjøres, både på det kollektive og individuelle planet. Men sånn er det. Vi må finne andre måter å få det fram på.

– Og da tenker du for eksempel på?

– Ved å informere i anonymisert form, så langt det er mulig. Fortelle medlemmene hva klubbstyret bruker tida på, passe på at det ikke går for lang tid mellom hver gang vi sender ut nyhetsbrev, sånne ting. Dette kan vi forresten bli flinkere på i Evry.

### Internasjonalt

Som andre nestleder i Negotia har Eirik Bornø et spesialansvar for oppfølging av forbundets medlemskap i UNI Global Union. Han er en varm talsperson for deltakelsen i dette verdensomspennende fellesskapet av fagforbund.

– Norge er ikke aleine i verden. Vi handler med hele verden, og alle virksomhetene vi handler med har ansatte. Her i landet har vi vært

heldige, vi har det svært bra i forhold til svært mange andre, også i arbeidslivet. En del av denne lykkas skyldes innsatsen til dyktige fagforbund, og det må vi ha råd til å bruke ressurser på å dele med andre.

– Medlemmer i Negotia som mister jobben eller blir utsatt for urettferdig behandling på arbeidsplassen, har kanskje ikke så stor forståelse for at forbundet betaler for å være med i internasjonale sammenslutninger. Hva tenker du om det?

– Jeg tenker at det er naturlig å være kritisk. Likevel må vi være store nok til å være opptatt av mer enn bare oss selv. Vi har et ansvar for å bidra til en bedre utvikling i arbeidslivet globalt. Sett i et lengre tidsperspektiv er et anstendig arbeidsliv globalt også avgjørende for et anstendig arbeidsliv i Norge. Egeninteressen må aldri bli drivkraften, men den norske fagbevegelsens internasjonale engasjement kan også ses på som en form for hjelp til selvhjelp.

– Statistikk fra UNI viser at det ikke går rette veien for arbeidstakere internasjonalt heller. Ser man noen effekt av all innsatsen?

– Ja, det gjør man. UNI har hele tiden gode eksempler å vise fram. Modige tillitsvalgte går foran for å få kolleger organisert og tariffavtaler blir opprettet. Det blir det samme forholdet som her hjemme; om det hardner til og er vanskelig, er ikke løsningen å gi seg. Det er da man må stå på enda mer, jobbe enda hardere og mer bevisst for et bedre arbeidsliv for alle.

– Dessuten vet vi av erfaring at det tar tid når endringer skal gjøres mellom arbeidsgivere og arbeidstakere her hjemme, og da må vi huske at det samme gjelder i et globalt perspektiv, avslutter Eirik Bornø.



**Fagforeningsprat på klubbkontoret.** En hverdagssamtale mellom tillitsvalgte i Evry. Fra venstre: Anne Kathrine Nordvang (Negotia), John Christian Hanssen (El & It), Eirik Bornø og Ola Hugo Jordhøy (Tekna).



# Fra plast til app

## Ditt digitale medlemskort



Last ned ditt digitale medlemskort og vær med i trekningen av tre iPhone 6S!

Dagens medlemskort i plast erstattes nå med et digitalt medlemskort. Ditt nye medlemskort finner du i den nye YS-appen. Appen gir deg god oversikt og enkel tilgang til alle fordelene du har som YS-medlem.



**Appen finner du på App Store og Google Play og er selvfølgelig gratis å laste ned!**

Mer informasjon om YS-appen finner du på [www.ys.no](http://www.ys.no)







1 Fullpakket i salen. Rune Samuelsen smiler til fotografen.

2 Forbundsleder Arnfinn Korsmo åpner landsmotet.

3 Innlegg om god avdelingsdrift fra Ålesund. Marianne Myrset (t.v), Linda Rørvik og Ellinor Rinde.

4 Overrasket hedersprismottaker Rune Martinsen.

5 Darison Chaala og Randi Bjørgen i Basic Rights.

6 Filosofitime med Einar Øverengen.

7 Negotia Ung var hjertelig til stede.

8 Pauseprat i foajeen. Monica Paulsen og Lars Einar Ingvaldsen.

9 Pausemoro! Hilde-Gunn Hatlenes og Glenn Salvesen.





# Satser på kvalitet

Å snu en svakt dalende medlemsutvikling til å begynne å stige igjen, var fokus nummer en på forbundets landsmøte nest siste helgen i november.

Negotia har i en årrekke hatt en stigende medlemsutvikling. I 2016 har det derimot gått litt tilbake. Statusen er om lag 300 i minus siden årsskiftet. Uroen i arbeidsmarkedet med store strukturendringer og nedbemanning, har hatt kraftig innvirkning på mange av forbundets medlemsgrupper.

## Myk snuoperasjon

I sin åpningstale til landsmøtet understreket forbundsleder Arnfinn Korsmo likevel at det fortsatt rekrutteres godt i organisasjonen, og at det er interessante ting som skjer.

– Vi får stadig nye og interessante medlemsgrupper. En av de siste tilvekstene er faktisk en gruppe kunnskapsarbeidere ansatt i NHO, som vi nå vil kreve tariffavtale for. Og vi er ellers i kontakt med mange spennende miljøer både fra det tradisjonelle og «nye» arbeidslivet, som vurderer medlemskap hos oss, påpekte forbundslederen.

Den negative medlemsutviklingen får tilsvarende virkning for kontingentinntektene og budsjettet for 2017. Denne posten på møtets dagsorden fikk derfor betydelig plass. Forbundet har imidlertid en solid økonomi opparbeidet gjennom mange gode år, slik at møtet ikke så det nødvendig å ty til dramatiske grep for å få budsjettet til å gå i balanse.

Den viktigste konklusjonen etter debatten var å fokusere på kvalitet i arbeidet på alle fagområder og nivåer, for både å beholde eksisterende medlemmer og framstå som et attraktivt organisasjonsalternativ for nye grupper.

## Lære av tariffoppgjøret

En sak som også fikk mye oppmerksomhet på landsmøtet var årets tariffoppgjør mellom Negotia og NHO. Forbundet gikk hardt ut tidlig

på året med ambisjon om å sette en stopper for bedrifters tariffhopping.

– Gjennom hele 2016 har det vært jobbet målrettet for å mobilisere til innsats og forberede til en eventuell konflikt. Vi var godt forberedt og vi satte oss høye mål. Så kom vi likevel til en løsning i meklingen, som gjorde at vi unngikk konflikt. Noen var nok lettet over det. Samtidig skal vi erkjenne at det er delte meninger om løsningen og noen er dypt skuffet, sa forbundsleder Korsmo.

Han la til at han som forbundsleder vil bidra til at Negotia legger skuffelsen bak seg, at man drar lærdom av hendelsen og løfter blikket mot nye utfordringer. Forbundsstyret har også bestemt at oppgjøret skal evalueres, og har engasjert Fafo til å utføre dette. Mange av delegatene understreket viktigheten av evalueringen, slik at avviket mellom målsetting i oppgjøret og det man endte opp med belyses. (Se også omtale av tariffoppgjøret på annet sted i magasinet.)

## Politisk plattform

På dette landsmøtet lå det til behandling en nyskaping i Negotia – en politisk plattform som er ment å peke ut kursen for forbundets veivalg de neste 15 årene. I tillegg til ambisjoner knyttet til tariffspørsmål, medlemsmarked og -service, beskriver plattformen diverse nærings- og samfunnspolitiske områder.

Dessverre ble det litt lite tid til debatt om den politiske plattformen, på grunn av andre saker hvor behandlingen tok lenger tid enn ventet. Den enstemmige tilslutningen levner likevel ingen tvil om at det nye styringsdokumentet ble ønsket velkommen. Fra diskusjonen ble det foreslått å gi området «kompetanse» mer plass i plattformen. Styret gis i ansvar å innarbeide dette.

## Vise resultatene

YS-leder Jorunn Berland var på plass under møtet. I sitt innlegg pekte på den rivende utviklingen samfunnet og arbeidslivet nå er inne i, med utfordringer innen blant annet digitalisering, robotisering og klima.

– Noen kaller det som nå skjer for den fjerde industrielle revolusjon. Fagbevegelsen har sitt ansvar for å takle utfordringene. Vi må hele tiden vise fram de konkrete resultatene vi oppnår, og spille med og ikke mot utviklingen. Og så vil jeg understreke at humankapitalen, menneskene, er den viktigste ressursen oppi det hele, sa YS-leder Berland.

Negotias landsmøte fikk også en spennende filosofitime med Einar Øverenget og et tankevekkende innblikk i afrikansk fagbevegelse.

Se omtale av andre saker på de neste sidene.

## Medlemskontingent 2017

Negotias landsmøte har vedtatt følgende kontingentsatser for 2017:

76 - 100 prosent stilling	420 kroner per mnd.
51 - 76 prosent stilling	315 kroner per mnd.
0 - 51 prosent stilling	210 kroner per mnd.



## Hedersprisen tildelt Rune Martinsen

Negotias høyeste utmerkelse Hedersprisen, er tildelt mangeårig medlem og tillitsvalgt Rune Martinsen.

Martinsen er nå daglig leder i det Negotia-tilsluttete Økonomiforbundet, som har kontor og administrasjon på Hamar. Han var mangeårig medlem, lokal og sentral tillitsvalgt i det tidligere Kommunikasjonsforbundet som fusjonerte med Negotia i 2005. Og i tillegg ansatt som rådgiver i Negotias administrasjon fra 2005 til 2014.

Prismottakeren er fortsatt medlem i forbundet, er organisasjonsmessig aktiv i avdeling Mjøsa og delegat på landsmøtet gjennom region Øst.

Forbundsleder Arnfinn Korsmo sto for prisoverrekkelsen under landsmøtemiddagen.

– Hedersprismottakeren er en mann som aldri sier nei når noen trenger hjelp, og som har vært med forbundet siden lenge før årtusenskiftet. Mange medlemmer har opplevd Rune Martinsen som en trygg og solid støtte i forskjellige situasjoner opp gjennom årene. Han er dessuten kjent som en humørspreder som ikke tar seg selv så høytidelig, sa Korsmo under overrekkelsen.

Martinsen mottok prisen til stor applaus, og erkjente at han var både svært overrasket og svært stolt.



– Dæn så je itte komma, sa Martinsen på sin breie Hamar-dialekt. – Så totalt uventa og utrolig hyggelig. Tusen takk alle samma, detta blir en bra kveld, sa en glad og rørt Hederspris-mottaker.

**Vi gratulerer!**

## Victor Henriksen ble årets tillitsvalgt

Prisen Årets tillitsvalgt i Negotia 2016 gikk til Victor Henriksen, for hans store innsats med oppbyggingen av klubben i Ahsell.

Henriksen er tillitsvalgt og klubbleder i Ahsell. På få år har han stått i spissen for oppbyggingen av en klubb som nå teller godt over 200 medlemmer. Han var foreslått som Årets tillitsvalgt av flere kollegaer i bedriften.

Dette er noe av det kollegaene sier om Victor:

«Victor viser stor omsorg for sine medmennesker i klubben. Han står knallhardt på for medlemmenes beste, har stor kunnskap om lov- og avtaleverk og tar sitt tillitsverv på alvor.»

– Det er en stor glede for meg, på vegne av en enstemmig jury, å erklære at prisen Årets tillitsvalgt går til Victor Henriksen, sa forbundsleder Arnfinn Korsmo under overrekkelsen på landsmøtet.

**Vi gratulerer!**



# Gripende beretning fra Afrika



**Fortsetter å kjempe.** *Darison Chaala arbeider for utvikling og arbeidstakeres rettigheter. – Det er ikke lett, men vi må fortsette å kjempe. Støtten fra dere gir meg styrke, sier han.*

Darison Chaala fra Basic Right i det sørlige Afrika, fortalte en gripende historie som ble en tankevekker for landsmøtets deltakere.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN.

Chaala er Master Trainer i det Norad-finansierte prosjektet Basic Rights, som springer ut fra SADC – Southern African Development Community – og omfatter ni land i den sørlige regionen av Afrika. YS har i en årrekke vært tungt inne i prosjektet, med både økonomisk støtte og prosjektledelse ved tidligere YS-leder Randi Bjørgen.

## Livet som innsats

Overgangen fra en langdryg kontingentdiskusjon ble stor da Darison Chaala inntok talerstolen på landsmøtet. Det ble fort klart at Afrikansk fagforenings- og utviklingsarbeid er krevende på et ganske annet nivå enn man er vant til her hjemme.

– Det er kanskje ikke lett for dere å forstå. Men når man engasjerer seg i fagforeningsarbeid i Afrika, må man være forberedt på å miste jobben, bli satt i fengsel og verste tilfelle bli drept, sa Chaala.

For noen år siden ble han selv rammet av en personlig tragedie. I forbindelse med en streik som var på trappene ble hans kone uforklarlig forgiftet og døde, og streiken ble torpedert.

– De tok kona mi, sa Darison stille, og fortsatte: – Det er ikke lett, men vi kan ikke gi opp. Vi må fortsette å kjempe, det er det vårt arbeid i SADC og prosjektet Basic Rights handler om.

## Givervilje

Negotia støttet Basic Rights med over 300.000 kroner i fjor, blant annet gjennom en giverdugnad fra på landsmøtet. Giverviljen var ikke mindre i år. Før landsmøtet var avsluttet kunne men oppsummere med godt over 200.000 kroner i støtte fra regioner, avdelinger og ansatte.

– Det gleder meg stort at forbundet viser denne rausheten overfor

medmennesker i andre deler av verden som virkelig trenger støtte vår støtte. Vi vet at disse pengene kommer godt med, og at de blir forvaltet forsvarlig, kommenterer andre nestleder Eirik Bornø, som har ansvar for en del av forbundets internasjonale engasjement.

Darison Chaala uttrykte stor takknemlighet overfor landsmøtet:

– Jeg og mine kollegaer i Afrika er imponert og dypt takknemlige for den støtten dere gir oss. Mister du troen, så har du tapt. Det gir meg styrke å møte fagfagforeningskollegaer som dere, sa Darison Chaala. ■





# Lønnsom likestilling

DNB er tildelt YS' likestillingspris for 2016. Egen kvinnepott på 17 millioner kroner og likestilte lederutviklingsprogrammer er noe av bakgrunnen. For DNB-sjef Rune Bjerke handler likestilling både om rettferdighet og profitt.

TEKST: SJUR FRIMAND ANDA.

FOTO: SOLVEIG SMITH-KIELLAND

Finansbransjen har i mange år vært en likelønnsversting. Og i motsetning til andre bransjer blir det ikke bedre. I 2005 tjente kvinnene i snitt 75,2 prosent av mennene. I fjor var tallet

sunket til 74,2. Dette er ikke Norges største bank, DNB, fornøyd med.

– Styret har satt opp tøffe mål for oss når det gjelder mangfold, der likestilling er en viktig bit. Det at de er tydelige og klare i sine mål og ambisjoner er veldig viktig, sier konsernsjef Rune Bjerke.

Ambisjonene er at det skal være minst 40 prosent av hvert kjønn blant lederne fra nivå én til fire. Da målene ble satt var omtrent 30 prosent av lederne kvinner. For å lykkes med sin målsetning skal kjønnsfordelingen på selskapets alle lederutviklingsprogrammer skal være 50/50.



**Bredde styrker banken.** DNB har vært en foregangsvirksomhet på såkalt blind rekruttering. – Målet er å rekruttere bredt, både på kjønn, kulturell- og etnisk bakgrunn samt også åpne for ulike fagbakgrunner. Å ha en slik bredde vil styrke banken, sier Rune Bjerke.



– For å nå målet om minimum 40 prosent ledere av hvert kjønn må vi begynne arbeidet tidlig, sier Bjerke.

### Runes drømmedamer

DNB har også egne kvinnenettverk og mentorordninger for kvinner. I tillegg er det etablert en egen arena under navnet «Drømmedamer», som er en møteplass om lederrollemodeller på kvinnesiden.

– Dette er viktig for å stimulere kvinner til å ta på seg lederoppgaver og at de skal søke seg aktivt mot de kurs og utdanningstilbud vi har, sier Bjerke.

Det selskapet har fått mest oppmerksomhet for er en likelønns-pott på 17 millioner, som skal gå til å jevne ut lønnsforskjeller som kun kan forklares med kjønn.

– Det vil finnes eksempler der menn også er i den situasjonen, men vi ser at kjønnsdimensjonen slår tyngre inn for kvinner, så største delen av denne potten vil gå til dem, forklarer DNB-sjefen.

#### – Hvor mye får dere gjort med denne potten?

– I dette arbeidet tar vi små steg. Vi får ikke tettet gapene, verken i leder-sammensetning eller lønnsulikheter over ett eller to år, her må vi jobbe systematisk over tid, forteller Bjerke.

#### – Du har vært sjef for DNB i ti år. Hvorfor har dere ikke tatt tak i dette tidligere?

– Det har vært en bevisst policy på tiltakene over tid, særlig på leder-utviklingssiden. Men jeg skal ikke legge skjul på at styret satte større press på administrasjonen fordi det tok for lang tid å utjevne forskjellene. Ambisjonene ble da løftet, sier Bjerke.

### Blir lagt merke til

DNB er altså tildelt YS' likestillingspris for 2016. I juryens begrunnelse heter det blant annet:

*«DNB har satt seg ambisiøse mål for likelønns- og likestillingsarbeidet sitt, og legger opp til tung forankring*

*og oppfølging i styret og konsernledelsen. Juryen har også registrert at DNB har vært en foregangsvirk-somhet når det gjelder såkalt blind rekruttering.*

*DNB er den største banken i Norge: Det som skjer i DNB vil derfor kunne ha stor betydning for likestillingsarbeidet i finansnæringen i Norge. Ikke minst bidrar deres tiltak til økt åpenhet og erkjennelse av likestillingsutfordringene i finansnæringen.»*

– Det er fantastisk morsomt å få denne prisen. Det er en anerkjennelse og inspirasjon for alle som er involvert i vårt mangfoldsarbeid. Det er særlig morsomt at dette legges merke til fra utsiden, sier Bjerke.

### Lite synlig

Et googlesøk på Rune Bjerke og like-lønn og likestilling, gir få relevante treff. Det kommer noen artikler om kvinne-potten på 17 millioner, men ellers er det forbausende lite som er skrevet om DNB-sjefen og disse temaene.

#### – Er du egentlig ikke så opptatt av disse temaene?

– Jeg har vært opptatt av like muligheter for kvinner og menn i alle organisasjoner jeg har ledet. Helt

siden jeg ble leder for første gang har jeg løftet frem ledergrupper med mangfold. Mangfold gir bedre team og gjør også at jeg utvikler meg som leder, hevder Bjerke, som understreker at lik lønn for likt arbeid burde være en selvfølge.

– Vi har fremdeles en del lønnsforskjeller som er historisk betinget. Det er dessverre mange eksempler der menn i samme type stillinger har noe høyere gjennomsnittslønn enn kvinner. Det er viktig for oss å gjøre noe med dette, for dette er ikke rimelig, sier Bjerke.

### Skape en kultur for kvinnekariere

Kvinner velger i større grad enn menn å ta ansvar for barn og familie. Ofte havner karrieren litt i bakgrunnen. Dette tror Bjerke det går an å gjøre noe med.

– Kvinner er like opptatt av en karriereutvikling som menn. Men det er mange ting som må legges til rette for at dette skal være mulig. Det handler om tilrettelegging i permisjonsperioder, mentorordninger samt å skape et arbeidsmiljø og en kultur som gjør det lettere å velge karriere enn å ikke gjøre det. Forskjellene har historiske røtter i normer og det tar tid å endre, sier DNB-sjefen.

## YS' Likestillingspris

Har vært utdelt hvert år siden 1988. Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle. Her er noen tidligere mottakere:

Amal Aden, norsk-somalisk forfatter

Anette Sagen, skihopper

Margreth Olin, filmskaper

Agenda X, senter for ungdom med etnisk minoritetsbakgrunn

Rosemarie Köhn, tidligere biskop



**Oppmerksomhet.** Rune Bjerke er en mann med mye makt. Juryen til YS' likestillingspris tror at det arbeidet som gjøres i DNB blir lagt merke til også i andre deler av finansbransjen. – Det er fantastisk morsomt at DNB får denne prisen, dette betyr mye for oss, sier Bjerke.

– Det pekes gjerne på at det er en macho-kultur i finansbransjen.

**Kjenner du deg igjen i dette?**

– I deler av bransjen ser vi eksempler på dette, men jeg tror det er i ferd med å snu. Det har gjerne vært krav til mye fysisk tilstedeværelse utover normalarbeidstid og det har gått sport i å være flest mulig timer på kontoret, sier Bjerke.

### Leder støttefunksjoner

Hvis du ser på hvor kvinner blir ledere, så er det gjerne ikke i de stillingene med best lønnsutvikling. Det er gjerne HR eller administrasjon, mer typiske støttefunksjoner. Mens de tunge stillingene, der lønns- og karrieremulighetene er bedre, ofte besettes av menn.

– Dette er noe vår styreleder er opptatt av. Og vi oppmuntrer kvinner til å søke seg mot operative lederstillinger. Dette er en utrolig viktig del av karriereveien. På dette området er vi allerede ganske gode. Vi har mer mangfold, med kvinnelig

*«En satsing på likestilling og mangfold er rett og slett lønnsom.»*

leder for blant annet shipping, fisk og energi, samt for hele bedriftsmarkedet. Nå kommer det snart på plass en kvinnelig CFO (chief financial officer – økonomidirektør på godt norsk) også. Dette er jeg svært fornøyd med, sier Bjerke.

– **Hvorfor er likestilling og likelønn viktig for DNB?**

– Bransjen er i rask endring og vi utfordres av nye aktører som angriper verdikjeden. Uten endringsevne blir vi frakjørt. Det som har vært av machokultur må bort. Hvis vi skal møte denne konkurransen, kan vi ikke rekruttere fra kun 50 prosent av arbeidsstyrken. En satsing på like-

stilling og mangfold er rett og slett lønnsom for oss, forteller Bjerke.

– **Hva må til for å få endret bransjen?**

– Vi har fått et lovverk som sikrer mer likestilt styrerepresentasjon. Uten disse reguleringene ville det tatt lenger tid. Fremover blir det viktig at styrene setter tøffe mål om større mangfold. Det at dette arbeidet er forankret i styret er helt nødvendig, sier Bjerke.

### Politiske forbilder

DNB-sjefen er overbevist om at vi går mot et mer likestilt samfunn.

– De tydeligste resultatene har kommet på den politiske arenaen. Vi har hatt to kvinnelige statsministre og veldig mange flinke kvinner i fremskutte politiske posisjoner. Det har vært slik gjennom flere tiår, og dette bør være et forbilde for næringslivet, avslutter konsernsjef Rune Bjerke i DNB. ■



# Liten robotfrykt

– Samspeilet mellom teknologi og humankapitalen blir avgjørende for norske arbeidsplasser i fremtiden, mener YS-leder Jorunn Berland.

Norske arbeidstakere er ikke særlig bekymret for at roboter skal ta over arbeidet, i følge YS arbeidslivbarometer. – Endringer i oppgavene betyr ikke automatisk bortfall av arbeidsplasser, kommenterer YS-leder Jorunn Berland.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den teknologiske utviklingen går raskere og raskere. Utviklingen innen IKT og automatisering endrer stadig måten vi jobber på, produksjonen av varer og tjenester og ikke minst etterspørselsmønstrene.

Norske arbeidstakere er likevel ikke særlig bekymret for at de skal miste jobben på grunn av dette: I YS Arbeidslivbarometer svarer nesten 70 prosent nei på spørsmålet om de ser for seg at nåværende arbeidsoppgaver kan utføres digitalt eller av en maskin. Kun fem prosent hevder det motsatte, at digitalisering og robotisering kan ta halvparten av oppgavene eller mer.

## - Ikke så mange manuelle oppgaver igjen

Dette står i motsetning til det de fleste forskere spår om fremtiden.

Noen studier viser at om lag en tredel av dagens jobber vil kunne bli borte de neste 20 årene som følge av automatisering.

– At nesten syv av ti ikke tror roboter eller maskiner vil ta over er kanskje ikke så rart, stadig færre jobber i rent manuelle yrker. Norge er en avansert økonomi, og tida for de enkle manuelle oppgavene er i stor grad allerede forbi, sier YS-leder Jorunn Berland.

## Naivt i følge økonomiprofessor

Førsteamanuensis Kjell Jørgensen ved handelshøyskolen BI, sier til Dagsavisen 18. oktober at det er naivt å tro at digitaliseringen ikke truer arbeidsplassene.

– Det er veldig naivt. Alt som er rutine, alt som kan telles, det trenger vi snart ikke mennesker til, uttaler Jørgensen til Dagsavisen.

YS-leder Berland uttrykker derimot et mer nyansert syn på fremtidens arbeidsliv, og mener at samspeilet mellom teknologi og humankapitalen vil være avgjørende.

– Jeg tror heller det er i samspeilet mellom teknologi og humankapitalen at Norges framtid ligger. Mange vil oppleve betydelige endringer i sine oppgaver og hvordan de jobber på grunn av teknologi, men det trenger ikke å bety at hele jobben blir borte, sier Berland. ■

## YS Arbeidslivbarometer

Årlig undersøkelse blant 3000 arbeidstakere, om tilstand og utvikling i norsk arbeidsliv.



# Høst-samling i Region midt

Det var Eva Beate Nybø og avdeling Nordmøre og Romsdal som sto som arrangør når Region midt hadde høstsamling på Angvik Hotell 21. til 23. oktober.

21 deltakere var samlet for å diskutere aktuelle temaer som rekruttering og landsmøtesaker. Diskusjonen gikk heftig over bordet, men alle var enig om at vi ikke ønsker å redusere medlemstilbudene våre.

Når det gjelder rekruttering konsentrerte vi oss aller mest om å nå ut til de unge. Vi var innom mange ideer, blant annet å annonsere via bloggere, «kjøpe» kontaktpersoner på høyskoler, arrangere utenlandstur og etablere avdelingsnettverk for unge. I Ålesund har vi



Glade Quiz-vinnere fikk Negotia-solbriller i premie. Fra venstre: Hilfred Utseth, Randi-Kristin Lysgård og Sverre Rhodin.



God diskusjon om faglige temaer med rekruttering av unge i fokus. Begge foto: Hallvard Sandvik

allerede tatt tak i dette med utenlandstur, som vi håper å få arrangert til våren. Vi har per i dag 71 unge (36 år og yngre) i avdelingen. På en slik tur kan det også være aktuelt å invitere unge fra andre avdelinger.

Angvik Gamle Handelssted var en fantastisk ramme for samlingen. I tillegg til gode faglige diskusjoner, var den lekre middagen vi fikk servert på lørdagskvelden et av høydepunktene. Det ble også tid til sosiale aktiviteter som quiz ledet av Jonny A. Strømme, og sporløp der hotelldirektøren bidro.

Vi i Region midt mener at slike samlinger bidrar til å bygge organisasjonen lokalt og regionalt. Dette ble en veldig hyggelig helg der vi ble bedre kjent med hverandre og fikk diskutert aktuelle saker.

Linda Rørvik,  
leder i avdeling Ålesund

## SPAR PENGER med Negotias gode medlemsfordeler

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

Du kan for eksempel skaffe deg alle typer forsikringer til medlemspris gjennom avtalen vi har med Gjensidige. Vi vet at mange medlemmer tjener inn store deler av kontingenten ved å bruke disse.

Nytt av året er blant annet en gunstig forsikring av hytteinnbo, og at forsikringssummen på «YS Innbo» er hevet fra 2,0 til 2,5 millioner.

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

I tillegg har vi gode avtaler om bilutleie, båtcruise, drivstoff, hotell-overnatting med mer. Med de mange økonomisk gunstige medlemsfordelene Negotia og YS tilbyr, er mulighetene for å kutte kostnader mange. Sjekk ut hva som passer for deg!

Du kan lese mer om hele tilbudet på [negotia.no](http://negotia.no)



# 20 ÅR SOM KLUBB I NEGOTIA

Negotia Essilor Norge avd. Kongsberg har avholdt sitt årsmøte for 2016. Årsmøtet ble avholdt med en sosial profil med pizza og forfriskninger. Vanlige årsmøtesaker sto på programmet samt at vi benyttet anledningen til å takke Grethe Laila Helgerud for hennes formidable innsats for klubben.

Grethe Laila, eller Laila som hun kalles i det daglige går av med pensjon på nyåret. Hun har vært medlem av klubben siden dens spede oppstart for 20 år siden og har vært en alle tiders ressursperson for klubben. Da klubben ble startet var vi 130 ansatte og 30 organiserte. I dag er vi 24 ansatte og 16 organiserte. Mye har skjedd på disse årene.

Laila forteller at hun er veldig godt fornøyd med Negotia som har stilt opp i alle sammenhenger og hjulpet oss til å ta vare på medlemmene på best mulig måte, både ved masseoppsigelser og ved nedleggelse av produksjonen på Kongsberg. Det har vært mange tunge tak, men trygt å ha Negotia som støttespiller. Klubben her ved Essilor er også svært fornøyd med kursene Negotia holder for de tillitsvalgte – et must for å gjøre en god jobb som tillits-



*Grethe Laila Helgerud og Eirik Dahl Martinsen i Negotia Essilor.*

valgt. Undertegnede har nylig gjennomført Kompetanseprogrammet for tillitsvalgte, og kan ikke få fullrost kursopplegget og kurslederne nok.

De siste årene har det vært litt vanskelig å skape aktivitet i klubben, men nå ser det ut til at vi får fart i sakene igjen. Flere er interessert i å gå på kurs, og dette er viktig for kompetansen vår.

Siden vi fyller 20 år planlegger vi en medlemstur på nyåret. Både for å feire oss selv, og sosialt tiltak for å styrke samholdet medlemmene i mellom. Hvor turen går kommer litt an på klubbkassa og ønsker fra medlemmene. Vi satser friskt i tiden som kommer

*Lars Øyvind Allard*

## Selvmotivasjonshelg i høstmørket

**Tradisjonen tro klinket Negotia Bergen til med høstkurs i oktober. To dager fylt med nytte og hygge.**

Denne gangen ble kurset lagt til lørdag og søndag. Det gjorde at flere enn ellers hadde anledning til å være med. Nærmere åtti medlemmer fra hele Region vest stilte opp, de fleste dog hjemmehørende i Bergen. Årets tema var motivasjon. I disse tider med omveltninger i arbeidslivet og mye ledighet er det viktig å finne en indre motivasjon til selv å stå på, og skape eller sikre sin egen fremtid, kanskje finne en ny jobb.

Øyvind Gaarder ledet oss gjennom lørdagen. Her er litt av det han fokuserte på:

Ordet «motivasjon» betyr å sette ting i bevegelse. Det handler om å sette seg et mål, ha lyst til å nå målet og tro på at du mestrer det. Vi

tenker seksti tusen tanker i døgnet, og 85 prosent av disse er bekymringstanker. Vi bruker for mye av tankene våre på å lage forestillinger som ikke er sanne. Det er viktig å ikke bruke tid og krefter på ting en ikke kan gjøre noe med. Problemtenkning bryter ned selvtiliten.

Lørdagen ble avsluttet med en forelesning om pensjon, der advokat Selma Smeby Lium fra Negotia informerte om fellene i AFP-ordningen, og hva man ellers må passe på angående pensjonen.

Søndagen ble innledet av Iselin Misund fra Negotia Ung, som fortalte litt om hva Ung jobber med. Hun orienterte også litt om fenomenet «karaktersetting i arbeidslivet», et system som er på vei ut i de fleste land der det har vært brukt, men på full fart inn i Norge. Dette handler

om at fokus i arbeidslivet blir dreiet bort fra ansattes rettigheter og velferd til kun å se på hva som gagnar bedriftens resultat.

Søndagens siste innslag var ved Freddy Kjensmo og hans «Tid for tomgang». Han ville gjerne være en motvekt til motivasjonskurset og påpekte at det er de motiverte som er problemet i samfunnet. Se på hvitsnippforbrytere og innsidehandlere, sa han. De er topp motivert, alle sammen! Han mente at det er viktig å komme i kontakt med sin indre latskap, og satte et annet ord på begrepet «team-building»

En vellykket samling med variert faglig program og veldig god deltakelse.

*Helge Nilsen,  
sekretær i Negotia Bergen*

# ALDER OG RETTIGHETER

Fra 62 år og oppover skjer det en del med arbeidstakeres muligheter og rettigheter. Her er en kort oversikt over hva «eldre» ansatte skal være spesielt oppmerksom på.

**62 år.** Fra fylte 62 kan de som har tilstrekkelig opptjening ta ut alderspensjon fra folketrygden. 62 år er også aldersgrensen for å kunne ta ut AFP. Selv om du tar ut alderspensjon har du rett til sykepenger.

Arbeidsavklaringspenger har du krav på hvis du har en pensjonsgivende inntekt på minst folketrygdens grunnbeløp i året før arbeidsevnen ble nedsatt. Eller du har tjent minst tre ganger folketrygdens grunnbeløp i løpet av de tre siste årene før dette tidspunktet.

**67 år.** Du har rett til sykepenger i opptil 60 dager hvis du hadde en inntekt som oversteg 2 G. Retten til dagpenger faller bort. Fra fylte 67 år har alle som har bodd minst tre år i Norge rett til alderspensjon fra folketrygden. Fra fylte 67 år kan alderspensjonister på bestemte vilkår få ektefelle tillegg og/eller barnetillegg.

**70 år.** Retten til sykepenger faller bort. (Se punktet over. Rett til 60

dager med sykepenger fra 67 år til 70.)

**72 år.** Arbeidsgiver kan si deg opp med begrunnelse i alder. Dette innebærer at en arbeidsgiver har anledning til å avslutte et arbeidsforhold uten nærmere begrunnelse, gitt at den ansatte er varslet om fratreden.

Adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør etter arbeidsmiljølovens § 15-13 a, gjelder altså der arbeidstaker har fylt 72 år.

Arbeidsmiljølovens § 15-13 a åpner for at det på nærmere vilkår kan fastsettes en aldersgrense på 70 år. Retten til å ha en lavere aldersgrense avhenger av om grensen er aldersdiskriminerende. Lavere aldersgrense enn 72 år må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende. Det er innført en drøftingsplikt for arbeidsgiver med de tillitsvalgte angående en bedriftsintern lavere aldersgrense enn 72 år.

Retten til å få ordinær oppsigelse faller bort. I stedet har du krav på et

varsel fra arbeidsgiver etter arbeidsmiljølovens § 15-13 a. Det gjelder ingen formkrav til varselet utover at det må være skriftlig. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at slikt varsel er gitt. Fristen på seks måneder regnes fra første dag i måneden etter at slikt varsel er kommet frem til arbeidstaker. Du har ikke rett til å stå i stilling eller kreve forhandlingsmøte, slik du ville ha rett til ved ordinær oppsigelse.

Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Dette er ikke et krav som gjør et varsel om fratreden ugyldig. Det er ikke noe krav i loven om hva samtalen skal inneholde.

Dersom du ønsker å fratre, har du en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder. Negotia anbefaler å gjøre dette skriftlig, da dette gir bedre ryddighet.

Det kan avtales at arbeidsforholdet fortsetter utover denne aldersgrensen dersom både arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om det. Dere kan avtale en annen aldersgrense dersom dere er enige om dette.

Ved opphør av agenturer har du vanligvis krav på avgangsvederlag. Ta kontakt med Negotia hvis du har noen spørsmål vedørende dette.

**75 år.** 75 år er øvre aldersgrense for pensjonsopptjening i folketrygden. Du kan fortsette å arbeide hvis du og arbeidsgiveren din er enig om dette.

*Inger Olise Skarvøy,  
advokat i Negotia*

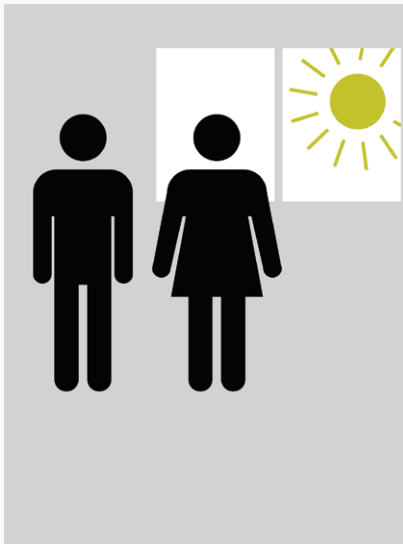




# VEIEN VIDERE – som Negotia-medlem

## 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».

## Sjekket prisen på bilforsikringen din i det siste?

Nå kan du som er YS-medlem få 5 prosent ekstra rabatt på Norges mest kjøpte bilforsikring. Dette kommer i tillegg til samlerabatten du har om du samler flere av forsikringene dine hos oss.

Derfor kan det være lurt å gå inn på [gjensidige.no/bilkalkulator](http://gjensidige.no/bilkalkulator) og ta en titt på hvor mye du kan spare ved flytte forsikringen til oss.

[gjensidige.no/bilkalkulator](http://gjensidige.no/bilkalkulator)



Gjensidige

### Overføring av ferie

**Spørsmål:** Jeg ønsker å overføre restferien min til neste år. Er det mulig, og hvordan skal jeg eventuelt gå frem?

**Svar.** Hovedregelen er at arbeidsgiver plikter å sørge for at ansatte får avviklet ferien sin i løpet av ferieåret. Det kan likevel inngås skriftlig avtale om at ferie inntil tolv dager overføres til påfølgende ferieår. Dersom ikke avviklet ferie skyldes forhold hos arbeidsgiver, kan det i tillegg til ferieavvikling kreves erstatning. Ved dokumentert sykdom og senere ikke mulighet til å avvikle ferie i løpet av ferieåret, skal feriedagene overføres til påfølgende ferieår.

### Ferieavvikling i oppsigelsestid

**Spørsmål:** I forbindelse med nedbemanning i bedriften er jeg en av flere overtallige. Må jeg jeg avvikle restferien min i oppsigelsestiden min?

**Svar.:** Dersom du har en oppsigelsestid på tre måneder eller mindre, kan ikke arbeidsgiver kreve at du avvikler ferien din i oppsigelsestiden. Da kan du i tillegg motsette deg at allerede fastsatt ferie avvikles. Du kan likevel kreve at ferien din blir avviklet i løpet av oppsigelsestiden dersom det ikke er mulighet til å få avviklet ferien innen ferieårets utløp.

Vær oppmerksom på at bestemmelsene i ferieloven er forskjellige avhengig om det er oppsigelse fra arbeidsgiver eller om du sier opp selv.

### Formkrav til arbeidskontrakt

**Spørsmål:** Jeg har fått ny jobb og er i ferd med å undertegne ny arbeidskontrakt. Det er en del ting jeg lurer på, og er usikker på hva jeg forplikter meg til. Hvordan bør jeg gå frem?

**Svar.** Aller først er det viktig å avklare med arbeidsgiver hva som menes dersom du er usikker. Da vil du forhåpentligvis få en større forståelse av hva arbeidsgiver legger i avtalen. I tillegg bør du ta kontakt med Negotia for gjennomgang av avtalen. Etter at du har signert avtalen, vil du være bundet av de forhold som avtalen omfatter.

En arbeidsavtale skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet. Eksempelvis skal det fremkomme hvem som er din rettmessige arbeidsgiver, arbeidssted, lønn og eventuelle andre godtgjørelser, stilling/tittel, eventuelle klausuler, arbeidstid, ferietidspunkt for arbeidsforholdets begynnelse. Videre kan avtalen inneholde informasjon om avtale om arbeidstidsordning, prøvetid, bonus, pensjonsordning, oppsigelsestid, tariffavtale etc.

En arbeidsavtale skal foreligge snarest mulig og innen en måned etter arbeidsforholdets begynnelse.

*Nina Møglestue, forhandlingssjef*

## Tariffoppgjøret 2016 forts. fra side 15

– Forskjellene er svært store, for mange vil det bety flere titalls tusen kroner. Vi sitter igjen med lavere lønnsatser, lavere tillegg for sen arbeidstid, lavere tillegg for medlemmer som har et fagbrev og ingen skifttillegg.

– Bare skifttillegget alene utgjør en forskjell på cirka 50 000 kroner. For mange av våre medlemmer betyr det at de vil tjene opptil 100 000 mindre i fremtiden enn de ville gjort med den forrige tariffavtalen, sier Andersen.

– Dere har ikke fått utbetalt skifttillegg tidligere heller?

– Nei, men vi mener vi har krav på etterbetaling fordi bedriften ikke har fulgt avtalen. Dette følges nå opp av Negotia sentralt. Og – tallene jeg nevner som beskrivelse av forskjellene på Virke-avtalen og det nye bilaget på dette punktet, er helt reelle.

– Hva skjer med medlemsgruppa i Webhelp nå?

– Det er svært dårlig stemning blant medlemmene nå. Det er ingen som er fornøyd med resultatet av meklingen, de føler det er langt unna hva vi ble forespeilet. Medlemmene forstår ikke hvorfor forbundet ikke ville ta kampen likevel. Flere setter også spørsmålsteget ved nytteverdien av det å være organisert etter dette. Vi blir ledd av i møter med vår bedrift, og situasjonen som tillitsvalgt er en helt annen i dag enn hva den var før, sier Marius Andersen. ■

«Hele seks av ti under 30 år kan tenke seg å være medlem av en fagforening»

# Unge vil organisere seg

Parallelt med at det pågår store omstillinger i norsk arbeidsliv og at ledigheten er rekordhøy, diskuteres utviklingen av det organiserte arbeidslivet. Tall fra YS arbeidslivsbarometer viser at det er håp – og at det er særlig de unge vi kan stole på.

Både partene i arbeidslivet og myndighetene snakker om hvor viktig det er å være organisert. Samtidig har vi over tid sett en utvikling hvor organisasjonsgraden viser en litt dalende tendens. Da er det interessant å vite at de siste tallene om fagorganisering som Statistisk Sentralbyrå la fram i høst, viser at antallet øker. Samtidig blir det flere arbeidstakere totalt sett og det er forklaringen på at organisasjonsgraden synker. Så hvordan ser framtiden ut?

Negotia jobber hver dag med å rekruttere nye medlemmer. Ofte hører vi påstander om at dagens unge ikke er interessert i å organisere seg. Nå har vi fått avdekket at dette ikke er tilfelle. Tvert i mot viser

en fersk dybdeanalyse Negotia har gjort av YS Arbeidslivsbarometer, at hele seks av ti under 30 år kan tenke seg å være medlem av en fagforening. Dette er gode nyheter og står i kontrast til spådommer om fagforeningens endelikt i framtidens arbeidsliv.

Faktisk viser analysen vår adskillig større interesse for å melde seg inn i en fagforening blant yngre enn blant eldre arbeidstakere.

Vi vet at i urolige tider blir mange mer bevisste på verdien av å være organisert. Med en fagforening i ryggen har man mer trygghet for at spilleregler følges, blant annet i omstillinger. Og som medlem har man tillitsvalgte og rådgiverapparat som bistår i prosesser og forhandlinger.

Medlemmer i Negotia som mister jobben, kan be om kontingentfritak til de er kommet i ny jobb. Da kan medlemskapet opprettholdes uten opphold, slik at rettigheten til å få hjelp videreføres. Dette er det viktig at medlemmene er klar over.

Vi tror arbeidstakere flest vil være like opptatt av fast jobb og stabil inntekt, også i framtidens arbeidsliv. Dette bekreftes gjennom tallene i arbeidslivsbarometeret. Jobben vår framover er å forklare dette klart og tydelig til kommende generasjoner arbeidstakere, samtidig som vi også skal være bevisste på å fornye oss.

*Rune Aale-Hansen,  
generalsekretær i Negotia*

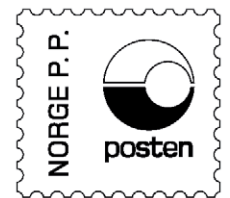


Interessert ungdom innom Negotias «Karrierestigespill» på Egertorget i Oslo. Arkivfoto: Terje Bergersen

## STOR TURNOVER

Negotia har gjennom mange år hatt god uttelling i sin medlemsrekruttering. Den årlige tilveksten har ligget jevnt på mer enn 2000 nye medlemmer i lang tid. Den store utfordringen er at frafallet ligger omtrent på samme nivå. Stor turnover er en gjengs problemstilling også blant de øvrige YS-forbundene, og fagbevegelsen generelt.





Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



## 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.