

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ① 2017



AFP evalueres i 2017 HVA SKJER?

Side 6,7, 8 og 9

Kompetanse blir
bare viktigere

Side 10–14

Norge på toppen
i frivillighet

Side 22–25

Tillitsvalgte er den
viktigste ressursen

Side 26–27

NEGOTIA MAGASIN

Fagtidsskrift for medlemmer
i arbeidstakerorganisasjonen
Negotia – et YS-forbund.

Fire utgivelser per år.

UTGIVER

Negotia, Lakkegata 23,
Postboks 9187 Grønland,
0134 Oslo.

ANSVARLIG REDAKTØR

Terje Bergersen,
mobil: 901 42162,
e-post: magasinet@negotia.no

NEGOTIA

FORBUNDSLEDER

Arnfinn Korsmo,
mobil: 995 94336

GENERALSEKRETÆR

Rune Aale-Hansen,
mobil: 413 17563

SERVICETELEFON

815 58100

SENTRALBORD

21 01 36 00

E-POST

post@negotia.no

info@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

medlem@negotia.no

kurs@negotia.no

WEB

www.negotia.no

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

LEDER

Veien videre

Hva skal du gjøre med medlemskapet i Negotia hvis du skifter jobb eller blir arbeidsledig en periode? Svaret er enkelt: Da skal du beholde det! Da vil du fortsatt ha full tilgang til råd og bistand og alle medlemsfordelene. Hjelp med jobbsøknad? Profesjonelt oppsett av CV? Bistand ved inngåelse av ny arbeidskontrakt? Negotia er til stede når du trenger det. Husk også at du får kontingentfritak om du er berettiget til det.

Veien videre trenger ikke gjøres vanskeligere enn nødvendig. Det gjelder på andre områder også. I dette nummeret av magasinet kommer du til å lese ordet kompetanse en lang rekke ganger. Kompetanse handler også om veien videre – for den enkelte, for bedriftene og for samfunnet. I vår digitale tidsalder skjer omveltningene fort og det gjelder å være godt rustet for å møte endringene.

Helt siden den nye innretningen av avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor ble vedtatt i 2008, har det vært bestemt at ordningen skal evalueres i 2017. Og nå har tiden kommet. Et utvalg er i sving, og YS er representert i referansegruppen. Hva vil skje med AFP? Vil denne gode ekstrapensjonen rett og slett kunne forsvinne? YS tror ikke det.

Hva skal til for at unge mennesker får øynene opp for at arbeidstakerorganisasjoner gjør noe viktig? Åpenbart flere ting. Men det som vekket mannen som presenteres i profilintervjuet i dette nummeret, var dårlige erfaringer med arbeidslivet tidlig i karrieren. Når ansattes rettigheter er ikke-tema og arbeidsbelastningen over tid er altfor høy, bør det ringe noen bjeller. Som det gjorde for vår mann!

Visste du at det er kommet nye regler mot vold i arbeidslivet? Har du oversikt over hva som finnes av konkurransebegrensende avtaler? Vet du at du fra i år må betale mer skatt av kilometergodtgjørelsen som tidligere var helt skattefri? Er du klar over at du kan ha fortrinnsrett til nye stillinger ved omorganiseringer?

Les mer om alt dette og mye annet i dette nummeret av medlemsbladet Negotia magasin!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

E-MAGASIN

Bladet publiseres også som e-magasin
på Negotias nettsider. Hvis du ikke ønsker
å motta papirversjonen - gi oss beskjed
på e-post: magasinet@negotia.no



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 AFP-ordningen evalueres
- 10 Kompetanse på alle nivåer
- 13 Sammen om Nasjonal kompetansepolitisk strategi
- 15 Kritisk til forslag om delingsøkonomien
- 16 Negotia Ung har en plan
- 18 Profilen – en som engasjerer seg
- 22 Frivillighetslandet Norge
- 25 Når du brenner for jobben
- 26 Satser tungt på kompetanse og opplæring
- 28 Fikk pris av de unge
- 29 Marsj for kvinne- og menneskerettigheter
- 30 Nye regler mot vold og trusler
- 32 Konkurranseregulering av avtaler
- 34 Kjøregodtgjørelse til frustrasjon og besvær
- 35 Spør oss – Negotia svarer
- 36 Påskekake – vær rask!

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 901 42 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund



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

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



Brev fra forbundslederen

KOMPETANSE ER LØSNINGEN

I begynnelsen av februar i år, var Svalbard det varmeste stedet i Norge. De klimatiske endringene skjer raskt, men vi har nok fortsatt ikke helt forstått hvordan den globale oppvarmingen vil forandre vårt arbeids- og samfunnsliv.

Den teknologiske utviklingen går også i et svært høyt tempo for tiden, men det vi så langt har sett av automatisering, digitalisering og kunstig intelligens, er sannsynligvis bare den spede begynnelsen. I kjølvannet av den teknologiske utviklingen er det mange som spår økt ledighet og større usikkerhet.

Vi ser nye forretningsmodeller som vokser fram, mange med formål om å kapitalisere mest mulig ved å svekke arbeidstakerrettigheter som lønn, pensjon og sosiale betingelser. Slike forretningsmodeller innebærer en fragmentering av de ansatte og dermed svekkede muligheter for kollektiv organisering, og for den tradisjonelle tariffavtalens framtid.

Vi registrerer synkende organisasjonsgrad i Norge, spesielt innenfor privat sektor, og vi risikerer et organisasjonsnivå på linje med nivåer som vi kjenner fra andre deler av verden, med forskjeller mellom mennesker som er betydelig større enn det vi kjenner til i Norge i dag.

Vi må møte forandringene med ny kompetanse.

En nasjonal kompetansepolitisk strategi er nylig undertegnet av partene i arbeidslivet. Den peker på tre hovedsatsinger framover: Å bidra til at det gjøres gode valg for den enkelte og samfunnet, å gi bedre læringsmuligheter og god bruk av kompetanse i arbeidslivet, og å styrke kompetansen til voksne med svake grunnleggende ferdigheter og lite formell kompetanse.

Negotia skal ikke bare være med i utviklingen. Vi skal bidra. Vår viktigste oppgave blir å engasjere medlemmer til aktiv deltakelse. I april gjennomfører vi våre regionsmøter. Med utgangspunkt i vår politiske plattform inviterer vi der til diskusjon om vår rolle i en verden som stadig forandres. Hvordan kan Negotia bidra til en utvikling som reduserer forskjellene og svekker usikkerheten framover?

Lykke til med viktige diskusjoner på regionsmøtene!



Arnfinn Korsmo
forbundsleder



Fra plast til app

Ditt digitale medlemskort



Last ned
ditt digitale
medlemskort
i dag
du også!

Dagens medlemskort i plast erstattes med et digitalt medlemskort. Medlemskortet finner du i 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

NEGOTIA MAGASIN - 1/2017



Hva skjer med AFP-ordningen?

I løpet av året skal ordningen med avtalefestet pensjon i privat sektor evalueres. Hva betyr dette egentlig? Og hva er YS' forventninger til videreføringen av AFP?

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Avtalefestet pensjon (AFP) kom første gang på plass etter tariffoppjøret mellom LO og NHO i 1988. Ordningen åpnet da for at ansatte i private virksomheter omfattet av tariffavtale, kunne gå av med pensjon ved fylte 66 år. Senere ble AFP-alderen senket til 64 år og deretter 62 år.

Betydelig tilleggsytelse

Lenge var AFP utelukkende en ordning som sikret en viss pensjonsinntekt fram til den ordinære pensjonsalderen på 67 år. Men i 2008 ble det enighet om en stor omlegging i forbindelse med tilpasning til den nye folketrygden gjeldende fra 2011. Nå gir AFP dem som er berettiget til det en årlig tilleggspensjon

som varer livet ut. Den kan tas ut fra man fyller 62 år, sammen med ordinær alderspensjon. Og jo lenger man venter med igangsettingen jo større blir det årlige beløpet.

Størrelsen på det årlige AFP-beløpet avhenger av både igangsettingstidspunktet og inntekten. Men uansett representerer det en ganske betydelig tilleggsytelse oppå folketrygden og tjenestepensjon. Det vil fort være snakk om femti-seksti tusen ekstra pensjonskroner per år.

Forberedelse til 2018-oppjøret

Det er nå nedsatt en styringsgruppe som skal gjennomføre den avtalte AFP-evalueringen, med deltakere fra arbeidstakerorganisasjonen LO og arbeidsgiverforeningen NHO. I tillegg deltar observatører fra

Arbeids- og sosialdepartementet. Styringsgruppen skal avgi rapport innen 15. desember i år.

Negotias hovedorganisasjon YS er representert i referansegruppen ved Christopher Navelsaker, sektoransvarlig i YS Privat. Han sier det ikke vil bli noen tariffmessige konsekvenser knyttet til AFP-ordningen i 2017.

– Hva kan du si om evalueringen på nåværende tidspunkt?

– Styringsgruppen har definert et mandat som innebærer å gi en faktabeskrivelse og utredning av erfaringene med dagens ordning. Interessesmotsetninger og ulike endringsønsker blir ikke gjenstand for forhandlinger i selve evalueringen, men kan komme til uttrykk i materialet gruppen leverer. Og med all sannsynlighet blir saken løftet inn i hovedoppjøret 2018, sier Navelsaker.

Han legger til at oppstarten i evalueringsarbeidet skjer i form av et seminar hvor både styringsgruppen og referansegruppen møtes.

Et spørsmål om form

Navelsaker, som også sitter i AFP-ordningens styre, understreker at det er tre parter som har interesser i denne saken – arbeidstakerne, arbeidsgiverne og myndighetene. Økonomien er et avgjørende punkt, sier han:

AFP evalueres

I henhold til avtale mellom partene skal AFP-ordningen evalueres i 2017. Dette gjøres av en styringsgruppe med deltakere fra LO, NHO og observatører fra Arbeids- og sosialdepartementet. YS er representert i referansegruppa i forbindelse med evalueringen.

YS har blant annet dette utgangspunktet for evalueringen:

1. AFP er en innarbeidet tariffrettighet.
2. Medlemmene må kunne stole på at forutsetningene for videreføring av AFP er oppfylt.
3. Ordningen må innrettes på en måte som gjør den robust og holdbar.

Gode ekstra pensjonskroner i sikte?

*AFP er en tariffbasert rettighet som gir en betydelig tilleggspensjon. Størrelsen varierer med inntekt og uttakstidspunkt, men det er fort snakk om femti-seksti tusen kroner ekstra per år.
(Foto: www.colourbox.com)*



– Finansieringen av ordningen er et grunnleggende spørsmål. I dag dekkes en tredel av staten og to tredeler av bedriftene. Dessuten er dette en tariffbasert rettighet som bare gjelder i virksomheter bundet av tariffavtale. Allmenngjøring har vært diskutert tidligere, og kan komme opp nå også.

- Er det grunn til å frykte store inngrep i AFP-ordningen? Kan den rett og slett forsvinne?

– Nei, det ser jeg på som helt usannsynlig. AFP er en veldig viktig innarbeidet tariffrettighet. Våre medlemmer må kunne stole på at ordningen er så robust at den vil bestå. Men det er ikke gitt at den videreføres i nøyaktig samme form som i dag. Evalueringen og neste års tariffoppgjør vil gi oss svarene.

Enklere regler?

Reglene for å være berettiget til AFP er strenge. Dette går tydelig fram av en artikkel om temaet i *Negotia* magasin nummer 4/2016. Der forteller tillitsvalgte i boreteknologileverandøren MH Wirth at ordningen ofte glipper for ansatte i aldersgrup-



Tror ikke på dramatiske endringer. – *Det er lite sannsynlig at det blir dramatiske endringer i AFP-rettighetene. Men det er ikke gitt at ordningen videreføres i nøyaktig samme form som i dag, sier Christopher Navelsaker, sektoransvarlig i YS Privat.*

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, sammen med ordinær alderspensjon. 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.
- Du må også ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en eller flere AFP-bedrift(er) sammenhengende i de siste tre årene før uttak av AFP skal skje.
- 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

pen pluss-minus 60 år som sies opp på grunn av omstilling. For å være berettiget til AFP må du i syv av de siste ni årene før du fyller 62 år ha vært i arbeid i en (eller flere) AFP-bedrift(er). I tillegg må du ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en eller flere AFP-bedrift(er) sammenhengende i de siste tre årene før uttak av AFP skal skje.

Ryker man ut av bedriften med sluttpakke i 60-årsalderen blir man dermed stilt i en situasjon hvor man ikke lenger har mulighet til å oppfylle forutsetningene for å være omfattet av AFP. Det sier seg selv at belastningen blir ekstra stor når man mister retten til AFP i tillegg til å miste jobben. Ofte har ikke bedriftene oversikt over hva som skal til

«AFP er en veldig viktig innarbeidet tariffrettighet. Våre medlemmer må kunne stole på at ordningen er så robust at den vil bestå.»

Christophet Navelsaker,
sektoransvarlig i YS Privat

for at den enkelte ansatte får beholde retten til ordningen, blant annet fordi reglene er rimelig innfløkte.

Christopher Navelsaker og YS er klar over at de strenge reglene slår uheldig ut for mange.

– Vil YS gå inn for enklere og mindre strenge ansiennitetsregler?

– Jeg mener det er behov for et entydig regelverk uten stort rom for skjønn. Man må sette grensene et sted. Samtidig er det helt naturlig at

også dette ses på i evalueringen. Det er utvilsomt slik at ansiennitetsreglene slår uheldig ut for mange, og det kan finnes smidigere måter å innrette det hele på, sier Navelsaker.

– Hold deg oppdatert

YS' mann i AFP-evalueringen påpeker også behovet for god informasjon og den enkeltes ansvar for å holde seg oppdatert.

– Negotia og de andre medlemsforbundene i YS må ha gode infor-

masjonsrutiner når det gjelder AFP. Selv om reglene er strenge og omfattende, er de mulig å forstå når man setter seg inn i dem. Den enkeltes ansvar for å holde seg oppdatert selv, er også viktig å minne om. Du kan ikke stole på at andre tar ansvar for rettighetene dine, du må være på vakt selv, sier Christopher Navelsaker. ■



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

KOMPETANSE på programmet

I april er det igjen tid for de årlige regionsmøtene i forbundet. Denne gangen vil kompetanse i arbeidslivet prege samlingene.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I forbindelse digitaliseringen og den generelle utviklingen, blir kompetanse i arbeidslivet et stadig mer aktuelt spørsmål. Hvilke jobber vil forsvinne i morgendagens arbeidsliv, og hvilke vil oppstå? Hva slags kompetanse trengs for å håndtere de utfordringene vi allerede har og de som kommer?

Raskere endringstempo

– Dette er en sak som bare blir mer aktuell. Omstilling er nå nærmest normalsituasjonen i arbeidslivet, og med omstilling følger fokuset på kompetanse. Utviklingen skjer i raskere tempo enn før. Derfor er det viktig at vi som fagforening har dette på dagsordenen. Vi må bidra til at medlemmene gis mulighet til å etter-

utdanne seg i tråd med behovet.

Dette sier nestleder Monica Paulsen, som er ansvarlig for saken om kompetanse på årets regionsmøter. Hun understreker at fagbevegelsens påvirkning er viktig for at ansattes vilkår og muligheter skal ivaretas på en god måte.

– Det er et stort poeng at arbeidstakerorganisasjonene er med og former utviklingen, også når det gjelder tilretteleggingen for ansattes kompetanseutvikling. Vi kan ikke være passive tilskuere og nøye oss med å kritisere det som skjer. Vi må påvirke aktivt. Og det gjør vi ved å diskutere problemstillinger og løsninger på alle nivåer i organisasjonen, slik vi legger opp til nå. Det gjør oss i stand til å jobbe med utfordringene både sentralt og lokalt. Kompetanse blir også tema på



tariffkonferansen vår nå i mars, sier Monica Paulsen.

Verdifull realkompetanse

Nestlederen viser til den nylig vedtatte politiske plattformen til Negotia, hvor kompetanse løftes fram i et eget punkt.

– Jeg er glad for at landsmøtet så betydningen av å rette ekstra oppmerksomhet mot dette området. For Negotia er det blant annet viktig at den enkelte arbeidstakers realkompetanse verdsettes høyere. Blant våre medlemmer er det mange som har begrenset formell utdanning, men stor realkompetanse. I den politiske plattformen går vi inn for etablering av et nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse, og i tillegg nasjonale finansieringsordninger for etter- og videreutdanning. På regionsmøtene diskuterer vi dette i tillegg til strategi for livslang læring.

Paulsen peker på at bedriftene må ta forpliktelsene når det gjelder

Bedriftens forpliktelser

I avtaleverket ligger tydelige forpliktelser som pålegger bedriften å sørge for tilstrekkelig etter- og videreutdanning, slik at de ansatte har den kompetansen som trengs for å møte nåværende og framtidige behov. I hovedavtalen mellom YS og NHO er bestemmelser om dette nedfelt i kapittel 18, og i Funksjonæravtalen (overenskomsten) i bilag 4. Tilsvarende finnes i avtalene med Virke og Spekter.



Trenger relevant etterutdanning. – Omstilling og behov for ny kompetanse i næringslivet skjer i raskere tempo enn før. Vi må jobbe for at medlemmene gis mulighet til å etterutdanne seg i tråd med behovet, sier Negotias nestleder Monica Paulsen. Her fra et tidligere møte i Region Sør.

de ansattes kompetanseutvikling på større alvor.

– Vi ser at bedrifter sier opp eksisterende ansatte for deretter å hente inn ny relevant arbeidskraft utenfor egne rekker. Et ferskt eksempel er Telenor, hvor våre tillitsvalgte i fjor høst rettet skarp kritikk mot selskapet for nettopp dette. Avtaleverket gir klare føringer og pålegger bedriftene ansvar for analyse og gjennomføring av kompetansehevede tiltak overfor de ansatte. Vi må jobbe for at dette følges opp mye bedre enn det gjøres i dag, sier Monica Paulsen, som legger til at hun har store forventninger til den nasjonale kompetansepoltiske strategien som regjeringen nylig har lagt fram.

Møteplass for 270

Regionsmøtene er en sentral diskusjonsarena i forbundet. Samlingene fungerer som høringsinstans for saker som forbundstyret arbeider med, og som gjerne skal opp til

«Kompetanse er nøkkelen til utvikling

Norges viktigste formue er human- og kunnskapskapitalen. Negotia er opptatt av at denne videreføres på bedrifts nivå i samarbeid mellom ansatte, tillitsvalgte og virksomhetens ledelse. At virksomheter investerer i utdanning og kunnskap for sine ansatte er en vesentlig nøkkel til god utvikling.

Målsettingen for Negotia er at det legges til rette for kontinuerlig kompetanseheving i et livsløpsperspektiv, der rammene for gode etter- og videreutdanningsordninger er det primære. Etablering av et helhetlig nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse vil være helt sentralt. Det samme gjelder nasjonale finansieringsordninger for etter- og videreutdanning.

Negotia vil:

- Arbeide for bedre tilbud om etter- og videreutdanning for medlemmene, og etablering av et nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse.
- Ha på plass nasjonale finansieringsordninger for etter- og videreutdanning.»

Hentet fra Negotia politiske plattform

«Avtaleverket pålegger bedriftene ansvar for analyse og gjennomføring av kompetansehevende tiltak overfor de ansatte.»

Årets regionsmøter i Negotia

Møtene holdes som vedtektene foreskriver innen utløpet av april, og samler totalt inntil 260 tillitsvalgte i organisasjonen. I år fordeler regionsmøtene seg på den første og den nest siste helgen i april.

31. mars – 2. april

Region Vest, Clarion Hotel Stavanger
Region Sør, Hotel Vic Porsgrunn

21. – 22. april

Region LKA, Scandic Oslo Airport Hotel

22. – 23. april

Region Nord, Thon Hotel Brønnøysund
Region Midt, Scandic Seilet Molde
Region Øst og Oslo, Scandic Victoria Lillehammer

behandling på landsmøtet i november. I tillegg til kompetansesaken skal spørsmålet om medlemskontingent opp på agendaen i årets møter. I dag er kontingenten til Negotia et fast beløp i tre trinn avhengig av stillingsprosent. Landsmøtet i fjor høst ga styret i oppgave å utrede prosentkontingent regnet ut fra inntekt, slik mange andre forbund har.

Negotia er inndelt i syv regioner som samler opp i seg de lokale avdelingene i organisasjonen. Seks av regionene dekker hver sine geografiske områder. Disse er: Oslo, Øst, Sør, Vest, Midt og Nord. Den siste regionen består av landsomfattende avdelinger og konsernavdelinger, og har betegnelsen LKA.

I henhold til vedtektene holdes regionsmøtene hvert år innen utløpet av april, og i år fordeler møtene seg på den første og den nest siste helgen i vårmåned. Deltakelsen varierer avhengig av medlemsan-

tallet, men samlet dreier det seg om 260 tillitsvalgte og medlemmer.

Rapport fra 2016-oppgjøret

I fjorårets tariffoppgjør med NHO hadde Negotia ambisjon om å ta et oppgjør med tariffhopping, med utgangspunkt i medlemsgruppen ved callsenterbedriften Webhelp i Fredrikstad. Tariffhopping vil etter fagbevegelsens definisjon si at bedrifter skifter arbeidsgiverforening for å komme unna tarifferte lønnsforpliktelser. Resultatet etter forhandlinger og mekling i det aktuelle oppgjøret ble et nytt bilag til funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO, med minstelønnsatser for callsenterbransjen.

Etter oppgjøret bestemte Negotias forbundsstyre å engasjere forskningsstiftelsen Fafo til å lage en rapport for å evaluere resultatet. Funn fra rapporten blir gjennomgått på regionsmøtene. ■



Diskusjonsarena og høringsinstans. På de syv regionsmøtene deltar totalt cirka 260 tillitsvalgte fra hele landet. Her fra samlingen til regionene Oslo og Øst i Hurdal 2016.



Historisk partssamarbeid. YS-leder Jorunn Berland (nr. fire fra venstre) signerte Nasjonal kompetansepolitisk strategi sammen med statsminister Erna Solberg, kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen og de andre partene i arbeidslivet.

– Hele befolkningen må med

Omstilling påvirker hva slags kompetanse vi behøver fremover.

De raske endringene vil berøre alle deler av arbeidslivet.

– Derfor må hele befolkningen få mulighet til opplæring og etter- og videreutdanning, sier YS-leder Jorunn Berland.

TEKST: : LIV HILDE HANSEN

FOTO: TERJE HEISTAD/KOMPETANSE NORGE

Tidlig i februar signerte regjeringen, partene i arbeidslivet og frivillig sektor «Nasjonal kompetansepolitisk strategi». Målet er å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.

Arbeidsplassen er læringsarena

YS mener arbeidsplassen er en viktig læringsarena. Derfor må kompetansen vi skaffer oss gjennom mange år i arbeidslivet bli dokumentert og verdsatt.

– Voksne uten videregående opplæring må ivaretas gjennom

formell opplæring. Disse arbeidstakerne må få mulighet til å kombinere arbeid med å ta fagbrev. Slik får de utviklet kompetansen, tilhørigheten til arbeidslivet sikres og omstillingsprosessen blir enklere, påpeker YS-lederen.

– Nasjonal kompetansepolitisk strategi inneholder en rekke saker det er viktig å gripe fatt i. Vi ser frem til å samarbeide videre med de andre partene bak strategien, slik at vi får realisert de mange gode forslagene. Nå må ordene gjøres om til handling, sier Berland.

Historisk samarbeid

For første gang er myndighetene og partene i arbeidslivet enige om en strategi som skal bidra til å sikre arbeidslivet den kompetansen det er behov for.

– Den største verdien vi har er

kompetansen som sitter i hodene og hendene til folk. Nå har vi et forpliktende samarbeid for å utvikle denne kompetansen, sier statsminister Erna Solberg.

Partene som har signert «Nasjonal kompetansepolitisk strategi» er blant annet enige om dette:

- Videreutvikle samarbeidet mellom opplærings- og utdanningstilbydere og arbeidslivet. Gjøre utdanningen relevant. Og gi bedre tilgang på kvalifisert arbeidskraft i alle regioner.
- Gjøre det enklere å få dokumentert kompetanse ervervet i arbeidslivet.
- Gi flest mulig voksne anledning til å ta videregående opplæring.
- Etablere forsøk der «Kompetanse pluss arbeid» kan kobles med fagopplæring.
- Benytte opplærings- og kompetansetiltak mer aktivt i arbeids-

Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen mener den nye strategien bidrar til at både den enkelte og samfunnet skal få den kompetansen det er behov for.

markeds- og integreringspolitikken, og benytte arbeidslivet aktivt som læringsarena.

- Videreutvikle den digitale kompetansen i hele arbeidsstyrken.
- Styrke regionalt folkevalgt nivåns kompetansepoltiske ansvar og samordningsrolle.
- Etablere et kompetansebehovsutvalg som skal gi bedre kunnskap om hvilken kompetanse vi vil trenge fremover.
- Sørge for tilgang til karriereveiledning og et helhetlig system for karriereveiledning.
- Utvikle karrieremulighetene i yrkesfaglige utdanninger og yrker.

Raske endringer

I årene fremover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på

alle områder av arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv tilsier økt behov for livslang læring, heter det i strategien.

– Endringene i arbeidslivet går bare raskere og raskere, og viser hvor viktig det er med livslang læring. Strategien bidrar til at både den enkelte og samfunnet skal få den kompetansen det er behov for. Vi legger til rette for at Norge kan ha et konkurransedyktig næringsliv, en god og effektiv offentlig sektor, og at færrest mulig står utenfor arbeidslivet, sier kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen.

Hindre utenforskap

– Jeg er veldig glad for at alle partene jobber med et felles mål. Det må til for å få Norge gjennom den omstillingen vi står midt oppe i. Vi skal jobbe sammen for å hindre at folk faller utenfor arbeidslivet, og sørge



for at Norge er et av verdens beste land å leve i – også i fremtiden, sier Solberg.

Den kompetansepoltiske strategien skal gjelde for de neste fire årene, og partene forplikter seg til å jobbe for å nå de overordnede målene.

– Denne strategien er bare begynnelsen. Det er nå jobben for å nå målene begynner, sier kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen. ■

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 og ta en titt på hvor mye du kan spare ved flytte forsikringen til oss.

gjensidige.no/bilkalkulator



Kritisk til rapport om delingsøkonomi

– Flertallet i delingsøkonomiutvalget tar for lett på de utfordringene som følger av delingsøkonomien, påpeker LO, Unio YS og Akademikerne i et felles utspill.

LO, Unio, YS og Akademikerne ber om et trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og regjeringen om delingsøkonomien. Det er budskapet til statsminister Erna Solberg i et felles brev fra de fire hovedorganisasjonene.

6. februar la det regjeringsoppnevnte delingsøkonomiutvalget fram sine anbefalinger.

De fire arbeidstakerorganisasjonene mener at rapporten peker på mange muligheter som følge av den teknologiske utviklingen, men savner bedre belysning av flere sentrale utfordringer ved delingsøkonomien.

I brevet pekes det på at det er behov for fornuftige reguleringer av delingsøkonomien, som ivaretar og videreutvikler det velorganiserte arbeidslivet og velferdssamfunnet vi har i Norge. Organisasjonene er bekymret for at de nye tjenestene

gjør det for enkelt å fraskrive seg arbeidsgiveransvar, skatt og avgifter.

– Plattformøkonomien trenger ikke bli en stor utfordring om vi klarer å håndtere og regulere det på en god måte. Hvordan rammene skal

være er det viktig å få avklart nå, sier YS-leder Jorunn Berland, og legger til at delingsutvalget tar for lett på utfordringene som kommer. ■

Saken er hentet fra YS' nettside



– Delingsøkonomiutvalget tar for lett på utfordringene som kommer i kjølvannet av delingsøkonomien. Det mener (f.v.) Kari Sollien, leder i Akademikerne, YS-leder Jorunn Berland, Unio-leder Ragnhild Lied og LO-sekretær Trude Tinnlund. Foto: Liv Hilde Hansen

Delingsøkonomiutvalgets forslag

Utvalget ble nedsatt mars 2016 for å undersøke delingsøkonomiens påvirkning på samfunnet i Norge, og komme med forslag til reguleringer. I rapporten offentliggjort 6. februar, foreslås blant annet følgende:

- Informasjonsportal om rettigheter og plikter i delingsøkonomien.
- Rapporteringsplikt til skattemyndighetene for delingsøkonomiplattformer.
- Det bør vurderes en forenklet skattebehandling av småinntekter fra tjenester.
- Fjerning av løyveplikten i drosjenæringen.
- Økt skattelegging av korttidsutleie av egen bolig

(Kilde: regjeringen.no)

Unggjengen har en plan

Første helgen i februar hadde Negotia Ung årets første styremøte. Planene for 2017 er mange og store. For en ting er sikkert, vi skal ikke ligge på latsiden i år heller. Nedenfor ser du listen over ting som ble diskutert og vedtatt på møtet.

- Vi skal jobbe aktivt med Negotias politiske plattform. Er den god nok til å dekke oss unge? Har innspillene vi kom med under høringen kommet med, og hva skal vi kjempe videre for å få med?
- En ny vervekampanje rettet mot unge arbeidstakere, som bygger på viktigheten av et organisert arbeidsliv. Formen på denne kampanjen blir ulik alt annet vi har gjort i Negotia tidligere, om ikke hele fagbevegelsen. Følg med!
- På Arendalsuka ønsker vi å gjennomføre en Ung-kveld på Madam Reiersen, der vi skal legge opp til en debatt om «best practice» innen ung-arbeid i fagforening. Med dette ønsker vi blant annet å markedsføre oss selv, men også lære av andre.
- Vi reviderte handlingsplanen vår, og har blant annet lagt til at vi skal være aktive med å gi innspill til ny



Fra planleggingsseminaret til Negotia Ung i februar. Foto: Inger Lise Rasmussen

strategisk plan som skal vedtas på kommende landsmøte.

- Nytt politisk tema for 2017. Vi vedtok i høst å jobbe med temaet arbeidsgiveransvar og kom godt i gang med dette. Allerede på regionsmøtene skal vi holde foredrag om temaet.
- Vi har sammen med markedsavdelingen satt fire datoer for gjennomføring av «Det store karrierestigespillet»
- Siden vi er fremtidens fagforening har vi lagt opp til en studietur for

styret til Brussel i mai, for å lære om hvordan vi kan påvirke lovgiving på EU-nivå.

- Vi ønsker også å gjennomføre flere lokale Ung-arrangementer i avdelingene, så vi oppfordrer avdelingene til å ta kontakt med oss. Vi hjelper gjerne til.
- Vi er godt i gang med planleggingen av årets Ung-samling. I år skal vi være i Oslo og invitasjon blir sendt ut i starten av mai.

Trond Vegard Sæle, leder Negotia Ung

SJEKK KURSTILBUDET

Har du oversikten over kursene forbundet tilbyr tillitsvalgte og medlemmer?

Kanskje ikke helt? Og det er ikke så rart, for tilbudet er veldig stort. Vi kan i farten nevne kompetanseprogram for tillitsvalgte i tre moduler, presentasjonsteknikk, konflikthåndtering, retorikk, praktisk lederutvikling og mer til.

Det samarbeides også med Høgskolen i Sørøst-Norge om å tilby kompetanse-givende studier.

Du finner full oversikt over kurstilbudet på nettsiden negotia.no

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

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

Kom nærmere opplevelsen

Med Esso Mastercard får du 50 øre/l i rabatt på drivstoff. I tillegg får du 25 % rabatt på leiebil hos Europcar, 20 % rabatt på bilvask hos Esso og hver 6. vask gratis ved bruk av rabatthefte på de stasjonene som tilbyr dette.

Husk også at kortet ditt kan brukes til alle innkjøp, overalt!

Finn ut mer og søk på essomastercard.no/ys



An ExxonMobil Brand

Egil Kirkebø

**Nestleder i Negotia Ung
Klubbtiltitsvalgt i Fjord 1, Florø
Ungrepresentant til styret
i avdeling Florø**

Sivilstand: Singel, bosatt i Florø,
Sogn og Fjordane.

På fritida: Leser bøker, trener
på treningssenter, spiller fotball
med en gjeng.


Hører på: AC/DC, U2 og Bruce
Springsteen.

Ser på: Lite TV, men kan se på
dokumentarer om 2. verdenskrig
og serien Designated Survivor.

Leser: Science fiction, fantasy
og krimbøker.

Reiser til: Gjerne Italia på grunn av
kulturen, drikke- og matopplevelse.
I mars drar jeg til Karibien med en
kameratgjeng for å prøve cruiseferie
for første gang.

Brenner for: Andres og mine egne
rettigheter som person, det å respektere
andres og hverandres integritet.

A portrait of Egil Kirkebø, a young man with short black hair, wearing a dark grey jacket and a red scarf. He is standing in front of a brick wall with his arms crossed. The background is slightly out of focus.

*Lett bytte? Da Negotia en dag for mange år siden
rigget til infostand på universitetet i Kristiansand, ble
fagforeningsinteressen til Egil Kirkebo vekket. – Jeg
var nok et lett bytte på grunn av dårlige erfaringer
med arbeidslivet før studiene, sier han.*

Ikke bare medlem

Å knekke den ultimate koden for hvordan fagbevegelsen skal slå bedre an blant de yngre, har han ikke klart ennå. Men for egen del er Egil Kirkebø helt tydelig på hvorfor han er organisert – og engasjert tillitsvalgt.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det skjedde noe mens Kirkebø som riktig ung sjonglerte flere deltidsjobber i høyt tempo, og fikk smake på en flik av det som kalles å brenne seg ut.

– Det ble mye jobbing. Så mye at det etter hvert ble et problem. Rettigheter og begrensing av arbeidsbelastning var i veldig liten grad tema i mitt eget hode, og det ble stort sett hoppet bukk over av bedriftene jeg jobbet for. Etter hvert ble det i overkant krevende både fysisk og psykisk. Jeg skjønnte at det ikke gikk an å fortsette på den måten, og klarte heldigvis å ta noen fornuftige valg.

Gripe sjansen

Det viktigste valget ble å starte på en bachelorutdannelse innen it-fag på universitetet i Kristiansand. Og da Negotia en dag kom og rigget til informasjonsstand der, fattet den ferske studenten interesse. Litt senere meldte han seg inn etter invitasjon fra tillitsvalgte i LOS (Agder Energi), hvor han hadde jobb ved siden av studiene.

– Jeg var sikkert et lett «bytte» på grunn av erfaringen jeg allerede hadde fra arbeidslivet. Men det var veldig positivt at et fagforbund kom og presenterte seg på universitetet. Synlighet og tilstedeværelse er viktig, og det virket på meg. Med lett overtaling fra Negotias tillitsvalgte i LOS rett etterpå, var medlemskapet i boks for min del. Det er også veldig bra at det er gratis medlemskap for studenter, sier Egil Kirkebø.

34-åringen har vokst opp i Førde på Vestlandet. Nå er han godt etablert på åttende året med jobb og bopel i nabobyen Florø, ytterst mot havet i Sogn og Fjordane fylke. Arbeidsplassen er fergeselskapet Fjord 1, hvor det har vært Negotia-klubb i flere tiår. Egil ble medlem straks han startet opp i stillingen som it-konsulent. De første årene var han «bare» medlem, men ble etter hvert spurt om å ta verv i klubbstyret. Den sjansen grep han, og har nå flere år på baken som tillitsvalgt i spenn med blant andre mangeårig klubbleder Daniel Nedreid.

– Det er et stort steg å gå fra vanlig medlem til tillitsvalgt, eller hva sier du?

– Tror det var egne erfaringer som gjorde utslaget der også. Jeg har selv opplevd behovet for at noen tar ansvar for arbeidsvilkårene til ansatte. Altså, det som ikke ble gjort på flere arbeidsplasser jeg hadde vært innom tidligere. Negotia har den største klubben her i Fjord 1. De gjorde seg bemerket i miljøet, og jobbet strukturert og bra. Jeg ble tatt godt i mot og synes jeg har lært mye i denne rollen.

Spenningsfelt

– Hvordan synes du egentlig det er å være tillitsvalgt?

– For å være ærlig, synes jeg det er

ganske krevende. Du står i spenningsfeltet mellom medlemmene og ledelsen til enhver tid, og det kan være en ganske turbulent tilværelse. Men det er også denne «spenningen» som gjør det interessant. Som tillitsvalgt får du kjennskap til ting du ellers ikke hadde visst om, og du har muligheten til å påvirke og hjelpe andre.

– Klarer dere det da? Har dere reell innflytelse?

– Altså ... Det er ikke lett, men ja, vi har innflytelse. Ikke like mye i alle saker, men klubben er med der hvor der skjer, der beslutningene i bedriften tas.

Egil Kirkebø legger til at gjentatte utskiftninger i ledelsen ved Fjord 1 har skapt ekstra utfordringer for dialogen mellom partene over tid, men at dette nå er i ferd med å stabilisere seg.

– De siste årene har det skjedd mye i selskapet. Når du skal forhandle med stadig nye fjes, er det ikke alltid så lett. Akkurat når tilliten er i ferd med å etablere seg, kommer det plutselig noen nye du må forholde deg til på den andre siden av bordet. Da blir det liksom tilbake til start igjen. Jeg tror stabilitet er et bedre utgangspunkt for å skape god utvikling. Sånn sett går det rette veien hos oss nå.

Lønnstvist

– Men ikke mer rette veien enn at dere er midt inne i en lønnstvist?

– Nei da, men uenighet er jo en del av spillet. Vi brøt lønnsforhandlingene i fjor fordi underskudd de siste årene nå er snudd til rekordoverskudd her i bedriften. Da mener vi de ansatte skal ha sin rettmessige del av verdiskapningen. Det fikk vi ikke gehør for, så da ble det brudd, sier Kirkebø.

«Som tillitsvalgt står du i spenningsfeltet mellom medlemmene og ledelsen, men det er også det som gjør det spennende.»

Bruddet var oppe til såkalt organisasjonsmessig behandling i desember. Det innebærer et forhandlingsmøte hvor Negotia stiller opp på vegne av klubben og NHO for bedriften. Det møtet kom det ikke noe ekstra lønn ut av. Dermed går saken til den siste «ankeinstansen» i avtalen, den rådgivende nemnda.

– Ser vi på den rådgivende nemndas historie, er det ikke rimelig å håpe på noe vesentlig korrigerende av lønnsbruddet der heller. Men det er likevel viktig å markere uenigheten, og ta den så langt det er mulig når vi mener så sterkt at vi burde hatt et bedre lønnsoppgjør. Og når bestemmelsene vi har i avtalene ikke er sterke nok, må vi kanskje tenke nytt.

Kirkebø er opptatt av at man må stå på i fagforeningen, selv om man får hard motbør fra arbeidsgiveren.

– Igjen - det er en del av spillet. Vi må ikke gi oss selv om vi møter veggen noen ganger. Hvis vi gir opp, har vi tapt, sier han.

På mange arenaer

Egil Kirkebø har ikke nøydt seg med å være engasjert på klubbnivå. Han har etter hvert skaffet seg erfaring fra mange av arenaene i forbundet: Avdelingen i Florø, regionen i vest, landsmøtet og ikke minst Negotia Ung. Som nestleder i «Ung» har han også deltatt på flere forbundsstyremøter.

– Du er ikke redd for å brenne deg ut igjen, da?

– Nei, jeg er ikke det. Jeg gjør dette fordi det er interessant, og livssituasjonen som singel gjør at jeg har rom for det. Det jeg legger inn av engasjement i Negotia gir mer enn det krever av meg. Det er moro å være med på å utforme Negotias ambisjoner på det visjonære planet, og samtidig hjelpe medlemmer på min bedrift i de daglige utfordringene der.

– Både visjon og virkelighet?

– Det blir jo litt sånn, og det har jeg sansen for. Men visjonene er absolutt

også er en del av virkeligheten, den virkeligheten vi er i og den vi vil strekke oss mot. Som at Negotia skal påvirke mer i samfunnsutviklingen, at vi skal styrke tariffavtalenes posisjon, bidra til at medlemmenes kompetanse ivaretas bedre i arbeidslivet og at vi blir flere medlemmer. Den nye politiske plattformen som ble vedtatt på forrige landsmøte er interessant. Den gir oss nye ambisjoner, nye mål å strekke oss mot i et langsiktig perspektiv. Jeg liker at vi har ambisjoner.

Å så et frø

Flere medlemmer er en høyst aktuell ambisjon. Det seneste året har nemlig forbundet for første gang på lang tid hatt en dropp i medlemsutviklingen.

– Hva tror du kan gjøres for å snu dette, for eksempel når det gjelder å få flere unge til å «bite på kroken»?

– Det er noe med å knekke koden for den rette kommunikasjonen. Men den koden har ikke jeg knekt ennå, det skal jeg innrømme. Det er vanskelig å rekruttere. Det hjelper ikke at jeg er motivert for at en kollega skal melde seg inn. Han eller hun må se verdien selv for å ta steget, sier Egil kirkebø, og legger til:

– Men jeg tror ikke det fins bare én bestemt oppskrift på å hanke inn medlemmer. Vi må vel heller bruke de forskjellige mulighetene vi har. Kommuniser på flere plattformer, jobb bevisst og samkjørt for å skape resultater. Selv ble jeg medlem på en infostand i Kristiansand. Du vet aldri helt når du sår et frø. Plutselig ser du at det begynner å vokse. ■



Negotia Ung. Styre bestående av medlemmer under 36 år, valgt på regionsmøtene. Her fra landsmøtet på Gardermoen november 2016.



Fastrenteinnskudd til 1,80 % 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: 1,70 %
- Innskudd med binding i 12 måneder: 1,80 %

Prisene på Fastrenteinnskudd er nominelle renter gjeldende per 15.2.2017 og kan endres på kort varsel. Sjekk gjensidigebank.no for dagens priser og bestill fastrenteinnskudd i nettbanken. Dersom du ikke allerede er kunde, åpner du enkelt konto ved å bruke BankID.

På toppen i frivillighet

Norge er et av verdens mest frivillige samfunn, og mer enn 60 prosent av oss gjør en frivillig innsats for samfunnet eller en organisasjon. Men frivillighets-Norge kan tjene på at nordmenn har enda større tillit til de frivillige organisasjonene.



Høring om momskompensasjon. Kulturminister Linda Hofstad Helleland snakket varmt om viktigheten av frivilligheten i sin tale til konferansen. Snart sender hun et forslag om forbedringer i momskompensasjonen til frivillige organisasjoner på høring.

TEKST: CAROLINE M. SVENDSEN
FOTO: BIRGITTE HENEIDE

Eller som Sturla Stålsett, styreleder i Frivillighet Norge sier det i forbindelse med topplederkonferansen:

– Vi er helt avhengig av å ha tillit til hverandre, og frivilligheten er den arenaen som bygger tillit fordi en felles interesse er utgangspunktet.

I Frivillighetsbarometeret for 2016 som ble lansert på frivillighetens topplederkonferanse i Oslo i januar, står det følgende:

«Hele frivillighets-Norge kan tjene på at nordmenn har større tillit til frivillige organisasjoner, og uvitenhet er ikke nødvendigvis bedre enn negative følelser. Arbeid som fremmer informasjon om dette er derfor sentralt, i tillegg til arbeid for å dra tilliten mot den positive siden av skalaen.»

Frivillighetsbarometeret er utarbeidet av Kantar TNS i samarbeid med Frivillighet Norge.

Ifølge barometeret har flertallet av de spurte tillit til de frivillige organisasjonene, men mistillit kan altså likevel være en barriere for donasjoner.

Frivillighet koster

Det å drive frivillig arbeid er ikke gratis for organisasjonene. Blant annet trengs midler til administrasjon og til å drive ulike prosjekter. Frivilligheten i Norge får allerede store midler fra det offentlige, men det alene er ikke nok til å finansiere alle aktivitetene som de frivillige organisasjonene ønsker. Sentralt i dette bildet står momskompensasjon. Frivillighet Norge påpeker at siden 2014 har organisasjonene fått en stadig mindre andel av momsutgiftene sine kompensert. I 2017 anslår de at kompensasjonen vil være på 70 prosent av de totale momsutgiftene.

Kulturminister Linda Hofstad Helleland viste i sitt innlegg på konfe-



Politikerpanel. Kulturminister Bård Vegar Solhjell, Stortingsrepresentant fra SV, her sammen med partisekretær i Arbeiderpartiet Kjersti Stenseng og leder for Akershus Venstre Solveig Schytz. Solhjell ville i likhet med de andre vite mer om forslaget til en prosent fra næringslivet til frivilligheten, før de støttet det.

ransen til at momskompensasjonsordningen i år er på i overkant 1,3 milliarder kroner og at dette dermed er den største ordningen på statsbudsjettet noensinne.

– Men ordningen er ikke perfekt. Den trenger ytterligere forbedring, så derfor sender vi et forslag til forbedringer på høring i 2017, opplyser Helleland i innlegget.

Alle partiene (unntatt Høyre og FrP) som deltok i konferansens partidebatt lover forøvrig å innfri full momskompensasjon i neste regjeringsperiode. KrF ønsker i tillegg en regelstyrt momskompensasjonsordning som vil garantere organisasjonene full kompensasjon. Frivillighet Norge oppfordrer de politiske partiene til å prioritere full momskompensasjon i sine partiprogrammer.

Mål om en prosent

Eli Arnstad, konsernbanksjef for gavefondet i Sparebank1 Midt-Norge, lanserte en alternativ finan-

sieringsform på Topplederkonferansen sammen med Lornts Mørkved, grunnlegger av Norsk Revyfestival og president i Norsk Toillingforbund. Den går ut på at en prosent av overskuddet i norsk næringsliv skal kunne gå til frivillig sektor.

– Med et slikt mål om en prosent av overskuddet fra aksjeselskap med avlagt regnskap i 2015, ville det bety over syv milliarder kroner til frivillighet, forklarer Eli Arnstad. Hun minner om at dette er mer enn de

4.5 milliardene Norsk Tipping bidro med til frivilligheten i fjor.

Politikerne som var tilstede i partidebatten var imidlertid litt mer lunkne til ideen, i hvert fall inntil videre.

– Jeg tror vi må høre mer hva det dreier det seg om før vi utkwitterer dette, sier Stortingsrepresentant for SV Bård Vegar Solhjell.

Planen er at Mørkved skal jobbe aktivt for å få inn forslaget i partienes programmer for Stortingsperioden 2017-2021.

50.000 lag og foreninger

Frivillighet Norge er et samarbeidsforum for frivillige organisasjoner i Norge. De arbeider for en helhetlig frivillighetspolitikk for å sikre vekst og utvikling i frivilligheten. Frivillighet Norge ble stiftet i 2005 og har i dag mer enn 300 organisasjoner som medlemmer, som til sammen representerer over 50.000 lag og foreninger over hele landet. Medlemskap i Frivillighet Norge er åpent for alle som driver frivillig.

Kilde: Frivillighet Norge

Negotia i frivillige organisasjoner

Negotia organiserer medlemmer i en lang rekke virksomheter av typen frivillige organisasjoner. Eksempler er: Norges Røde Kors, Kirkens Nødhjelp, Sjømannskirken, Kreftforeningen, KFUM/KFUK Speidere og Nasjonalforeningen for Folkehelsen.

125 milliarder i verdiskapning

Stian Slotterøy Johnsen, generalsekretær i Frivillighet Norge, minner om at frivillig sektor bidrar til verdiskapning med i størrelsesorden 125 milliarder kroner årlig. Men han tror at utfasingen av oljepenger vil kunne påvirke frivilligheten fremover og at de offentlige overføringene til sektoren trolig vil kuttes noe.

–Vi vil nok ha vekst i frivillig sektor de neste 20 årene, men da kan vi ikke basere oss på en like stor vekst i de offentlige overføringene. Derfor kan det ha en stor verdi å samarbeide med næringslivet, selv om det også kan medføre noen

utfordringer, sier han. – Folk lar seg påvirke av et slikt samarbeid, og et omdømme kan smitte begge veier, legger han til i sitt innlegg på konferansen.

Næringslivet har uansett en viktig rolle å spille ved å kunne bidra med tilleggsfinansiering, eller samarbeid med frivilligheten på andre måter. For eksempel kan det knyttes bånd mellom de ansatte og en gitt frivillig organisasjon, eller nye ideer kan få penger.

Gjennomtenkt samarbeid

Tiden er uansett forbi der næringslivet skrev ut en sjekk til en frivillig organisasjon og lot det bli med det, nå tenker både næringslivet og frivillig sektor nøye gjennom hvem de vil samarbeide med.

– Bedrifter som er bevisst på hva de ønsker å få ut av samarbeidet, har potensialet til å bli de beste samarbeidspartnerne. Men det kan også være utfordringer i samarbeidet med næringslivet. Vi lever av tillit og det må være god dømmekraft hos ledelsen, sier Johannes Heggland, assisterende generalsekretær i Kirkens Bymisjon.

Frivillighetsbarometeret fastslår



Verdifullt samarbeid. *Generalsekretær i Frivillighet Norge, Stian Slotterøy Johnsen, mener det kan ha stor verdi for næringslivet å samarbeide med frivillig sektor.*

forøvrig at å samarbeide med bedrifter befolkningen er kritiske til påvirker folks ønske om å involvere seg i organisasjonens arbeid. Derfor anbefales de frivillige organisasjonene å legge vekt på potensielle samarbeidspartneres miljø- og samfunnsansvar og dens inntrykk i befolkningen ved valg av samarbeidspartner. ■



Godt besøkt konferanse. *Det var fullt hus da Topplederkonferansen i regi av Frivillighet Norge ble arrangert i begynnelsen av januar.*

Når du brenner for jobben

Ansatte i frivillige organisasjoner og liknende virksomheter er gjerne av typen som «brenner» for jobben sin. Da gjelder det å ikke brenne seg ut.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Vi ser at det kan være spesielle utfordringer knyttet til arbeidstid i disse virksomhetene. Og det fortjener å bli satt søkelys på, sier Mona Hermansen, rådgiver i Negotia. Om lag 70 virksomheter i kategorien «organisasjoner» er registrert med medlemmer og klubbaktivitet hos Negotia. Vi snakker om en god blanding av humanitære stiftelser, interesseorganisasjoner, politiske partier og mange flere.

Dugnadsånd til besvær?

– Det er etablert tariffavtale ved de fleste av disse arbeidsstedene. I utgangspunktet er dette arbeidsplasser på akkurat samme måte som vanlige bedrifter. Samtidig er det flere ting som gjør dem litt spesielle. Noe av det mest tydelige er at de ansatte ofte er mer en gjennomsnittlig engasjert i det arbeidsplassen deres står for og gjør. Og når dugnadsånden er bortimot en permanent tilstand, kan det skape forventninger og press om arbeidsinnsats som ikke er forenlig med tariff- og lovbestemmelsene, sier Hermansen.

Negotia-rådgiveren peker på at den økonomiske virkeligheten mange frivillige organisasjoner lever i også kan være ganske annerledes enn i privat sektor for øvrig. Det gjelder for eksempel de politiske partiene, som mottar statlig støtte ut fra stemmetall ved valgene. For organisasjonene er det litt av det samme, med usikkerhet knyttet til blant annet tilskuddsordninger og inntekter fra aksjoner.



Rådgiver Mona Hermansen ønsker å gi tillitsvalgte i organisasjoner spesiell oppmerksomhet, og tar sikte på å arrangere en skreddersydd konferanse i løpet av året.

– Flere faktorer skaper uforutsigbarhet i økonomien, som påvirker grunnlaget for drift og bemanning, sier Mona Hermansen.

Aktive klubber

Negotia har i gang et prosjekt hvor målsettingen er å øke aktiviteten i medlemsklubbene. Det er i denne forbindelsen at man nå vil se spesielt til de frivillige organisasjonene.

– Den lokale aktiviteten ute på virksomhetene er avgjørende for hva Negotia totalt sett får utrettet. De tillitsvalgtes kompetanse og daglige forvaltning av avtalerettighetene er svært viktig i denne sammenheng. Vi har mange klubber som jobber veldig godt med dette, men også noen hvor det er behov for opp-

frisking av aktivitet, sier Hermansen. Hun nevner også den klassiske utfordringen kontinuitet; at tillitsvalgte ikke «varer» evig, og at man må sørge for at nye krefter overtar når det av forskjellige årsaker er tid for utskifting.

Samling i 2017

For tiden jobbes det med å få til en konferanse for tillitsvalgte i de frivillige organisasjonene, som vil rette oppmerksomheten mot deres spesielle utfordringer.

– Vi regner med å få til dette i løpet av 2017. Det blir en konferansen med fokus på aktuelle fagområder, blant annet arbeidstid og særavtaler. Kompetansepåfyll og nettverksbygging vil også være prioriterte temaer. Vi gleder oss til å kunne gi våre klubbtiltillitsvalgte litt ekstra oppmerksomhet gjennom en egen samling som dette, sier rådgiver Mona Hermansen. ■

Egen konferanse

Negotia jobber med program til en egen konferanse for tillitsvalgte i organisasjoner.



Pål Hannevig,
utviklingssjef i Negotia



Foto: Terje Bergersen

SATSER TUNGT PÅ KOMPETANSE

Hvert år bruker Negotia store ressurser på å utvikle de tillitsvalgtes kompetanse.

De tillitsvalgte er forbundets aller viktigste ressurs – det er de som representerer medlemmene i den enkelte bedrift og som sørger for å ivareta deres interesser som arbeidstakere.

De tillitsvalgte skal forhandle lønn og drøfte saker vedrørende lønns- og arbeidsvilkår med ledelsen. De skal gjennom samarbeid og medbestemmelse bidra til at bedriften utvikler seg og at arbeidsplassene trygges. De skal løse konflikter og bidra til et godt arbeidsmiljø. Det er alt dette som uttrykkes i Negotias visjon: «Alltid til stede der avgjørelser tas, for å gi deg en bedre arbeidsdag og flere muligheter».

Historisk har fagbevegelsen alltid vært opptatt av utdanning og «opplysningsvirksomhet». Thranittbevegelsen, som representerte starten på den norske arbeiderbevegelsen, ble etablert på midten av 1800-tallet og hadde folkeopplysning og lik rett til utdanning som en av sine fanesaker.

Ordet «opplysning» finner vi igjen i «opplysnings- og utviklingsfondene», som finansierer forbundets kurstilbud for tillitsvalgte. Alle tariffavtalene våre har egne «OU-fondsavtaler» og i sum utgjør de årlige midlene fra disse fondene om lag seks millioner kroner. Midlene benyttes i sin helhet til å finansiere Negotias kurstilbud. Slik sett kan vi si at det går en rød tråd fra fagbevegelsens spede start til dagens etablerte fagbevegelse: Folkeopplysning og like muligheter til utdanning har vært ett av kjerneområdene!

Det er mange gode grunner og begrunnelser for å utvikle de tillitsvalgtes kompetanse. Mange vil tenke at det primære er å lære seg lov- og avtaleverk – altså å tilegne seg kunnskap om de lover og bestemmelser som regulerer lønns- og arbeidsvilkår, og spilereglene i arbeidslivet. Dette er naturligvis grunnleggende. Men det er noe mer også. Fagforeningsarbeid handler også om organisasjonsbygging – det å skape aktive klubber i hver enkelt bedrift. Uten levedyktige klubber vil forbundet forvitte. De tillitsvalgte er ikke bare stedlige representanter for arbeidstakerne, de er også organisasjonsbyggere. De skal rekruttere nye medlemmer, skape engasjement og begeistring blant medlemmene og være en del av organisasjonsdemokratiet i Negotia. Tillitsvalgte må også evne å arbeide langsiktig og strategisk – ikke bare reagere når det oppstår et problem eller en sak. For å oppfylle forbundets visjon må våre tillitsvalgte være i stand til å agere proaktivt og kunne bidra i endrings- og utviklingsprosesser i bedriftene. Og mange tillitsvalgte bidrar ikke bare lokalt, i sin egen bedrift, men deltar aktivt i organisasjonen som avdelingstillitsvalgte, mentorer og styre- og utvalgsmedlemmer.

Kompetansekravene er med andre ord store og omfattende. Det holder ikke lenger å kunne paragrafene på rams. Våre tillitsvalgte er ikke lenger bare vaktbikkjer – de er førerhunder!

Det å være tillitsvalgt er en oppgave som krever tid og oppmerksomhet. Samtidig skal det ikke være til hinder for jobb- og karriereutvikling. Av den grunn må forbundet sørge

«Det holder ikke lenger å kunne paragrafene på rams. Våre tillitsvalgte er ikke lenger bare vaktbikkjer – de er førerhunder!»

for at du som tillitsvalgt også skal kunne utvikle deg både faglig og personlig. Vi gir derfor også tillitsvalgte mulighet til å tilegne seg formell kompetanse, i form av høyskolestudier.

Arbeidslivet og samfunnet for øvrig er i stor endring. Kompetansekravene og -behovene endres også, og det er noe av grunnen til at vi har videreutviklet vårt utdanningsprogram for tillitsvalgte. Den store satsingen vår har vært «kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte». Med dette programmet ønsker vi å gi de tillitsvalgte en solid plattform for å kunne bli handlekraftige og proaktive ledere i sine klubber. Vi har gjort store endringer i undervisningsmetodikk og pedagogikk, noe som vi ser en betydelig effekt av. Deltakerne får større læringsutbytte og de blir mer operative. Handlingskompetansen har økt betraktelig!

Flere nye tillitsvalgte har også fått mulighet til å knytte til seg en mentor – en erfaren tillitsvalgt – som gir hjelp og støtte i klubbarbeidet. Mentorordningen er et supplement til den rådgivningen som tilbys fra forbundet, og skal primært være praktisk hjelp til å lede og utvikle egen klubb.

Kompetanseprogrammet som startet i 2014, har vært en ubetinget suksess. Tilbakemeldingene fra kursdeltakerne er så å si entydig positive. Deltakerne erfarer at de lærer mye, ikke minst av hverandre. De utvikler nettverk, får god innsikt i lov- og avtaleverk og blir mer handlekraftige. De lærer hvordan de skal håndtere ulike problemer og situasjoner i bedriften. Vi ser et høyt engasjement for fagforeningsarbeid på kursene. Mange av deltakerne har også engasjert seg i lokalavdelinger og deltar på regionsmøter og landsmøter.

Ulike fordypningskurs er også en viktig del av Negotias utdanningstilbud. Fordypningskursene gir de tillitsvalgte kompetanse på andre viktige fagfelt – som retorikk, konflikthåndtering, økonomiforståelse, forhandlinger og presentasjonsteknikk. På disse kursene benytter vi eksterne undervisere som vi har samarbeidet med i en årrekke og som har meget høy faglig og pedagogisk kompetanse. Vi har gjennom mange år også tilbudt «praktisk lederutvikling for tillitsvalgte» – et utviklingsprogram i selvledelse, relasjonsledelse og strategisk ledelse. Programmet har en varighet på til sammen ni dager og kan også tas som et poenggivende studium.

Siden 2011 har vi tilbudt et årsstudium for tillits-

valgte, i samarbeid med Høgskolen i Sørøst-Norge. Studiet består av fem moduler og gir til sammen 60 studiepoeng. Studiet kan bygges ut og kombineres med andre studier, slik at man kan oppnå en Bachelor-grad.

Utdanningsprogrammet vårt utgjør totalt sett et omfattende tilbud for de tillitsvalgte, som både vil dyktiggjøre dem i sine verv og være en solid investering i egen kompetanseutvikling, jobb og karriere.

Negotia er ikke bare opptatt av de tillitsvalgtes kompetansebehov, selv om det er dette vi bruker mye av ressursene våre på. Med de utviklingstrekkene vi ser i arbeids- og næringsliv vil det i årene fremover bli stadig mer fokus på kompetanse, og arbeidslivet vil etterspørre en annen kompetanse enn den mange voksne yrkesaktive har i dag. Mange unge tar dessuten utdanning som ikke nødvendigvis er tilpasset bedriftenes og virksomhetenes behov.

Nasjonal kompetansepolitisk strategi for årene 2017-2021 ble nylig lansert av regjeringen, i samarbeid med partene i arbeidslivet. Strategien «... har som mål å bidra til at både enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv, en effektiv og god offentlig sektor, og gjør at færrest mulig står utenfor arbeidslivet.»

Det er altså nødvendig med et stort kompetanseløft for å sikre at den yrkesaktive delen av befolkningen vil kunne sysselsettes i årene fremover. Fagforeningenes rolle i dette arbeidet er helt sentralt, fordi det er vi som kan presse på for at arbeidsgiverne faktisk oppfyller de kravene som avtaleverket stiller når det gjelder både kompetansekartlegging og iverksetting av kompetansehevede tiltak. Og ikke minst sørge for at den norske arbeidslivsmodellen og trepartssamarbeidet består. Det er denne måten å organisere arbeidslivet på som gjør at vi klarer omstilling på en bedre måte enn mange andre land, og at vi har et høyproduktivt og læringsintensivt arbeidsliv.

Pål Hannevig, utviklingssjef i Negotia

SE OGSÅ ARTIKLER OM KOMPETANSE PÅ SIDENE 10-13

Hedret av Negotia Ung

Negotia Ung valgte i 2016 å gi sin årlige pris til klubbleder Daniel Nedrelid i fergeselskapet Fjord1

Ung-leder Trond Vegard Sæle sier dette om tildelingen:

– Daniel er en erfaren tillitsvalgt som lenge har vært opptatt av å få fram flere unge, både i egen klubb og i Region Vest. Vi som er unge trenger slike mentorer som Daniel. Han har svært mye kunnskap om klubbdrift og tillitsvalgarbeid, som han gjerne deler med omgivelsene. Vi deler ut denne prisen en gang i året, og denne gangen var det Daniels tur. Han fortjener den virkelige sier Sæle.

Nedrelid selv er svært glad for oppmerksomheten, og understreker viktigheten av å få yngre krefter med i fagforeningsarbeidet.

– Det er helt avgjørende for en organisasjon som Negotia å ikke stivne i formen og bli sittende fast i fortida. De unge må slippes fram og

motivertes til å delta. Med mine 26 år som tillitsvalgt er jeg kanskje selv et eksempel på en smule sementering, men samtidig har jeg opp gjennom årene vært opptatt av å dele kunnskap og få med flere unge i klubbstyret, på regionsnivå og landsmøtet. At dette er blitt lagt såpass merke til at jeg får dette prisen, er jeg dypt takknemlig for, sier Nedrelid.

Den 63 år gamle prismottakeren har ingen planer om å legge sitt eget engasjement for Negotia helt på hylla med det første, men overlater gjerne enda mer ansvar til andre.

– Det er en fin balansegang det å fortsette å være med selv, samtidig som man ikke skal skygge for nye krefter. Jeg vil prøve å være bevisst på akkurat det. Men først og fremst vil jeg vil oppfordre tillitsvalgte i min aldersgruppe til å løse opp og la



– Jeg vil oppfordre tillitsvalgte i min aldersgruppe til å løse opp og la unge få overta, sier prismottaker Daniel Nedrelid. Foto: Egil Kirkebø.

unge få overta. Det er de som skal drive dette forbundet videre. Det er få ting som er mer morsomt enn å se at nye folk blomstrer opp i tillitsverv for organisasjonen, sier Daniel Nedrelid.

Vi gratulerer så mye med prisen!



Ny i Negotias administrasjon

Anne Kathrine Nordvang (45)

Ansatt som rådgiver i ett års vikariat fra 2. januar.

Bakgrunn og utdanning

Oppvokst på Stovner i Oslo. Nå bosatt på Nesodden. Har to barn på 14 og 16 år. Utdannet som revisor fra Høgskolen i Oslo.

Arbeidserfaring

Diverse regnskapsjobber rett etter studiene. Har vært ansatt i EVRY siden 1997 (den gang Fellesdata). Først som IT-revisor. Senere som programmerer, systemansvarlig for verdipapirer, prosjektleder m.m. Valgt inn i klubbstyret i 2005, og ble nestleder to år senere. Har de siste fem årene vært tillitsvalgt på heltid i EVRY. Ble i 2015 tildelt Negotias høyeste utmerkelse Hedersprisen.

Oppgaver i Negotia

Generell rådgivning til medlemmer og tillitsvalgte i spørsmål knyttet til arbeidsliv og tariffrettheter. Medlemsoppfølging både fra kontoret og ved «utrykning i felten».

– Jeg har et veldig positivt inntrykk fra den lille tiden jeg har vært ansatt så langt. Har fått jobbe med mange forskjellige saker, spørsmålene som kommer fra medlemmene varierer veldig. Det er interessant å oppleve Negotia fra rollen som ansatt i administrasjonen. Det er et travelt miljø med hyggelige og kunnskapsrike kollegaer. Jeg trives veldig godt og gleder meg til å gå på jobb.

Marsj for kvinne- og menneskerettigheter

21. januar i år ble det arrangert Women's March» over store deler av verden. Utgangspunktet var den amerikanske valgkampen i fjor, hvor Donald Trump kom med en rekke nedlatende utspill overfor kvinner, og i tillegg om blant annet religion, legning, innvandring og klimautfordringer. Marsjen i januar – dagen etter presidentinnsettelsen – var et tydelig budskap til den nye amerikanske administrasjonen, og til verden, om at kvinnesaker er menneskerettigheter.

Da jeg ble invitert av en venninne fra Canada til å delta i Women's March i Washington, tenkte jeg at dette ville jeg være med på. Jeg var litt skeptisk og avventende til om det skulle bli noen opptøyer eller annen uro. Men det ble det ikke. Det var så overraskende rolig og vennlig.

SÅ lite hat. Ja, klart det var en del «fuck Trump», men generelt var det konstruktivt og gode paroler. Mange gode budskap!

Det deltok folk i alle aldre, flest kvinner naturlig nok, men det var også mange menn. Hele befolkningen var representert og alle minoriteter. Mye rosa luer, såkalte «Pussyhats» var å se. Feministenes spark til Trump som mener at det er greit med seksualisering av kvinner og kvinnekroppen, var tydelig. Man anslår at det var en halv million mennesker som deltok i denne marsjen bare i Washington. Utrolig trangt ble det, litt ubehagelig til tider, men det var ikke ett vondt ord å høre. Samhold og samhörighet, masse omsorg og kjærlighet, var det jeg følte.



For meg var det en stor opplevelse å være med, og jeg er imponert over oppslutningen. Dette engasjerer alle! Jeg fikk også mye oppmerksomhet på grunn av mitt medbrakte norske flagg. «Thank you for coming, thank you for being here», lød kommentarene hele veien.

*Hilde Fålun Strøm,
Forbundsstyremedlem og leder
i Negotia avdeling Svalbard*

NYE REGLER mot vold og trusler i arbeidslivet

Fra årsskiftet er det innført regler som pålegger virksomhetene ansvar for kartlegging og tiltak som forebygger volds- og trusselsituasjoner.

I perioden 2011 til 2014 var det en fordobling av antallet personer som ble meldt skadet som følge av vold og trusler på jobben, viser tall fra Arbeidstilsynet. De nye reglene som er vedtatt av Arbeids- og sosialdepartementet, skal bidra til å demme opp for denne negative utviklingen.

Ansatte innen helse- og sosialfag og i offentlig administrasjon, er de som oftest opplever vold og trusler. Men



risikoen er til stede i mange yrkeskategorier, også i privat sektor.

– De som har eksponerte yrker med publikumskontakt kan være særlig utsatt. Blant Negotias medlemmer kan dette for eksempel være selgere, skrankepersonell og ansatte i frivillige organisasjoner med utadrettet aktivitet. Verneombud og tillitsvalgte bør se til at virksomhetene følger opp påleggene i de nye forskriftene, sier Negotia-advokat Inger Olise Skarvøy.

De nye bestemmelsene stiller blant annet krav til at:

- Virksomhetene skal kartlegge hvilken risiko det er for at arbeidstakerne kan bli utsatt for vold eller trusler.
- Arbeidstakerne får nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner.
- Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte får nødvendig informasjon bl.a. om hvilke rutiner som er satt i verk for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner.
- Virksomhetene gjennomfører de tiltak som må til, og at ansatte som blir utsatt for vold og trusler blir fulgt opp på en god måte i ettertid.

Mer info - Lovdata.no

Studietur om frihandel

I februar besøkte et tjuetalls representanter fra den norske fagbevegelsen Geneve. Denne sveitsiske byen er kjent som hovedkvarter for mange internasjonale organisasjoner, i tillegg til at mange FN-organer er plassert der.

På studieturen sto internasjonale frihandelsavtaler på programmet, og delegasjonen besøkte blant annet EFTA-kontoret. Nestleder Monica Paulsen deltok fra Negotia.

– Sammenhengen mellom handel, investering og arbeid er viktig i global sammenheng, og frihandelsavtalenes innretning har stor betydning for dette. Sett fra fagbevegelsens ståsted er både arbeidsplasser, miljø og fordeling av fortjeneste og rikdom, sentrale momenter. Viktige instanser som WTO (World Trade Organization) og Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO, er for tiden i dialog om flere av disse tingene, sier Monica Paulsen.

Hyggelig medlemsvekst

Status etter vervekampanjen de to siste ukene i januar ble 120 nye medlemmer. Sammen med de øvrige innmeldingene ble den første måneden av året meget bra. Når magasinet går i trykken ser det også bra ut for februar. 289 nye medlemmer inn så langt i 2017 innebærer en hyggelig nettovekst på 40.

Negotia opplevde i fjor et fall i medlemstallet for første gang på mange år. Å snu dette, slik at pilene peker oppover igjen, har høyeste prioritet. Første del av året har gitt en god start!

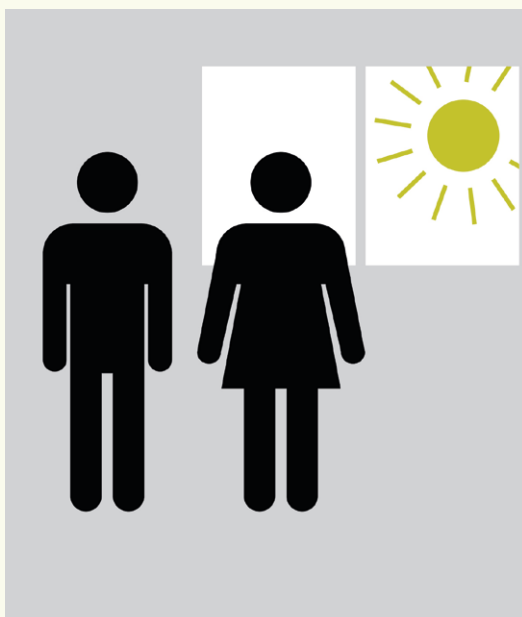
Har du byttet eller skal du bytte jobb?

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

Behold medlemskapet uten avbrudd

Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

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.

Ventedager. Ved permittering eller uforskyldt oppsigelse, dekker Negotia de tre virkedagene du ikke får støtte fra det offentlige med inntil 550 kroner per dag.

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».

Besøkte klubber i Østfold

Som en del av prosjektet med rekruttering rettet mot geografiske områder, tar markeds- og informasjonsavdelingen store og små turneer landet rundt for å besøke bedrifter med Negotia-klubber. Midtveis i februar var det Østfold som sto for tur.

På tre dager rakk vi å besøke over 40 bedrifter. Vi kommer uoppfordret, så de fleste blir ganske overrasket. Men det er hyggelig å kunne si at vi alle steder blir tatt veldig godt i mot. Medlemmene setter pris på at forbundet viser seg på denne måten. Det er både spennende og lærerikt

og ikke minst hyggelig å treffe tillitsvalgte og kontaktpersoner i medlemsklubbene på denne måten.

Tidligere har regionene Nord og Vest fått besøk av oss. Akkurat nå er det Øst som gjelder. Om litt legger vi ut på veien igjen, da til områdene rundt Mjøsa. Til høsten avsluttes det geografiske rekrutteringsprosjektet med besøk i Sør, hvor avdelingene Buskerud, Vestfold, Telemark og Sørlandet kan vente seg besøk. Følg med folkens!

*Jan Olav Markussen,
markedskonsulent*



Tillitsvalgt Sindy Engstad i KGH Halden og markeds-konsulent Jan Olav Markussen.



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.

Verv en kollega

– Så enkelt kan det gjøres



01 Snu deg rundt til din kollega.



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



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



04 Vil din kollega bli medlem hos oss – registrerer du vervingen på negotia.no



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



For mer informasjon eller spørsmål, besøk negotia.no eller ta kontakt med info@negotia.no

Nytt om konkurransebegrensende avtaler

Nye regler om konkurranse-, kunde- og rekrutteringsklausuler i arbeidslivet trådte i kraft 1. januar 2016. Reglene er tatt inn i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A.

Frem til årsskiftet kom reglene kun til anvendelse på avtaler som ble inngått etter 1. januar 2016. For eldre avtaler fikk reglene først virkning ett år senere, det vil si fra 1. januar 2017. Overgangsbestemmelsen ble gitt for at arbeidsgivere skulle få tid til å tilpasse allerede inngåtte avtaler til de nye reglene. Nå som overgangsperioden er over, skal alle konkurransebegrensende avtaler – uavhengig av når de er inngått – være i tråd med regelverket.

Det grunnleggende hensynet bak reglene om konkurransebegrensende avtaler, er å sikre mobilitet i arbeids-

markedet. Både samfunnsmessige hensyn, hensynet til arbeidsgivere som trenger/vil trenge arbeidskraft og hensynet til den enkelte arbeidstaker som elles kunne bli utestengt fra et yrke eller erverv, gjør seg gjeldende. Samtidig må det tas hensyn til arbeidsgiveres behov for å kunne beskytte sin konkurransemessige situasjon, og bestemmelsen i kapittel 14 A er derfor resultatet av til dels motstridene hensyn.

Regler om konkurranseklausuler fantes tidligere i avtaleloven. Reglene var lite oppdaterte og ga dårlig veiledning, både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Kunde- og rekrutteringsklausuler har ikke vært lovregu-

lerte tidligere. De nye reglene om konkurranse, kunde- og rekrutteringsklausuler i arbeidsmiljøloven kapittel 14 A, vil gjøre det enklere å finne frem til reglene og lette bruken av konkurransebegrensende avtaler.

Konkurranseklausuler

Dette er avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør.

Etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14 A-1, må konkurranseklausuler inngås skriftlig, og det vil



Illustrasjonsfoto: Terje Bergersen

bare være adgang til å gjøre konkurranseklausuler gjeldende når arbeidsgiver har et særlig behov for vern mot konkurranse. Er ikke disse kravene oppfylt, vil konkurranseklausulen være ugyldig.

Det må foretas en konkret vurdering av arbeidsgivers behov for vern i hvert enkelt tilfelle. For eksempel vil arbeidstakere som har kunnskap om virksomhetens «know-how», bedriftshemmeligheter eller strengt fortrolige opplysninger kunne være omfattet av en konkurranseklausul. Andre momenter i vurderingen vil kunne være arbeidstakers stilling og ansettelsestid, med mer.

Konkurranseklausuler kan i alle tilfelle ikke gjøres gjeldende for lenger enn ett år (karantenetid) fra opphøret av arbeidsforholdet.

Kompensasjon. Dersom konkurranseklausuler gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale kompensasjon etter arbeidsmiljøloven § 14 A-3. Arbeidsgiver vil således fortsatt kunne beskytte sine bedriftshemmeligheter og «know-how» i den grad det er nødvendig, men arbeidstaker har rett til kompensasjon for de innskrenkninger i yrkesmuligheter som en konkurranseklausul kan medføre. Kompensasjonen skal tilsvare full lønn opp til 8 G (ca. 740.000 kroner) og deretter minst 70 prosent av arbeidstakers lønn som overstiger 8 G, men med et tak som kan begrenses til 12 G (ca. 1.100.000 kroner). Det kan gjøres fradrag for inntil halvparten av kompensasjonen dersom arbeidstaker har inntekt hos annen arbeidsgiver i perioden konkurranseklausulen har virkning.

Plikten til kompensasjon skal sikre arbeidstakers inntekt og gjøre at arbeidsgiver foretar en grundig vurdering av behovet for en konkurranseklausul, som igjen skal bidra til å minske unødvendig bruk av slike klausuler.

Forutsigbarhet. Selv om det ved arbeidsforholdets begynnelse eller underveis i arbeidsforholdet er inngått avtale om konkurranseklausul, er det ikke sikkert at arbeidsgiver ønsker å gjøre konkurranseklausulen gjeldende ved arbeidsforholdets avslutning. For å øke forutsigbarheten for arbeidstaker og for å redusere bruken av unødvendige klausuler, er det derfor tatt inn egne regler om redegjørelse fra arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven § 14 A-2. Dersom arbeidsgiver ønsker å gjøre en konkurranseklausul gjeldende, må det gis en skriftlig redegjørelse om det innen fire uker fra arbeidstakers oppsigelse, og samtidig med oppsigelsen dersom arbeidsforholdet sies opp av arbeidsgiver. Arbeidstaker kan også underveis i arbeidsforholdet kreve at arbeidsgiver innen fire uker gir en skriftlig redegjørelse om hvorvidt og i hvilken grad en konkurranseklausul vil bli gjort gjeldende. Dersom redegjørelse fra arbeidsgiver ikke foreligger innen de ulike fristene, faller konkurranseklausulen bort.

En konkurranseklausul kan i alle tilfelle ikke gjøres gjeldende når arbeidsgiver sier opp arbeidsforholdet, med mindre oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Det vil si at en oppsigelse som er begrunnet i virksomhetens forhold, for eksempel på grunn av nedbemanning, omorganisering eller lignende, vil ha som virkning at klausulen faller bort. Det samme gjelder dersom arbeidstakeren selv avslutter arbeidsforholdet som følge av at arbeidsgiveren har misligholdt sine forpliktelser.

Kundeklausuler

Kundeklausuler er avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å kontakte arbeidsgivers kunder etter arbeidsforholdets opphør. Kundeklausuler gir arbeidsgiver mulighet til å beskytte seg mot at en arbeids-

taker som slutter tar med seg kundekretsen til ny arbeidsgiver.

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14 A-4, at kundeklausuler for å være gyldige bare kan omfatte kunder som arbeidstakeren har hatt kontakt med eller ansvar for det siste året før arbeidsforholdet avsluttes. Kundeklausulen kan kun gjøres gjeldende for inntil ett år fra arbeidsforholdets opphør.

En kundeklausul kan ikke hindre kundene fra selv å ta kontakt med arbeidstaker, når dette skjer på kundens eget initiativ.

Reglene om skriftlighet og redegjørelse gjelder tilsvarende som ved konkurranseklausuler. Redegjørelsen skal eventuelt angi hvilke kunder som omfattes av klausulen.

Partene står fritt til å avtale kompensasjon, men arbeidsgiver er ikke forpliktet til å betale lønnsmessig kompensasjon ved bruk av kundeklausuler.

Rekrutteringsklausuler

Rekrutteringsklausuler er avtaler mellom arbeidsgiver og andre virksomheter som hindrer eller begrenser arbeidstakers muligheter til å ta ansettelse i annen virksomhet.

Som hovedregel forbudt. Arbeidsmiljøloven § 14 A-6 gjør det som hovedregel forbudt å inngå rekrutteringsklausuler. Slike avtaler vil kunne innebære en sterk begrensning, både for den enkelte arbeidstakers mulighet for å skaffe seg jobb etter eget ønske og for arbeidsmarkedet som sådan.

Unntak vil gjelde hvis det pågår forhandlinger om virksomhetsoverdragelse eller hvis det akkurat er gjennomført en virksomhetsoverdragelse. ■

*Nils Blomhoff,
advokat og
assisterende
forhandlingsjef
i Negotia*



BILGODTGJØRELSE

til frustrasjon og besvær

Skatteskjerpning på bruk av egen bil i tjeneste er resultat av budsjett-enigheten mellom regjeringspartiene og samarbeidspartiene.

Arbeidstakere som mottar kjøregodtgjørelse etter statens satser får ytterligere skatteskjerpning fra 2017. Det manglet ikke på reaksjoner på dette når man allerede fra 2016 ble skattlagt for 30 øre per kilometer av de første kjørte 10.000 kilometerne i tjeneste. For 2017 blir det enda verre ettersom det skattepliktige beløpet forhøyes til 60 øre.

Dekker bare merutgiftene

Statens satser er et resultat av forhandlinger mellom statsansattes organisasjoner og staten som arbeidsgiver, og kilometergodtgjørelsen er ikke ment å skulle dekke de totale bilholdsutgiftene.

Den skal bare dekke merutgifter statsansatte har ved å bruke sin bil i tjeneste i stedet for annen transport. Ved slik bruk skal det som oftest også innhentes samtykke på forhånd.

Skattemyndighetene har gjennom mange år betraktet statens bilgodtgjørelse som skattefri, noe som også er blitt gjort gjeldende for ansatte i det private næringslivet. Med andre ord er det blitt satt likhetstegn ved privatbil til den statsansatte og privatbil til andre arbeidstakere rent skattemessig.

Krav til privatbil

Her stopper imidlertid likheten for svært mange Negotia-medlemmer. Praktisk talt alle statsansatte kan motsette seg å bruke sin privatbil i tjeneste. Ansatte i privat sektor er ofte gjennom en arbeidskontrakt forpliktet til å stille med privatbil for bruk i arbeidsgivers tjeneste. Pålegg og krav til utstyr er heller ikke uvanlig, og kilometermengden gjennom året fører ofte til høyere kostnader. Mange stiller rett og slett et transportmiddel til disposisjon for arbeidsgiver mot en godtgjørelse etter statlige satser.

Gjennom den skattefrie bilgodtgjørelsen har staten derfor på en måte også «legitimert» et unormalt lavt kostnadsnivå for bilhold. Enhver med en viss kjennskap til slike kostnader vet at et rimelig bilhold koster minst kroner 6.50 per kilometer totalt.

Man kan undre seg over denne beslutningen på tampen av budsjettarbeidet. I argumentasjonen sies det at man har hatt det grønne skiftet i bakgrunnen. Realiteten er likevel at mange arbeidstakere som blant annet er medlem hos Negotia, mottar under to tredjedel av hva som er en reell kostnad for de første 10.000 kilometerne de kjører for arbeidsgiver, og over denne grensen er forskjellen enda større. Fra og med i år må de i tillegg som nevnt betale skatt av 60 øre for hver kilometer av de første 10.000 kjørte kilometerne.

Svarteper til arbeidstaker

Blir det så noen vinnere i dette bildet? Ikke arbeidstakerne og neppe heller samfunnet (transportbehovet i denne sektoren er utvilsomt det samme). Derimot ser det bedre ut for arbeidsgiverne. Med statens velsigelse får de i betydelig grad subsidiert sine egne transportkostnader. Den som sitter igjen med svarteper er kjøregodtgjørelsesmottakerne som faktisk må betale store deler av arbeidsgivers kostnader med egne, beskattede penger!

Dette er ugreit og noe Negotia vil jobbe mer med fremover. ■



Einar Magnussen
rådgiver i Negotia

Brev til statsråden

Midtveis i februar sendte Negotia brev til finansministeren og Stortingets finanskomite. Der pekes det på at skatteskjerpelsen på kilometergodtgjørelse fører til at arbeidstakere som må stille egen bil til disposisjon for å kunne utføre arbeid, bærer driftskostnader som arbeidsgiver skulle hatt. Forbundet ber om at skatteskjerpelsen reverseres i forbindelse med behandlingen av revidert statsbudsjett nå i våres.

Bruk av fortrinnsretten ved oppsigelse

Spørsmål: Vi står foran omstilling og oppsigelser ved bedriften. Har jeg noen form for fortrinnsrett til eventuelle nye stillinger?

Svar. Negotia opplever fra tid til annen at arbeidstakere som har mottatt oppsigelse, og som har fortrinnsrett etter arbeidsmiljølovens § 14-2, ikke bruker denne retten. Dette gjelder arbeidstakere som er sagt opp på grunn av bedriftens forhold. Arbeidsmiljølovens § 14-2 sier følgende: «Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for». Videre sier loven: «Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de to siste år. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp»

Dette vil si at man har fortrinnsretten i hele oppsigelsestiden, uansett lengde, pluss i ett år etter at arbeidsforholdet opphørte. Dersom man søker jobb i en annen bedrift innenfor denne perioden, er det derfor også viktig å oppgi i søknaden at man har fortrinnsrett.

Det er viktig å følge med og holde seg oppdatert om ledige stillinger. Det er nok riktig å si at fortrinnsretten blir lite brukt, og det er jo ikke lovens hensikt.

Har du mottatt sluttpakke fra bedriften er det ikke uvanlig at en må fraskrive seg fortrinnsretten, men det skal i så fall fremgå av sluttavtalen. Til dere som har fortrinnsrett – bruk den!

Opptjening av AFP ved permittering

Spørsmål: Det er varslet permitteringer i bedriften. Hva skjer med opptjening i AFP-ordningen under permitteringen?

Svar: Her svarer AFP-ordningen følgende: Dersom du er permittert innenfor rammene av permitteringslønnsløven, vil du fortsatt opparbeide deg ansiennitet i AFP-ordningen, forutsatt at du hadde gjort det om du ikke var permittert.

Negotias oppfordring er uansett å undersøke med AFP-ordningen, da det er mange «feller» å gå i og at vedtektene og reglene for AFP kan være utfordrende. Det er den enkeltes ansvar å undersøke regelverket knyttet til AFP.

Synnøve Lohne-Knudsen, rådgiver

FEILTRYKK om sluttvederlagsordningen

Bilag 8 i de trykte utgavene av Funksjonæravtalen og Salgsfunksjonæravtalen med NHO, oppgir feilaktig at innvilget søknad om sluttvederlag fra Sluttvederlagsordningen er skattefritt. Skattefritaket det henvises til i bilagene falt bort med virkning fra 1. januar 2016. Det medfører at medlemmer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag ikke lenger får dette utbetalt skattefritt. Sluttvederlaget etter ordningen er heretter skattepliktig som arbeidsinntekt.

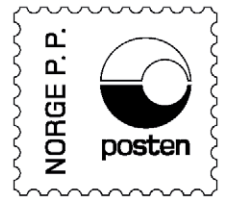
Bilagene i de elektroniske utgavene av Funksjonæravtalen og Salgsfunksjonæravtalen på Negotias hjemmeside er oppdatert.

Ingen avkortning av ytelser fra NAV

I forbindelse med Statsbudsjettet 2017, ble det vedtatt at fjerningen av skattefritaket ikke skal føre til at sluttvederlag fra Sluttvederlagsordningen avkortes mot NAV-ytelser. Det er imidlertid ikke klart om

vedtaket får betydning for sluttvederlag utbetalt før 1. januar 2017. Sluttvederlagsordningen ber mottakere som har fått avkorting henvende seg til sitt lokale NAV-kontor.

For ytterligere informasjon, se sluttvederlag.no



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergesen

Påskegave til deg!

Er du helt klar for påsken?

Ikke før du har skaffet deg et Negotia sitteunderlag i ekte ull!

(Som også kan brukes til picnic-duk, bordbrikke, solskjerm, fotvarmer eller noe annet smart du måtte finne på)

Denne påskegaven kan du sikre deg ved å gå inn på negotia.no

Logg deg inn på Min side – og sjekk at dine kontaktopplysninger er korrekte. Rett opp hvis nødvendig!

Ditt besøk på nettsiden blir automatisk registrert, og vi sender deg den smarte påskegaven innen kort tid.

Vær rask – vi har påskegaven i et begrenset antall!