

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ① 2018



Oppdaterte kompetansen **BEHOLDT JOBBEN**

Side 6–7

Negotia lager filmer om
lokale lønnsforhandlinger
Side 5

Nyinnmeldt klubb?
Kom i gang med arbeidet
Side 14–17

Vern mot diskriminering
i arbeidslivet
Side 32–33

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

Monica A. Paulsen,
mobil: 909 90971

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.

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

LEDER

Bedriften som læringsarena

Hovedsaken i dette nummeret av Negotia magasin handler om påfyll og dokumentasjon av kompetanse. Selv om tariffavtalene definerer ansiennitet som et kriterium som skal telle positivt for den ansatte ved omstillinger, er det slett ikke alltid virksomhetene tar tilstrekkelig hensyn til dette.

Da er det viktig å ha tillitsvalgte som stiller opp, slik Øyvin Lyche Stray peker på i artikkelen om da den tidligere arbeidsgiveren hans nedbemannede, og han fikk oppsigelse. Like viktig er det å ta grep selv – og sørge for at man har den rette kompetansen å vise til – slik Stray gjorde. Det reddet faktisk jobben hans!

Vi har lenge brakt mye stoff om temaet kompetanse. Det er fordi det er så aktuelt og viktig. Ikke minst er det viktig å få på plass systemer som kan dokumentere ansattes realkompetanse på en rettferdig måte. Negotia har nedfelt i sine planverk at arbeidsplassen er en viktig læringsarena, hvor det må legges til rette for utvikling av kompetanse. Og – at det må etableres et helhetlig nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse.

Negotia får hele tiden tilførsel av nye medlemsgrupper. Når tariffavtalen er kommet på plass er spørsmålet hvordan en nystartet klubb skal få i gang et godt partssamarbeid på arbeidsplassen sin. God dialog med ledelsen, drøftinger, forhandlinger, innflytelse og medbestemmelse. Dette er sentrale verdier knyttet til det å være organisert.

Et godt råd til alle nye er å melde seg på Negotias kompetanseprogram for tillitsvalgte så snart som mulig. Forbundet anbefaler gjerne at flere fra samme klubb drar sammen.

Denne gangen kan du lese om klubben i den tradisjonsrike bedriften Høiax. Her har dyktige tillitsvalgte kommet godt i gang med klubbarbeidet på kort tid. Det finns ingen enkle snarveier, mens det finns muligheter hvis man jobber systematisk og målrettet for å få rettighetene i avtaleverket til å «virke». Bedriften er en læringsarena også i denne sammenhengen.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Negotia lager informasjonsfilmer om lønn
- 6 Kompetanse – skolering reddet jobben
- 10 Velger ungdom feil utdanning?
- 12 Krav og forventninger til lønns- og tariffoppgjøret
- 14 Organisert – Hva nå?
- 17 Tips til god klubbdrift
- 18 Henny Eidem – negotiaprofilen på Nord-Vestlandet
- 22 Forvirring om skatt på diettgodtgjørelse
- 24 Strengere krav til håndtering av personopplysninger
- 26 Presentasjon av Negotia forbundsstyre
- 28 Motivert for Ung-aktivitet
- 29 God aktivitet i lokalapparatet
- 30 Negotia i møte med næringsministeren
- 32 Vern mot diskriminering i arbeidslivet
- 34 Drøftingsmøter er for de lokale partene
- 35 «Takk for meg» – fra tidligere forbundsleder
- 36 Snu deg rundt og verv en kollega!

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: 21 446
ISSN 0909-9979

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





Brev fra forbundslederen

TID FOR Å TENKE OFFENSIVT

Den økonomiske situasjonen i forkant av vårens vakreste eventyr – lønnsforhandlingene og hovedoppgjøret – preges av vekst, høyere sysselsetting, lavere arbeidsledighet og virksomheter som melder om større investeringslyst enn på lenge.

Vi har vært i gjennom en periode hvor mange har fått sin arbeidshverdag brutalt snudd på hodet. Men alt tyder på at 2018 har startet bedre for de fleste av oss. I Negotia opplever vi akkurat nå medlemsvekst og en stagnasjon i søknader om fritak fra kontingent på grunn av arbeidsledighet. Ikke minst opplever vi økt interesse fra unge kunnskapsarbeidere i det private næringsliv. Vi er optimistiske og håper at denne trenden fortsetter utover året.

Som forbund har vi i den tøffe perioden som har vart noen år, vist moderasjon og tatt vår del av ansvaret. Nå er tiden inne for å tenke mer offensivt. De ferske tallene fra TBU (Teknisk beregningsutvalg), viser at gjennomsnittlig lønnsvekst i 2017 lå på 2,5 prosent både for industriarbeidere og funksjonærer. TBU anslår at den gjennomsnittlige konsumprisveksten vil bli på omkring 2 prosent i 2018. Usikkerheten i prisvekstanslaget for 2018 er spesielt knyttet til utviklingen i kronekursen og energiprisene framover.

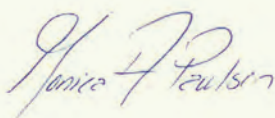
Vi går inn i årets hovedoppgjør med en forventning om reallønnsvekst og økt kjøpekraft i 2018.

Negotia avholdt i begynnelsen av mars sin årlige tariffkonferanse, hvor mange av våre tillitsvalgte var samlet for å diskutere krav i årets hovedoppgjør. Et viktig fokus for Negotia i 2018 er bedriftsdemokratiet. Et tema som også vil komme for fullt når vi i april måned drar i gang våre regionsmøter. Både disse og tariffkonferansen er arenaer hvor medlemmer og tillitsvalgte får anledning til å påvirke jobben som skal gjøres.

At ansatte bidrar til verdiskapningen i virksomhetene, er viktig å understreke når det er lønns- og tariffoppgjør. De tillitsvalgte har en oppgave i å formidle dette lokalt. Målet er innflytelse på lønns- og arbeidsbetingelser. Dessuten medbestemmelse og bedriftsdemokrati, slik at arbeidslivet stadig forbedres. Disse temaene setter vi høyt på agendaen på årets regionsmøter og andre arenaer i tiden framover.

Negotia har i det siste samarbeidet med Finansforbundet, Parat og Delta i et felles prosjekt for å finne tiltak som gjør oss godt rustet til å møte fremtidens endringer i norsk arbeidsliv. Norsk fagbevegelse er fortsatt sterk, men viser en svakt synkende tendens. Det er viktig å finne gode løsninger som kan motvirke dette.

Jeg benytter muligheten til å ønske dere alle en riktig god påske når den tid kommer.



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia



SNURR LØNNS- FILM

Årets lokale lønnsoppgjør nærmer seg. Nå kan du lade opp til begivenheten ved å snurre Negotias rykende ferske instruksjonsfilmer.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

De lokale lønnskonferansene skal holdes landet rundt som før. Lønnsfilmene kommer ikke i stedet for noe annet. De kommer i tillegg til.

– Dette er en utnyttelse av de mulighetene som ligger i de digitale plattformene. Gode budskap kan ikke terpes på for ofte. Når det brygger opp til lønnsoppgjør er det viktig å være godt forberedt, sier Negotias assisterende forhandlings-sjef Nils Blomhoff.

Reelle forhandlinger

Det er foreløpig laget to filmer om lokale lønnsforhandlinger – en om de fire kriteriene og en om oppbygging av lønnskrav.

– De fire kriteriene ... Kan du forklare litt?

– Denne bestemmelsen er sentral i våre tariffavtaler. Kriteriene er bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Det skal føres reelle lønnsforhandlinger mellom de tillitsvalgte og bedriftens ledelse med utgangspunkt i disse kriteriene.



Negotias eget filmteam. Fra venstre: Assisterende forhandlings-sjef Nils Blomhoff, rådgiver og advokatfullmektig Kristoffer Lien Heitmann og utviklings-sjef Pål Hannevig.

– Det med fremtidsutsikter, er det ikke slik at ledelsen alltid ser noen mørke skyer i horisonten når det er snakk om lønn?

– Der ligger det alltid en utfordring. Men det skal være relativt nær fremtid og handle om ting man vet er på trappene. De tillitsvalgte må imøtegå bedriftens argumenter på en profesjonell måte, vise at kravet de legger fram er realistisk, og at de mørke skyene der framme kanskje ikke er så mørke som ledelsen vil ha det til. Grundige forberedelser er en god oppskrift.

– Poenget med kriteriene er at oppgjøret skal være tilpasset situasjonen ved den enkelte bedrift, understreker Blomhoff.

Nyttig for alle

I filmene forklares tingene på en enkel måte. Stemme og ansikt tilhører rådgiver og advokatfullmektig Kristoffer Lien Heitmann. Budskapet underbygges med illustrasjoner og oppsummeringer. Manuset er utviklet av Negotia og innspillingen gjøres i samarbeid med firmaet Peiling Film og TV.

Noen tillitsvalgte går inn i årets lønnsforhandlinger for første gang som organiserte. Andre har lang erfaring i faget.

– Vi de erfarne ha noe nytte av filmene?

– Ja, det mener jeg. Filmene kan fungere som oppfrisking for dem som har forhandlet før. De dekker et bredt behov. Informasjonen er svært komprimert, så varigheten på hver film er bare noen få minutter. De brukes for øvrig allerede på kursene vi holder for tillitsvalgte, sier utviklings-sjef Pål Hannevig.

Bare starten?

Negotia har tatt i bruk filmformatet på andre fagområder også. Det er produsert flere om Europeisk Samarbeidsvalg (EWC) og en om kompetanse.

– Er det planer om flere produksjoner?

– Dette er en effektiv måte å gjøre faglig informasjon tilgjengelig på. Det blir flere filmer, både om lønn og andre temaer. Det er morsomt at vi har gode krefter internt til både manus og presentasjon, sier Pål Hannevig, som legger til at tilbakemeldinger mottas med takk!

Lønnsfilmene gjøres tilgjengelig på nettsiden negotia.no

SKOLERING reddet jobben

I databransjen står du i fare å gå plutselig ut på dato hvis du ikke kan dokumentere rett kompetanse. Øyvin Lyche Stray tok etterutdanning – og gikk klar av bedriftens nedbemanning.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

64-åringen som nå er ansatt i IBM, har ingen planer om å tre ut av arbeidslivet med det første. Men det var på nære nippet for noen år siden. Daværende arbeidsgiver Evry nedbemannet, og Stray lå dårlig an.

Det var da han tok grep og oppgraderte formalkompetansen.

- Evry ville si meg opp. Jeg sto på nedbemanningslista, og det er tøffe saker å få beskjed om. Jeg følte meg ikke så høy i hatten akkurat da. Når du har passert 60 er du ikke blant de mest attraktive på arbeidsmarkedet lenger. Sånn er det bare. Sjansen er trolig bedre der du er, hvis du har den rette kompetansen å vise til.

Som fagmann på drift av servere for store kunder, var arbeidsdagen til Øyvin Lyche Stray travel med oppgaver knyttet til installering, feilretting og konfigurasjon. Han hadde vært ansatt i Evry siden 1984, og hadde lengst ansiennitet av alle han jobbet sammen med. Men det var ikke godt nok for selskapet da de overtallige skulle velges ut.

«Jeg er ganske sikker på at jeg måtte ha sluttet i Evry den gangen, hvis jeg ikke var organisert»

Sertifisering gjorde susen

- Fagforeningene er opptatt av ansiennitet, med det legger ikke bedriftene noe særlig vekt på. Det er i hvert fall min erfaring fra den gangen. Det verste er at de som bestemmer hvem som må gå gjerne ikke kjenner dem de velger ut. Selv om du har lang erfaring og masse relevant kunnskap, er det ikke sikkert du vurderes som verdifull arbeidskraft.

Strays mottrekk ble å gå i gang med studier for å skaffe seg oppdatert Microsoft-sertifisering. Det innebar gjennomgang av et omfattende pensum og avsluttende eksamen – alt på engelsk.

Hvordan var det å bli student som seksti pluss?

- Det var krevende. Å pløye gjennom 600 sider med krevende fagstoff på engelsk er en utfordring. Da må man skjerpe seg. Men jeg var motivert, kom meg greit i gjennom stoffet og sto på eksamen, sier Øyvin Lyche Stray.



Og dermed kunne han legge fram den formalkompetansen som skulle til for at han fikk beholde jobben som serverdrifter – godt hjulpet de tillitsvalgte i Negotia-klubben.

God hjelp av tillitsvalgte

Negotia har hatt stor medlemsklubb i Evry i mange år. Stray understreker at han fikk uvurderlig hjelp av de tillitsvalgte når han trengte det som mest.

- De tillitsvalgte jobbet hele tiden for oss som var medlemmer. Jeg er veldig takknemlig for måten de stilte opp på da jeg trengte det. Du trenger



Motvekt. – Du trenger støtte når du får vite at du står på overtallighetslista. Den motvekten fagforeningen representerer, tror jeg er alfa og omega i prosesser som berører de ansatte i en bedrift, sier Negotia-medlem Øyvin Lyche Stray.

virkelig støtte når du får vite at du står på overtallighetslista. Den motvekten fagforeningen representerer, tror jeg er alfa og omega i prosesser som berører de ansatte i en bedrift. Du har ikke så mye du skulle ha sagt hvis du står helt aleine.

– Jeg er ganske sikker på at jeg måtte ha sluttet i Evry den gangen, hvis jeg ikke var organisert, sier 64-åringen.

– Moro å jobbe

Stray er nå ansatt i IBM. Den tradisjonsrike databedriften overtok mange ansatte fra Evry for et par år siden. Han har vært med på mange

«Det verste er at de som bestemmer hvem som må gå gjerne ikke kjenner dem de velger ut.»

omstillinger og selskapsendringer opp gjennom årene. Det er en urolig bransje med en galopperende faglig utvikling – som «vår mann» på 64 har ambisjoner om å være en del av i mange år ennå.

– Arbeidsdagen min er i utgangspunktet både travel og stressende. Men saken er at jeg synes det er veldig moro å jobbe. Mestrings-

følelsen det gir å gjøre en skikkelig jobb, er veldig verdifull for meg. Kanskje jeg skremmer noen ledere nå, men jeg holder gjerne på til jeg blir minst 70.

– Du er altså ikke av dem som ser fram til en rolig og tilbakelemt pensjonisttilværelse?

– Nei, absolutt ikke! Å være i vigør, bruke hodet, bidra ..., det gir mening!. Og nå er det forresten kommet en ny versjon av sertifiseringen, som jeg alt er i gang med.

Mer om kompetanse ►

– Kompetanse bare viktigere

Negotias første nestleder Eirik Bornø var konsern-tillitsvalgt i Evry da Øyvin Lyche Stray holdt på å miste jobben (se foregående side). Han mener etterutdanning og kompetansedokumentasjon bare blir viktigere i tiden framover.



Det hjelper med formell dokumentasjon, sier Eirik Bornø, første nestleder i Negotia.

– Jeg har vært med på utallige omstillingsrunder i Evry, og bedriften setter alltid spørsmålet om kompetanse øverst. Bedrifter er beinharde i utvelgelsen av hvem som må gå ved en nedbemanning. Har du ikke den kompetansen de mener er den rette, ligger du tynt an, sier Negotia-nestlederen.

– Kan ikke dette også misbrukes av ledelsen? Ofte er det vel ikke så lett å måle hva en ansatt egentlig har av total faglig ballast?

– Jo, det er riktig, det har jeg

opplevd mange ganger. Men det er mye lettere å skyve til side en ansatt når vedkommende mangler dokumentasjon på kunnskapene sine.

Vi kan si at det er realkompetansen som teller, men det hjelper alltid å kunne vise til formell dokumentasjon på det man kan.

Bornø peker på at kompetanse et område Negotia vektlegger sterkt i tiden framover.

– Dette er et av områdene i forbundets politiske plattform, som også ble forsterket ved forrige landsmøte. At utviklingen og endringene

nå skjer fortære enn før, er ikke bare noe man sier. Den gjør faktisk det. Alle må være forberedt på omstilling – og systematisk etterutdanning er et av svarene på hva som må til for å være attraktiv arbeidskraft.

– Realkompetansen – ervervet gjennom både arbeid og utdanning – er helt sentral. Utfordringen er å få den skikkelig dokumentert. Derfor vil Negotia jobbe for etablering av et nasjonalt system for nettopp dette, sier Eirik Bornø.

[Mer om kompetanse](#) ►

Hentet fra politisk plattform vedtatt av Negotias landsmøte

Kompetanse – Negotia vil:

- At arbeidsplassen skal være en viktig læringsarena hvor det legges til rette for utvikling av kompetanse.
- At virksomheter investerer i utdanning og kunnskap for alle sine ansatte.
- At bestemmelsene om kompetansehevende tiltak i avtaleverket forsterkes.
- Ha på plass nasjonal finansieringsordning for etter- og videreutdanning.
- Ha på plass et helhetlig nasjonalt system for dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse.
- Styrke etter- og videreutdanningstilbudet til arbeidstakere. Negotia mener arbeidsgiver har et særlig ansvar for å finansiere kompetanseutvikling til sine medarbeidere.
- Arbeide for bedre tilbud om etter- og videreutdanning for medlemmene, og etablering av et nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse.
- At bedrifter i større grad enn i dag skal forplikte seg til å ta i mot lærlinger.

Ny
medlems-
fordel

Fordelene du trenger. Samlet i ett kort.



HER ER PRE

DNB har i samarbeid med YS utviklet en ny medlemsfordel. PRE er et kredittkort med fordeler knyttet til trygghet, sikkerhet og kontroll. I tillegg til gode rentebetingelser, har kortet en forsikringspakke inkludert. Dette gjør at du er ekstra trygg der det er fornuftig å bruke kredittkort.

- **Forsikringspakke inkludert**
 - Reise- og avbestillingsforsikring
 - Prisgaranti
 - Egenandelforsikring leiebil
 - Kjøpsbeskyttelse- og internettforsikring
- **Gebyrfrie minibankuttak i utlandet**
- **Gebyrfri SMS-varsling**
- **Tilleggskonto for sparing med p.t. 1,25 % rente fra første krone**
- **Ingen årsavgift**
- **Inntil 45 dager rentefri betalingsutsettelse, også ved minibankuttak**

Du får mest ut av fordelene ved å betale hele kortfakturaen ved forfall.



Les mer og søk om PRE på precard.no

PRE

NEGOTIA MAGASIN 1/2018
- et produkt fra DNB Bank ASA



YS er med. Seniorrådgiver Bente Søgaard i YS er medlem av Kompetansebehovsutvalget. Her med utvalgsleder professor Steinar Holden, leder ved Økonomisk institutt ved UiO.

Overraskende konklusjon i Kompetanseutvalgets første rapport

Unge velger feil utdanning?

Det er ikke behovene i arbeidsmarkedet som styrer utdannings- og yrkesvalgene. Ungdom søker seg dit de selv ønsker. Og utdanningsinstitusjonene bestemmer i hovedsak studiekapasiteten selv.

– Slik kan vi ikke ha det, kommenterer YS-leder Jorunn Berland.

TEKST OG FOTO: LIV HILDE HANSEN

Det regjeringsoppnevnte Kompetanseutvalget, som har fått i oppdrag å vurdere hva slags kunnskap Norge trenger i fremtiden, la i februar frem sin første rapport. Konklusjonen om at arbeidsmarkedets behov i liten grad styrer unges utdanningsvalg, overrasker.

Rekrutteringsproblemer

– Når utvalget slår fast at hensynet til arbeidsmarkedet i liten grad styrer de unges valg av utdanning, må det gjøres noen vurderinger. Vi kan ikke ha det slik at det er de indi-

viduelle valgene av utdanning som styrer hvilken kompetanse norsk arbeidsliv har tilgang på, sier YS-leder Jorunn Berland.

I noen yrker har man betydelige problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft, ifølge utvalget. Problemene er størst innen bygge- og anleggsvirksomhet. Også bransjer som undervisning, overnattings- og serveringsvirksomhet, helse- og sosialtjenester og informasjon og kommunikasjon sliter.

– Flest mulig må få anledning til å komme i jobb og å bli værende i arbeidslivet lengst mulig. Det er viktig både for å hindre utenforskap

og for å opprettholde en god velferdsstat. Nøkkelen til dette er å sørge for kompetanse tilpasset arbeidsmarkedets behov.

– Vi må se på hvordan dimensjoneringen i utdanningssystemet er rigget, understreker Berland.

Digitalisering endrer behovet

Utvalget peker også på at digitalisering og automatisering endrer behovet for kompetanse – i alle yrker. Mange arbeidsoppgaver vil overtas av maskiner. Nye jobber vil komme til.

YS Arbeidslivsbarometer for 2017 viser at stadig flere forstår at roboter kan ta over arbeidsoppgavene som til

nå er utført av mennesker. Og det er de unge som i størst grad ser for seg at deler av arbeidsoppgavene kan digitaliseres.

I 2016 svarte 69 prosent av respondentene i YS Arbeidslivsbarometer kategorisk «nei» på spørsmålet om de så for seg at arbeidsoppgavene kunne utføres digitalt eller maskinelt. I 2017 sank antallet som svarte nei på dette spørsmålet med ti prosent.

– Vi vet av erfaring at en rekke manuelle og rutinepregede jobber som ikke krever høye formelle kvalifikasjoner vil forsvinne. Vi har sett det i lengre tid, som for eksempel i produksjons- og prosessindustrien, sier seniorrådgiver Bente Søgaard, som representerer YS i Kompetanseutvalget.

Søgaard mener vi må stille oss positive til ny teknologi, men at det samtidig blir en viktig samfunnsopp-

gave å sikre at alle typer arbeidstakere nyter godt av utviklingen, ikke bare de høyest kvalifiserte.

«Usynlig» kompetanse

Norge har høy produktivitet sammenlignet med de fleste land, ifølge utvalget. Viktige årsaker er et relativt høyt utdanningsnivå og god kompetanse i arbeidsstyrken.

– Voksne nordmenn skårer høyt på grunnleggende ferdigheter, i forhold til andre OECD-land. Det er

oppløftende å se at vi har et godt nivå på kompetansen, sier Bente Søgaard, som også er opptatt av å kartlegge den «usynlige» kompetansen arbeidstakere i norske virksomheter besitter:

– Nordmenn tilegner seg mye kunnskap gjennom jobb. Derfor er det viktig at vi utvikler et godt system for å dokumentere ansattes realkompetanse, og at denne blir verdsatt på lik linje med formell utdanning.

Sentrale funn fra Kompetanseutvalget:

- Kompetansenivået i Norge er bra, men det bør bli bedre.
- Det er betydelige rekrutteringsproblemer for noen yrker.
- Tilgangen på kompetent arbeidskraft følger bare delvis etterspørselen.
- Arbeidslivet er en sentral læringsarena.
- Digitalisering og automatisering endrer kompetansebehovene.



YS Innbo til samme lave pris i 2018!

Over 80 000 medlemmer i YS-forbundene har allerede kjøpt YS Innbo. Den er identisk med Gjensidiges beste innboforsikring, og har blant annet disse fordelene:

- Dekker ved uhellskader
- Gir hjelp ved ID-tyveri
- Dekker reparasjon av knust skjerm på mobiltelefon
- Dekker sykkel og el-sykkel med inntil 30 000 kroner

Sjekk din medlemspris og kjøp på gjensidige.no/ys



Samordnet oppgjør med **PENSJON** i fokus

Årets hovedoppgjør med tariffrevisjon er i gang. Det blir et samordnet oppgjør med pensjon som den dominerende saken.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Sist gang tariffoppgjøret ble gjennomført samordnet var i 2008. Denne oppgjørsformen innebærer at det er partenes hovedorganisasjoner som forhandler – eksempelvis YS på vegne av sine forbund og NHO for sine bransjeorganisasjoner.

Videreføringen av AFP

Videreføringen av AFP (avtalefestet pensjon) blir en stor sak i årets tariffforhandlinger. Da det var samordnet oppgjør for ti år siden, ble partene enige om en ny modell tilpasset den nye folketrygden. Samtidig ble det bestemt at AFP skulle evalueres i 2017. Et partsammensatt utvalg gjorde denne jobben i fjor, og leverte rapport på slutten av året.

Sektoransvarlig i YS Privat, Christopher Navelsaker, har tidligere understreket overfor Negotia



Christopher Navelsaker
sektoransvarlig
i YS Privat

magasin at AFP er en innarbeidet tariffestet rettighet som YS forutsetter at blir videreført. Spørsmålet er i hvilken form.

– Evalueringsrapporten peker på flere svakheter ved den eksisterende ordningen. Det er blant annet ikke noen form opptjening som øker verdien for den enkelte over tid. Enten er du kvalifisert for å få AFP, eller så er du det ikke. Ordningen er utformet slik at du får alt eller ingenting. Og det er lett å miste rettigheten. Skifter du jobb etter fylte 55 år, kan løpet fort være kjørt, sier Navelsaker.

Tidligpensjonering dyrt

Han framhever også at du taper mye hvis du går av tidlig, slik at den opprinnelige ideen med å ivareta sliterne har bleknet.

– Velger du å gå av som 62-åring blir du straffet økonomisk. Den såkalte arbeidslinjen i folketrygden, som gjør det lønnsomt å stå lenge i arbeid, straffer hardt de som ikke er i stand til dette. Det er ikke vanskelig å forstå at slike utslag oppleves som urimelig for mange. Arbeidstaker-siden er opptatt av å tette hullene i AFP, slik at det blir en bedre, mer rettferdig og mer forutsigbar ordning.

– Og for å slå det fast igjen: AFP er en innarbeidet tariffrettighet som YS må ha sikkerhet for at lever videre, sier Navelsaker.

Tjenestepensjon

Når det gjelder tjenestepensjon, som ytes av arbeidsgiver og gir ansatte pensjon utover folketrygden og AFP, er det flere krevende spørsmål.

– Det er fortsatt innskuddsordning på to prosent som er minimum for hva arbeidsgivere er forpliktet til å opprette som tjenestepensjon for sine ansatte. Dette er lavt. Dessuten gjelder den ikke fra første krone og det er krav til ansettelsestid før den iverksettes for den enkelte.

– Oppi det hele har vi også spørsmålet om individuell pensjonskonto, en løsning hvor tjenestepensjonen følger den enkelte gjennom hele arbeidslivet. Myndighetene har hatt en sak på høring om dette, og YS flagget tidlig at vi går inn for en slik ordning. Det blir spennende å se hva forhandlingene bringer, sier sektoransvarlig Christopher Navelsaker.

Startskudd 12. mars

NHO-området er først ut i forhandlingene, og starter med kravoverlevering 12. mars. YS vil forhandle parallelt med LO. Bli ikke partene enige i de sentrale forhandlingene, går oppjøret til mekling. Meklingsfristen er satt til 8. april.

– Hvis det blir mekling, gjelder det også Negotia. Det står om viktige etablerte rettigheter, som hele fagbevegelsen står sammen om. Vi må forberede oss på mulig mekling og konflikt, sier Møglestue.

I oppjøret legges det også inn såkalte forbundsvisе sløyfeforhand-



Stilte opp på tariffkonferansen. Fra venstre: Wenche Brynjulfsen, Ann Lisbeth Skjellvik og Kjell Hognes.



Forberedelser. Tillitsvalgte i Negotia var samlet 1. og 2. mars for å forberede årets tariffoppgjør. I forgrunnen Anita Steinnes (t.v.) og Anette Granrud, tillitsvalgte ved henholdsvis Brunvoll Volda og Lilleborg. Forhandlingssjef Nina Møglestue med ryggen til.

linger. I disse skal Negotia forhandle egne tariffavtaler, men uten rett til å ta konflikt. Der enighet ikke oppnås skal gjeldende bestemmelser videreføres.

Lønnsforhandlinger som vanlig

Forventningene til årets lønnsforhandlinger er mer offensiv enn på lenge. Pilene peker oppover igjen, ledigheten er lavere og veksten øker. YS og Negotia mener det i år er rom for reallønnsvekst. Teknisk beregningsutvalgs anslag for konsumprisveksten i 2018 er 2 prosent. Reallønnsvekst og økt kjøpekraft vil dermed si lønnsresultater høyere enn dette.

– Det er viktig å understreke at de lokale lønnsforhandlingene for Negotias medlemsklubber skal gjennomføres som vanlig, etter at det samordnete oppgjøret er avsluttet, sier Nina Møglestue.

FAKTA

Avtalefestet pensjon (AFP)

- Er en tariffbasert pensjonsordning for ansatte i privat sektor
- AFP-tillegget kommer i tillegg til pensjon fra folketrygden og tjenestepensjon hos arbeidsgiver.
- 780.000 arbeidstakere er omfattet av AFP i privat sektor. Offentlig sektor har egen AFP-ordning.
- 10.200 bedrifter er med i Fellesordningen for AFP. De betaler 2,5 prosent av lønnen til ansatte i årlig premie til de er 61 år. Staten dekker en tredel av kostnadene.
- I tariffoppgjøret i 2008 ble det bestemt at AFP-ordningen skulle evalueres før tariffoppgjøret i 2018.

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)

Er en lovfestet ordning som de fleste virksomheter er forpliktet til å opprette for sine ansatte. Det er en innskuddsordning hvor kravet er at arbeidsgiver skyter inn minimum to prosent av ansattes lønn mellom 1 og 12G årlig. Mange arbeidstakere er kun omfattet av denne minimumsløsningen.

Kan det bli konflikt?

Det samordnete oppgjøret kan gå til meklings. Meklingsfristen (NHO-området) er satt til 8. april. Muligheten for konflikt og streik er til stede om ikke meklingsprosessen fører fram. Dette omfatter også Negotia, som derfor forbereder seg på denne situasjonen.

Organisert — HVA NÅ?

Beslutningen er tatt. Du og kollegaene har organisert dere. Nå dukker spørsmålet om hva dere skal gjøre ut av den nye tilværelsen opp.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN



Mona Hermansen,
rådgiver i Negotia

– Å være organisert bør ikke være en passiv ting, særlig ikke når det er snakk om en gruppe ansatte som er blitt medlemmer. Da

er det som oftest aktuelt å etablere klubb og starte arbeidet med å påvirke egen arbeidssituasjon aktivt, sier Mona Hermansen, rådgiver i Negotia.

Negotia har «alle» typer medlemmer og medlemsgrupper. Noen er helt alene, mens andre er del av et fellesskap av kollegaer i en større klubb. Hva man gjør ut av det å være organisert er opp til hver enkelt, men skal man få skikkelig utbytte av tilslutningen til en arbeidstakerorganisasjon, er det Hermansens klare råd å tenke aktivitet og utnytte mulighetene.

Tariffavtale

Nøkkelordet for en nyorganisert gruppe er tariffavtale. Første spørsmål er om dette skal kreves, noe som er aktuelt i de aller fleste tilfellene.

– Tariffavtale er ikke noe mystisk. Det er rett og slett en avtale i to deler

– hovedavtale og overenskomst – opprettet mellom partene på sentralt organisasjonsnivå. Når Negotia får en ny medlemsgruppe finner vi fram til den aktuelle tariffavtalen, og blir enig med gruppa om prosessen med å opprette den skal settes i gang, sier Hermansen.

Hovedavtalen definerer de grunnleggende rettighetene til en organisert gruppe ansatte. Rett til drøftinger, forhandlinger, informasjon og medbestemmelse er sentrale stikkord. Overenskomsten går mer konkret inn på praktiske spørsmål som arbeidstid, overtidsgodtgjørelse, prosedyre for lønnsforhandlinger og liknende.

Negotia-rådgiveren peker på økt trygghet og innflytelse i arbeidsforholdet som sentrale momenter ved det å være organisert.

– Som medlem i Negotia er du sikret rådgivning og hjelp hvis det for eksempel oppstår en vanskelig situasjon på jobb. Og med en tariffavtale på plass har du og kollegaene formell mulighet til å påvirke arbeidssituasjonen. Lovverket gir i liten grad arbeidstakere rett til å forhandle med ledelsen. Det gjør derimot avtaleverket.



Raskt på skinner

Ved Høiax i Fredrikstad finner vi en klubb som har gått raskt fra nystartet til litt erfaren. Tariffavtale ble etablert høsten 2016, og de organiserte er kommet godt i gang på mange områder. I den tradisjonsrike virksomheten, som blant annet er kjent for sine varmtvannsberedere, var tidligere kun de produksjonsansatte organisert. Men nå er altså en Negotia-klubb med ansatte innen salg og administrasjon i sving.

Magasinet møter tillitsvalgte Kim Petersen, Elin Sollie og Odd Gunnar Meum til en prat. De forteller at bedriften vokser med rundt 10 prosent i året, og at de følte behov for å få samarbeidet med bedriftsledelsen inn i mer formaliserte former.

– **Hvordan var det å starte fra «scratch» med oppbygging av klubben?**



Formalisert samarbeid.

Å utvikle et godt og ryddig partssamarbeid med ledelsen, med forankring i tariffavtalen, er utgangspunktet for at vi organiserte oss, sier tillitsvalgte for Negotia-klubben i Høiax.

Her i showrommet hvor varmtvannsbereidere og andre produkter er utstilt, f.v: Odd Gunnar Meum, Elin Sollie og Kim Petersen (klubbleder).

– Å få tariffavtale på plass var en formalitet, siden bedriften er tilsluttet NHO. Vi har to avtaler – funksjonæravtalen og salgfunksjonæravtalen. Utgangspunktet vårt var å sette partssamarbeidet mer i system – også for oss som jobber i salg og administrasjon. Tilliten mellom oss og ledelsen er god, og vi har kommet godt i gang. Dette er litt nytt og uvant for både oss og dem, men det går fint, sier klubbleder Kim Petersen.

Petersen gjennomførte Negotias kompetanseprogram for tillitsvalgte, ganske kort tid etter innmeldingen. Han er fornøyd med læringsutbyttet derfra.

– Der synes jeg at jeg lærte veldig mye. Kompetanseprogrammet er fint lagt opp med mye deltakerbasert læring. Du blir ikke bare sittende å se på powerpoint-plansjer, og det er

veldig bra. I tillegg er det nyttig å bli kjent med de Negotia-ansatte som holder kursene, og ikke minst alle de andre deltakerne fra forskjellige bedrifter med mange av de samme utfordringene vi selv har.

Ryddig dialog

De Høiax-tillitsvalgte skryter ikke av seg selv, og understreker at de fortsatt er i læring som organisert ansattgruppe og klubb. Likevel er det ganske imponerende hvor oppegående de er blitt på nokså kort tid. Lønnsforhandlinger ble gjennomført etter avtalen i fjor, de har holdt flere medlemsarrangementer og de jobber med formalisering av arbeidsavtaler og diverse rutiner – for å nevne noe.

– Det er dialogmøte med bedriften en gang i kvartalet, hvor vi gjennomgår status og drøfter aktuelle ting. Hyppigheten av møtene kan

kanskje økes etter hvert, vi prøver oss litt fram nå i starten. Man skal jo ha noe reelt å snakke om også, ikke møtes bare for å møtes, sier tillitsvalgt Elin Sollie.

– Hva gjør dere for å holde interessen blant medlemmene oppe?

– En god del, faktisk. Det er viktig at medlemmene blir minnet på at klubben finnes og at vi jobber for dem. Vi prøver å informere godt når vi har noe å melde. Og så tror vi at å ha det litt sosialt i tillegg til det faglige, er bra. Det første årsmøtet i klubben kombinerte vi med julebord. Det ble tatt godt imot. Dette halvåret planlegger vi vervekveld med bowling, og sommerfest. Vi søkte både forbundet sentralt og den lokale avdelingen om midler til aktiviteter i klubben, og fikk innvilget dette.

«Målet er å være en sterk og seriøs stemme i bedriften.
Klubben blir tatt på alvor av ledelsen, så utgangspunktet er bra.»

Tillitsvalgte ved Høiax

Forhandlingstemaer

– Er det spesielle faglige saker som seiler opp som forhandlingstemaer i nærmeste framtid?

– Det er flere. Vi jobber som nevnt med arbeidsavtaler og rutiner. Dessuten er pensjon en viktig sak for oss. Den tjenestepensjonen vi har hatt til nå er den obligatoriske innskuddspensjonen som loven krever. Vi planlegger allmøte med informasjon fra pensjonstilbydere, og har saken på dagsordenen.

Negotia-klubben i Høiax teller foreløpig 14 medlemmer – åtte i administrasjonen og seks på selgersiden. Kim Petersen og tillitsvalgtkollegaene har ambisjoner om å øke tilslutningen.

– Målet er å være en sterk og seriøs stemme i bedriften, og da teller antallet. Klubben blir tatt på alvor av ledelsen, så utgangspunktet er bra. Videre rekruttering er en sak vi prioriterer. Vi regner at et medlemstall på mellom 20 og 25 bør være realistisk på sikt.

– Når det gjelder rekruttering er planen å invitere uorganiserte kollegaer til informasjon og vervekveld i nærmeste framtid. Hjelpen fra Negotia sentralt har vært bra så langt – både på rådgivnings- og markeds-siden. Vi har gått fra å være amatører i organisasjonsfaget til å bli litt mer proffe – og vi skal bli enda proffer, sier de tre klubbtiltillitsvalgte.

– Viktig å se helheten

Administrerende direktør Thomas Buskoven i Høiax mener et godt partssamarbeid i bedriften bidrar til at saker belyses fra flere sider. – Det er positivt, sier han.

– Vi er vant til å forhandle, i og med at de produksjonsansatte har vært LO-organisert i mange år. At sakene ses fra flere sider er bra. Det er viktig med flere perspektiver for å finne de beste løsningene, sier Buskoven. Han var likevel litt spent da mange av selgerne og noen av de administrativt ansatte meldte seg inn i Negotia og krevde tariffavtale.

– Det ble plutselig tydelig at også vi er parter som skal forhandle – som setter seg på hver sin side av bordet og tar på seg forskjellige hatter. Jeg innrømmer at det var litt uvant i starten.

Høiax-direktøren er opptatt av at begge parter skal se helheten.

– Ansatte og ledelse er egentlig én enhet som har det samme hoved-



Høiax-direktør
Thomas Buskoven

målet. Vi har ansvar for å se helheten fra hvert vårt ståsted – og diskutere oss fram til enighet.

– Høiax er en bedrift i sterk vekst, og jeg er bevisst på at suksessen vår skyldes dyktige ansatte i alle ledd, konstaterer Thomas Buskoven.

KOM I GANG SOM KLUBB – tipsliste

- Avklar i samarbeid med Negotia om det skal kreves tariffavtale – og i så fall hvilken.
- Hold et oppstartmøte i klubben, og velg tillitsvalgte og et styre.
- Avtal et møte med bedriftens ledelse. Bli enige om hvordan dere skal innrette samarbeidet.
- Det er en god ide å ha månedlige drøftelsesmøter.
- Tillitsvalgte bør så fort som mulig gjennomføre Negotias kompetanseprogram for tillitsvalgte.
- Sørg for å gi medlemmene i klubben jevnlig informasjon.
- Sett dere inn i Negotias vedtekter og veiledning for klubbdrift.
- Bruk tilgjengelig informasjon på negotia.no.
- Gjør dere godt kjent med fordelene ved medlemskapet.
- Delta på de arrangementene Negotia og den lokale avdelingen tilbyr, hvis dere har mulighet.
- Kontakt Negotia når dere lurer på noe – forbundets rådgivere er der for deg og kollegaene!

Tariffavtalen – kjernen i det organiserte arbeidslivet

Avtaleverket er opprettet av og utviklet mellom partene i arbeidslivet. Bestemmelsene og rettighetene i avtaleverket supplerer det man ellers er omfattet av som arbeidstaker gjennom lover (som arbeidsmiljøloven) og eventuelle bedriftsvisse avtaler. Avtaleverket (tariffavtalen) består av to deler – hovedavtalen og overenskomsten – som vanligvis er to separate hefter.

Hovedavtalen inneholder populært sagt generelle kjøreregler for hvordan partene skal forholde seg til hverandre til daglig og i situasjoner som oppstår. Rettigheter og plikter, drøftinger og forhandlinger, samarbeid, informasjon og medbestemmelse er sentrale momenter.

Overenskomsten omhandler i større grad konkrete arbeidsvilkår – eksempelvis arbeidstid, overtid, lønnsforhandlinger, korte velferdspermisjoner, avtalefestet pensjon med mer. Overenskomsten kan utfylles ved at det lages særavtaler mellom de lokale partene i bedriften (Negotia-klubben og bedriften). En særavtale vil dermed være en del av tariffavtalen.

Ofta sier man tariffavtale og mener hele avtaleverket med begge enhetene. Begrepene brukes om hverandre i daglig tale.

Negotia har som mål å opprette tariffavtale for flest mulig av medlemsgruppene. Hvilken avtale som er aktuell avhenger av bedriftens arbeidsgivertilknytning, eventuelt om bedriften er uorganisert.



Viktig angående klubbdriften i Negotia

Veiledning Tips til hvordan klubbdriften kan innrettes finnes i veiledningen til klubb- og avdelingsdrift. Her gis kort informasjon blant annet om fellesskap og samarbeid på arbeidsplassen, rettighetene knyttet til drøftinger og forhandlinger og hva som er tillitsvalgte rolle. Pluss praktiske innspill til drift av klubben – som styrearbeid, økonomi, aktiviteter og medlemsverving.

Kurs og kompetanse Når tillitsvalgte møter ledelsen til forhandlinger er det viktig å være godt forberedt. Derfor tilbyr Negotia et bredt spekter av kurs for å øke de tillitsvalgte kompetanse. På kursene legges det stor vekt på egendeltakelse og læring gjennom samhandling.

3-Prosentmidler Klubber i Negotia kan søke om økonomisk støtte til særskilte tiltak gjennom ordningen med 3-prosentmidler. Betegnelsen «3-prosenten» kommer av at midlene utgjør tre prosent av total medlemskontingent per år. Det kan søkes om støtte til «tiltak som kommer medlemmene til gode» – enten faglig eller sosialt, eller gjerne en kombinasjon!

Avdelingstilknytning Negotia har 38 avdelinger. 22 av dem er geografisk inndelt, mens de resterende 16 har avdelingsstatus som følge av størrelse som konsern eller landsomfattende virksomhet. Alle medlemmer og klubber i Negotia har tilknytning til en avdeling. Representanter fra avdelingene deltar på de årlige regionsmøtene, som igjen velger delegater til det årlige landsmøtet.

Mer informasjon på negotia.no

Henny Eidem (57)

Jobb og Negotia:

- Klubbleder ved Glamox i Molde
- Ansattes representant i bedriftens styre
- 40 års ansettelse i bedriften
- Leder for Negotia avdeling Nordmøre og Romsdal
- 2. varamedlem til Negotias forbundsstyre

Privat:

- Gift. To barn og to barnebarn
- Bosatt på Tornes i Fræna kommune utenfor Molde
- Medlem i Molde Næringsforum for kvinner
- Aktiv i Fræna sykkelklubb
- Ofte å se på fjelltoppene i nærområdet

Lokalt og sentralt. – Min ambisjon for vervet i forbundsstyret er i stor grad den samme som for de andre vervene jeg har. Det viktige er at medlemmene føler seg ivaretatt av organisasjonen, og at de opplever å få den støtten de måtte trenge, sier Henny Eidem.

Bryr seg om medlemmene

Det er noen som bare tar ansvar. Som holder trådene sammen i organisasjonen. År etter år. Og som heller ikke roper så høyt om det.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

En av dem er Henny Eidem. Helt siden innmeldingen i 2004 har hun håndtert tillitsverv. Nå også sentralt i forbundet – som 2. varamedlem til forbundsstyret.

Hun var blant initiativtakerne når ansatte ved Glamox i Molde så seg om etter et fagforbund å tilslutte seg i 2004. Organisasjonene NITO og Lederne var på plass for dem som passet inn der. De øvrige i administrasjonen hadde ikke noe «sted å være».

Tips fra kollega

– Det var ikke en spesiell situasjon som førte til at vi ville organisere oss. Faktisk kom tipset fra en ny kollega som begynte å jobbe hos oss, som allerede var medlem. Vi tok kontakt og fikk ordnet informasjonsmøte – og så var vi i gang, sier Henny Eidem.

Damer som Henny har orden i sysakene. Hun forteller at innmeldingsdatoen var 29. april og at de var 23 kollegaer som meldte seg inn samtidig. Og alle de andre mente det var helt naturlig at det var hun som skulle bli tillitsvalgt og klubbleder. Så da ble det sånn.

– Rett på sak og ikke noe nøling?

– Nei da, vi var vel ganske effektive. Vi kom fort i gang. Jeg hadde ikke tenkt noe særlig på å bli tillitsvalgt, men når mange av kollegaene tenkte jeg ville passe, så slo jeg til. Og siden har jeg hatt denne rollen. Vi har forresten vokst jevnt og trutt i klubben. Nå er vi 42 medlemmer. Vi har passert NITO i antall, og det er vi stolte av.

– Hvilke argumenter bruker du for at kollegaer skal bite på kroken og bli medlemmer?

– At du får hjelp når du trenger det. At du er del av et fellesskap som har innflytelse i bedriften. At du kan gå på kurs og få egenutvikling. Og – at det er mange gode fordeler som du kan tjene penger på. En kollega tjente 8000 kroner på å flytte bank- og forsikringsavtalene sine over til YS-avtalen med Gjensidige!

På strak arm

Klubblederrollen er bare en bit av det ansvaret Eidem har tatt i Negotia gjennom de 14 årene hun har vært organisert så langt. Ganske tidlig ble det verv i den lokale Negotia-avdelingen også. Den daværende lederen i valgkomiteen fikk nyss om at det var etablert en stor klubb ved Glamox i Molde, og kontaktet den tillitsvalgte.

– Det skulle være årsmøte i avdelingen. Han sa at de trengte en sekretær. Om jeg kunne tenke meg det? Det var ikke så mye jobb, sa han ... Jeg dro på møtet og fikk der beskjed om at jeg var aktuell som nestleder i stedet.

Hun tok den muligheten på strak arm også, og rykket året etter opp som leder.

– Her snakker vi skikkelig lynkarriere?

– Ja, det kan du godt si. Jeg kunne jo sagt nei, men jeg syntes det virket spennende, og har ikke angret på det.

Aktivitet betyr alt

Henny Eidem er opptatt av at det skal skje noe både på klubb- og avdelingsnivå.

– Skal du ta et verv, må du gjøre noe for medlemmene også. Uten aktivitet, svekkes tilhørigheten. Både i klubben og avdelingen synes jeg vi har et godt samarbeid i styret. Det er viktig når du er leder at du involverer andre. Sololøp er ikke bra. Jeg har vært tillitsvalgt lenge, men prøver å engasjere de jeg har med meg på laget. Gode diskusjoner og fordeling av ansvar er en god oppskrift for samhold og resultater, sier hun.

Nettopp det skulle den solide medlemsutviklingen i klubben være et bra bevis på. Hvordan ser det så ut på avdelingsnivå – på medlemsfronten?

– Der går det dessverre litt tilbake. Vi skulle ønske oss mer engasjement fra medlemmene. På årsmøtet forrige måned la vi planer for rekruttering. Vi kan helt klart gjøre mer der. Det er mange bedrifter i vårt område hvor det er potensial for Negotia-klubber. Det skal ikke mer enn et navn til for å ha noe å bygge videre på. Vi kommer til å ha rekruttering høyt på programmet framover.

– Hva med jazzfestivalen – er det plass til Negotia der?

– He, ja. Det har vi faktisk snakket om. Det er vel ikke så lett å verve medlemmer i sånne sammenhenger, men det kan jo være god profilering av Negotia-navnet og hva vi står for. Kanskje vi stiller med en stand på jazzfestivalen til sommeren. Og så har vi høyskolen og karrieredagen, det er mange muligheter.

– Forresten, vi har også bestilt After Work-arrangement i 2019. Vi drar en delegasjon fra avdelingen til samme arrangement i Ålesund nå i mars. Det virker spennende.

«Skal du ta et verv, må du gjøre noe for medlemmene også. Uten aktivitet svekkes tilhørigheten.»

Negotias verdier

Både i Glamox-klubben og avdeling Nordmøre og Romsdal, legger Henny Eidem vekt på kontakt med og mellom medlemmene. De er hyppige søkere til 3-prosentordningen i forbundet, hvor det tildeles midler til lokal aktivitet.

– Å bli kjent med andre i Negotia inspirerer og gir energi. Det tror jeg alle synes. Vi prøver å finne på interessante arrangementer for medlem-

mene både i klubben og avdelingen. Noen ganger en kombinasjon av noe faglig og sosialt, og noen ganger bare sosialt. I fjor høst hadde avdelingen en flott tur til Eikesdalen. Jeg tror på det å bygge identitet i lokalområdet, og at vi kjører fram verdiene våre.

– **Verdiene til Negotia?**

– Ja, de som vi har utviklet og har nedfelt i strategiene. Alltid til stede, nærhet til medlemmene

medmenneskelighet i det vi gjør ..., og så videre. Det er en grunn til at vi har landet på disse verdiene, og da må vi bruke dem.

Inn i forbundsstyret

Etter 14 år med verv lokalt har Henny Eidem tatt steget opp på forbundsnivå. På landsmøtet i fjor ble hun valgt til 2. varamedlem i forbundsstyret.

– **Hvilke ambisjoner har du for det sentrale vervet?**

– Det er jo en varaposisjon, men det innebærer sikkert at jeg vil møte i forbundsstyret innimellom. På oppstartmøtet i januar var alle invitert. Jeg synes det var en god stemning på møtet. Min ambisjon for vervet i forbundsstyret er i stor grad den samme som for de andre vervene jeg har. Det viktige er at medlemmene føler seg ivaretatt av organisasjonen, og at de opplever å få den støtten de måtte trenge. Medlemmer som ivaretas på en god måte gir et godt omdømme, som igjen vil bidra til økt oppslutning. Vi må holde stø kurs og følge den strategien vi har vedtatt, og som sagt etterleve verdiene. Jeg ønsker at Negotia skal bli ledende i framtiden og være en slagkraftig organisasjon i privat sektor, sier Henny Eidem.

– **Med alle disse jernene i ilden, får du tid til å gjøre noe i privatlivet, da?**

– Å, ja da! Jeg har mann, to barn og to barnebarn. Jeg er medlem i Molde Næringsforum for kvinner og i Fræna sykkelklubb. Elsker å være ute. Drar gjerne og ofte til fjells og klarer tankene – heller det enn å sette meg ned med en bok. Er ikke noen typisk lesehest.

– Men, forresten, det må jeg si: Jeg leser alltid Negotia magasin. Tar det noen ganger med i ferien til og med. Er noe eget med et ordentlig blad – og mye å lære!



Medlemstur tur til Eikesdalen. Aktivitet i Negotia avdeling Nordmøre og Romsdal høsten 2017. Fra venstre: Henny Eidem, Marit-Solveig Finset og Vibeke Settem.


Foto: Privat



Bestill depositumskonto på nett

Har du planer om å leie ut deler av huset eller har du en leilighet for utleie? Da er det smart å sette opp en depositumskonto som sikkerhet for leieforholdet. Nå kan du ordne dette enkelt på nett – verken leietager eller du trenger å møte opp i banken.

Les mer på gjensidigebank.no



Magrere diettoppgjør. Regjeringens beslutning om å innføre skatt på diettgodtgjørelse, skaper trøbbel. Mange av Negotias medlemmer som reiser i forbindelse med jobben, er berørt.

Forvirring om skatt på **DIETTGODTGJØRELSE**

Fra 2018 skal deler av diettgodtgjørelsen til ansatte på reise skattlegges. Det er stor forvirring om hvordan de nye reglene skal håndteres i praksis.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Diettgodtgjørelse etter statens satser har inntil i år vært skattefri i sin helhet. Etter budsjettforliket i forbindelse med statsbudsjettet for 2018, blir det nå slutt på dette. Nå skal arbeidstakere betale skatt for deler av godtgjørelsen, og arbeidsgivere må betale arbeidsgiveravgift av beløpet som beskattes.

Uklare regler

De første meldingene om de nye skattereglene tilsa at 150 kroner av utbetalt diettgodtgjørelse per døgn

skal skattlegges. Nå viser det seg at det ikke er så enkelt likevel. Det må nemlig skilles mellom blant annet dagdiett og døgndiett med overnatting, og mellom yrkesreise og arbeidsreise.

Negotia har mange medlemmer – blant annet selgere – som har diettgodtgjørelse som en del av sine betingelser i forbindelse med reiser. Disse blir nå rammet av de nye skattereglene. Resultatet er en reduksjon av betingelsene. I tillegg gjør kompliseringen av regelverket det svært vanskelig å få oversikt over omfanget for den enkelte.

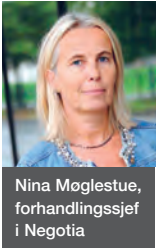
Lønnsmessig kompensasjon?

– Vi har mottatt henvendelser fra mange medlemmer og tillitsvalgte om dette, som blant annet sier at bedriftene har satt utbetaling av diettgodtgjørelsen på vent. Det er rett og slett uklart hvordan de nye reglene skal håndteres skattemessig, sier Negotias forhandlingssjef Nina Møglestue.

Møglestue viser også til eksempler på bedrifter hvor partene allerede er blitt enige om lønnsmessig kompensasjon som alternativ til dagdiettordningen. Hun sier dette

«Vi råder medlemmene til å kontakte tillitsvalgte og de tillitsvalgte til å kontakte Negotia.»

Nina Møglestue, forhandlingsjef i Negotia



Nina Møglestue,
forhandlingsjef
i Negotia

kan være en aktuell vei å gå dersom kompensasjonen oppleves som akseptabel.

– Lønnskompensasjon har den fordel at du både får

feriepenger av inntekten og at det gir pensjonsopptjening. Men om dette skal være en aktuell løsning må selvsagt kompensasjonen være stor nok. Dessuten forutsetter det vilje hos arbeidsgiver til å forhandle. Eksempelene vi har er fra større virksomheter med ryddige partsforhold.

Negotia har ikke full oversikt over hva som er avtalt ute blant medlemmene på dette området. I mange tilfeller er det også snakk om betingelser som er regulert i personlige arbeidsavtaler.

– Vi råder medlemmene til å kontakte tillitsvalgte for å få oversikt over hvordan saken står i bedriften, og hvordan arbeidsgiver forholder seg. Dette er komplekse forhold hvor

mye foreløpig er uavklart, det er derfor vanskelig å være mer tydelig akkurat nå. Vi oppfordrer også tillitsvalgte til å kontakte Negotia, sier Nina Møglestue.

Tvistes om statens satser

De fleste private virksomheter følger særavtalen i staten når det gjelder utbetaling av diettsatser. Denne er blitt en standard som benyttes av hele arbeidslivet. Avtalen reforhandles hvert år, og er vanligvis klar før nyttår, men for 2018 har partene ennå ikke kommet til enighet. Det er brudd i forhandlingene, og saken skal avgjøres av en tvisteløsningsnemnd.

I følge seniorrådgiver Tore Leirfall i YS Stat, kan det gå tid før det blir en avklaring.

– Nemnda skal bestå av tre uavhengige dommere pluss fire fra hver av partene. Sammensettingen er på plass, men det er usikkert når arbeidet kan starte. Det kommer an på de uavhengige dommernes tid.

Dessuten er dette en floke som det ikke blir enkelt å løse opp i.

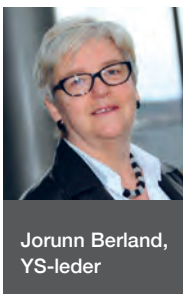
Leirfall sier det er første gangen særavtalen ikke er ferdig forhandlet før årsskiftet. Han mener det er utviklingen over tid de seneste årene som er grunnen til at det nå har «låst seg».

– Det har gradvis blitt mer kompliserte regler i tillegg til at beskatningen har sneket seg inn. Skattebelastningen på kilometergodtgjørelsen er allerede innført i to omganger, og nå er det diettgodtgjørelsen som skal til pers. Fasiten er dårligere betingelser for den enkelte arbeidstaker.

YS Stat har spilt inn til YS som hovedorganisasjon, at beskatningen av diettgodtgjørelsen bør tas opp med myndighetene. Første mulighet for dette er i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett til våren.

– Denne saken gjelder ansatte i alle sektorer, det er faktisk flere i det private som bruker disse satsene enn det er i staten, sier Tore Leirfall.

YS følger opp saken



Jorunn Berland,
YS-leder

YS kritiserte regjeringens skattlegging av diettgodtgjørelse allerede da budsjettavtalen i Stortinget ble inngått på tampen av fjoråret.

– Dette vil koste arbeidstakere 265 millioner kroner i året. Vi mener det er feil å saldere budsjettet ved økte utgifter for folk i arbeid, uttalte YS-leder Jorunn Berland den gangen.

Hun bekrefter overfor Negotia magasin at YS vil følge opp saken.

– Nå ser vi i tillegg alle de uheldige konsekvensene av endringen. Det fører både til en ekstraskatt som får betydelige konsekvenser for enkelte yrkesgrupper, og gir i tillegg store administrative ulemper. Det er naturlig at YS løfter denne saken inn i dialogen med regjeringen i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2018, og statsbudsjettet for 2019, sier YS-leder Berland.

Oppdatering på nettsiden

Negotia vil legge ut informasjon om diettgodtgjørelse og beskatning på nettsiden negotia.no. Følg med!





Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

PERSONVERNET STYRKES

I mai innføres nye lovregler som gir strengere krav til håndtering av personopplysninger. Det berører blant annet medlemsorganisasjoner som Negotia.

TEKST: TERJE BERGERSEN

– Vi er godt i rute med å tilpasse vår håndtering av personopplysninger til de nye reglene, sier Negotias generalsekretær Rune Aale-Hansen.

På hvilken måte berører de nye reglene Negotia?

– For oss blir det generelt strengere krav til hvordan vi bruker opplysningene som er lagret i medlemsregisteret. Det gjelder for eksempel rutiner ved kontingentinnkreving, deltakeroversikter til kurs og samlinger og lister som tillitsvalgte kjører ut via forbundets nettside.

Krever nye rutiner

Er det ting Negotia gjør i dag som ikke vil være lov lenger?

– Egentlig ikke. Det blir bare strengere. Vi har gode rutiner allerede, men disse vil ikke være gode nok for å oppfylle de nye lovreglene. Både oppbevaring og spredning av opplys-

ninger skjerpes inn. Og i tillegg må vi i større grad enn i dag innhente aktivt samtykke.

Hva betyr aktivt samtykke i praksis?

– Det betyr at medlemmene ved innmelding må bekrefte om de godtar at vi bruker personopplysningene i aktuelle sammenhenger. Vi må oppdatere innmeldingsskjemaer og informasjonen som gis om betingelser ved medlemskapet. Medlemmene kan også reservere seg, de vil ha rett til innsyn og kan når som helst kreve at profilen deres endres etter hva de selv ønsker.

Negotia registrerer blant annet personnummer. Kan medlemmene motsette seg å oppgi dette?

– Nei, vi trenger personnummeret, blant annet i forbindelse med kontingentrutiner. Vi må imidlertid være enda mer bevisste og ha enda klarere regler for håndteringen.

Personvernombud

Det skal også opprettes et personvernombud. Er dette på plass hos Negotia?

– Ja, det er allerede ordnet. Personvernombud er Negotias assisterende generalsekretær Jørn Martinsen. Hvis medlemmer eller tillitsvalgte har spørsmål, er det primært han de skal kontakte.



Godt personvern. Negotias generalsekretær Rune Aale-Hansen garanterer godt personvern i Negotia.

«Både oppbevaring og spredning av opplysninger skjerpes inn, og vi må i større grad enn idag innhente samtykke.»

– Hva med Negotias samarbeidspartnere, og deres tilgang til personopplysninger i medlemsregisteret?

– Det avhenger av hva slags samarbeidspartnere det er snakk om. Når det gjelder leverandører av forsikringstjenester og andre medlemsfordeler, har medlemmene rett til å reservere seg mot at opplysningene deles. Annerledes blir det derimot med leverandører av eksempelvis IT-tjenester.

– Jeg mener det er grunnleggende bra at reglene for hvordan vi og andre behandler personopplysninger skjerpes. Individets rett til godt vern på dette området er viktig. Negotia følger opp de nye kravene på skikkelig vis, og er alltid åpne for spørsmål. Det er bare å ta kontakt, sier generalsekretær Rune Aale-Hansen.

DATATILSYNETS 10-PUNKTSLISTE

Nye personvernregler trer i kraft i mai 2018. Her er Datatilsynets 10 punkter om hva det betyr for din virksomhet:

1. Alle norske virksomheter får nye plikter
2. Alle skal ha en forståelig personvernerklæring
3. Alle skal vurdere risiko og personvernkonsekvenser
4. Alle skal bygge personvern inn i nye løsninger
5. Mange virksomheter må opprette personvernombud
6. Reglene gjelder også virksomheter utenfor Europa
7. Alle databehandlere får nye plikter
8. Alle bør samarbeide i egne nettverk og følge bransjenormer
9. Alle får nye krav til avvikshåndtering
10. Alle må kunne oppfylle borgernes nye rettigheter

Utfyllende informasjon finnes på datatilsynet.no



YS Innbo til samme lave pris i 2018!

Over 80 000 medlemmer i YS-forbundene har allerede kjøpt YS Innbo. Den er identisk med Gjensidiges beste innboforsikring, og har blant annet disse fordelene:

- Dekker ved uhellskader
- Gir hjelp ved ID-tyveri
- Dekker reparasjon av knust skjerm på mobiltelefon
- Dekker sykkel og el-sykkel med inntil 30 000 kroner

Sjekk din medlemspris og kjøp på gjensidige.no/ys



Negotias forbundsstyre 2017–2020

Her er en presentasjon av Negotias forbundsstyre etter valget på landsmøtet høsten 2017 – gjeldende til høsten 2020. I tillegg til de landsmøtevalgte kommer representantene for Negotia Ung og forbundets ansatte.

Spørsmål:

– *Hvorfor engasjerer du deg i Negotia, og hva vil du bringe med deg inn i forbundsstyret?*



Forbundsleder – Monica A. Paulsen (46)

Bosatt i Lier. Lang fartstid i forbundsstyret, som 1. og 2. nestleder. Tidligere leder for Negotia Ung. Permisjon fra stilling som innkjøper i FMC Technologies.
– *Negotia er det forbundet som kan privat næringsliv best. Jeg vil bidra i fellesskapet for å gjøre jobbhverdagen bedre for medlemmene. Negotia skal ha en rettferdig, inkluderende og handlekraftig ledelse, som gir mening for medlemmene.*



1. nestleder – Eirik Bornø (56)

Bosatt på Lørenskog. En periode som 2. nestleder og en som styremedlem. Mangeårig hovedtillitsvalgt i Evry (permisjon).
– *Vi skal jobbe for et anstendig arbeidsliv – nasjonalt og internasjonalt – hvor alle arbeidstakere har en lønn det går an å leve av. Endringskompetanse er viktig. Vi må henge med i svingene og ikke la andre styre utviklingen.*



2. nestleder – Håkon Skahjem (29)

Bosatt i Oslo. Ansatt som organisasjonskonsulent i Norges Bygdeungdomslag. Flere år som hovedtillitsvalgt i KFUM/KFUK Speidere, styremedlem i Negotia Ung og vara til styret i avdeling Oslo.
– *Jeg ønsker å bidra til at tillitsvalgte og medlemmer har ressurser og støtte til å løse sine roller godt. I styret må det være åpne diskusjoner der vi utfordrer våre tidligere synspunkter, og jobber for målet om å alltid være til stede.*



Styremedlem

– Jannicke Sommer Ekelund (62)

Bosatt på Nedenes i Arendal. Ansatt som senior adviser i MHWirth. Klubbleder i MHWirth og konserntillitsvalgt i Akastor asa. Nestleder i avdeling Sørlandet. Tidligere medlem i kontrollkomiteen.
– *Alle skal ha like muligheter. Vi må bli tydeligere, og jeg går gjerne foran for et mer likestilt arbeidsliv. Jeg er spesielt opptatt av at tillitsvalgtes rolle må styrkes i tariffavtalene.*



Styremedlem – Hilde Fållun Strøm (50)

Bosatt i Longyearbyen på Svalbard. Ansatt som produktsjef i Spitsbergen Travel/Hurtigruten. En periode som forbundsstyremedlem, pluss tidligere varamedlem. Leder for avdeling Svalbard.
– *Likeverd, solidaritet, kvinner i ledende roller, utvikling av nordområdene og klima og miljø, er blant mine fanesaker. Jeg ønsker å være en faglig, positiv og tydelig ressurs som bidrar til fremdrift for forbundet.*



Styremedlem – Hans Endre Sæterøy (52)

Bosatt på Harøy i Møre og Romsdal. Ansatt som assisterende innkjøpssjef ved I.P. Huse, hvor han også er klubbleder. Nestleder i avdeling Ålesund. Tidligere ordfører i Sandøy kommune.
– *Flere må få muligheten til å påvirke sin egen arbeidsplass. Retten til medbestemmelse må styrkes. Jeg ønsker spesielt å være en talsperson for de små klubbene. Som tidligere kommunepolitiker kjenner jeg betydningen av gode tillitspersoner.*

Forbundsleder og 1. nestleder er frikjøpte på heltid, med kontor i lokalene til Negotias administrasjon i Oslo.



Styremedlem – Marius Bismo (35)

Bosatt i Sel i Gudbrandsdalen. Ansatt som kundeveileder i Opplysningen 1881. Mangeårig hovedtillitsvalgt i avdeling Opplysningen. Flere perioder som varamedlem til forbundsstyret.
– *Å være organisert er en selvfølge for meg, og i Negotia kjenner jeg meg hjemme. For styret er det viktig å lytte til organisasjonen og ta dette med i vårt arbeid. Jeg ønsker å bidra med sterke meninger for samarbeid og utvikling.*



**Styremedlem Negotia Ung
– Trond Vegard Sæle (31)**

Bosatt i Sandefjord. Ansatt som salgskonsulent i Ringnes. Mangeårig leder for Negotia Ung. Lang erfaring som både lokal- og hovedtillitsvalgt (nåværende) i Ringnes.
– *Mange unge i dag er interessert i å organisere seg, men er bekymret for konsekvensene. Dette må vi snu. Som Ung-leder har jeg fått et stort nettverk innen norsk og internasjonal fagbevegelse, som jeg mener vil være nyttig for Negotia.*



**Styremedlem ansatte (fungerende)
– Kristoffer Lien Heitmann (28)**

Bosatt i Oslo. Ansatt som advokatfullmektig, og er tillitsvalgt for de ansatte i administrasjonen.
– *Ansattrepresentasjon i styrer er bra, i Negotia og arbeidslivet forøvrig. De ansatte kjenner organisasjonen godt, og kan tilby førstehåndserfaring om hvordan vedtak slår ut i praksis.*



1. varamedlem - Svein Ivar Johansen (62)

Bosatt i Oslo. Ansatt som teamleder for innkjøp og logistikk i Plandent Norge. Mangeårig hovedtillitsvalgt i Plandent og leder for avdeling Oslo. Flere perioder som varamedlem til forbundsstyret.
– *Jeg vil være med å påvirke forbundet i en retning som tjener dem som har valgt meg. Nærhet til medlemmene – og ikke distanse – er viktig for meg. Negotia må utvikle seg i takt med tida, og være relevant for medlemmene.*



2. varamedlem – Henny Eidem (57)

Bosatt på Tornes utenfor Molde. Ansatt som kontorleder i Glamox. Mangeårig hovedtillitsvalgt i bedriften. Leder i avdeling Nordmøre og Romsdal.
– *Det er interessant og motiverende å få muligheten til å påvirke forbundet på styrenivå. Medlemmene må føle seg ivaretatt. Jeg ønsker at Negotia skal være et ledende og slagkraftig forbund i privat sektor.*



3. varamedlem – Ottar Råd (62)

Bosatt på Lillehammer. Ansatt som fagrådgiver i Tine. Heltids tillitsvalgt som leder i avdeling Tine siden 2012. En periode som 1. varamedlem til forbundsstyret.
– *Negotia skal oppleves som kompetent og moderne – og være førstevalget for arbeidstakere i privat sektor. Jeg vil at min erfaring fra tillitsvalgtarbeid og min utålmodighet for framdrift av mål og tiltak, skal komme til nytte i forbundet.*



**Varamedlem Negotia Ung
– Stig Arne Bøe (27)**

Bosatt i Kristiansund. Ansatt som serviceansvarlig i Bohus. Nestleder i Negotia Ung. Vara til styret i avdeling Nordmøre og Romsdal.
– *Påvirkning i arbeidshverdagen er en viktig motivasjon for meg. Ved å ta tillitsverv øker jeg også min egen kompetanse. Jeg bringer forhåpentlig med meg noen nye måter å tenke rekruttering og synlighet på.*



**Varamedlem ansatte (fungerende)
– Unni Sundland (54)**

Bosatt i Skedsmo. Lang fartstid i Negotia og fra tidligere Kommunikasjonsforbundet. Nå ansatt som utviklingskonsulent.
– *Det er selvsagt viktig å ha ansattrepresentanter i Negotias forbundsstyre. Det er vår mulighet til å påvirke både det som handler om ansattes hverdag i forbundet, og hvordan vi følger opp målene på vegne av medlemmene.*

Motivert for Ung-aktivitet

Negotia Ung var helgen 26.-28. januar samlet til det første ordinære møtet for det nye styret. Det er stort engasjement for utvikling av Ung-arbeidet i forbundet.

Før styremøtet startet hadde UNG-leder, nestleder og kasserer vært på idemyldring hos markedsavdelingen, og i et møte med forbundsleder om aktivitet og arbeid i tiden framover.

Styremøtet startet med en oppdatering om hva som skjer av aktivitet i de forskjellige regionene, etterfulgt av en idedugnad for nye aktiviteter. Videre så ble det oppsummering av møtet med markedsavdelingen og forbundsleder.

Forbundsleder Monica Paulsen kom også en tur innom for å hilse på det nye styret. Hun foretok blant annet en gjennomgang av Negotias varslingsrutiner, og fikk noen innspill til oppdatering av rutinene. Forbundslederen ga Ung-styret en god vitamininnsprøytning for det videre arbeidet.

Møtet videre besto av planlegging av handlingsplan for året, og arbeid med politisk tema og presentasjon for regionsmøtene. Det sistnevnte blir maktforhold på arbeidsplassen. Vi ønsker større bevissthet om bekjempelse av maktmisbruk, hersketeknikker og trakassering, for å kunne bygge positive og trygge miljøer på arbeidsplassene.

Det er mye ønske om aktivitet og synlighet for Negotia i det nye Ung-styret. Her er noe av det vi legger opp til i tiden framover:

- Gjennomføre rekrutteringskvelder i avdelingene.
- Delta i profilering med karrierestigepillet.



Har handlingsplanen klar. Foran fra venstre: Herman Gjeitanger, Ali Nasrat, Ena Risvic og Tina Riise Gjøen. Midten fra venstre: Raymond Halvorsen, Trond Vegard Sæle (leder), Tonje Yasmine Aarud og Inga Rodahl. Bakerst fra venstre: Bjørn Jonas Ulvund, Marte Olimb, Marie Johansen Wæraas og Stig Arne Bøe.

- Jobbe for å utvikle nye medlemsfordeler for unge.
- Lage nye brosjyrer for vikarer og sesongarbeidere.
- Synliggjøre Negotia og Ung gjennom innlegg i presse og sosiale medier.
- Holde samling for unge i forbundet.

Visjonen vår for året er å øke de unges kompetanse, trygghet og engasjement i arbeidslivet.

Stig Arne Bøe, nestleder i Negotia Ung



Juridisk bistand

Negotia yter juridisk bistand i arbeidsforholdet til medlemmer som trenger det. Det minnes om at retningslinjer for bistanden ligger ute på nettsiden **negotia.no**. Du finner dem under fanen lønns- og arbeidsvilkår.

GOD AKTIVITET I LOKALE LEDD

Det som kjennetegner en aktiv fagforening er blant annet god medlemsaktivitet – og slik aktivitet koster ofte penger! Klubbene i Negotia har vanligvis ingen egen kontingent og er derfor avhengige av tilskudd for å kunne gjennomføre aktiviteter i klubbens regi. Derfor er ordningen med 3-prosentmidler svært populær.

3-prosentordningen er vedtektsfestet og innebærer at det årlig øremerkes et beløp tilsvarende tre prosent av de totale, budsjetterte kontingentinntektene til forbundet. Både klubber, avdelinger og regioner kan søke om tilskudd. Midlene tildeles en gang årlig, basert på søknad som behandles av administrasjonen. Tildelingen foretas av forbundsledelsen.

Etter retningslinjene for ordningen skal det fortrinnsvis søkes om midler til tiltak som bidrar til oppfyllelse av målene i forbundets strategiske plan og politiske plattform. Behandlingen for 2018 ble avsluttet 23. januar. Ved søknadsfristens utløp 1. desember, var det kommet inn i alt 200 søknader. De avsatte midlene i budsjettet utgjør totalt 2.443.000 kroner. Det ble søkt om tilskudd for til sammen 6,4 millioner kroner – om lag 2 millioner fra avdelingene, 4,3 millioner fra klubbene og 130.000 fra regioner og nettverk.

Ettersom avdelingene etter vedtektene mottar returkontingent på 8 prosent av innbetalt kontingent, ønsker forbundet å prioritere 3-prosentmidlene til klubbene. Rundt 2,2 millioner er derfor fordelt på 166 søknader fra klubber. De resterende midlene er tildelt de 18 avdelingene som søkte.



Mjøsas hvite svane. Medlemmer i klubber tilsluttet Negotia avdeling Mjøsa på sommertur med Skibladner – støttet av midler fra 3-prosentordningen.

Foto: Aina M. Fevang.

Her er noen eksempler på søknader fra klubbene:

Brødrene Sunde, Ålesund, 10 medlemmer

«Vi ønsker å invitere kolleger til informasjon om forbundet for å verve flere medlemmer. Deretter ønsker vi å spise en bedre middag og samle oss som er organisert, for å ha det sosialt i en travel arbeidsdag.»

Ulstein Group, Ulsteinvik, 21 medlemmer

«Ulstein Group-klubben ønsker å søke om midlar til eit faglig og sosialt arrangement for dei 21 medlemmane i klubben. Vi ønsker å informere medlemmane om eit faglig tema t.d. medlemsfordeler eller andre aktuelle tema, pluss ein felles middag etterpå.»

Høiax, Fredrikstad, 14 medlemmer

«Negotiaklubben Høiax er en nydannet klubb (2017) og har foreløpig 14 medlemmer. Det er flere aktuelle kollegaer som kan være interessert i medlemskap i Negotia og vi ønsker i den forbindelse å arrangere en vervekveld i 2018. Vi ser for oss en kveld med et infomøte først – hvor vi forteller om Negotia og medlemsfordelene. Deretter ser vi for oss en tur ut for pizza og bowling – hvor klubben dekker en del av kostnadene.»

Vi ønsker klubber og avdelinger lykke til med aktivitetene!

Pål Hannevig, utviklingsjef i Negotia

3%

3-prosentordningen

Nær 2,5 millioner er tildelt klubber og avdelinger til lokal medlemsaktivitet i 2018.





Vil bevare arbeidsplasser og spisskompetanse. Fra høyre: Negotia-tillitsvalgt i Rolls Royce Marine, Oddbjørn S. Myklebust, forbundsleder Monica A. Paulsen og 1. nestleder Eirik Bornø.

Negotia hos næringsministeren

Negotia og representanter for de øvrige forbundene i Rolls Royce Marine, møtte næringsminister Torbjørn Røe Isaksen for å diskutere selskapets framtid i Norge.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Utgangspunktet for møtet med statsråd Røe Isaksen torsdag 22. februar, var planene styret i Rolls Royce Marine har om å selge virksomheten. Fagforeningene jobber for å sikre et stabilt, framtidig eierskap ved et eventuelt salg. Negotia står sammen med Fellesforbundet, NITO, Tekna, FLT og Lederne i saken.

– Her dreier det seg om 1600 arbeidsplasser og en unik teknologisk spisskompetanse som må beholdes i Norge. Et av fire skip i verden seiler med utstyr fra Rolls Royce Marine, og mesteparten av dette er produsert ved fabrikker langs norskekysten, sier Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.

Langsiktig perspektiv

Forbundene og de tillitsvalgte arbeider med aktiv påvirkning mot politiske miljøer både sentralt og lokalt i sakens anledning.

– Det er viktig å påvirke bredt i denne saken. Når selskapets styre har vedtatt at de ønsker å selge, er det helt avgjørende at de tar ansvar for å bringe inn eiere som har et langsiktig perspektiv, kommenterer Monica A. Paulsen.

Negotia-tillitsvalgt Oddbjørn S. Myklebust legger til at de mener regjeringen skal engasjere seg for å finne en mulig norsk løsning.

– Norge er verdensledende innenfor havromsteknologi, og det er dette vi skal leve av i årene framover. Den kompetansen vi har arbeidet fram på havromsteknologi over flere tiår har gitt oss vår posisjon i dag, og vil være med på å sikre Norges posisjon i framtiden, sier Myklebust.

Maritime næringsklynger

I brevet forbundene har sendt statsråden framheves følgende momenter ved et eventuelt salg av Roll Royce Marine:

- Sikre gode industrielle eiere med langsiktige perspektiver som har ønsker om å videreføre virksomheten på Sunnmøre.
- Sikre eiere som bevarer kompetansen innenfor maritime næringsklynger, fra utdanning og opplæring av sjøfolk til forskning og utvikling.
- Sikre eiere som legger til rette for videreutvikling av produktportefølje gjennom innovasjon innen maritim teknologi og havromsteknologi.

Forbundene har også hatt møte med stortingsrepresentanter fra Møre og Romsdal



Et vakkert stykke Norge fanget inn på Negotia Nordmøre og Romsdals medlemstur til Eikesdalen høsten 2017. (Les intervju med avdelingsleder Henny Eidem på side 18-20).

Naturlig inspirasjon og lokal identitetsbygging

Balsam for sjelen. Eikesdalsvatnet sett fra Mardalen. Foto: Marit-Solveig Finset.

Klart for vårens regionsmøter

Straks over påske starter årets regionsmøter i Negotia. Det er sju regioner, som alle arrangerer sine møter i løpet av april. Når det gjelder faglig innhold, blir det i år spesielt fokus på medbestemmelse, bedriftsdemokrati og maktforhold på arbeidsplassen.

Regionsmøtene er for øvrig høringsinstans for aktuelle saker forbundsstyret og administrasjonen jobber med. En slik sak er i år rapporten fra utvalgsarbeidet om landsmøtesyklus – dvs. spørsmålet om hvor ofte det skal holdes landsmøte. Regionene velger også delegater til landsmøtet.

Seks av regionene dekker lokalavdelingene i hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen Landsomfattende og konsernavdelinger, med forkortelsen LKA. Regionsmøtene samler totalt rundt 250 deltakere. De som deltar er tillitsvalgte fra medlemsklubber og avdelinger i nedslagsfeltene til de forskjellige regionene.

Årets møter arrangeres over tre helger:

Region Vest og LKA 6.-8. april

Region Nord, Midt og Sør 13.-15. april

Region Øst og Oslo 21.-22. april



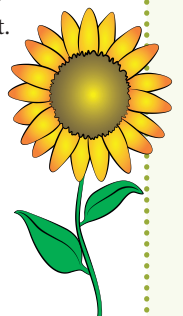
Gruppearbeid på regionsmøtet i Nord 2017. F.v: Ruth Reinjfell, Maria Hanøy, Bjørnar Samuelsen og Inga Rodahl.

Takk til Negotia!

Da jeg mistet jobben for en tid siden, opplevde jeg det som om livet mitt ble kjørt over av en dampveivals. Representanter fra Negotia stilte lynraskt opp med fenomenal hjelp. Denne situasjonen kunne ha knekt meg totalt. Hjelpen fra Negotia ble helt avgjørende for meg. Den var helhjertet, med personlig engasjement, og ikke minst profesjonell på alle måter!

Uttrykket «hjelp i rett tid er dobbel hjelp» er altfor svakt. Hjelp i krisesituasjoner er noen ganger nærmest «liv eller død»!

Takknemlig hilsen
Negotia medlem



Vern mot diskriminering i arbeidslivet

Forbudet mot ulike former for diskriminering i arbeidslivet har inntil årsskiftet vært spredt på fem ulike lover. Nå er mye samlet i én lov.

I tillegg til arbeidsmiljøloven, har diskrimineringsvernet tidligere vært regulert i:

- Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn.
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Disse fire lovene er fra 1. januar 2018 samlet i én lov

- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven).

Etter endringen er det således to lover som regulerer diskriminering i arbeidslivet: arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

Diskrimineringsgrunner

Forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon og alder, er som tidligere regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 13. Kapittelet gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstakere som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven gjelder ved diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjons-

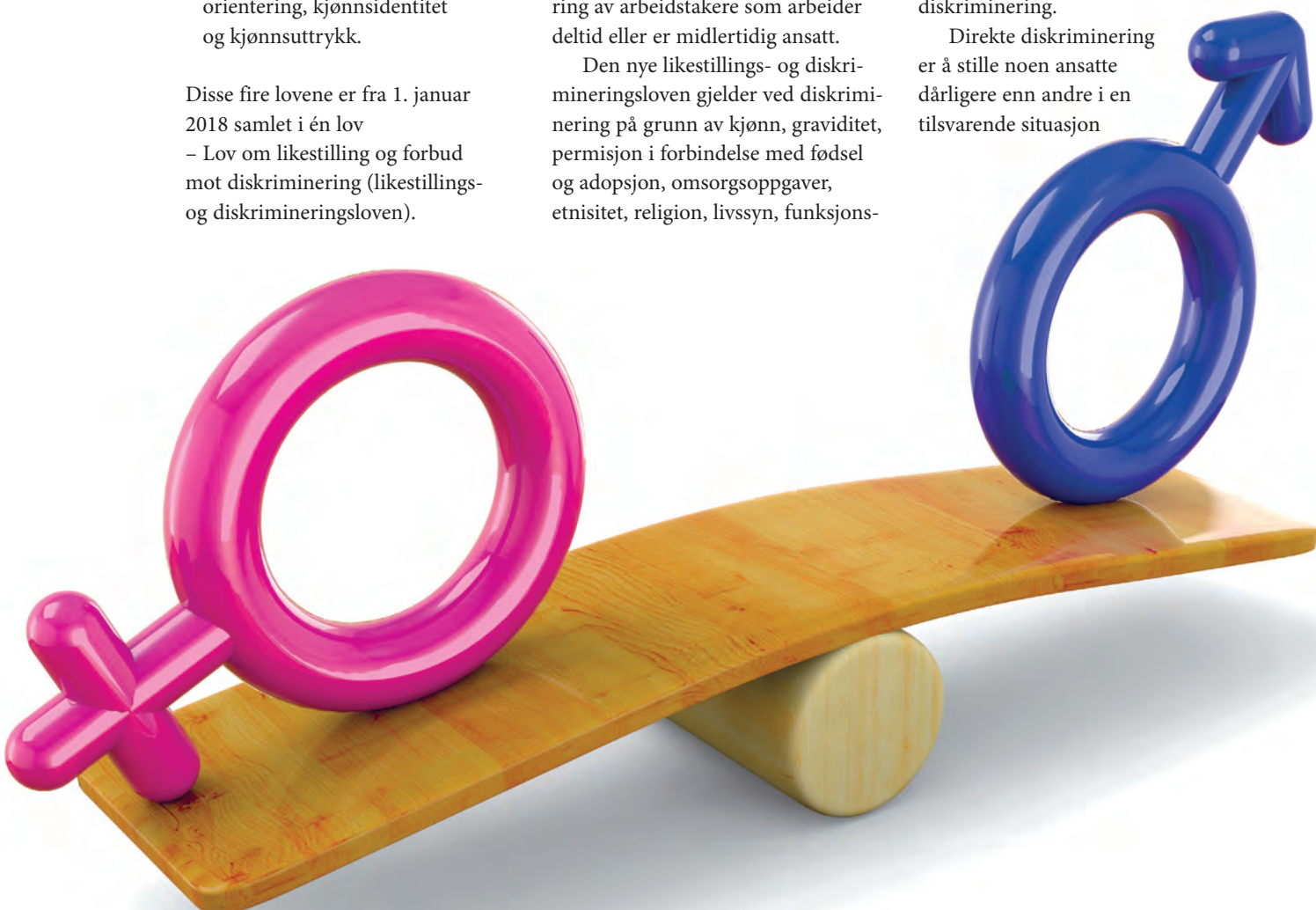
nedssettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Når foreligger det diskriminering?

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved arbeidslivet – fra utlysning av stilling og ansettelse, til lønns- og arbeidsvilkår, kompetanseutvikling og forfremmelse under det løpende arbeidsforholdet, og helt til opphør.

Forbudet mot diskriminering gjelder både ved direkte og indirekte diskriminering.

Direkte diskriminering er å stille noen ansatte dårligere enn andre i en tilsvarende situasjon



på grunn av diskrimineringsgrunnlagene nevnt ovenfor. Et eksempel kan være å unnlate å kalle inn en person til et intervju på grunn av funksjonsnedsettelse, selv om vedkommende faglig sett er på høyde med andre søkere.

Indirekte diskriminering vil være å stille et generelt krav til alle ansatte, som faktisk stiller en person eller en gruppe dårligere enn andre. Et vanlig eksempel er arbeidsplasser som forbyr bruk av hodeplagg, og dermed i praksis utelukker kvinner som bruker hijab fra arbeidsoppgavene.

Når det gjelder likelønn mellom kjønnene viser all statistikk at det fortsatt er en vei å gå, selv om utgangspunktet er klart: Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid og for arbeid av lik verdi.

Dersom ulik avlønning i en virksomhet utelukkende skyldes kjønn, er det snakk om direkte diskriminering. Diskrimineringen kan også være indirekte, noe som fremkommer i redegjørelsen nedenfor fra en sak i Likestillings- og diskrimineringsnemnda (nå Diskrimineringsnemnda). Avgjørelsen er riktignok fra en kommune, men den viser noen av vurderingene som må foretas.

Et eksempel fra virkeligheten

Saken gjaldt en kvinnelig SFO-leder ved skolefritidsordningen i en kommune, som mente hun ble diskriminert fordi hun hadde lavere lønn enn fem mannlige arbeidsledere ved avdeling for teknisk drift.

Kvinnen og de ansatte ved teknisk drift utførte ikke samme type arbeid. Spørsmålet var derfor om kvinnen utførte arbeid av lik verdi som de mannlige arbeidstakerne. Nemnda kom til at det var tilfellet, blant annet etter en

Ny samlet lov

Den nye likestillings- og diskrimineringsloven samler fire tidligere lover i én.



sammenligning og helhetsvurdering av kompetansekrav, ledelsesaspekt og ansvar som lå til stillingene.

Det ble først vurdert om avlønningen var i strid med forbudet mot direkte diskriminering på grunn av kjønn. Det ble lagt til grunn at den ulike avlønningen ikke var direkte begrunnet i kjønn, fordi det var kvinner i avdeling for teknisk drift som hadde høyere lønn enn SFO-lederen. Det var dermed ikke tale om direkte diskriminering i dette tilfellet.

Saken reiste imidlertid også spørsmål om det forelå indirekte diskriminering. Det ble uttalt at en tilsynelatende kjønnsnøytral lønnsfastsettelse som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet, i utgangspunktet er i strid med forbudet mot indirekte diskriminering. Ettersom SFO-ledere var en kvinnedominert gruppe og arbeidslederne var en mannsdominert gruppe, mente nemnda at lønnsforskjellene hadde en kjønnskjev virkning, og at de derfor var i strid med forbudet mot indirekte diskriminering.

Kommunen begrunnet for øvrig den ulike avlønningen med at arbeidslederne var markedsutsatt, men klarte ikke å sannsynliggjøre at det var tilfellet.

Lovlig forskjellsbehandling

Ikke all forskjellsbehandling vil være ulovlig. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, som er nødvendig for å oppnå formålet og som ikke

vil være uforholdsmessig inngripende overfor dem som rammes, kan være lovlig.

Det er for eksempel ikke nødvendigvis usaklig å kreve at en bygningsarbeider må være fysisk i stand til å klatre i stillaser. Derimot kan det etter omstendighetene være usaklig å vektlegge fysiske funksjonsnedsettelse dersom det dreier seg om en regnskapsjobb. Et annet eksempel er at forskjellsbehandling på grunn av alder kan være lovlig hvis aldersgrensen er basert på krav til helse og sikkerhet.

Ny diskrimineringsnemnd

I forbindelse med lovendringen ble den tidligere Likestillings- og diskrimineringsnemnda avviklet og erstattet med en ny diskrimineringsnemnd. Diskrimineringsnemnda behandler fra 1. januar 2018 alle klagesaker i én instans. Det innebærer at klager på diskriminering nå skal rettes direkte til Diskrimineringsnemnda. Sakene kan ikke påklages videre i forvaltningen, men kan bringes inn for domstolene.

Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet vil fortsatt gi veiledning.



*Nils Blomhoff,
advokat og
assisterende
forhandlingsjef
i Negotia*

Drøftingsmøter er for de lokale partene

Flere tillitsvalgte erfarer for tiden at ledelsen stiller med fagpersoner utenfra som representerer bedriften, eller på annen måte er aktive i drøftelsesmøtene. Dette er ikke i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

En typisk situasjon er at bedriftens ledelse har informert og varslet om kommende omorganisering og nedbemanning. I påfølgende drøftingsmøter opplever de tillitsvalgte at ledelsen har leid inn en ekstern fagperson, gjerne en advokat. Personen er ukjent for de tillitsvalgte og de har naturlig nok ikke bygd opp en samarbeidsrelasjon.

Tillitsvalgte opplever større usikkerhet, et mer anstrengt drøftingsklima og en profesjonell motpart som kjører en knallhard prosess. Tillitsvalgte føler seg satt ut av spill.

Heldigvis er veien kort til å ta kontakt med forhandlingsavdelingen. De fleste tar en telefon til oss for å be om råd. Vi oppfordrer om å

gjøre det når man opplever situasjoner som beskrevet.

Negotia mener at hovedavtalens bestemmelser er klar. Intensjonen og forståelsen av hovedavtalens bestemmelser er at informasjon, samarbeid, medbestemmelse og drøftinger skal skje mellom de lokale partene!

Dersom tillitsvalgte opplever at bedriften stiller med andre personer som er leid inn, supplerer eller erstatter ledelsen, er Negotias klare råd å si i fra at dette er i strid med hovedavtalens bestemmelser. Ta en telefon til Negotia, skriv protokoll om uenighet om avtalens intensjon og forståelse, eller be om at møtet utsettes.

Før du stiller i drøftingsmøte – les hovedavtalens bestemmelser

om informasjon, samarbeid og medbestemmelse! Du finner dem her:

- Hovedavtalen NHO/YS
- kapittel IX
- Hovedavtalen Virke/YS
- kapittel IV
- Hovedavtalen Spekter/YS del II, kapittel III.

Og igjen – ikke nøl med å kontakte Negotia når det er noe dere lurere på.

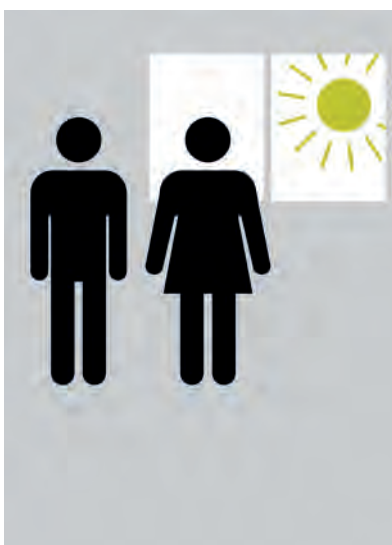


*Nina Møglestue,
forhandlingsjef
i Negotia*

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. Bli 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».

Takk for meg!

Mange har sikkert hørt meg si at forandring er det normale. Vi har opplevd store værømslag de siste månedene og mange har sikkert hørt at alt var mye bedre før. Været var kanskje mer stabilt, men forandringer og omstillinger var like vanskelig å forsones seg med da, som nå. Samfunnet og arbeidslivet omstilles fortere i dag, enn da jeg for 15 år siden ble valgt inn i forbundsstyret. I løpet av disse årene har forbundet utviklet seg i takt med forandringene. Vi har vokst og fått større nedslagsfelt. Med Kommunikasjonsforbundet og Selgerforbundet kom det nye medlemsgrupper som bidro til forandringer.

Det har vært en lærerik reise for min del. Med både motbakker og medvind. Som forbundets første frikjøpte nestleder fra 2008, fikk jeg gleden av å forme roller og ansvar i tett samarbeid med daværende forbundsleder Inger Lise Rasmussen, som jeg vil takke spesielt for den lærerike og utfordrende tiden. Vi jobbet sammen – på lag med en dyktig stab av ansatte – til det Negotia er i dag: En arbeidstakerorganisasjon med en bredde og soliditet som andre YS-forbund misunner oss.

Ingen tvil om at tiden min i forbundet har vært arbeidskrevende, men det har vært 10 interessante og berikende år som nestleder og leder på heltid. Gjennom disse årene har jeg hatt gleden av å jobbe sammen med mange spennende, dyktige og inspirerende mennesker både internt og eksternt, også mange kritikere. De gjorde at jeg og vi skjerpet oss. Ingen dager var like og nye utfordringer kom ofte uten forvarsel.

Jeg vil takke for de mange spennende møtene med medlemmer, tillitsvalgte, arbeidsgivere, politikere, andre forbundsledere, uorganiserte arbeidstakere og forskere. Dere har bidratt til at jeg har omstilt meg i takt med tiden.



Jeg har vært heldig. Jeg har hatt inntekt og arbeid fra jeg fylte 16. Veien har vært både svingete og til tider dårlig måkt. Men i alle disse årene med relativt store forandringer, har jeg aldri vært uten inntekt. Når jeg nå i en alder av 60 år omstiller igjen, sier jeg som Pippi Langstrømpe: «Det har jeg aldri prøvd før, så det tror jeg sikkert jeg kan klare».

Jeg stilte meg til disposisjon for en ny periode som forbundsleder i Negotia, men landsmøtet valgte annerledes. Det respekterer jeg.

Avslutningsvis tillater jeg å komme med et lite råd til den nye forbundsledelsen: Skal arbeidstakere framover få større gjennomslag, kan ikke fragmenteringen av arbeidstakerorganisasjonene fortsette, hverken innad i forbund eller mellom de rundt 80 fagforeningene vi har i Norge i dag. De som tviholder på det gamle kjente, vil før eller siden bli utdatert. Forandring er normalt og nødvendig.

Takk for reisen!

Arnfinn Korsmo



En brosjyre i hånda virker fortsatt

Skal du gi informasjon til en kollega som kanskje kan bli medlem? Da er det gode, gamle papirformatet både hendig og virkningsfullt. Negotia har brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

For eksempel: Som organisert i Negotia har du en stab av rådgivere som jobber for deg. Med tariffavtale får du rettigheter som uorganiserte ikke har, og du og kollegaene kan forhandle med arbeidsgiveren. Ved problemer kan du få bistand av en advokat. Du står rett og slett styrket!

Brosjyrene er også tilgjengelig i elektronisk versjon på negotia.no. Men som sagt: Ønsker du trykt papirutgave - sender du bestilling til info@negotia.no





Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Snu deg rundt og verv en kollega

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