

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2017

Tillitsvalgt:

Vanskelig å oppnå reell **MEDBESTEMMELSE**

Side 18 og 19

Forventninger til årets
lønnsforhandlinger

Side 6–9

Ikke alle frykter
det digitale skiftet

Side 10–12

Motivasjon og lagspill
som gir resultater

Side 14–15

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

Liv og lære

Hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet har viktige regler om samarbeid, informasjonsutveksling og medbestemmelse for de ansatte. Dette er forhold som ikke uten videre fungerer av seg selv. Partene må være innstilt på dialog og anstrenge seg for å oppfylle de avtalte intensjonene.

Mange tillitsvalgte i Negotia melder at de opplever å ha innflytelse på beslutningene som tas i bedriften. Det er bra. Men dessverre er det også en del som rapporterer det motsatte; at drøftingene ikke fungerer, at ting er avgjort før tillitsvalgte involveres og at reell medbestemmelse er noe de bare kan se langt etter.

Den sistnevnte versjonen beskrives utfyllende av en tillitsvalgt i denne utgaven av Negotia magasin. Hun gikk «all in» i rollen, full av pågangsmot og lyst til å påvirke for å finne gode løsninger for sine organiserte kollegaer. Etter å ha stanget hodet ettertrykkelig i veggen gang på gang, må hun stille spørsmålet om det å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen i virkeligheten er en illusjon.

Dette eksempelet på at veien mellom liv og lære i det organiserte arbeidslivet kan være lang, er ikke hyggelig lesning. Men det er viktig! Det er viktig at noen er modige nok til å ta bladet fra munnen og snakker et tydelig språk.

Like viktig er det at Negotia og den øvrige fagbevegelsen tar slike klare meldinger på alvor. Ser vi en tendens til at arbeidsgiversiden er blitt «slappere» når det gjelder sitt ansvar for å involvere tillitsvalgte – både i ordinær drift og i mer ekstraordinære saker? Det er i så fall en svært problematisk utvikling som det må følges nøye med på.

Hvis arbeidstakerorganisasjonene har ambisjoner om å opprettholde sin viktige funksjon her i landet, kan det ikke aksepteres at bedrifter bryter grunnleggende avtalebestemmelser uten konsekvenser. Det skrytes ofte av «den norske modellen». Vi må sørge for at innholdet i den ikke forvitrer.



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 Lønnsoppgjøret: Forventninger om økt kjøpekraft
- 10 Frykter verken digitalisering eller delingsøkonomi
- 14 Motivasjonstips fra en verdensmester
- 16 YS: Moderne arbeidsliv, men gammeldags arbeidsmiljølov
- 18 Er reell innflytelse på arbeidsplassen en illusjon?
- 20 Rapport fra regionsmøtene
- 22 Stø kurs i avdeling Helgeland
- 24 «After Work» – stor medlemskveld i Stavanger
- 25 Negotia-aktivitet og samhold lokalt
- 26 Profileringsdag hos Telenor
- 27 Med sykkel og pensel i idylliske Skagen
- 28 YS foreslår ny pensjonsmodell
- 30 Fortsatt god tilfredshet blant medlemmene
- 32 Kontrolltiltak i bedrifter – hva er lovlig?
- 34 Spør oss – Negotias rådgivere svarer
- 36 Høye i hatten

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:
10. september**



Brev fra forbundslederen

VI MÅ STYRKE OSS

Samfunnet og arbeidslivet har alltid vært i endring, men aldri har endringene gått raskere enn nå. Forventningene til hva en god arbeidstakerorganisasjon skal gi av merverdi til sine medlemmer vil forandre seg i takt med disse endringene.

Den norske arbeidslivsmodellen forutsetter et organisert arbeidsliv. Organisasjonsgraden er dalende og nærmer seg en grense som vil utfordre arbeidsgivernes opplevelse av relevansen til organiserte arbeidstakere. Fortsetter organisasjonsgraden å synke vil den norske arbeidslivsmodellen stå i fare, med de konsekvensene det har for verdiskaping og verdideling i samfunnet og velferdsstaten.

Det er mange som er bekymret for utviklingen, men det er ingen andre enn fagforeningene selv som kan gjøre noe med dette. Vi kan snu situasjonen og sikre den norske arbeidslivsmodellen inn i framtiden. Men det krever at vi tenker nytt.

På årets regionsmøter diskuterte vi blant annet hvordan vi kan møte framtidens arbeidsliv, med nye krav til kompetanse og tariff. Det er flott å registrere at våre tillitsvalgte har engasjement og meninger om utfordringene vi står overfor. Engasjement er viktig! Vi skal være med på både å forme framtiden og å tilpasse oss det som skjer i arbeidslivet.

De fleste er enige i at trepartssamarbeidet er viktig. Men når vi spør vi de uorganiserte om hvorfor de ikke er organisert, svarer nesten halvparten at de oppnår de samme rettighetene uten å betale for det. Da må det være betimelig å spørre om det er greit at stadig flere lar være å betale for kostnaden med å utvikle norsk velferd. Hvor lenge kan vi bidra med solidarisk oppslutning om ansvarlige lønnsoppgjør, små lønnsforskjeller og gode arbeidsbetingelser, når problemet med gratispassasjerene ikke settes på dagsordenen?

I Brasil må man legge sammen lønna til 57 industriarbeidere for å lønne en toppleder. Her på berget holder det foreløpig med fire industriarbeiderlønninger, men forskjellene øker. Behovet for dyktige tillitsvalgte blir ikke mindre i framtiden. Utfordringene med å kombinere fellesskapets behov med å ivareta de med spesialiserte og individuelle behovene, vil kreve mer av oss som tillitsvalgte og større involvering i framtidens rammeverk.

Alt som skjer rundt oss i dag må vi møte i morgen med et godt samarbeid mellom tillitsvalgte, bedriftsledere og myndighetene. Rakner dette samarbeidet øker forskjellene og velstanden i Norge svekkes.



Arnfinn Kjørmo
forbundsleder



Tar grep. Reaksjonen fra ledelsen var først litt sånn at «vi vet best selv». Men nå er dette et etablert prosjekt i bedriften, sier klubbleder Genevieve Prebensen.



Prosjekt kompetanse!

Gode intensjoner i avtalte bestemmelser oppfylles sjelden sånn helt uten videre. Det er mer effektivt å følge opp aktivt.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I følge tariffavtalene skal partene på bedriften i fellesskap kartlegge bedriftens behov for kompetanse. Deretter skal det sørges for at de ansatte gis nødvendig etter- og videreutdanning. Klubbleder Genevieve Prebensen i Coca-Cola forteller at de ved hennes bedrift er i gang med et prosjekt for å oppfylle disse gode intensjonene.

– Hva er utgangspunktet for kompetanseprosjektet?

– Bedriften er ikke blitt utfordret så mye når det gjelder langtidstenkning og ansattes kompetanse tidligere. Det tilbys en del interne kurs, men det er uten dokumentasjon. Etter mange omstillingsrunder så klubbstyret behov for bedre systematikk for oppgradering av de ansattes kompetanse.

– Hvordan gikk dere fram?

– Vi kastet oss over alt stoff som er å finne om temaet; bestemmelsene i tariffavtalen, lovverket og bedrifts-

internt regelverk. I tillegg leste vi oss opp på hvilke muligheter som finnes for etter- og videreutdanning generelt, inkludert finansieringsmuligheter. Vi gjorde også en undersøkelse blant medlemmene.

– Og reaksjonen til bedriften?

– Den var klitt lunken i starten. Det er godt over to år siden vi begynte med dette. Ledelsen var først litt sånn at «vi vet best selv» hvordan dette skal håndteres.

– Men det stoppet ikke opp?

– Nei, etter hvert har vi fått i gang et samarbeid med bedriften om dette. Dette er et prosjekt her i Coca-Cola nå.

– Hvilke typer etterutdanning kan det være snakk om?

– Alt fra fagbrev i salg og service, Exel-kurs, business-engelsk og til fullføring av bachelor og master. Det må skilles mellom forskjellige typer etterutdanning. På den ene siden har du den som bedriften skal ta helt og holdent ansvaret for. På den andre

har du ansattes egne ønsker, som ikke nødvendigvis korresponderer med bedriftens behov. Hva skal bedriften dekke? Får man fri med lønn? Har man rett til permisjon? Sånne spørsmål vil være aktuelle.

– Er framdriften som forventet?

– Vi må hele tiden være på fra klubbens side for å sørge for god framdrift. Vi kunne selvsagt ønsket at ting skjer forttere enn de gjør. Men vi har satt temaet kompetanse ordentlig på kartet i bedriften og fått på skinner et felles prosjekt med ledelsen. Veien blir til mens vi går. Og vi går!

Kort & Godt

- Negotia i Coca Cola. Klubb med 188 medlemmer per mai 2017.
- Klubbstyret har initiert et partsstyrt prosjekt om ansattes kompetanse.

Forventninger om økt KJØPEKRAFT

Tiden rett før og rett etter sommerferien er høysesong for lokale lønnsforhandlinger. Etter et fjorår med mange moderate lønnstillegg og uventet høy prisvekst, er forventningene om fetere resultater i årets oppgjør påtakelig.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Negotia magasin la turen innom lønnskonferansen i Skien tidlig i mai. 16 tillitsvalgte møtte fram for en siste peptalk før de lokale lønnsoppgjørene sparkes gang. Utgangspunktene for klubbene varierer, men ambisjonene om reelle forhandlinger og økt kjøpekraft er en fellesnevner.

Rom for lønnsvekst

Truls Hamsdokka er klubbleder for en av selgergruppene i kabelprodusenten Nexans. De organiserte seg i Negotia for tre år siden og er omfattet av Salgsfunksjonæravtalen med NHO.

– Tariffavtalen kom på plass raskt etter at vi ble medlemmer. Alt gikk

etter boka, og vi kom fort i gang som klubb. Å møte bedriften i formelle forhandlinger første gang var en interessant opplevelse, for de var proffe. Det var da vi skjønnte at vi må være det samme.

Hamsdokka skryter av kompetanseprogrammet i fire moduler som forbundet tilbyr tillitsvalgte.

– Utrolig mye å lære av det. Vi prøver å jobbe strukturert overfor ledelsen, og har fått til mye. Når det gjelder lønnsforhandlingene er det aldri enkelt. Motparten er tøff. Men, det er reelle forhandlinger. I fjor havnet vi på beskjedne 2,6 prosent i ramme. Det førte til reallønnsnedgang, som mange andre også opplevde på grunn av den uventet høye prisveksten, sier Truls Hamsdokka.



Han forteller at bedriften går så det suser, og at klubben har ambisjoner om økning i reallønnen i år.

– Vi er realistiske, men det er klart rom for lønnsvekst her. Forhandlingene starter ikke før etter sommeren, så da får vi se, sier klubblederen.

Ryddighet og tradisjon

En av de gode gamle Negotia-klubbene i Grenlandsområdet finner vi ved sementfabrikken Norcem i Brevik. Der er det Funksjonæravtalen med NHO som gjelder. Klubbleder Kari Stulen Aamodt har rundt 20 års fartstid som tillitsvalgt. Ryddighet og godt innarbeidet tradisjon preger forholdet til ledelsen.

– Det er fem foreninger her hos oss, og samarbeidet er godt. Før de årlige lønnsforhandlingene holdes

Aktuelle tall i lønnsoppgjøret 2017

- Gjennomsnittlig lønnsvekst for industrifunksjonærer i 2016 ble 2,2 prosent, og innen varehandelen 2,5 prosent.
- Konsumprisen økte med 3,6 prosent i 2016.
- Konsumprisen forventes å øke med 2 prosent i 2017
- Lønnsveksten anslås til 2,4 prosent i 2017 (basert på rammen for frontfaget/konkurransesatt industri).



Lokalt lønnsarbeid. Tillitsvalgte som er klare for lønnsforhandlinger i sine bedrifter.
Fra venstre: Truls Hamsdokka, Kari Stulen Amodt, Jan Terje Larsen og Caroline Laurendz.

«Bedriften går så det suser, og klubben har ambisjoner om økning i reallønnen i år»

Truls Hamsdokka, Nexans

det et fellesmøte med ledelsen, hvor vi går igjennom utgangspunktet for årets oppgjør. Vi får tilgang til all dokumentasjon og alt er veldig ryddig, sier Stulen Aamodt.

Klubblederen forteller at lønnsresultatet i fjor ble på 2,3 prosent i total ramme, og at ambisjonene for i år ligger en god del over det.

– Bedriftens resultater er veldig bra. Det har vært «all time high» to år på rad. Bedriften er tyskeid, og den norske ledelsen har nok press

derfra. Men det er klart vi har ambisjoner om et godt oppgjør. Vi går for reallønnsvekst i år. Oppstarten blir tidlig i juni, og målet er å være i havn før Sankthans.

Rette opp skjevheter

En klubb som virkelig har gjort seg bemerket i Negotia de senere årene er Ahlsell. Bedriften driver med varehandel innen blant annet VVS og verktøy, og har utsalg over store deler av landet. Negotia er godt representert de fleste steder. I butikken i Porsgrunn er det det nær full pott med organiserte.

– Så å si alle ansatte her i Porsgrunn er med i klubben. Vi er den fjerde største enheten i selskapet, og har ambisjoner om å løfte oss til tredjeplass, sier tillitsvalgt Jan Terje Larsen.

Ahlsell er tilsluttet arbeidsgiver-

organisasjonen Virke, så det er funksjonæravtalen på dette området som gjelder. Larsen forteller at de pleier å bli ferdige med lønnsoppgjøret før sommerferien, og at det er målet også i år. Hovedforhandlingene foregår på konsernnivå, med mulighet for lokale tilpasninger.

– I fjor fikk vi en total ramme på 2,4 prosent i lønnsoppgjøret. Resultatene i selskapet varierer en del, og det vil trolig prege hovedforhandlingene. Men her hos oss går det meget bra, og det er noe vi vil ta med oss inn i årets oppgjør.

– Ellers er det også en del lønns-skjevheter som vi har oppdaget. Det er spesielt noen av de kvinnelige ansatte som har blitt hengende etter, og det må vi få rettet opp. Det skal være lik lønn for arbeid av lik verdi, sier Jan Terje Larsen. ▶

«Det har vært all time high to år på rad (...)
Det er klart vi har ambisjoner om et godt oppgjør.»

Kari Stulen Amodt, Norcem

Fersk i faget

Ved Callsenterbedriften NextCall i Skien tok Caroline Laurendz over som tillitsvalgt i oktober i fjor. Siden da har hun rukket å gjennomføre tre kursmoduler i Negotias kompetanseprogram. Medlemsgruppa er omfattet av overenskomsten med Virke.

– I fjor ble det ikke holdt lønnsforhandlinger her, fordi den tillitsvalgte hadde sluttet. Jeg er forholdvis nyansatt og tok over vervet i fjor høst, så jeg er ganske fersk i tillitsvalgtfaget. Men det er viktig at klubben er på banen. Vi har ambi-

Reelle forhandlinger

De lokale lønnsforhandlingene skal være reelle, basert på de fire kriteriene – bedriftens: økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.

sjoner om å få partssamarbeidet på skinner igjen, sier Caroline Laurendz.

Konkrete ambisjoner i første omgang er å få i gang månedlige møter med ledelsen og ikke minst gjennomføre reelle forhandlinger i

årets lønnsoppgjør i henhold til avtalens bestemmelser.

– Klubben er opptatt av å opptre ryddig overfor ledelsen. Vi er forberedt på at lønnsforhandlingene ikke blir enkle, men det er de vel ikke for noen, sier Laurendz. ■



Landet rundt. Rådgiver Anne Kathrine Nordvang holdt lønnskonferansen i Skien 2. mai. Tilsvarende konferanser er holdt en rekke andre steder landet rundt i våres.

10 TIPS til de lokale lønnsforhandlingene

Hundrevis av tillitsvalgte og forhandlingsutvalg i Negotias medlemsklubber skal i løpet av sommeren møte ledelsen til lønnsforhandlinger i sine bedrifter. Her er noen grunnleggende tips til forberedelser og gjennomføring:

1. Sett deg godt inn i tariffavtalens bestemmelser om lokale forhandlinger.
2. Hold medlemsmøte og velg et forhandlingsutvalg på for eksempel tre personer. Klargjør rollene i utvalget.
3. Finn ut hvordan dere ligger an sammenlignet med andre. Sammenlikn lønnsnivået i bedriften med bransjen for øvrig. Sjekk også generell statistikk.
4. Hvordan har verdiskapningen i bedriften vært? Innhent all informasjon dere har krav på og finn ut av de fire kriteriene.
5. Sett opp kravet med skikkelige begrunnelser i et skriftlig kravdokument.
6. Legg opp til en hyggelig tone og et produktivt forhandlingsklima. Dere og ledelsen skal omgås også etter at oppgjøret er avsluttet.
7. Unngå misforståelser. Sørg for at du har forstått hva bedriften tilbyr ved å gjenta tilbudet høyt. Sjekk også at bedriften har forstått kravet deres.
8. Ta særmøter underveis i forhandlingene når dere måtte ha behov. Det bør alltid avklares med hele forhandlingsutvalget før tilbud aksepteres eller avvises.
9. Skriv protokoll fra forhandlingene. Vær tydelig og unngå tvetydigheter.
10. Rapporter resultatet av lønnsforhandlingene til Negotia.



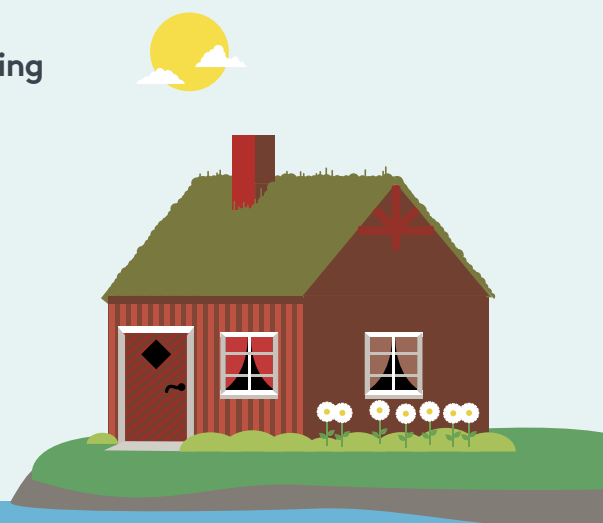
Har du hytte?

YS Hytteinnbo er en spesialpriset innboforsikring for deg som er medlem i Negotia.

Forsikringen gjelder hytter i Norge og koster 468 kroner per år for en innbosum på hele 750 000 kroner.

YS Hytteinnbo dekker utgiftene du kan få som følge av blant annet

- skader på hytteinteriøret etter besøk av gnagere
- tyveri av sykkel (opptil 30 000 kroner)
- tyveri av innbo
- uhellskader på innbo



Kjøp forsikringen på gjensidige.no/ys eller ring 03100 og si at du er medlem av et YS-forbund.

- FRYKTER IKKE DIGITALISERINGEN

– Selv om digitaliseringen kommer for fullt vil det være nok av oppgaver å utføre her i landet, mener Roger Schjerva i IKT Norge.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Schjerva holdt innlegg på Negotias tariffkonferanse, der 70 tillitsvalgte fra en rekke forskjellige bransjer var samlet.

Tidligere i år gikk toppsjef Rune Bjerke i DNB ut og sa at digitaliseringen kan føre til at bankens 10.000 ansatte blir redusert til 5000 innen fem år. Roboter og automatiske prosesser vil overta arbeidet mange ansatte ivaretar i dag, var DNB-sjefens budskap.

Bjerkes utspill var kraftig, og han er ikke alene om å peke på at digitaliseringen vil føre til store endringer i arbeidslivet.

Venn med roboten

Sjeføkonom Roger Schjerva i IKT Norge er imidlertid opptatt av å nansere bildet.

– Digitaliseringen er her, og den fører til forandringer. Noen bransjer vil være særlig utsatt. Bank og finans har merket det i lengre tid. Det samme gjelder media og varehandelen. Flere områder vil bli berørt i tiden framover, ikke minst offentlig tjenesteyting.

«Vi må gjøre mer for mindre, bli enda mer effektive»

Robotene har for lengst gjort sitt inntog i produksjonsbedrifter og samlebånd. Schjerva påpeker at det heretter er de kognitive funksjonene – hjernearbeidet – den kunstige intelligensen vil erstatte. Regnskapsbransjen vises ofte til som ett eksempel. Fagområder der det kan settes to

streker under svaret ligger laglig til for digitalisering.

– Det er ikke tvil om at dette skjer, men det betyr ikke at vi ikke vil ha noe å gjøre i framtiden. Det kommer til å være nok av oppgaver å utføre i samfunnet, mener sjeføkonomen.

Nye behov og næringer

Roger Schjerva mener det vil dukke opp nye behov og næringer vi ikke kjenner i dag, og at det egentlig ikke er noen grunn til å frykte at digitaliseringen skal få stor negativ virkning på sysselsettingen.

– Mennesker er ikke sånn at vi kommer til et punkt hvor vi tenker at «nå har vi alt vi trenger, nå er det ikke noe mer å finne opp». Vi er ikke skrudd sammen på den måten. Tenk på alt vi driver med nå som vi ikke visste ville komme for noen år siden.

Schjerva mener likevel det er én

Utsatte bransjer

Bank- og finansnæringen har vært påvirket av digitaliseringen i lang tid. Det samme gjelder media og varehandelen. Flere områder innen både offentlig forvaltning og tjenesteytende næringer i privat sektor, ventes å merke endringer av økt kunstig intelligens i tiden framover.



Fullt hus på Negotias tariffkonferanse for tillitsvalgte.



Ansvarlig omstilling. – *Jeg mener det ikke er grunn til å frykte digitaliseringen, så lenge omstillingene skjer på en sosialt ansvarlig måte, sier sjeføkonom Roger Schjerva i IKT Norge.*

viktig forskjell fra før, nemlig tempoet forandringene skjer i.

– Det er nok ganske sikkert at vi kommer til å oppleve endringer i raskere tempo i tiden framover enn vi har vært vant til. Men vi må huske at omstilling er ikke noe nytt, det har foregått bestandig. Det som er viktig er at det håndteres på en sosialt ansvarlig måte, og der har ikke minst fagforeningene en viktig rolle.

Digitale verdensmestre

Norge har en høy verdiskapning per sysselsatt sammenliknet med andre land, og vi har gjennomgående en høyt utdannet befolkning. Begge disse forholdene vil være avgjørende for det norske arbeidslivet i framtiden, i følge Roger Schjerva:

– Vi må gjøre mer for mindre, bli enda mer effektive. Digital kompetanse må inn i alle læringsløp, på alle nivåer. Norge må rustes med IT-kompetanse i verdensklasse, og antallet studieplasser innen IT-faget må trappes kraftig opp.

Medstrømsstrategi

Roger Schjerva satt i delingsøkonomiutvalget som nylig la fram sin rapport. Han mener delingsøkonomien åpner for nye muligheter, og at

den er noe man må jobbe med og ikke mot.

– For det første er delingsøkonomien mye mer enn «Uber». Den utvider markedene på en rekke områder og gir forbrukerne et mer differensiert tilbud. Den gir sterkere konkurranse og lavere priser, bidrar til nye inntekts- og sysselsettingsmuligheter og potensielle miljøgevinster. Men det må være ryddighet. Aktører som opererer på delingsplatt-

former må konkurrere på like vilkår som andre næringsdrivende.

– Delingsøkonomien må behandles på linje med andre, og jeg mener som sagt vi må ha en medstrømsstrategi overfor den. Et eksempel er veksten i antallet selvstendig sysselsatte og frilansere. – Lag tilbud som gjør at dere kan organisere de selvstendige, er Roger Schjervas oppfordring til Negotia og den øvrige fagbevegelsen. ■

IKT Norge-økonomens seks punkter:

- Det vil dukke opp nye behov og næringer vi ikke kjenner i dag. Det kommer til å være nok av ting å gjøre her i samfunnet.
- Fagbevegelsen har en viktig oppgave i å bidra til at omstillinger foregår på en sosialt ansvarlig måte.
- Norge må rustes med IT-kompetanse i verdensklasse. Digital kompetanse må inn i alle læringsløp.
- Norges høye verdiskapning og utdanningsnivå er en avgjørende suksessfaktor.
- Delingsøkonomien fører mest av alt til skjerpet konkurranse og nye sysselsettingsmuligheter.
- Når det blir flere frilansere må fagbevegelsen lage tilbud for å organisere dem også.

«Business as usual»

To tilfeldig valgte deltakere på Negotias tariffkonferanse melder at digitaliseringen så langt ikke gjør seg plagsomt gjeldende i deres bedrifter.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ved Hansen Protection i Moss går omsetningen i følge tillitsvalgt Kjell Gunnar Theodorsen meget bra. Hovedproduktet er redningsdrakter som fortsatt lages av ekte mennesker, omtrent likelig fordelt hjemme i Norge og utenlands. Selskapet er verdensledende i sitt segment og eksporterer til mesteparten av kloden.

Ser mulighetene

– Vi er en tradisjonell industribedrift med spesialisert produksjon. Digitaliseringen ses mest i de administrative rutinene, dokumentasjon, sertifikater og så videre. Selve produksjonen gjøres fortsatt av mennesker. Det samme gjelder design, produktutvikling og markedsføring sier tillitsvalgt Theodorsen.

Han ser ikke noen spesielle trusler i digitaliseringen for «sin» bedrift.

– Jeg ser heller muligheter på de områdene som er aktuelt for den typen virksomhet Hansen Protection er.

Mennesker og service

Wenche Brynjulfsen er mangeårig klubblleder ved ferge- og hurtigbåtselskapet Torghatten Nord. Heller ikke der er frykten for det digitale spesielt stor.

– Vi tar jo i bruk all ny teknologi, for eksempel når det gjelder booking, fakturering og den typen funksjoner. Det har vært noen runder med omstilling her, og det skjer stadig noe nytt. Men som en servicevirksomhet med persontransport som produkt, er vi vel ikke typisk i faresonen for å rammes negativt av digitalisering, sier Brynjulfsen.

Hun forteller at fergeselskapet for tiden er i medvind og har mange spennende nye prosjekter på gang.

– Det går bra for tiden. Blant annet har vi seks nye båter under bygging. Vi er en aktør innen turist- og servicenæringen, og jeg tror det vil være behov for mennesker hos oss både på båtene og administrativt så langt fram i tid som vi er i stand til å se i dag, sier Brynjulfsen.

Ikke naive

Begge klubblederne understreker at de ikke er naive. De er på ingen måte ukjent med omstillinger, og vet at det vil komme utfordringer også i framtiden.

– Det skjer noe hele tiden. Vi som er tillitsvalgte er vant med det. En viktig oppgave for oss er å være de ansattes stemme i utviklingen og alltid påvirke til beste for medlemmene, sier Wenche Brynjulfsen. ■



Lever godt med digitaliseringen. Klubblederne Wenche Brynjulfsen i Torhatten Nord og Kjell Gunnar Theodorsen i Hansen Protection.

Garantert
knallgod
sparerente



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 20.5.2017 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.



– Den som gir seg er en dritt! Tidligere verdensmester i håndball Susann Goksør Bjerkrheim, holdt gnistrende motivasjonsforedrag for Negotia-medlemmer.

GNISTRENDE om laginnsats

– Laget er alltid litt avhengig av *din* innsats. Vi eier hverandres prestasjoner. Heier du på kollegaen, så heier hun på deg!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Den som sier dette vet bedre enn de aller fleste hva som skaper resultater for et lag. Hun har slåss på linja. Vridd knær og røket leddbånd. Fått og gitt juling. Grini og jubla på banen. En sta kriger av en individualist og lagkaptein - som nådde store høyder i samspill med andre.

– **«Den som gir seg er dritt!».**

Susann Goksør Bjerkrheim bøyer seg ned og skriker stemmen hes, slik hun gjorde det sammen med lagvenninnene på landslaget. Kampropet er identisk med tittelen på motivasjonsforedraget hun akkurat er i gang med.

Håndballegenden er hyret inn for å gi Negotia-medlemmer i Color Line og avdelingen i Oslo en motiverende vitamininnsprøytning. I salen sitter 40 tilhørere som spiser ørene fra første stund.

DU betyr noe

Hun starter med å fortelle om den gangen hun begynte med håndball som elleveåring. Og ikke fikk til noen ting – nesten.

– Noen sa: - Susann, du burde begynne å spille håndball, du som er så rask.

– Jeg begynte, og fant fort ut at jeg var den dårligste på banen. Kunne hverken kaste eller ta i mot

en ball. Broren min erta meg mye for det, forresten. Men jeg kunne løpe, så da gjorde jeg det. Opp og ned langs linja. Løp som en gal.

Og hva skjedde da den dårlige men raske håndballspilleren løp? Jo, blant annet at det alltid var en fra motstanderens lag som fulgte etter for å dekke opp.

– Jeg kunne ingenting om håndball, men var altså god til å løpe. Og det førte til at det ble luker. Sånn at andre på laget kunne skyte og skåre mål. Ved å bruke den eneste kompetansen jeg hadde der utpå banen, gjorde jeg faktisk noe for laget jeg også. Utrolig nok.

– Din innsats betyr alltid litt for

laget, understreker Goksør Bjerkrheim, og lar konklusjonen henge litt til ettertanke.

Heie på hverandre

Da norsk kvinnehåndball startet klatringen mot verdenstoppen midt på 1980-tallet, ble Susann fort en av de store profilene blant spillerne. For oss som fulgte med i sport på den tida er det moro å se dama i fri dressur på en helt ny arena. Kvikke verbale finter følges opp av like kvikke fakter. Killerblikket som brått brytes opp av et avvæpnende smil er akkurat som før. Hun er til å kjenne igjen. Troverdigheten er på plass.

Vi får høre om samspeillet med kjente og kjære profiler som Kjersti Grini og Heidi Sundal. Blås i om du er for ung til å huske dem. Dette er hedersdamer som skapte norsk idrettshistorie. Vi får høre om knokkelkamper mot østtyske maskiner av noen spillere. Om å bli kastet brutalt ut i nye utfordringer. Men også om intern kniving om spilletid.

– På et håndballag er du både medspiller og konkurrent. Konkurrent er du aller mest med dem som har samme plass på banen som deg sjøl. Skal du håpe at den som fikk spille fra start i stedet for deg akkurat i den kampen gjør masse feil? Nei, du skal ikke det. Du skal heie på. Hun skal høre at du bryr deg. Da vil du oppleve å få det samme tilbake. Din tur kommer!

– Vi eier hverandres prestasjoner i et team. Ikke sant? Vi gjør det!

Et øyeblikks stillhet igjen, så budskapet får synke.

Mestring og anerkjennelse

Det virker ikke helt sånn, men Susann Goksør Bjerkrheim har faktisk vært pensjonert fra håndballlivet i mange år. Foredrags- og konsulentvirksomheten startet hun med allerede som spiller, og har over en lengre periode blant annet «trent» forsikringsansatte i salg.

Hun forteller om en fredag i et forsikringselskap. Nyansatt salgskonsulent «Kristine» prater i telefo-

Verdensmesterens vinneroppskrift

Goksør Bjerkrheims huskeliste for hva som kjennetegner prestasjonskulturer:

- Alle må bidra - hvis én ikke leverer går det utover hele laget.
- Man er gjensidig avhengig av hverandres prestasjoner.
- Ha fokus på mål og resultater.
- Respekter forskjellighetene, men ha også rammer.
- Ta utfordringer – av og til må man ut av komfortsonen for å utvikle seg.
- Bygg opp en systematisk treningskultur.
- Bygg selvtillit, mestring og en aktiv tilbakemeldingskultur.
- HUSK Å HA DET MORO SAMMEN!

nen. Det er seint på ettermiddagen. Klokket passerer normal stengetid. De fleste skulle vært på vei hjem nå. For å hente unger i barnehagen. For å forberede fredags-tacoen. Men ingen går. Den nye salgskonsulenten prater fortsatt i telefonen. Det stilner i lokalet, selv om det er fullt av folk. Alle skjønner at «Kristine» er i ferd med å dra i land sitt første virkelige salg.

Spente kollegaer krysser fingrene. Det varer. Litt til. Enda litt. Så – der! Jippi!

Salget er i boks! «Kristine» legger fra seg headsettet, smiler og kikker

fornøyd opp. Samtlige kollegaer reiser seg og gir stående applaus.

Foredragsholderen stikker underarmen fram og napper lett.

– Jeg får fortsatt ståpels av den historien der, sier hun. – Tror dere «Kristine» husker den fredagen eller? Det gjør hun garantert. Sikkert resten av livet. Resultatfokus, mestring og anerkjennelse fra omgivelsene. De gode driverne for indre motivasjon. De som virkelig teller – for deg og for laget du skal et sted sammen med, sier Susann Goksør Bjerkrheim. ■



Inspirasjon. Monica Mathisen og Color Line-klubben fikk med seg en solid vitamininnsprøytning på veien videre.

YS: MODERNE arbeidsliv, men GAMMELDAGS arbeidsmiljølov

Rettigheter til ferie, feriepenger, sykepenger, pensjon og arbeidstid er ikke godt nok ivaretatt i det moderne arbeidslivet. YS-lederen mener det er på høy tid å modernisere også lovverket.

TEKST: LIV HILDE HANSEN | FOTO: TERJE BERGERSEN

– Vi må ta konsekvensen av det vi tror blir morgendagens arbeidsliv. Vi er ikke negative til nye måter å organisere arbeidslivet på, men vi har ansvar for å ta vare på et trygt arbeidsliv, sier YS-leder Jorunn Berland til avisen Klassekampen.

– Hvis vi ikke tar denne problemstillingen på alvor, er jeg overbevist om at trepartssamarbeidet utfordres på en måte ingen av oss ønsker, påpeker hun.



Vil ha regjeringen på banen. Dagens arbeidsmiljølov tar ikke høyde for de nye måtene å organisere arbeid på. Det kan utfordre den norske arbeidslivsmodellen, sier YS-leder Jorunn Berland. Nå vil hun ha regjeringen på banen.

Arbeidslivet utfordres

– Det er ikke bare delingsøkonomien som utfordrer måten arbeidslivet er regulert på i dag. Globalisering, nye forretningsmodeller, teknologisk utvikling og automatisering gjør at det er et behov for en helhetlig gjennomgang av lovverket, mener Berland og legger til:

– Innovasjon og teknologisk utvikling er nødvendig, men nye forretningsmodeller uten klare arbeidstaker- og arbeidsgiverforhold, vil utfordre den norske arbeidslivsmodellen.

Dårlig samsvar?

YS mener en bør spørre seg om den måten arbeidslivet er regulert på i dag vil ivareta arbeidstakerne godt nok i fremtiden? Og er det samsvar mellom dagens lovverk og utviklingen av arbeidslivet?

– Hvem skal betraktes som ordinære ansatte?

Hvordan skal vi sikre rettigheten til dem som ikke kan anses som ansatte? Hvis en Uber-sjåfør for eksempel ikke skal betraktes som «ansatt i Uber», er det likevel mulig å sikre vedkommende rett til ferie, feriepenger, sykepenger og pensjon. Det bør også vurderes om andre reguleringer bør gjelde, som for eksempel arbeidstid, sier Berland.

Etterlyser begrepsavklaring

YS anbefaler at det settes i gang et arbeid for å klargjøre arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet. Dette er viktig fordi mesteparten av de ansattes rettigheter er knyttet til selve ansettelsesforholdet.

- YS mener det bør nedsettes et lovutvalg som må vurdere begrepsapparatet i arbeidsmiljøloven. Dette ble ikke godt nok belyst av Delingsøkonomiutvalget.
- HMS-konsekvenser i delingsøkonomien må utredes. Er det behov for å endre eller presisere dagens regelverk?
- Er det behov for å avklare spørsmål knyttet til sosiale ordninger, som pensjon- og trygd inn i det moderne arbeidslivet?

– Alle arbeidstakere og oppdragstakere bør kunne organisere seg og forhandle kollektivt, også når motparten ikke er en arbeidsgiver i tradisjonell forstand, sier Berland.

Kom nærmere opplevelsen

Med Esso Mastercard får du 50 øre/l i rabatt på drivstoff. I tillegg får du dessuten 20 % rabatt på bilvask hos oss og hver 6. vask gratis når du bruker rabatheftet*.

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

Finn ut mer og søk på essomastercard.no/ys



An ExxonMobil Brand

* Ved bruk av rabathefte på de stasjonene som tilbyr dette. Drivstoffrabatt forutsetter bruk av et Esso Mastercard. Effektiv rente ved kreditt på kr 15 000 o/12 mnd. er 31,13 %. Total kredittkostnad kr 1 947.



Ann-Chistin Sand,
tillitsvalgt i Negotia



Foto: Terje Bergersen

MEDBESTEMMELSE – EN ILLUSJON?

Medbestemmelsesrett
er et fantastisk ord.
Bedriftsdemokrati er enda mer
fantastisk. Men som tillitsvalgt
lærer man at avstanden
mellom liv og lære kan være
smertelig lang.

Jeg hadde vært organisert i nøyaktig to måneder da jeg etter en samtale med hovedtillitsvalgte ble spurt om å fungere som nestleder i klubben. Hovedtillitsvalgte mener det ikke var en samtale, men et revolverintervju der hun måtte gjøre rede for alt mellom himmel og jord. Vitebegjær kalles det!

Jeg var motivert på et nivå som sprengte alle skalaer. Som jeg gledet meg til å være med og forme, støtte og bidra i min bedrift – i muligens den største nedturen i oljebransjens historie. Vi visste at nedturen ble stor, men hvor enorm den skulle bli tror jeg ingen i hele verden hadde sett for seg.

Der står jeg da, klar som et egg. Bedriften som jeg har jobbet for i over 25 år sliter tungt. Arbeidsplassen som er mitt andre hjem, som huser så mange flotte mennesker jeg er glad i og som jeg har vært umåtelig stolt av, er i krise. Det er ikke meg det skal stå på, det skal være sikkert! Jeg skal hjelpe til, jeg skal ta ansvar. Jeg vil at våre medlemmer skal stole på at jeg, uselvisk og uredd, skal tale deres sak og få til de beste løsningene for alle. Jeg kaster meg over alt som finnes av kurs i regi av Negotia. Jeg må lære fort – rasende fort.

Kompetanseprogrammet til Negotia er kjempebra. Tre hele moduler må man gjennom før man får slippe til på modul 4 – arbeidsrett. Som jeg hungret etter arbeidsrett! Men først må jeg altså gjennom kurs 1, kurs 2 og kurs 3. Når jeg har kommet dit har selskapet jeg jobber i allerede rukket å være gjennom fire store oppsigelsesrunder. Arbeidsrett må jeg derfor lære i praksis. Det blir «learning by doing» så det koster etter.

Jeg har et godt nettverk som jeg benytter meg av. Jeg får to venner, som er bedriftsledere, til å være mentorer. Jeg har også en god venn som har vært tillitsvalgt på heltid i ti år. Vi bruker ufattelig mange timer sammen der vi diskuterer og jeg lærer. Det tok åtte måneder før han selv sa at nå har du vært gjennom mer enn jeg var på alle mine ti år som tillitsvalgt. Det er vanskelig å gi flere råd.

Samtidig er jeg midt oppe i en av de største leveransene jeg har hatt ansvar for i karrieren. Jeg skal utvikle og implementere et nytt IT-system, og sjefen min har lagt en temmelig ambisiøs plan for meg. Det er denne jobben jeg har betalt for, ikke tillitsvalgtarbeidet. Og begge jobbene er kjempeinteressante og viktige. Det blir MYE arbeid. Men ingen skal kunne si at jeg ikke gjør jobben(e) min(e). Det er bare å «gønne på».

Hva lærer jeg så?

Bedriftsdemokrati. Medbestemmelsesrett. Drøftinger. I avtaleverket og lovene fant jeg de flotte bestemmelsene om ansattes innflytelse på arbeidsplassen. Om arbeidstakernes rett til å

«Min opplevelse var at det hele var bestemt før vi kom på banen, mine argumenter falt til jorden.»

medvirke ved beslutninger som arbeidsgiver treffer av betydning for deres arbeidsforhold. Om retten til å delta i utformingen av egen arbeidsplass og arbeidsmiljø. Om at tillitsvalgte har rett til å bli hørt før beslutninger tas, at drøftinger mellom partene skal skje så tidlig som mulig og at innspillene du gir skal bli vurdert.

Jeg husker særlig godt de første møtene jeg var med på, jeg hadde slik en iver etter å bidra. Jeg gikk i bresjen for alt som var av ansattes problemer og utfordringer, nesten litt ukritisk. Jeg kjempet for lederes rettigheter også. Uten gode ledere som følte seg trygge mente jeg vi hadde et dårlig utgangspunkt. Så akkurat det ble viktig for meg. Strategien i bedriften ble også en av mine fanesaker, vi måtte ha en rasende god strategi. Og så var det oppsigelser. Mitt hjerte brant for «kompetansemapping». Jeg likte ikke vurderingene bedriften gjorde av ansatte, og måten det ble gjort på. Det var møter på møter. Møter som stort sett endte med uenighetsprotokoller og dårlig stemning.

Hvorfor ble det slik? Det er selvfølgelig sammensatt, og noe må jeg ta på min kappe. Men min utfordring ble at jeg ikke følte at vi drøftet noe som helst, det var utrolig frustrerende. Min opplevelse var at det hele var bestemt før vi kom på banen, mine argumenter falt til jorden. Alle mine tanker og mitt arbeid opplevde jeg betydde lite. Jeg var tydelig i brev, men svar var det langt mellom. Og jeg fikk et sterkt inntrykk av at uenighetsprotokollene vi skrev mer ble sett på som «uhøflighetsprotokoller» av ledelsen.

Hva skulle jeg gjøre når alt Negotia hadde lært meg ikke fungerte? Når man føler man har prøvd alt og ingenting hjelper? Hvor er boka for viderekommende? Det vil jeg gjerne finne noen svar på.

Fasiten har jeg ikke, og den er det heller ikke mitt ansvar å lage. Men jeg skal bidra med alt jeg kan. Min neste plan er å lage noen enkle retningslinjer for hva et samarbeid faktisk er, spesielt i forhold til drøftinger. Dette skal leveres til FAU i konsernet, oppgaven har jeg fått fra dem. Vi ønsker at øverste ledelse skal se nytten av å ha dette klart definert for at alle tillitsvalgte og ledere i hele konsernet skal ha en omforent forståelse.

Jeg har fått lov til å sende arbeidet til Negotia sentralt for å få hjelp. De flotte formuleringene i lov- og avtaleverk må brytes ned, slik at vi faktisk har en kjøreplan å gå etter alle sammen. Bare som eksempel bør man ha klare linjer på forskjellen mellom meningsbrytninger nedfelt i en protokoll etter et møte, og en eventuell

uenighetsprotokoll. Hva vektlegges mest? Er det forskjell på de to? Og hvordan skal slike følges opp? Kommer saker for retten har dette stor betydning.

Som ny tillitsvalgt var nok min situasjon mer enn normalt vanskelig på grunn av situasjonen i oljebransjen, men min intensjon var alltid å kjempe for de ansatte og for firmaet jeg var så glad i. Over tusen ansatte har måttet gå. Jeg har opplevd møter der jeg har blitt skjelt ut, og jeg har blitt kalt illojal. Men jeg har også lært så utrolig mye om mennesker og business. Om det å være leder og det å være ansatt, om endringsprosesser og mot. Jeg har fått være til stede og hjelpe mennesker i utrolig vanskelige situasjoner. På det meste ble det sagt opp 15 mennesker om dagen. Tillitsvalgte støttet medlemmene, snakket med dem, bar og løftet, «dealet» og virkelighetsorienterte. Vi var også i retten. Det var familier hvor tre ble sagt opp samme dag, kreftsyke som mistet jobben, folk som måtte selge hus og hjem.

Situasjonen akkurat nå: Min jobb i firmaet er splittet opp. Prisen kan være høy, men jeg angrer ikke for å ha stått på for rettferdighet og innflytelse. Dette er en annen del av historien, og er ikke hovedpoenget i denne artikkelen. Jeg skal jeg ta modul 4 i kompetanseprogrammet. Jeg skal engasjere meg enda mer i arbeidstakeres rettigheter. Fordi jeg gjennom mine snaue fire år som organisert og tillitsvalgt ser at vår fremtid i Norges arbeidslekegrind blir råtøff.

Troen på arbeidstakerorganisasjonenes viktige rolle er bare styrket i mitt hode. Vi må kreve mer plass i årene framover. Jeg ønsker at flere fagforeninger slår seg sammen – større grupper gir mer tyngde. Jeg tror dette er den eneste måten å møte morgendagens arbeidsgivere på. Jeg mener at et Norge uten fagforeninger vil gjøre at bedrifter styrer folk over grenser, og jeg mener at om fagforeninger hadde styrt bedriftene så hadde alt gått over styr. Vi trenger hverandre for å skape balansen, og vi må innse at denne balansen er helt nødvendig for et godt arbeidsliv og et godt Norge.

Jeg pleier å si med et smil at vi må kjempe for de tillitsvalgtes styringsrett!

Med ønske om god sommer til alle!

Ann-Chistin Sand, tillitsvalgt i Negotia

Seks saklige samlinger

Kompetanse, kontingentsystem og landsmøtefrekvens. Dette var sakene til diskusjon på vårens møter i Negotias regioner.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er i alt sju regioner med en samlet deltakelse på rundt 250. Disse årlige møtene er viktige diskusjonsarenaer i forbundet, blant annet som forberedelse til landsmøtene seinhøstes.

I år var regionene Sør og Vest først ute med sine møter, siste helga før påske. De resterende – Nord, Midt, Øst, Oslo og LKA (konsernavdelingene) – gjennomførte sine samlinger rett etter påskefeiringen. I år var det framtidens arbeidsliv, kompetanse og tariff som var hovedtemaet til diskusjon, i tillegg til utredningsaker om kontingent og landsmøtesyklus.

Dokumentasjon av realkompetanse

Kompetanse blir mer og mer aktuelt i arbeidslivet, i takt med blant annet digitalisering og annen utvikling.

Endringene skjer raskere enn før, og det vil være de med den mest attraktive kompetansen som blir vinnerne i arbeidslivet.

– Negotia er blant annet opptatt av å få på plass gode nasjonale standarder for dokumentasjon av realkompetanse – det vil si summen av den formelle kompetansen og den som er opparbeidet gjennom praktisk erfaring. Mange av våre medlemmer har et moderat utdanningsnivå, men likevel høy realkompetanse. Her må det bli en bedre systematikk for dokumentasjon.

Dette sier forbundsleder Arnfinn Korsmo, som selv deltok på to av årets regionsmøter – Vest og Nord. Han understreker også arbeidsgivernes ansvar for å gi de ansatte nødvendig etter- og videre utdanning.

– I avtaleverket er det gode bestemmelser som ivaretar dette, men vi ser at dette ofte ikke følges opp forsvarlig. Det er viktig å få



partssamarbeidet på bedriftene til å fungere bedre når det gjelder kompetanseutvikling. Diskusjonene på årets regionsmøter tilsier at dette er noe Negotia skal ha høyt på agendaen i tiden framover, sier Korsmo.

Egen kontingent for unge?

Sakene om kontingentsystem og landsmøtefrekvens er utredninger «bestilt» av forrige landsmøte. Når det gjelder det førstnevnte har Negotia i dag en fast kontingent i tre intervaller avhengig av stillingsprosent. Utredningen handler om mulig overgang til medlemskontingent som en prosent av lønnen, slik de fleste andre fagforbund har.

Utvalget som har utredet saken foreslår videreføring av dagens ordning. Begrunnelsen er blant annet forutsigbarhet for inntektene, at Negotia i dag har et kontingentnivå som er konkurransedyktig og at det er få klager på kontingenten. Utvalget foreslår samtidig at man ser på kriterier for en egen kontingentordning for nye unge medlemmer.



Gruppediskusjon i Nord. Fra venstre: Ruth Reinfsjell, Maria Hanøy, Bjørnar Samuelsen og Inga Rodahl.



Region Nord holdt i år sitt møte i Brønnøysund. Her er forbundsleder Arnfinn Korsmo i aksjon på samlingen.

– Tilbakemeldingene fra regionenes behandling av kontingentspørsmålet peker i retning av å beholde dagens system med fast kontingent som er lik for alle. Det ser ut til at alle regionene støtter utvalgets anbefaling, bortsett fra Sør som foreslo utredningen, sier forbundsleder Korsmo.

Landsmøte hvert tredje år?

Det var Negotia Ung som i fjor foreslo at forbundets øverste beslutningsorgan landsmøtet holdes hvert tredje år, i stedet for hvert år som i dag.

– Det kan være gode argumenter for begge ordninger. Oppfatningene blant regionene og deltakerne varierer en del i dette spørsmålet.

Forbundsstyret tar med innspillene og utreder saken videre for framleggelse til vedtak på landsmøtet til høsten, sier Korsmo, som er imponert over engasjementet på møtene:

– Etter å ha deltatt i to regionsmøter selv denne våren, må jeg si at det er moro å oppleve det store engasjementet blant deltakerne. Gode

diskusjoner og meningsbrytninger sikrer gode prosesser. Jeg ser fram til den videre saksutredningen og behandlingen i landsmøtet når den tid kommer, sier forbundslederen.

Sakene om kontingentsystem og landsmøtefrekvens behandles på Negotias landsmøte 18. og 19. november. I år skal det også være valg på forbundsledelse- og styre samt kontrollkomite for en ny treårsperiode. ■

Avtalenes bestemmelser om kompetanse

Avtaleverket har bestemmelser om kompetanse og etter- og videreutdanning. Her er noen viktige punkter fra NHO-området. Liknende gjelder for de andre tariffområdene.

Hovedavtalen YS-NHO – del B kapittel 18

- Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak.
- Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

Funksjonæravtalen Negotia-NHO – bilag 5

- Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes vedlike en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og beskrive nødvendige tiltak for kompetanseutvikling.



Nordnorsk attraksjon. Avdeling Helgeland var vertskap for årets regionsmøte i nord, og la samlingen til Brønnøysund. Da var utflukt til det berømte hullet i fjellet Torghatten et «must». Avdelingsstyret fra venstre: Ruth Reinfjell, Bjørg Hestvik, Kjersti Lindgren (bak) og Tove Fjellstad (leder).

Fjellstøtt på Helgeland

Fra Brønnøy i sør til Mo i nord. Der finner du avdeling Helgeland. Stødig forvalter av en lang Negotia-tradisjon i området.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

På jubileumsfesten for to år siden feiret de 60 år. Medlemstallet er for tiden svakt voksende og rommer mange solide klubber.

Identitet

– Området vårt er stort og oppdelt. I tillegg til byene Mo, Mosjøen, Sandnessjøen og Brønnøysund, har vi både innlandsbygdene mot svenskegrensa og øysamfunnene mot storhavet.

Dette sier Tove Fjellstad. Hun er til daglig å finne på arbeid hos

Ticketmaster i Mo, hvor hun også er tillitsvalgt. Vervet som leder for Negotia Helgeland har hun på fjerde året.

– Hva er viktig med en avdeling?
– Det bidrar til lokal Negotia-identitet, og økonomiske midler gjennom returkontingenten. I og med at Helgeland dekker et så stort geografisk området, byr det på utfordringer å møtes til felles aktiviteter. Men jeg mener det er viktig med en avdeling likevel. Også for å sikre den lokale representasjonen til forbundets besluttsende organer.

Støtter klubbene

– Hvordan holder dere kontakt med avdelingsmedlemmene?

– En fast årlig aktivitet og møteplass har vært lønnskonferansen på vårparten. Der var påmeldingen i år dessverre så lav at vi måtte avlyse. Vi får satse på å komme sterkere tilbake. Ellers prøver vi å organisere julemøter der medlemmene rundt de fire byene møtes til hver sine arrangementer. Og så gir vi stadig støtte til klubber som gjennomfører egne aktiviteter. Avdelingen har mange aktive klubber, sier Tove Fjellstad.

– Et standardspørsmål til avdelinger og klubber er rekruttering. Hvordan er det stilt med dere i Helgeland på det området?

– Jo da, ikke så verst. Vi har for øyeblikket 150 medlemmer, og det er litt oppgang fra i fjor. Flere av klubbene er flinke til å rekruttere.

– Hva med andelen unge?

– Den har over tid ligget på cirka 10 prosent av medlemsmassen. Det er alltid et mål å nå ut til flere, både unge og ikke fullt så unge. Vi prøver å holde trykket oppe på dette i avdelingsstyret.

Stødig kurs

Fjellstad overspiller ikke når det er snakk om de videre ambisjonene for avdelingen. Stødig kurs med pilen gjerne pekende litt oppover er helt ok mål.

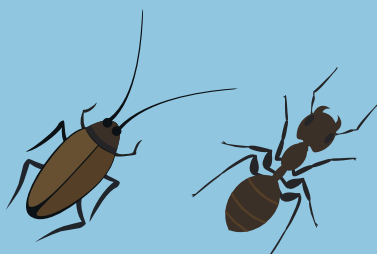
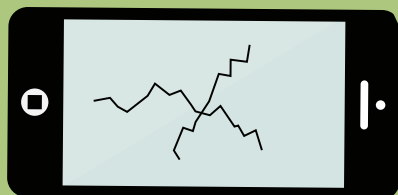
– Noen konkrete planer utover det stødige?

– Et tema som for tiden fenger folk i alle aldre er pensjon. Ikke uten grunn, for jungelen av regler er

uoversiktlig og behovet for informasjon stort. Jo, et kurs om pensjon tror jeg vi skal prøve å få til, sier Tove Fjellstad. ■

Negotias avdelinger

- Avdelingene er Negotias lokale ledd, og skal ivareta og fremme forbundets interesser innen sine geografiske eller bedriftsmessige områder.
- Det er i alt 38 avdelinger. 22 av dem er geografisk inndelt, mens 16 er konsern- eller landsomfattende avdelinger.
- Åtte prosent av medlemskontingenten føres tilbake til avdelingene. De har derfor en egen økonomi som brukes til aktiviteter og tilbud til medlemmene.
- Bortsett fra den tilsluttete avdelingen Økonomiforbundet, er det ingen ansatte i avdelingsapparatet.
- All faglig rådgivning og bistand til medlemmer og tillitsvalgte drives fra administrasjonen sentralt.



YS Innbo er blitt enda bedre

Dette er Gjensidiges beste innboforsikring og spesialpriset for deg som er medlem.

YS Innbo inkluderer ID-tyverisikring og dekker nå også:

1. **Knust mobilskjerm – gjelder hele husstanden**
Hvis noen i husstanden knuser mobilskjermen sin, blir telefonen reparert med garantien intakt. Egenandelen er bare 500 kroner, og telefonen er normalt tilbake innen 3-5 dager.
2. **Sanering av veggedyr og kakerlakker**
Stadig flere får med seg skadedyr i kofferten hjem fra varmere strøk. Det kan bli dyrt. YS Innbo dekker sanering av bolig med inntil 50 000 kroner.
3. **Tyveri av låst sykkel – inntil 30 000 kroner**
Erstatningssummen har økt fra 10 000 til inntil 30 000 kroner.

Bli kunde i dag på gjensidige.no/ys eller ring 03100 og si at du er medlem av et YS-forbund

«After Work» – faglig og sosialt i Stavanger

Siste uka i april arrangerte Negotia motivasjonskveld for sine medlemmer i Stavangerområdet. Begivenheten fikk det klingende navnet «After Work». Det er dette som tidligere ble kalt selgerevent.

Som tidligere var Morten Brandt kveldens hovedattraksjon og trekkplaster. Brandt er en humoristisk og kunnskapsrik foredragsholder, og en av Norges fremste eksperter på salgsutvikling og motivasjon. I Stavanger la han hovedvekten på motivasjon og hvordan vi selv kan påvirke vår egen arbeidsdag. Han ga oss mange morsomme og gjenkjennelige situasjonsbilder. Latteren satt løst blant de rundt 90 tilhørerne som hadde turen innom, samtidig som budskapet ga oss mye å tenke på.

Representanter fra både markedsavdelingen og forhandlingsavdelingen i Negotia var til stede. Advokat Einar Kismul holdt en morsom Kahoot-quiz med fine



Fornøyd vertskap. Leder i «Sør-Rogaland» Knut Bartnes (midten), med markeds konsulentene Cathrine Ekenes Iversen og Jan Olav Markussen.



Begeistret. 90 møtte fram til motivasjonskveld i Stavanger. Foredrag, quiz og god middag sto på programmet. Begge foto: Monica Linn Utkilen

premier, og de frammøtte hadde mulighet til å stille ham faglige spørsmål utover kvelden.

I tillegg til medlemmer fra avdeling Sør-Rogaland var det også flere uorganiserte og potensielle medlemmer til stede, om lag halvparten faktisk. Et arrangement som dette er en fin anledning til å presentere den lokale avdelingens arbeid. I forbindelse med åpningen viste vi kort hvilke aktiviteter det er mulig å være med på i vårt område – både våre egne og de som arrangeres i samarbeid med øvrige YS-forbund i Stavanger-regionen.

Per i dag har Negotia Sør-Rogaland tett oppunder 1000 medlemmer. Nærmere 200 av disse er pensjonister, som vi også er opptatt av å ha et

tilbud til. Hvis noen har ideer til dette, eller ønsker å ta initiativ, så ikke nøl med å kontakte avdelingsstyret.

Vi kan vel si at vi savnet de aller yngste på motivasjonskvelden. Som alle andre fagforbund prøver vi å finne ut hva som skal til for å gjøre oss mer attraktive for de unge. Ideer mottas med takk også i den sammenhengen.

Det vanket mange hyggelige tilbakemeldinger fra deltakerne på «After work». Vi må dermed kunne si vel blåst, og retter en stor takk til Negotia sentralt!

Knut Bartnes, leder i Negotia avdeling Sør-Rogaland

«After Work» organiseres av markeds- og informasjonsavdelingen i Negotia sentralt, og gjennomføres i samarbeid med den lokale avdelingen. I tillegg til Stavanger vil også Trondheim, Bergen og Østfold få oppleve dette i år.

AKTIVITET og SAMHOLD på Sunnmøre

I slutten av mars var 12 personer i Negotia-klubben hos oss i Vard ute på en sosial kveld. Vi hadde søkt om økonomisk støtte fra Negotia sentralt, slik at dette arrangement skulle bli litt ekstra.

Vi startet kvelden med en god middag på spisestedet ANNO i Ålesund. Etter dette var det klart for olivenolje-kurs hos Oliviers & Co. Her ble det masse spennende smaksprøver og god stemning, og vi lærte masse nytt om olivenolje og andre produkter. Et kurs som dette kan anbefales på det varmeste.

Det ble en svært vellykket kveld, som jeg tror styrker samholdet blant medlemmene i klubben. Støtten vi fikk til gjennomføring av arrangementet kom fra ordningen med 3-prosentmidler. Det er bra og viktig at det fins en slik ordning hvor en del av medlemskontingenten kan føres tilbake til aktivitet på klubbnivå.



Olivenkurs! Spennende smaksprøver og mye nytt å lære om olivenolje og andre produkter.

Vard er et norsk selskap innen design og bygging av spesialfartøy. Bedriften har flere lokasjoner i nærområdet her på Sunnmøre. I fjor slo vi sammen flere klubber for å stå sterkere sammen, og vi har hatt økning både i aktivitet og medlemstall. Vi ser viktigheten av å møtes etter arbeidstid for bli bedre kjent med hverandre og utveksle erfaringer.

Vi planlegger nytt arrangement i juni, og håper på minst like bra deltakelse da. I framtiden har vi som mål å fortsatt være en aktiv og kunnskapsrik klubb som gjør seg gjeldende i selskapet. Blant annet har vi planer om kursing av tillitsvalgte på Negotias kurstilbud til høsten.

Isabel Holmeset, konserntillitsvalgt i Vard

Medlemstur til Kiel

Helgen 12. – 14. mai var tillitsvalgte og medlemmer fra klubben Negotia i Krefthforeningen på medlemstur til Kiel.

Før båten la fra kai hadde vi besøk av Røde Kors-tillitsvalgt Geir Owe Sørholt, som fortalte om klubbarbeidet i sin organisasjon. Geir Owe var innom temaer som medlemskap, tariffavtale, særavtaler, og utfordringer som tillitsvalgt i en frivillig organisasjon. Dette skapte engasjement og førte til lærerik dialog og erfaringsutveksling.

For oss tillitsvalgte ble samtalen rundt bordet en forsmak på hva vi vil arbeide med under Negotias samling for tillitsvalgte i frivillige organisasjoner. Og siden Krefthforeningen og Røde Kors er medlem av samme arbeidsgiverorganisasjon –



God tradisjon. Klubben i Krefthforeningen kombinerer nytte og hygge på en årlig medlemstur.

NHO/Abelia – fikk vi også en bekreftelse på viktigheten av å stå sammen fremover.

Overfarten til Kiel foregikk på et nesten blikkstilte hav, og vi nøy god mat og tilbehør i fulle drag. Vi var også så heldige å få beskue en flott solnedgang, akkompagnert til taffelmusikk, fra plassene bakerst i båten. Kan det bli særlig bedre?

Kiel bød på oppholdsvær og 15 behagelige plussgrader. Timene på

land ble benyttet effektivt, med shopping i gågaten og en smak av lokale varer.

Under tilbaketuren fikk vi oppleve et forrykende show - til musikk av blant annet Michael Jackson og Abba.

Turen ble mulig takket være medlemsstøtte fra Negotia sentralt og fra avdeling Oslo – vi takker begge for støtten!

Tor Widar Svendborg, tillitsvalgt

Profileringsdag hos Negotia Telenor

Den 4. mai hadde Negotia i Telenor en stor profileringssdag på Fornebu i Oslo. Styret stilte ved alle personalinnganger og tok i mot ansatte fra klokka halv sju på morgningen. Vi hadde rigget til rollups, delte ut informasjon og spanderte boller.

Etter morgenøkta fordelte vi oss på tre informasjonsstands på Telenor-torget. Her stilte både ansatte fra Negotias administrasjon og YS sammen med oss tillitsvalgte, for å informere og svare på spørsmål om alt fra medlemsfordeler til juridisk bistand og tariffavtaler. Representanter fra Gjensidige og Choice var også på plass.

Vi fikk mange hyggelige kommentarer som viser at medlemmene satte pris på dette profileringstiltaket. De spesialproduserte brosjyrene med bilde av alle styremedlemmene våre, ble tatt godt i mot. At været var med oss og sola skinte hele dagen bidro også til god stemning. Kan også nevne at det kom ni nye medlemmer som en direkte følge av tiltaket.

Vi mener dette var så vellykket at vi bør prøve å få til en slik profileringssdag på Fornebu hvert år. Da kanskje



Viste seg fram. Konserntillitsvalgt Roger Rønning (t.h.) og divisjonstillitsvalgt Pål Ligaard fra styret i Negotia Telenor. Foto: Monica Linn Utkilen.

sammen med Negotia Evry som har kontor på samme sted.

Jeg vil gjerne berømme den flotte innsatsen fra alle tillitsvalgte og fra administrasjonen som hjalp til med både forberedelse og gjennomføring. Alle gjorde en kjempeinnsats og fortjener en stor takk!

Roger Rønning, konserntillitsvalgt

Negotia Ung på studietur i Brussel

Det var den første uka i mai styret i Negotia Ung satte kursen mot EU-hovedstaden Brussel. På programmet sto blant annet besøk hos Efta-sekretariatet, Europaparlamentet og den norske EU-delegasjonen i byen.



– Et studiebesøk som dette gir verdifull kunnskap om hvordan arbeids- og næringslivet fungerer i Europeisk sammenheng. Det er interessant å få innblikk i hvordan Norge jobber opp mot EU for å påvirke lovgivningen på områder der Norge har interesser, sier Trond Vegard Sæle, leder for Negotia Ung.

Delegasjonen var også innom kontoret til den internasjonale fagforeningssammenslutningen UNI Global Union, som Negotia er medlem i.

– For oss i ungstyret var denne turen en flott opplevelse, som har gitt påfyll av kunnskap om hvordan arbeids- og næringslivet fungerer i europeisk sammenheng. Selv om vi først og fremst skal gjøre en jobb i Negotia for arbeidstakere i Norge, er det verdifullt å forstå mer om hva som skjer på tvers av landegrensene også, sier Trond Vegard Sæle.

Ut i den store verden! Styret i Negotia Ung foran Europaparlamentet i Brussel. Foto: Diana Krogsund.



Morsom gjeng. Hele turfølget samlet ved havna i Skagen – iført tøffe malerfrakker.

Region Sør på tur til Skagen

Fredag 12. mai reiste 27 litt spente deltakere på tur til Skagen – 21 fra Larvik og 6 fra Kristiansand. Noen kjente hverandre, men ingen kjente alle. Aldersspennet var fra 40 til 71 år, så det er klart at jeg som reiseleder var litt spent på hvordan det skulle gå.

Etter en deilig buffet med tilbehør på Superspeed 1 og 2 fra Color Line, møttes vi alle for første gang i Hirtshals for felles transport til Skagen. Stemningen var på topp fra første stund, og bussturen til Skagen gikk derfor rimelig kjapt. Etter å ha installert oss på hotellet gjorde folk litt som de ville resten av kvelden. Noen tok det med ro, andre tok en aldri så liten tur på byen.

På lørdagen hadde vi leid sykler. Noen syklet ut til Grenen – helt på toppen av Danmark der hvor Kattegat og Skagerak møtes. Andre shoppet, og atter andre tok livet ganske så med ro. Etter hvert samlet vi oss til lunsj på Jacob's Cafe og Bar, en hyggelig restaurant midt i sentrum av Skagen. Etterpå syklet vi videre for et besøk hos Skagens-maler Peder Ravn på Galleri Munk.

I Galleri Munk ble vi tatt imot av en utrolig hyggelig fyr som etter hvert

ga oss en innføring i hva som skulle skje. Vi ble kledd opp i frakker og fikk en kjapp innføring i palett, farger, pensler og vann. Og så var vi i gang, 27 ivrige amatørkunstnere som lot seg inspirere av hva som foregikk oppe i sitt eget hode og rundt seg. Vi lot oss rive med! Etter hvert ble kunst skapt og jeg er ganske så sikker på at maleren selv var imponert. I hvert fall sa han det!

Et par timer senere var vi ferdige med kunstverkene som maleren skulle ramme inn og transportere til hotellet slik at alle fikk det med seg hjem. Noen syklet til hotellet for å slappe av, mens en del av oss tok turen til Skagen Bryggerhus, for der hadde vi hørt at det skulle være en

blueskonsert. Vi angret ikke, for det ble en kjempefin konsert med god stemning og god musikk. Så da konserten var ferdig fikk vi det travelt med å komme oss til hotellet for felles middag og hygge lørdag kveld.

Dette var en medlemstur med fokus på det sosiale. Vi mener at slike aktiviteter er viktig for Negotia-samholdet i regionen. Som reiseleder må jeg si at det var en superfin gjeng å ha med seg, og får jeg lov, er jeg gjerne reiseleder igjen for Region Sør på tur!

Turhilsen fra Morten Johnsen, Negotia avdeling Sørlandet



Sykkeltur. Fra venstre: Bjørn Valstad, Per Svein Bostrom og Wenche Aannestad.

HELT NYE LØNNS- HÅNDBØKER

Praktisk hjelp og veiledning til forberedelse og gjennomføring av lønnsforhandlingene lokalt, finner du i Negotias nye håndbøker.

I år er «Håndbok i lokale lønnsforhandlinger» laget i tre versjoner – en for hvert av tariffområdene NHO, Virke og Spekter.

– Lønnsarbeidet lokalt er forskjellig innenfor hvert av tariffområdene. Derfor har vi nå laget tre bøker tilpasset hvert sitt område, slik at det blir enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalgene når de går i gang med oppgjørene på sine bedrifter.

Dette sier rådgiver i Negotias forhandlingsavdeling Kathrine Fosnes Olsen, som har vært ansvarlig for utarbeidelsen av de nye håndbøkene.



Et «must». Rådgiver Kathrine Fosnes Olsen (t.v.) og forhandlingssjef Nina Møglestue med de nye håndbøkene til bruk i de lokale lønnsoppgjørene. Foto: Terje Bergersen

Innholdet spenner fra generell informasjon om økonomi, prisstigning og årslønnsvekst til konkret arbeid med forberedelse, kravutforming og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.

Håndbøkene er trykket i et begrenset opplag og sendt til alle tillitsvalgte. Ellers er det laget elektroniske utgaver som er tilgjengelige på Negotias nettside.

YS foreslår ny modell for privat innskuddspensjon

Som første hovedorganisasjon har YS bestemt seg for hvilken modell man vil gå for når det gjelder fremtidig innskuddspensjon i privat sektor.

I desember la en arbeidsgruppe, oppnevnt av regjeringen, frem en rapport med forslag til ulike modeller for fremtidig innskuddspensjon i privat sektor. Som første hovedorganisasjon har YS bestemt seg for hvilken modell en vil gå for.

Som en bankkonto

– Individuell pensjonskonto er den beste, enkleste og rimeligste løsningen for arbeidstakere med innskuddspensjon. Denne vil fungere på samme måte som en bankkonto, og man vil beholde den gjennom hele yrkeslivet, sier YS-leder Jorunn Berland.

Kontoen vil erstatte dagens innskuddsordninger, der man får et pensjonskapitalbevis fra hver enkelt arbeidsgiver når man slutter. Dette vil gi en umiddelbar besparelse på mer enn en halv milliard kroner i administrasjonskostnader.

– En individuell konto vil gi den enkelte bedre oversikt og et mer aktivt forhold til egen tjenestepensjon. Dessuten får arbeidstakerne i fellesskap mulighet til å utnytte stor-driftsfordeler og konkurranse i valg av leverandør, påpeker Vegard Einan, leder av YS Privat.

Brev til regjeringen

YS har sendt et brev til regjeringen, der man anmoder om at arbeidet med de nødvendige lovendringene settes i gang.

– Vi opplever at det er bred enighet om individuell pensjonskonto både på arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden. Vi ser ingen grunn til at vi ikke kan ha dette på plass innen kort tid, mener YS-leder Jorunn Berland.

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



Fortsatt god TILFREDSHET

I likhet med de senere årene har Negotia også i år undersøkt tilfredsheten blant medlemmene. Dette er viktig for å få oversikt over hva medlemmene er fornøyd med og hva organisasjonen kan bli bedre på.



I forbindelse med fjorårets undersøkelse, var vi litt mer spent enn tidligere år. Grunnen til dette var den store uroen vi opplevde i arbeidsmarkedet i 2015. Håpet om at dette skulle roe seg slo ikke til, i stedet skjedde til dels det motsatte. 2016 ble et enda mer urolig år, med enda større pågang fra medlemmer som trengte bistand i forbindelse med omstillinger og nedbemanninger. Dette har også ført til at et rekordhøyt antall medlemmer har fått fritak fra betaling av kontingenten på grunn av arbeidsledighet.

Av ovennevnte grunner har det vært minst like stor spenning knyttet til resultatene av årets tilfredshetsmåling.

Årets resultater. Etter at vi gjennom flere år har hatt en jevn økning i medlemstilfredsheten, viser årets resultat at tilfredsheten flater ut på det høye nivået vi er kommet til. Det er altså ingen økning i år, men nivået

holder seg, noe vi både er glade for og stolte over. Dette betyr at organisasjonen klarer å yte service og bistand til medlemmer på en måte som gir flere litt mer trygghet i hverdagen, også i en tid med stigende arbeidsledighet og flere omstillinger.

Medlemsservice. På spørsmål knyttet til medlemsservice ligger vi jevnt på eller over en skår på 5 (av 6). Det er høyt og bra, og det er en god tilbakemelding fra medlemmene på at de får en service som de setter pris på.

Kvalitet på tjenestene. På spørsmålene knyttet til kvalitet, ligger vi også på nivå med året før, samlet på 4,8 i skår. Dette er et område hvor vi vil jobbe med utviklingen, slik at kvaliteten fremstår som enda bedre i tiden fremover. Dette vil være krevende, men er en ambisjon vi skal ha som en toneangivende og relevant arbeidstakerorganisasjon.

Medlemsfordelene. Her spør vi om medlemmenes kunnskap om de forskjellige medlemsfordelene, og altså ikke tilfredsheten med dem. Vi ser fortsatt at det er svært mange som ikke kjenner til alle fordelene de har tilgang til. De fleste kjenner til forsikringsavtalen med Gjensidige, men det fins også en rekke andre fordeler som mange ikke vet om. Det vi imidlertid ser en økt bevissthet på, er medlemsfordeler som hjelper dem som er blitt arbeidsledige eller står i fare for å bli det. Dette gjelder blant annet fordelene «CV-hjelpen» og «arbeidslivsstipend». Det kan vi ta som en bekreftelse på at slike medlemstilbud er viktige for dem som rammes.

Klubbene. Her er bildet som tidligere år. Tilfredsheten på «totalt sett fornøyd med Negotia-klubben» ligger på 4,52 i skår. Det samme som året før. Fortsatt er det svært mange som ikke er i kontakt med egen klubb (og noen har ingen klubb).

Avdelingene. Her er det en liten og gledelig økning i tilfredsheten på «totalt sett fornøyd med min avdeling» hvor skåren er økt til 4,57. Dette er samtidig et område hvor vi har sett en markant, jevn økning over flere år. Det er bra, fordi det organisatoriske tilbudet avdelingene

FAKTA

Negotia gjennomfører årlige undersøkelser av medlemstilfredsheten, hvor det stilles identiske spørsmål for å kunne sammenlikne svarene fra år til år. I 2017 har alle medlemmer med registrert e-post-adresse fått mulighet til å delta i undersøkelsen. Totalt er det gitt over 3000 svar, hvilket gir et solid grunnlag for å vurdere tilfredsheten.

representerer også er viktig for medlemmene. Like fullt viser undersøkelsen at det er mange medlemmer som ikke har noen kontakt avdelingen de tilhører.

Omdømme. På spørsmålet «totalt sett fornøyd med medlemskapet i *Negotia*» går skåren tilbake til samme nivå som for to år siden: til 4,82. En naturlig tolkning er at dette er et utslag av den totale uroen mange har opplevd. Dette forteller oss at vi fortsatt må jobbe målbevisst hver dag for at servicetilbudet og bistanden på alle nivåer tilfredsstiller medlemmenes behov og forventninger.

Forbedringspotensial. Årets undersøkelse forteller oss at det særlig er på områdene service og tilgjengelighet vi skal strekke oss for å bli enda bedre. Målet er at vi skal gi rask tilbakemelding på alle henvendelser og tett oppfølging av saker som

krever lengre behandling. Medlemmene skal få beskjed om at vi har mottatt henvendelsen deres, og de skal føle trygghet for at det følges opp forsvarlig. Ved siden av dette skal vi også jobbe med å heve kvaliteten på arbeidet vi gjør. Dette dreier seg om når vi bistår medlemmer i konkrete konfliktsaker, men også når vi jobber for å videreutvikle tariffavtalene våre. Stikkord på forbedringslisten er altså: raskere respons, økt tilgjengelighet og høyere kvalitet på jobben vi gjør.

Oppsummert. Det er godt grunnlag for å slå fast at *Negotias* medlemmer i høy grad er tilfredse med medlemskapet sitt. Som generalsekretær er jeg stolt over at administrasjonen klarer å levere gode tjenester i svært hektiske tider. Så kan man jo også lure på om våre mål om stadig høyere kvalitet på tjenestene også skaper høyere forventninger. Det

synes jeg i så fall er bare fint. Vi har ambisjoner om å være det beste forbundet for ansatte i privat sektor, og da skal vi hele tiden utvikle oss.

Rune Aale-Hansen
generalsekretær i *Negotia*

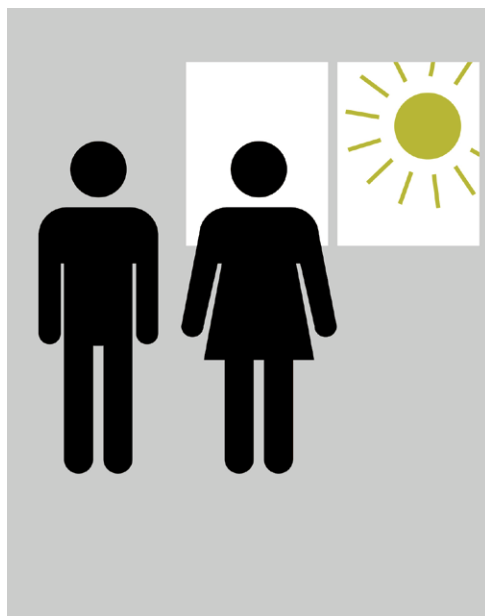
Negotia magasin

I medlemsundersøkelsen skal respondentene ta stilling til påstanden «*Negotia* magasin gir meg nyttig informasjon». På en skala fra én til seks, hvor én er «helt uenig» og seks «helt enig», gir 19 prosent en sekser, mens 23 prosent svarer fem og 24 prosent fire. 19 prosent krysser av for ingen mening og resten (15 prosent) fordeler seg nedover på skalaen. At 66 prosent legger seg på den øvre delen av skalaen fra 4 til 6, tyder på at magasinet leses godt og at et solid flertall av medlemmene har et godt informasjonsutbytte av bladet.

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».



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

Kontrolltiltak i bedrifter

Kontrolltiltak er et ord som ikke blir brukt så mye i dagligtale, men som beskriver noe de aller fleste arbeidstakere støter på i hverdagen. Det kan imidlertid være grunn til å være på vakt mot hva man kan bli utsatt for av kontroll og overvåking på arbeidsplassen.

Innsyn i e-postkasse, medlytt på telefonsamtaler, GPS-sporing og kameraovervåking er noen kjente former for kontrolltiltak. Også mer dagligdagse innretninger som adgangskontroll til kontorbygget og registrering av arbeidstid vil kunne omfattes av begrepet. Begrepet «kontrolltiltak» er ikke definert i loven. Lovgiver har ønsket at det skal kunne omfatte en rekke forskjellige tiltak.

Hvorfor kontrolltiltak?

Det kan være gode grunner til å iverksette et kontrolltiltak. Arbeidsgiver ønsker for eksempel dypere

«Det er likevel ikke fritt frem for arbeidsgiver å igangsette alle tenkelige kontrolltiltak.»

innsikt i hverdagen på arbeidsplassen, slik at arbeidet kan organiseres på mer effektive måter. For å lede virksomheten er arbeidsgiver avhengig av å kunne utøve kontroll, og å kunne ta avgjørelser basert på korrekt informasjon.

Det er likevel ikke fritt frem for arbeidsgiver å igangsette alle tenkelige kontrolltiltak. Det skal være en holdbar begrunnelse for det. Innsamlet informasjon kan misbrukes, og det vil også alltid være en fare for at det kan komme på avveie. Ingen virksomheter er helt trygge mot hacking, datatyveri eller menneskelig svikt. Dersom informasjon først har kommet på avveie vil den kunne kopieres og spres i det uendelige via internett. Det er derfor en god regel å begrense informasjonen som innsamles til det som er nødvendig.

Hva er lovlig?

Å innføre kontrolltiltak er i utgangspunktet en del av arbeidsgivers styringsrett – som omfatter retten til å lede, fordele, organisere og kontrollere arbeidet. Styringsretten er imidlertid begrenset av innholdet i individuelle arbeidsavtaler, tariffavtaler og lover og forskrifter.

Når man skal gå frem for å undersøke om et kontrolltiltak er innenfor regelverket eller ikke, er det viktig å sortere spørsmålene under to hovedproblemstillinger:

1. Har arbeidsgiver adgang til å iverksette tiltaket?
2. Har arbeidsgiver adgang til å behandle informasjonen som samles inn gjennom tiltaket?

Spørsmål knyttet til den siste problemstillingen reguleres av personopplysningsloven og personopplysningsforskriften. Disse gjør begrensninger i adgangen til å samle inn og behandle opplysninger som kan knyttes til enkeltpersoner.

Innsyn i e-post

Et eksempel på et praktisk forhold man kan få spørsmål om som tillitsvalgt, er hvilken adgang arbeidsgiver har til å gjøre innsyn i de ansattes e-post. Dette er regulert gjennom personopplysningsforskriften kapittel 9. Det følger av kapitlet at arbeidsgiver kan gjøre innsyn i ansattes e-postkasser, men bare dersom:

- a) det er nødvendig for å ivareta den daglige driften eller andre berettigede interesser ved virksomheten.
- b) ved begrunnet mistanke om at arbeidstakers bruk av e-postkassen medfører grovt brudd på de plikter som følger av arbeidsforholdet, eller kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed.

Det er verdt å merke seg at arbeidsgiver ikke kan fastsette en instruks, eller inngå avtale om innsyn i e-postkassen til de ansatte, som utvider adgangen til innsyn. Det

følger av § 9-5 i forskriften at reglene er ufravikelige til fordel for arbeidstaker. Med andre ord kan mindre innsyn avtales, men ikke mer.

Må være saklig grunn

Selv om arbeidsgiver i utgangspunktet har rettslig adgang til å samle inn og behandle de aktuelle personopplysningene, betyr ikke det at kontrolltiltaket automatisk er lovlig å innføre. Dette tar oss tilbake den første hovedproblemstillingen, om arbeidsgiver har adgang til å iverksette kontrolltiltaket.

«... gevinsten for arbeidsgiver må veies opp mot belastningen arbeidstakerne opplever som følge av tiltaket.»

Vilkår for innføring av kontrolltiltak følger av både tariffavtaler og arbeidsmiljølovens kapittel 9.

Det følger av lovens § 9 at arbeidsgiver bare kan iverksette kontrolltiltak når det har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.

Det må gjøres en vurdering av begrunnelsen arbeidsgiver har gitt for innføring av tiltaket, og gevinsten for arbeidsgiver må veies opp mot belastningen arbeidstakerne opplever som følge av tiltaket.

Etter arbeidsmiljøloven og Negotias tariffavtaler plikter arbeidsgiver så tidlig som mulig å drøfte behovet for – og gjennomføringen av – kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Det kan være fornuftig at tillitsvalgte holder en løpende oversikt over alle de ulike kontrolltiltak som finnes i virksomheten, og oppfordre til innspill fra medlemmene om hvordan disse oppleves for den enkelte.

Dersom et nytt, foreslått kontrolltiltak vil gjøre totalbelastningen for høy, kan tiltaket være i strid med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tariffavtalene. ■



Christoffer
Lien Heitmann,
advokatfullmektig
i Negotia

Hvor kan jeg lære mer?

Det kan være utfordrende å få oversikten over hvilke regler som er relevante når man skal ta stilling til om et kontrolltiltak vil være lovlig.

Negotias forhandlingsavdeling har derfor laget en artikkel som gir en bred oversikt over relevante regler og illustrerer hvordan de fungerer. Artikkelen er inntatt i Negotias temahefte fra 2013. Dette finner du i digital utgave på **Min side** på **Negotia.no**, under fanen «fag- og temahefter».

Man kan også som alltid ellers ringe inn til forhandlingsavdelingen eller ta kontakt på e-post:

forhandlingsavdelingen@negotia.no

Feriepenger i stedet for lønn?

Spørsmål: Jeg spurte arbeidsgiver om jeg kunne få utbetalt feriepenger i stedet for lønn i mars, slik at jeg kunne booke ferien min i god tid forveien. Arbeidsgiver mente at dette ikke var lov. Er dette riktig?

Svar: Arbeidstakeres avvikling av ferie reguleres av ferieloven. Ferieloven sitt formål er å sikre at arbeidstakere får avviklet feriefritid og mottar feriepenger. Utgangspunktet er at feriepenger som er opptjent hos arbeidsgiver det foregående opptjeningsåret, utbetales siste vanlige lønnsdag før ferien avvikles.

Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepengene utbetales senest én uke før ferien tar til.

Dersom ferien deles opp, skal feriepengene fordeles tilsvarende. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid i ferien, kan likevel utbetales i forbindelse med avvikling av hovedferie eller sammen med lønn for juni måned.

Det er ikke ulovlig for arbeidsgiver å inngå en skriftlig avtale med deg om at feriepenger utbetales tidligere, men du vil ikke kunne kreve at de gjør det. En slik avtale kan for eksempel spesifisere at pengene er øremerket utgifter i forbindelse med kjøp av flybilletter og booking av hotell.

Feriens lengde – fordeling av feriedager

Spørsmål: En ansatt hos oss arbeider 1 dag i uken og har permisjon uten lønn de resterende dagene. Kan man da avvikle ferien slik at man bruker feriedager kun den dagen man skulle ha jobbet, og slik får ferie 25 uker i strekk?

Svar: Det følger av ferieloven at virkedager i ferien, som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i arbeidstakers feriedager. I noen bedrifter tillates det at arbeidstaker får avvikle kun de dagene arbeidstaker skulle ha jobbet som ferie. Men dette blir et spørsmål om hvilken personalpolitikk som gjelder.

Arbeidsgiver har innenfor rammene av ferieloven styringsrett på når og hvordan ferien skal avvikles, og vil kunne kreve at en hel uke av gangen avvikles. Arbeidsgiver plikter imidlertid å drøfte med den ansatte før ferien fastsettes.

Korte velferdspolisjoner

Spørsmål: Jeg lurer på hva reglene sier om rett til lønnet permisjon for å gå til lege og tannlege. Sjefen min fortalte meg at dette ikke er noe man har krav på i utgangspunktet, men at han tillater dette fordi han er grei. Er dette sant eller har alle rett til dette i medhold av arbeidsmiljøloven?

Svar: Disse rettighetene står ikke i arbeidsmiljøloven fordi det ikke er noe alle har rett til. For å ha rett til slike korte velferdspolisjoner må man være medlem av en fagforening og være omfattet av en tariffavtale.

Er man for eksempel medlem av Negotia og omfattet av

funksjonæraftalen mellom Negotia og NHO, er lønnet permisjon for å gå til lege eller tannlege en velferdspolisjon man har krav på etter avtalens bilag 9.

Vikariat og fast ansettelse

Spørsmål: Jeg har et spørsmål om vikariat og fast ansettelse. Jeg har vært ansatt hos min arbeidsgiver siden 12. oktober 2012. De første 15 måneder i et 100 prosent vikariat. Fra 15. januar 2014 har jeg vært ansatt i et 80 prosent vikariat for en ansatt som er i en 5 års prosjektstilling.

Hvor lenge kan man egentlig være ansatt som vikar før man har krav på fast ansettelse? Er det spesielle regler som gjelder om man er ansatt som vikar for noen som er i permisjon fra sin stilling over lengre tid? (Denne personen har uoffisielt sagt at hun ikke vil komme tilbake i den stillingen jeg nå innehar, da hun vil gå av med pensjon).

Svar: Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven §14-9 første ledd er at arbeidstakere skal ansettes fast. Unntak fra dette kan gjøres når arbeidstaker arbeider i et vikariat jf. §14-9 første ledd bokstav b.

Dersom man har vært ansatt i et vikariat for en annen, eller for flere andre, i mer enn 3 år sammenhengende, skal man anses som fast ansatt etter arbeidsmiljøloven, slik at reglene om oppsigelsesvern får anvendelse. Utover dette vil man ikke ha noen fortrinnsrett til å få fast ansettelse i den stillingen man har hatt et vikariat i.

Når man blir syk i ferien

Spørsmål: I januar reiste min mann og jeg på en 3 ukers ferie til Grand Canaria. Seks dager ut i ferien måtte jeg oppsøke lege pga. alvorlig infeksjon i hals og øyne. Medisinen jeg fikk var veldig sterk for magen. Dette medførte at jeg ikke kunne forlate hotellrommet på 1 uke. Jeg kunne knapt nok forlate hotellet de siste 2 ukene uten å oppholde meg i nærheten av et toalett. Det gjorde at vi fikk en veldig redusert ferie. Ved hjemkomst måtte jeg oppsøke min fastlege fordi jeg fortsatt var syk, og ble sykemeldt i 2 uker. Har jeg krav på å få tilbake de 2 siste ferieukene?

Svar: I ferieloven §9 annet ledd, står det at;
«Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i løpet av ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret.

Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.»

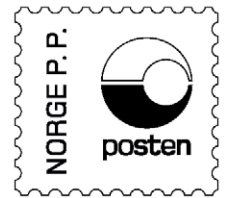
For å ha rett til ny ferie er det altså en forutsetning at du har vært helt (altså 100 prosent) arbeidsufør og sykemeldt. Du kan kreve alle feriedagene utsatt allerede fra og med første virkedag du ble syk, lørdag inkludert. Kravet må dokumenteres med legeerklæring, og fremsettes så raskt som mulig («uten ugrunnet opphold») etter at arbeidet gjenopptas.

Kristoffer Lien Heitmann, rådgiver og advokatfullmektig



Snu deg rundt og verv en kollega

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



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Foto: Terje Bergesen

Høye i hatten

Deltakere på vårens møte i Region Nord
på utflukt til det berømte hullet i fjellet
Torgatten ved Brønnøysund.

Sol. Lettskyet. Regn. Sludd. Hagl. Sol.

Med ønske om en riktig god sommer!