

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ① 2019



## Negotia-tillitsvalgt med **Hjertet på rett sted**

Side 6, 7, 8 og 9

Ny IA-avtale for  
hele arbeidslivet

Side 10–12

Forventer økning  
i reallønnen

Side 14–16

YS-leder med begge  
hender på rattet

Side 22–25

## 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](mailto: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](mailto:post@negotia.no)

[info@negotia.no](mailto:info@negotia.no)

[forhandlingsavdelingen@negotia.no](mailto:forhandlingsavdelingen@negotia.no)

[medlem@negotia.no](mailto:medlem@negotia.no)

[kurs@negotia.no](mailto:kurs@negotia.no)

### WEB

[www.negotia.no](http://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](mailto:magasinet@negotia.no)

## LEDER

# Etter fem magre

I slutten av februar vedtok YS sine inntektspolitiske retningslinjer for årets oppgjør. Der peker hovedorganisasjonen på at den gjennomsnittlige real-lønnen for norske arbeidstakere i dag ligger på samme nivå som for fem år siden. Og med dette som bakteppe er de uttalte forventningene «betydelig lønnsvekst i 2019».

Den nye YS-lederen, Erik Kollerud, sier at fagbevegelsen har tatt sin del av ansvaret gjennom moderate krav i flere år, og at det nå er arbeidstakernes tur. Han poengterer at en av YS' fremste oppgaver er å sikre medlemmene deres rettmessige del av verdiskapingen: «Den norske lønnsmodellen forplikter begge parter. Byrdene skal fordeles rettferdig når det går nedover og gevinsten skal fordeles rettferdig når det går oppover».

Og pilene peker i riktig retning for norsk økonomi for tiden. Det er utsikter til vekst i oljeinvesteringene, sysselsettingen øker og arbeidsledigheten har sunket. Etter fem magre lønnsoppgjør bør det nå ligge til rette for økt kjøpekraft.

Fra årsskiftet trådte den nye IA-avtalen i kraft. Den gjelder for de neste fire årene og har en annen innretning enn sine forløpere. Avtalen med tilhørende virkemidler er nå tilgjengelig for hele arbeidslivet. Samtidig forsvinner begrepet IA-bedrift. Dette kan nok virke litt uoversiktlig, særlig for de virksomhetene som hadde signert den tidligere avtalen. Se omtale av dette i egen artikkel.

I dette nummeret bringer vi også stoff om blant annet bedriftsdemokrati og ansattes medbestemmelse, arbeid og helse i IKT-sektoren, pensjon mm. Dessuten et portrettintervju med den nye YS-lederen, som er ambulansearbeider av yrke.

Og for ikke å glemme hovedsaken i dette nummeret – reportasjen fra en Negotia-tillitsvalgtts ideelle arbeid med å bygge opp gatebarn i Uganda. God lesning!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør



# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Skaff deg årets påsegave
- 6 Negotia-tillitsvalgt coacher gatebarn i Uganda
- 10 Ny IA-avtale for hele arbeidslivet
- 14 Forventer økt kjøpekraft i årets lønnsoppgjør
- 17 Gode nyheter i arbeidsmiljøloven
- 18 Bedriftsdemokrati og ansattes medbestemmelse
- 20 Arbeid og helse i IKT-sektoren
- 22 Ny YS-leder med begge hender på rattet
- 26 Solid avdelingsarbeid på Romerike
- 27 Tapte mot Norwegian – ber Stortinget rydde opp
- 28 Reaksjoner på tredelt foreldrepermisjon
- 30 Hva inngår i pensjonsgrunnlaget?
- 31 Lovforslag om egen pensjonskonto
- 32 Spør oss – Negotias rådgivere svarer
- 34 Jobben min – et Negotia-medlem forteller

## NEGOTIA MAGASIN

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



Forsidefoto: Birte Hegerlund Runde  
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

# I ÅR KREVER VI REALLØNNSVEKST

Nå i begynnelsen av mars hadde Negotia sin årlige tariffkonferanse for tillitsvalgte, som er vårt startskudd for vårens vakreste eventyr – lønnsoppjøret. I år er det flere forhold som gir grunn til å kreve reallønnsvekst.

Av rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) fremkommer det klart at lønnsveksten i 2018 ble spist opp av prisveksten. TBUs foreløpige beregning av årslønnsveksten fra 2017 til 2018 er 2,75 prosent både for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Den gjennomsnittlige lønnsveksten for hele arbeidslivet ble på 2,8 prosent. Samtidig viser rapporten at prisene på varer og tjenester økte med 2,7 prosent. Dermed spiste prisveksten nesten opp hele lønnsveksten.

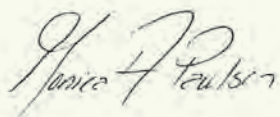
I følge Statistisk sentralbyrå reduseres lønnsforskjellene mellom kvinner og menn noe. I 2018 utgjorde den gjennomsnittlige lønnen for heltidsarbeidende kvinner 88,5 prosent av den gjennomsnittlige lønnen for heltidsarbeidende menn. Men for oss i privat sektor vet vi at forskjellene kan være vesentlig høyere i enkelte bransjer. Derfor er det behov for at dette får fokus også under årets lønnsoppjør.

Jeg mener humankapitalen uten tvil er vår viktigste formue. Årets oppgjør gir også mulighet til å sette fokus på kompetanse. Både grunnlag og tilgang til rett kompetanse for våre medlemmer ute på arbeidsplassene.

Vi i forbundet Negotia hadde ved utgangen av fjoråret en positiv medlemsvekst og en stagnasjon i fritak fra kontingent pga. arbeidsledighet. Og ikke minst hadde vi en økning i antallet unge medlemmer. Dette er en trend vi liker og håper vil fortsette utover i 2019.

Den beste måten å kjenne fremtiden på er å være med på å skape den! Lokale lønnsforhandlinger tilpasset lokale forhold gir oss nettopp muligheten til det. Jeg ønsker alle lykke til under årets forhandlinger. Og – ikke nøl med å ta kontakt med oss om du trenger råd. Vi er her for deg – sammen om bedre løsninger.

Til slutt vil jeg oppfordre alle til å drive aktiv rekruttering av nye medlemmer. Og så anbefaler jeg alle å gjennomføre Jobbveiviseren – den finner du på nettsiden vår: **negotia.no**



Monica A. Paulsen  
forbundsleder i Negotia





# PÅSKEGAVE

Blir det bypåske eller fjellpåske?

Uansett trenger du et par sporty Negotia-briller.

Slik sikrer du deg årets påskekave fra Negotia:

Gå inn på [negotia.no](http://negotia.no) og logg deg på Min side.

Sjekk at dine kontaktopplysninger er korrekte – rett opp hvis nødvendig.

Vi sender deg de lekke solbrillene med Negotia-logo innen kort tid.

**EKSTRA!** Lik oss på Facebook og vær med i ekstratrekning.

**Vær rask – opplaget er begrenset!**

# - Du må tåle å stå i smerten

May Ruud Tennebø fører mennesker trygt gjennom essensiell indre smerte. Etter det kan de strekke seg mot drømmen. Enten det er gateungdom i Uganda eller en administrerende direktør i oljebransjen.

TEKST OG FOTO: BIRTE HEGERLUND RUNDE

– Å redde oljebransjen blir for stor oppgave. Jeg har mer tro på at jeg kan være med og redde Afrika.

May Ruud Tennebø er en liten og nett dame fra Kristiansand med blondt halvlangt hår og et åpent ansikt som lyser av mildhet. De smilende øynene bærer på mange historier. Både sin egen og andres. Hjemme i Kristiansand er hun innkjøper i oljeteknologibedriften MHWirth og tillitsvalgt i Negotia-klubben der. Her i Uganda, som hun har reist til hvert år i seks år, er hun May Coach. Hun er her for å hjelpe folk til et bedre liv. Med ord. Ikke penger. Hvordan?

## Håp om en fremtid

Klokka er ti på morgenen. De tredve varmegradene kjøles ørlite grann ned av den svake brisen som ligger over Mbale, en liten by åtte timers kjøretur fra hovedstaden Kampala i Uganda. Sola står høyt på himmelen og de få skyene kan ikke dempe den sterke sola rett under ekvatorlinja. Vi kjører inn en humpete jordvei i slumområdet Mbale. Porten åpner seg og Koko, en tidligere gategutt som ingen har klart å finne noen slektninger til, får lov til å bo her på Youth Center – skolen som skal gi ungdommen fra slummen håp om en fremtid. Coco smiler og de snille øynene lyser opp når han får se May stege ut av Toyota Hiacen.

– May Coach! Hello!!

*May Ruud Tennebø har funnet en måte å nå inn til ungdommenes hjerter, bak den harde muren de har bygget for å beskytte seg mot den farlige verden de lever i. Hun har brutt seg gjennom mange lag med skall. Lag på lag med både bitterhet, sinne, sorg og skam. May tror vi har vi noe å lære fra gateungdommen her i velferdsstaten Norge. Vi må tørre å møte vår egen smerte og sårbarhet slik at vi kan evne å mestre et samfunn i stadig endring.*

Et kritthvitt smil åpenbarer seg og to brune armer legger seg rundt halsen på May idet hun stiger ut av bilen inne på gårdsplassen.

Dette er ungdomsavdelingen til gateskolen Child Restoration Outreach (CRO) som ledes av Christine Kamiti og noen lokale lærere og frivillige.

## Åpner følelsene

Inne fra murhuset der ungdommene har skole, hører vi høy, flestestemt lovsang som i en gospelkirke. Skoledagen har begynt. Den lokale MayCoach-læreren John Longora starter alltid med å ta frem gitaren og lar ungdommene få åpnet følelsene sine med sang. Håpet er viktig i håpløsheten. Det er mye følelser



å ta tak i for ungdommene med så mange vonde historier. Hat, sorg, skam, skyld, bitterhet og sinne. Følelser som coachen May Ruud Tennebø mener så sterkt står i veien for fremtiden deres. Verdi-coaching er hennes verktøy for varig endring.

I dag står coaching på timeplanen. Samtidig jobber sønnen hennes, Christopher Haslerud, med rollespill, legobygging og maling av drømmer på store ark sammen med ungdommene. Kreativiteten skal gi rom for drømmer.

### Smerter i 90 sekunder

– Hvilken følelse er det du har? Er det hat? Sinne? Kan du beskrive hvor den er? I panna? I brystet? Hvilken farge har den? Vil du at jeg

May Ruud Tennebø er ansatt som innkjøper i teknologibedriften MH Wirth i Kristiansand, hvor hun også er tillitsvalgt i Negotia-klubben. Ved siden av driver hun coaching-virksomhet overfor svært forskjellige miljøer, noe denne artikkelen fra Uganda viser.

skal hjelpe deg med å ta den bort?

May står med en av ungdommene foran seg. Faith heter hun. Hun holder blikket hennes intenst fast. Ser henne inn i øynene. Nikker. Som om det er greit å la det slippe. Det smerter hos Faith. May ser det i ansiktet. Hun stiller åpne spørsmål, så et spørsmål som smerter. Hun traff noe der. En tåre kommer. Så en til. Dette er forløsningen, som May kaller det. 90 sekunders smerte må

til. Det er nå Faith, sammen med May, kan løfte ut den vonde følelsen. Slik at hun slipper den tunge vekten som hindrer henne i å ta tak i fremtidsdrømmene og gå skritt for skritt i retningen av målet.

May mener at før ungdommene kan tilegne seg kunnskap som kan føre til en bedre verden, så må barn og unge bli trygge på innsiden. Vonde følelser må bort. Det har hun selv erfart. Hun var selv utrygg som

liten og hadde liten tro på seg selv, slik at hun ikke evnet å ta inn kunnskap på skolen før hun ble voksen. Derfor er hun så overbevist om at det er viktig å hjelpe ungdommene med mental trening, slik at de kan mestre en skolegang og få høyere utdanning.

### Minst én tåre

Listen er lang med navn på alle May skal coache de to dagene hun er på ungdomssenteret. Hun må være effektiv. Men 15 minutter med hver er bedre enn ingenting. Hun har sett resultater av det. Når tårene kommer, har de åpnet opp. Som May sier, må hun ha en følelsesmessig reaksjon, som for eksempel én tåre, for at det skal fungere. Coachingen skal nå dypt inn. Men for at den skal nå inn, må den altså komme forbi veggen av de destruktive og vonde følelsene. Hun kan se at ansiktene til de hun coacher forandrer seg, av og til etter kun 15 minutter.

May jobber med å utfordre og sette krav og samtidig gi kjærlighet og omtanke som skal så troen på at de kan nå et mål de setter seg. Ungdommene lever under vanske-

lige forhold. I jordhytter i slummen. Det er utfordrende å forestille seg en bedre fremtid her. Gammelt tanke-sett har slått rot i kulturen og skaper mange utfordringer for ungdommene. May håper hun kan hjelpe dem til å se sin egen situasjon – og gjøre noe med den.

### – De beste lederne

– Disse ungdommene er de sterkeste. Jeg tror de kan bli gode lederne. De har endringsvilje og drømmer stort. De vil bli leger og presidenter. Å ha drømmer er viktig. Jeg har troa på dem, sier May om de hun coacher.

Til tross for at ungdommene lever under forhold som ingen burde leve under, står de opp hver morgen og går på skolen. De vil noe med livet. De ønsker ikke et liv på gata, der de var før de ble plukket opp av programmet til Child Restoration Outreach. Nå ser de at det er håp. Andre som har vært i det samme utdanningsprogrammet, har blitt advokater og leger.

På veggen inne på lærerværelset henger bilder av uteksaminerte

studenter. Problemet er at de tøffe forholdene ungdommene lever under av og til innhenter dem og bringer frem håpløsheten. Mange dropper ut av skolen. De mister håpet. Det er her May mener hun kan gjøre en forskjell. Ved å coache dem til å få tro på seg selv og sine evner. Ved å minne dem på hvor sterke de er som står i det de står i hver eneste dag. Denne styrken mener hun de kan bruke for å nå målet og drømmene sine i stedet for å gjemme seg bak elendigheten og motta medfølelse og bistand.

– Penger hjelper dem ikke. De må gjøre jobben selv, sier May.

### Prøvde å ta livet sitt

May har et blikk for mennesker. Hun er toptrent på å se dem. Hun mener selv at det skyldes oppveksten med en mor som hun måtte trø varsomt rundt. Helt siden hun var liten har hun måttet forholde seg til andres sinnsstemning. Det har hun god bruk for nå som hun jobber med coaching.

Hun er selv et bevis på at coaching nytter.

– Når du er vokst opp med en



*Her innenfor CROs port finner barna trygghet, lek og en pause fra livet på gata. Klarer de å holde seg borte fra gata til de er tenåringer, får de fortsette på Youth Centre noen kilometere lenger unna. Skolen jobber med å skaffe sponsorer som kan betale for skolegangen deres.*



psykisk syk person har du antenner for dette, sier May.

Starten på Mays liv begynte med en mor som var innlagt på psykiatrisk sykehus. May ble tidlig overlatt til seg selv og utryggheten vokste. I oppveksten dreide livet hennes seg om hennes syke mor. Ingen stilte henne spørsmålet om hvordan May hadde det. Da hun var 15 prøvde hun å ta sitt eget liv med piller. Hun har famlet i usikkerheten, redselen og måtte bli godt voksen og mangt et møte med smerte, før hun skjønte at hennes eget liv kunne ha en dypere mening. En mening som innebar å hjelpe andre til å se sin egen situasjon – og gjøre noe med den.

### Samme metode

Det er den samme metoden hun bruker når hun jobber som coach i Norge, på ledere i næringslivet og med ungdommer. Hun må treffe en nerve. Først da kan det gjøre en forskjell. Men det er ikke like raske coaching-konsultasjoner hjemme som her i Uganda.

Hjemme har hun bedre tid. Her i Uganda har hun kun to uker i året. Da skal både lærere og elever ved to ulike skoler i to ulike deler av landet få coaching. May tar ut ulønnet permisjon fra jobben i MHWirth for å gjøre dette. Helt uten å tjene en krone. Det er hennes form for bistand.

### Ville egentlig bli jordmor

May ville egentlig bli jordmor, men føler hun forløser like mye ved å jobbe med coaching. Hun har den høyeste coachingutdannelsen som finnes i Norge. Utdannelsen er internasjonalt anerkjente metoder som er de samme som benyttes både i Norge og utlandet blant annet når man coacher ledere. Dette kalles effektiv NLP (nevrolingvistisk programmering) og Psykologi – hvor May har en mastergrad og sertifisering i dette. Utdannelsen tilfredsstiller de internasjonale kriteriene ved The Association for Neuro-Lingvistic Programming.

Noe av kunsten er å stille de åpne spørsmålene og å tørre å la de stille pausene være der. Hun husker en

gang da hun utfordret en som prøvde å gjøre henne underlegen på et møte hvor hun presenterte noe for avdelingen. Han stoppet henne midt i presentasjonen og sa at ingen skjønte hva hun snakket om. Da hadde hun to valg. Enten å unnskyldte seg eller å stille et åpent spørsmål tilbake for å få ham til å forklare. Hun valgte det siste. Hun tok et skritt tilbake, trakk pusten og spurte resten av møtedeltagerne om de hadde samme oppfatning. Det viste seg at de andre hadde skjønt det. Så ba hun mannen om å forklare hva det var han ikke forsto. Da ble det stille.

– Jeg merker at maktmennesker med dårlige intensjoner holder seg langt unna meg, sier hun og ler.

Hun bruker deler av de metodene som brukes ved ledelsescoaching i vestlige land her i Afrika.

– Det er i mellomrommet mellom mennesker vi kan gjøre en forskjell. For å sitere Per Fugelli, er mennesker menneskets helsekilde, sier May Ruud Tennebo. ■



Ungdommene ved Youth Center starter dagen på skolen med en kopp grøt. De bor i slummen, og for mange er skolen det eneste stedet de spiser ordentlig mat.



# IA-avtale med ny

Rett før årsskiftet inngikk partene i arbeidslivet og myndighetene en ny fireårig avtale om inkluderende arbeidsliv (IA). Avtalens virkemidler er nå tilgjengelig for alle virksomheter. Samtidig er begrepet «IA-bedrift» historie.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Tidligere avtaler om et inkluderende arbeidsliv har bygd på en ordning der den enkelte virksomhet inngår samarbeidsavtale med NAV. Sånn blir det ikke heretter. Nå ligger avtalen som et sentralt dokument med virkemidler hele arbeidslivet kan benytte seg av.

## Svakere avtale?

Siden den formelle lokale forankringen er fjernet, er det naturlig å stille spørsmålet om den nye avtalen er svakere enn de foregående.

– Avtalen har en ny profil, men at den er svakere enn sine forløpere er det ikke grunnlag for å si. Riktignok forsvinner noe av forpliktelsene

som hvilte på de bedriftene som tidligere hadde signert IA-avtalen lokalt, men på den andre siden er virkemidlene nå tilgjengelig for hele arbeidslivet på en bedre måte enn før. Arbeidsplassen er fortsatt hovedarenaen og i avtaleteksten understrekes det at et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes. Og det settes krav om en dokumentert dialog mellom partene lokalt før virksomhetene får bistand fra NAVs arbeidslivssentre. Forutsetningene for dette er under utforming. Det samme gjelder flere av virkemidlene, inklusive en interaktiv nettportal hos Arbeidstilsynet. YS har tro på at denne avtalen kan ha god effekt i inkluderingsarbeidet.

– Dette sier seniorrådgiver Hege

Herø, som er fagansvarlig for området inkluderende arbeidsliv i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).

YS er blant hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden som er part i den nye IA-avtalen. De øvrige er LO, Akademikerne og Unio. På arbeidsgiversiden er NHO, Virke, Spekter og KS med. Avtalen ble signert 18. desember og gjelder for fire år fram i tid – til utløpet av 2022.

## Redusere sykefravær og frafall

Partene er enige om disse to nasjonale målsettingene for avtaleperioden:

– Sykefraværet skal reduseres med ti prosent sammenliknet med årsgjennomsnittet for 2018.



# profil

– Frafallet i arbeidslivet skal reduseres.

For å oppnå dette skal innsatsen rettes mot bransjer og sektorer som har potensial for redusert sykefravær. Det skal settes egne mål for prioriterte bransjer og legges vekt på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og reduksjon av lange gjentakende sykefravær. Det legges stor vekt på partenes felles innsats på arbeidsplassen, og at virkemidler og tiltak skal være målrettede og treffsikre for å bidra til gode resultater.

Virkemidlene handler blant annet om arbeidsmiljøetsatsing, tilgang til NAVs ressurser, etablering av bransje-programmer, kompetansetiltak for langtids-sykmeldte og oppfordring til utvidet egenmelding. (Se faktaramme).



Hege Hero,  
seniorrådgiver  
i YS

## Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

– *Et arbeidsliv med plass for alle*

(Gjeldende fra 1. januar 2019 til 31. desember 2022)

### Nasjonale målsettinger

- Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenliknet med 2018
- Frafallet skal reduseres

### Viktige virkemidler

- **Arbeidsmiljøetsatsing.** Etablere en ny arbeidsmiljøetsatsing med vekt på kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. En nettportal på Arbeidstilsynets nettsider skal formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- **Samarbeid med NAV.** Hele arbeidslivet får tilgang på arbeidslivssentrenes ressurser. NAV Arbeidslivssenter og den enkelte virksomhet får også større handlingsrom til selv å bestemme hvordan de vil samarbeide.
- **Bransjeprogrammer.** Målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall gjennom bransjeprogrammer.
- **Kompetansetiltak.** Forsøk med kompetansetiltak for langtidsykmeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver.
- **Utvidet egenmelding.** Virksomheter som i dag har utvidet egenmelding kan og bør fortsette med det. I avtalen oppfordres virksomheter som i dag ikke har utvidet egenmelding til å vurdere dette. Det blir også foreslått at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Det innebærer at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding.
- **HelseArbeid.** Satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen (HelseArbeid), med rask tilgang på individrettet tværfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse. Målgruppen er det store antallet arbeidstakere som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet grunnet muskel-skjelettlidelser og/eller psykiske plager.

### Aktivt utviklingsarbeid

Arbeidsmiljøetsatsingen forberedes og etableres gjennom et utviklingsprosjekt i 2019. Tiltak i satsingen skal prøves ut blant annet gjennom piloter. Veivisningsmateriell og anbefalinger gjøres tilgjengelig for virksomhetene fortløpende.

IA-avtalen er tilgjengelig på nettsiden [regjeringen.no](http://regjeringen.no)

## Anbefaler utvidet egenmelding

Tidligere IA-bedrifter oppfordres til å videreføre den utvidete retten til egenmelding. Seniorrådgiver Hege Herø framholder at ordningen har bidratt til positive resultater i inkluderingsarbeidet.

– Ordningen med utvidet rett til egenmelding har vært et godt og hensiktsmessig virkemiddel for å fremme dialog på arbeidsplassen og avlaste helsevesenet med hensyn til oppfølging av korttidssykefravær, sier Herø.

Partene i IA-avtalen foreslår at muligheten til å avtale utvidet rett til egenmelding presiseres i folketrykkløven. Videre foreslås det å innføre en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte.

– Dette vil medføre at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding. Organisasjonene oppfordrer tidligere

IA-virksomheter til å videreføre ordningen med utvidet rett til egenmelding, og at andre virksomheter vurderer dette, presiserer Hege Herø.

## – Ta initiativ til dialog

Negotia har siden årsskiftet mottatt en del henvendelser fra tillitsvalgte om hvordan man heretter skal forholde seg til IA-avtalen lokalt.

– Det har kommet en del spørsmål, men foreløpig ikke så mange som vi kanskje hadde forventet. Vår anbefaling er at de tillitsvalgte tar initiativ til dialog med ledelsen om den nye IA-avtalen, og ikke minst videreføring

av den utvidete egenmeldingsretten. Har man spørsmål, er det bare å ta kontakt med Negotia. Vi gir råd om hvordan man kan gå fram, sier rådgiver Kathrine Fosnes Olsen. ■



Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver i Negotia

## Tredelt oppfølgingsansvar

**Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd** under ledelse av arbeids- og sosialministeren, har ansvaret for oppfølgingen av IA-avalen på nasjonalt nivå.

**Koordineringsgruppen** under ovennevnte råd står for den operative oppfølgingen på nasjonalt nivå. Gruppen har representasjon fra hovedorganisasjonene og myndighetene.

**Faggruppen** er en arbeidsgruppe bestående av partene, myndighetene og relevante fagmiljøer. Gruppens vurderinger gir et viktig faglig grunnlag for arbeidet i koordineringsgruppen og i de prioriterte bransjesatsingene.



**Fire nye år.** Ny IA-avtale for de fire neste årene ble undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet 18. desember i fjor. Arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie med avtaledokumentet. YS' representant I. nestleder Hans-Erik Skjæggerud bak til venstre. Foto: Liv Hilde Hansen

## Ta med deg legen på ferie



Nå er Online lege inkludert i Reise Pluss-forsikringen vår. Er du på reise i utlandet og blir syk eller skadet, får du rask tilgang til lege i Norge via appen Eyr – uten å betale egenandel.

Legen kan hjelpe deg med råd eller veiledning ved mindre alvorlige sykdommer eller skader, som for eksempel

- soleksem
- stell av mindre sår
- utslett og allergi
- forkjølelse og influensa

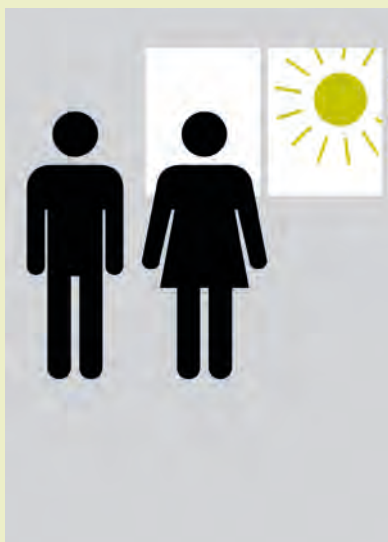
Husk at du får 28 % medlemsrabatt på Reise Pluss. Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på [gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys)

A13\_0646/02.2019

## 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».



# Tid for **LØNNSVEKST**

Etter flere år med moderate oppgjør mener YS og Negotia tiden er inne for betydelig reallønnsvekst for medlemmene. Begrunnelsen er basert på helt konkrete tall.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Den gjennomsnittlige lønnsveksten for hele arbeidslivet havnet i fjor på 2,8 prosent. Samtidig økte konsumprisene med 2,7 prosent. Dette viser tallene i den foreløpige rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) som ble lagt fram 18. februar. Dermed ble lønnsøkningen i 2018 praktisk talt spist opp av en tilnærmet like høy prisstigning.

## Stått stille i fem år

Når YS i sitt inntektspolitiske dokument for 2019 sier at det er grunnlag for en betydelig reallønnsvekst i 2019, er det med begrunnelse i utviklingen de siste fem årene. I dokumentet heter det følgende: «Gjennomsnittlig reallønn for norske arbeidstakere er i dag på samme nivå som for fem år siden. Lønnsmoderasjon blant annet som følge av oljenedturen, sammen med

høyere prisvekst enn forventet, har ført til dette. YS mener at den kraftige bedringen av den kostnadsmessige konkurranseevnen de senere årene gir grunnlag for en betydelig reallønnsvekst i 2019.»

TBU-rapporten er med på å legge grunnlaget for vårens lønnsforhandlinger som starter nå i mars. Utvalget anslår prisveksten i 2019 til 2,2 prosent.

## Lokale forhandlinger

Negotia stiller seg bak YS' betraktninger om årets lønnsoppgjør.

– Dette er tallenes tale. Det er rett og slett lenge siden norske arbeidstakere i snitt fikk noe reelt lønnsloft. Negotias tall basert på lønnsrapportene fra klubbene ligger nokså nøyaktig på samme nivå som tallene fra TBU, med noen bransjmessige variasjoner. Med en

## Toppledere fikk mest

Tallene i rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) viser at topledere ble lønnsvinnerne i 2018. Økningen i snittlønna var på 3,2 prosent for administrerende direktører i privat sektor, og 3,3 prosent for topledere og administrerende direktører i offentlig forvaltning.

## Instruksjonsfilm – de fire kriteriene

På Negotias nettside finner du instruksjonsfilm om «de fire kriteriene»: bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Disse står sentralt i bestemmelsene om lokale lønnsforhandlinger i funksjonæravtalene. Negotia har med arbeidsgiverorganisasjonene NHO og Virke, og i overenskomsten med Spekter.

For tillitsvalgte og forhandlingsutvalg er det viktig å være bevisst på hvordan kriteriene skal "håndteres" under de lokale lønnsforhandlingene med bedriftens arbeidsgiver.

## Lønnskonferanser

Negotia arrangerer som vanlig lønnskonferanser via lokalavdelingene i april/mai. På konferansene i år vil det også bli orientering om temaene egen pensjonskonto og den nye IA-avtalen. Invitasjoner går ut om ikke lenge. Følg med!



Nina Møglestue,  
forhandlingsjef  
i Negotia

forventet prisvekst på 2,2 prosent i 2019 har vi absolutt forventninger om et oppgjør som gir medlemmene økt kjøpekraft, sier Negotias forhandlingsjef Nina Møglestue.

Hun minner om at lønnsforhandlingene blant Negotias medlemsgrupper i hovedsak foregår lokalt.

– Mesteparten av lønnsutviklingen blant Negotias medlemsgrupper avgjøres gjennom lokale forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakere ute på bedriftene. I dette ligger at oppgjørene skal være tilpasset de lokale forholdene. De ansatte skal kunne hente ut sin rettmessige andel av den verdiskapningen de har bidratt til, sier Møglestue.

### De fire kriteriene

De fire kriteriene er sentrale i overenskomsten mellom Negotia og NHO når det gjelder de årlige lønnsforhandlingene. Kriteriene er nedfelt i § 6.3 og sier at det skal «føres reelle forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om det

*«Det er rett og slett lenge siden norske arbeidstakere i snitt fikk noe reelt lønnsloft»*

generelle lønnsnivå og lønnsutvikling for bedriftens funksjonærer med utgangspunkt i: bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.»

Tilpasningen til lokale forhold presiseres ytterligere på denne måten:

«Lønnsnivået skal tilpasses bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivået for andre sammenlignbare grupper i bedriften.»

Tariffavtalene med Virke og Spekter har tilsvarende bestemmelser.

### Pensjon og kompetanse

Tariffoppgjøret i 2019 er et såkalt mellomoppgjør. Det betyr at det på de fleste tariffområdene kun skal forhandles om kroner og øre. YS finner likevel grunn til å flagge et

par andre aktuelle forhold i sitt inntektspolitiske dokument.

Et av temaene hovedorganisasjonen framhever er pensjon. YS støtter Finansdepartementets lovforslag om opprettelse av egen pensjonskonto, som innebærer at den enkelte vil få mer kontroll over forvaltningen av egen pensjonsformue og -rettigheter. YS beklager dessuten at det ikke er forslått obligatorisk pensjonsopptjening for lønn under 1 G.

Når det gjelder kompetanse mener YS at arbeidet med å nå målene i den nasjonale kompetansopolitiske strategien fortsatt vil være en hovedoppgave, og vil bidra aktivt til dette gjennom deltakelse i aktuelle utvalg. Av forhold som bør vurderes pekes det spesifikt på arbeidslivsrelevans i utdanningene, arbeidsmarkedets etterspørsel etter arbeidskraft og betydningen av ulike ferdigheter for deltakelse i utdanning, opplæring og arbeidsliv.

Årets mellomoppgjør starter med sentrale, samordnete forhandlinger mellom NHO, LO og YS 11.-14. mars. Resultatene derfra vil være retningsgivende men ikke førende for de kommende lokale forhandlingene.

### 10 tips til lønnsforhandlingene

# 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. Rapport resultatet av lønnsforhandlingene til Negotia.

Kilde: [negotia.no](http://negotia.no)



## 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](http://negotia.no). Men som sagt: Ønsker du trykt papirutgave - sender du bestilling til [info@negotia.no](mailto:info@negotia.no)





# Gode nyheter i arbeidsmiljøloven

Forutsigbarhet for lønn og stillingsomfang ved fast ansettelse, er blant nyhetene som er innført i arbeidsmiljøloven fra årsskiftet.

Fra og med 1. januar 2019 trådte følgende endringer i arbeidsmiljøloven i kraft:

- Det innføres en definisjon av begrepet fast ansettelse. I tillegg innføres en hovedregel om at man ikke kan ansettes fast uten at arbeidsavtalen angir stillingsomfang. Dette medfører at man nå ikke kan ansettes fast uten garantilønn.  
Det er inntatt i lovteksten at den ansatte skal sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsinnhold. Dette innebærer at den ansatte må ha en stillingsbrøk tilsvarende det bedriften reelt sett har behov for. Dette skal igjen sikre den ansatte forutsigbarhet for lønn og arbeidsomfang.  
Endringen medfører imidlertid ikke at man har krav på 100 prosent stilling. Stillingsprosent må uansett fastsettes etter bedriftens behov for arbeidskraft, slik det har vært tidligere.
- Det innføres også krav om at dersom arbeidet skal utføres periodevis skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.
- Villkårene for å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak på grunnlag av lokal avtale med tillitsvalgte, jf. § 14-12 andre ledd, er endret slik at kun virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett (se ramme) etter arbeidstvistloven

kan inngå slik avtale. Dette innebærer en begrensning i lovgivningen. Det er gitt overgangsregler i forbindelse med lovendringen.

- Det innføres en presisering av treårsregelen ved midlertidig ansettelse og midlertidig ansettelse på flere grunnlag i kombinasjon.
- Fortrinnsretten for deltidsansatte styrkes, ved at det blir åpning for at deltidsansatte også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en utlyst stilling.
- Statusen til tvisteløsningsnemndas avgjørelse endres, ved at loven nå fastslår at avgjørelsene skal ha samme rettskraft som dommer avsagt av domstolene. Tvisteløsningsnemnda (se ramme) er et lavterskeltilbud for løsning av enkelte tvister i arbeidsforhold, blant annet spørsmål om fortrinnsrett. ■

## Fagforening med innstillingsrett

Fagforening med innstillingsrett til Arbeidsretten er i praksis et fagforbund med minst 10.000 arbeidstakere som medlemmer. Negotia er en fagforening med innstillingsrett.

## Tvisteløsningsnemnda

Er et uavhengig forvaltningsorgan som ble opprettet i 2006 for å avgjøre tvister etter arbeidsmiljøloven. Nemndas myndighetsområde ble utvidet fra 1. januar 2018 til også å omfatte saker som tidligere ble behandlet i Bedriftsdemokratinemnda. Tvisteløsningsnemnda behandler ellers saker om stillingsbrøk tilsvarende faktisk arbeidstid, fleksibel arbeidstid, permisjoner, fortrinnsrett, fritak fra nattarbeid, redusert arbeidstid og fritak fra overtidarbeid og merarbeid.



## ANDRE LOVENDRINGER

Fra 1. januar 2019 trer det også i kraft endringer knyttet til lønnsplikt ved permittering, beregning av dagpenger og sykepenger. Du kan lese mer om alle på [regjeringen.no](http://regjeringen.no)

# Ansattes medbestemmelse

Hvordan skal Negotia håndtere medlemsgruppens utfordringer med å oppnå reell innflytelse og medbestemmelse etter rettighetene i lov- og avtaleverk?

Norsk lov – blant annet arbeidsmiljøloven og aksjeloven – gir ansatte rett til å medvirke ved beslutninger som arbeidsgiver treffer av betydning for deres arbeidsforhold. Tariffavtalene forsterker denne retten gjennom bestemmelser om samarbeid, informasjon, medbestemmelse, drøftinger og forhandlinger. Til sammen kalles dette gjerne bedriftsdemokrati.

Hvordan bedriftsdemokratiet fungerer på en arbeidsplass avhenger av hvordan partene forholder seg til reglene i lov- og avtaleverk, og hvordan partene forholder seg til hverandre. Mange av Negotias medlemsgrupper opplever at de ikke har den innflytelsen på arbeidsforholdene som rettighetene skulle tilsi.

Spørsmålet er hva som skal til for å bygge gode samarbeidsrelasjoner mellom ledelse og ansatte, slik at innflytelse og medbestemmelse oppnås.

## Temaet er satt på dagsordenen

Negotia satte temaet bedriftsdemokrati på dagsordenen på regionsmøtene i 2018. Her er noen av konklusjonene som kom ut av diskusjonen der:

### Status

- Mulighetene for medbestemmelse og bedriftsdemokrati utnyttes ikke godt nok i dag

### Årsaker

- Bedriftsledelsen er ofte ikke innstilt på samarbeid
- Tillitsvalgtrollen respekteres ikke tilstrekkelig
- Tilliten mellom partene er ofte ikke god nok

- I større virksomheter er ledelsen gjerne «fjernstyrt» – den stedlige ledelsen har ikke myndighet
- Det fins ikke effektive sanksjonsmidler å iverksette når reglene ikke følges

### Løsningsforslag

- Det må drives mer opplæring – av begge parter
- Tillitsvalgtrollen må få høyere status
- Samarbeidet mellom partene må ha strukturerte former med blant annet faste møter
- Sanksjonsmidlene hvis regler ikke overholdes, må være tydeligere
- Fagforeningene må være tøffere

Uten at det er gjort noen grundig undersøkelse blant Negotias medlemsgrupper om hvordan bedriftsdemokratiet fungerer på den enkelte arbeidsplass, må det forutsettes at forholdene også er tilfredsstillende mange steder.

Det er dessuten viktig å understreke at kunnskap om bruk av tariffavtalens og lovverkets rettigheter, allerede er viktige bestanddeler i Negotias eksisterende kurs. Likevel er tegnene tydelige nok til å konkludere med at det må jobbes enda mer aktivt med medbestemmelse og bedriftsdemokrati i tiden framover.

## Det videre arbeidet i organisasjonen

Målet i den videre diskusjonen må være å definere og iverksette konkrete tiltak som bidrar til en bedre situasjon når det gjelder ansattes medbestemmelse. Her er noen muligheter:

### Mulige konkrete tiltak

- Videreutvikle kurskonseptet «sammen om bedre løsninger» - felles kurs for partene
- Løfte temaet til agendaen mellom partene på organisasjonsnivå – og hovedorganisasjonsnivå
- Utvikle kurs som spisses mot tillitsvalgtges kunnskap om rettighetene i hovedavtalen og lovverket
- Utvikle kurs som fokuserer på at klubbdrift er et kollektivt ansvar, ikke noe sololøp
- Bedre beredskap for kontinuitet i tillitsvalgtarbeidet, for å hindre vakuum når en tillitsvalgt slutter

## FAKTA

I 2018 satte Negotia særskilt fokus på bedriftsdemokrati og ansattes medbestemmelse. Temaet preget blant annet regionsmøtenes program.

Teksten i denne artikkelen er en komprimert versjon av oppsummerende notat fra disse møtene.

Den inneholder noen av konklusjonene så langt samt momenter forbundet fortsetter å arbeide med. Ansattes medbestemmelse blir tema også på årets regionsmøter.

# else på arbeidsplassen

Det er viktig å ikke gjøre problemet til en stor og uhandterlig materie – ett bra tiltak kan gi god effekt på sitt område. Alt kan heller ikke iverksettes på samme tid. Innfallsvinkelen må være konstruktiv og rettet mot å finne konkrete aktiviteter som både hver for seg og til sammen gir ønsket utvikling på sikt.

Det tas sikte på å følge opp utfordringene vedr. medbestemmelse på regionsmøtene i 2019.

## Ansvaret lokalt

Selv om medbestemmelse på arbeidsplassen er et komplekst tema som må jobbes med på flere plan, skal man huske at håndteringen lokalt alltid teller mye. Velfungerende partssamarbeid oppstår ikke av seg selv. Det hjelper ikke med gode avtalebestemmelser dersom ingen gjør noe aktivt for å holde dem levende på den enkelte arbeidsplass. Derfor er det viktig å se seg selv i speilet og vurdere hvor man selv er og hvordan man selv forvalter rettighetene.

Hovedorganisasjonene YS, Tekna, LO Stat og Spekter har laget en veiledning om samarbeid mellom partene.

Denne er et godt utgangspunkt for å se på arbeidet som gjøres lokalt. I tillegg anbefales det å følge opp disse momentene på klubbnivå:

- Les hovedavtalen godt. Gjør deg kjent med kapitlene om medbestemmelse
- Gjør en kartlegging av samarbeidsforholdene. Lag en enkel rapport til internt bruk
- Legg en plan for hvordan du kan skape det samarbeidet du ønsker deg lokalt - og gjennomfør det
- Ta initiativ til månedlige drøftingsmøter mellom tillitsvalgte og ledelsen
- Vær alltid minst to tillitsvalgte når dere møter ledelsen
- Ikke vær redd for uenighet med ledelsen – gode diskusjoner gir gode løsninger
- Skriv alltid protokoller fra formelle møter, som begge parter underskriver
- Meld deg på Negotias kurs – og «send» kollegaer på kurs
- Kontakt Negotia ved problemer med oppfølging av rettighetene i tariffavtalen ■



**Til debatt.** Temaet bedriftsdemokrati var til debatt blant annet på Negotias regionsmøter i 2018. Her er det en gruppe i Region Sør som diskuterer problemstillingen. Fra venstre: Morten Johnsen, Wenche Bjelland, Hege Sommerfelt, Glenn André Måbo, Anne Jo Liebeck, Roar Gulbrandsen og Eva Wenstøp Eriksen. Foto: Terje Bergersen



# Arbeid og helse i IKT-sektoren

Ansatte i IKT-sektoren er gjerne de første som introduseres for ny teknologi i arbeidslivet. Det fører også til noen utfordringer for arbeidsmiljø og psykososial helse.

TEKST: TERJE BERGERSEN

UNI Global Union har lenge hatt fokus på utfordringene innen IKT-bransjen som følge av stadig ny teknologi som berører de ansattes arbeidssituasjon. UNI er en internasjonal sammenslutning hvor mange av medlemsforbundene er tungt inne i IKT-bransjen, deriblant Negotia. Så tidlig som i 2009 gjennomførte UNI i samarbeid med arbeidsgiverorganisasjonen ETNO et prosjekt om psykisk helse i telekom-sektoren. Dette arbeidet førte til et sett med retningslinjer kalt «Godt arbeid – god helse». Gjennom et prosjekt i 2018 er disse retningslinjene nå fornyet.

## Helsefarlig tilgjengelighet

Siden 2009 har det skjedd mye på teknologi- og digitaliseringsfronten.

Prosjektet i 2018 hadde derfor som hovedmål å oppdatere retningslinjene og tilpasse dem til dagens situasjon.

– IKT-sektoren er alltid blant de første som opplever fordelene, men også utfordringene når ny teknologi tas i bruk. Det er en grunn til at man har rettet søkelyset mot arbeidsrelatert stress og sykdomsutvikling i denne bransjen over tid. Vi erfarte tidlig at ny teknologi for eksempel åpnet for mer fleksibel arbeidstid. Det kan være positivt men har også sine minussider. Forventninger om

mer eller mindre konstant tilgjengelighet og mer utydelig skille mellom arbeid og privatliv, er faktorer som kan føre til mental slitasje. Og i tillegg kommer belastningen ved stadige og store omstillinger, frykt for å bli sagt opp og så videre.

Dette sier Negotias 1. nestleder Eirik Bornø. Han var til stede da UNI Europe i januar lanserte «Godt arbeid – god helse» i ny versjon.

– UNI og ETNO har dokumentert en økning av psykiske helseproblemer blant ansatte i IKT-sektoren. I takt med den teknologiske

## Kunstig intelligens og digital etikk

Negotia er opptatt av de etiske rammene for digitalisering og kunstig intelligens i arbeidslivet. Forbundet jobber med å få i stand en konferanse om dette høyaktuelle temaet i samarbeid med Telenor, hvor også representanter fra politiske partier deltar.

## Gode tips om godt arbeid og god helse

Digital publikasjon og dokumentasjon basert på forskning og analyser i IKT-sektoren. Definerer problemstillinger og gir anbefalinger knyttet til arbeidsrelatert stress og psykisk helse for ansatte i IKT-virksomheter. Utviklet i et partssamarbeid mellom UNI Global Union og ETNO (internasjonal arbeidsgiversammenslutning for IKT-bedrifter).

Publikasjonen er tilgjengelig på Negotias nettside.

### IKT-sektoren

Regnes som en viktig del av økonomien i Europa. I 2015 utgjorde den fire prosent av brutto nasjonalprodukt i EU-landene, og sysselsatte flere enn 6,3 millioner mennesker.

Kilde: «Godt arbeid – god helse» UNI/ETNO

utviklingen oppstår ny psykososial risiko for arbeidstakere, og behovet for oppdatering av anbefalingene fra 2009 var åpenbart, påpeker Bornø.

#### Partssamarbeid

Metoden i 2018-prosjektet har som forrige gang har vært å definere såkalt «beste praksis» ved å studere aktuelle selskaper, blant andre Deutsche Telecom og spanskbaserte Telefonica. Det er utført omfattende forskning og analyser. Resultatet foreligger nå i form av en 28-siders digital publikasjon med både utfyllende bakgrunnsinformasjon og konkrete anbefalinger overfor aktørene i bransjen.

– Noe av det som er bra med dette prosjektet er at det er utført i samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, representert ved henholdsvis UNI og ETNO. Materialet som er kommet ut av det er tilgjengelig for alle, og gir anbefalinger om måter å organisere arbeidet på som ivaretar de ansattes psykiske helse på en god måte. Det peker også på forhold man bør styre unna. Jeg er sikker på at dette er et godt verktøy som har stor nytteverdi i partssamarbeidet, sier Eirik Bornø.

#### Erfaringsoverføring

Negotias første nestleder er også sikker på at anbefalingene i «Godt arbeid – god helse» vil ha god overføringsverdi til andre bransjer enn IKT-sektoren.

– Selv om materialet er tilrettelagt spesielt for IKT-sektoren, og at det er der utfordringene ved teknologiutviklingen merkes først, vil problemstillingene være aktuelle for andre bransjer også. Den dokumentasjonen som foreligger tror jeg mange kan ha nytte av.

– Det pekes på faktorer som kan være en risiko for psykisk helse og faktorer som kan virke forebyggende. Det skisseres en rekke allmenne prinsipper basert på hva en rekke foretak allerede gjør. Det handler om å utvikle løsninger og strategier som styrker arbeidsmiljøet, kulturen og de sosiale rammene i virksomhetene. God arbeidsorganisering som fremmer gode psykososiale forhold, er i alles interesse, sier Eirik Bornø. ■



En utsatt bransje. – Det er en grunn til at man har rettet søkelyset mot arbeidsrelatert stress og sykdomsutvikling innen IKT-bransjen over tid, sier Negotias nestleder Eirik Bornø. Foto: Terje Bergersen.

A full-body portrait of Erik Kollerud, a middle-aged man with grey hair and a beard, wearing a grey blazer over a light blue shirt and dark trousers. He is standing outdoors with a blurred background of trees and buildings. The text is overlaid on the right side of the image.

## Erik Kollerud

**Stilling:** YS-leder

**Alder:** 51

**Familie:** To voksne sønner

**Bosted:** Mjøndalen

**YS-karriere:** Hovedtillitsvalgt på heltid fra 2000.

2. nestleder i Delta fra 2004,

1. nestleder fra 2008.

Leder i Delta fra 2012.

YS-leder fra 31. oktober 2018.

*Bygge tillit. – Sammen med ledertrioen har jeg en ambisjon om å endre YS, få til mer samarbeid og benytte ressursene i hele felleskapet bedre. Da trenger vi flere møteplasser, og vi trenger å bygge mer tillit til hverandre på tvers av hele organisasjonen, sier den nye YS-lederen Erik Kollerud.*

# Med begge hendene på rattet

Han har en fortid som ambulansearbeider, og har de siste årene vært leder i YS-forbundet Delta. Nå har Erik Kollerud tatt skrittet helt til topps i YS med ambisjoner om å endre hovedorganisasjonen.

TEKST: VETLE DALER

FOTO: SCANPIX/THOMAS BRUN

– Det er gøy å lykkes med lønnsforhandlinger, men jeg kan love deg at meningen med arbeidet blir annerledes når man lykkes med å redde et liv.

Erik Kollerud lener seg fram i stolen. Han er nylig valgt til ny leder i YS, og inviterer til kaffe i YS-bygget på Grønland i Oslo. Vi snakker om hans yrkeskarriere, som startet på bensinstasjonen i Drammen. Etter utallige salg av bensin og motorolje utdannet han seg til ambulansearbeider, og det var her karrieren startet for alvor. I jobben ved Buskerud Sentralsykehus i Drammen kom han i kontakt med fagbevegelsen. Fra å være plasstillitsvalgt for ambulansearbeiderne gikk ferden videre via hovedtillitsvalgt og konserntillitsvalgt, til jobben som nestleder og leder i Delta.

## Savner miljøet

Erik Kollerud innrømmer at han til tider savner miljøet på ambulansestasjonen.

– Man kommer så tett på kollegaene, man lever nærmest sammen, med vakter til alle døgnets tider. Dessuten gjør du jobben når du er på jobb, så går du hjem uten at noe ligger og venter til neste dag. Når vekten er over, overlater du bilen til andre og du trenger ikke å tenke på jobb før neste gang du skal på vakt. Det er en vesentlig forskjell fra den

type jobb jeg har nå hvor oppgavene er der til de er løst, uavhengig av arbeidstid. I jobben jeg har nå, er det dessuten ingen krise hvis vi stopper opp og tenker oss litt om, planlegger, legger strategier, puster rolig og tenker «hva er lurt nå?».

Det er særlig én viktig lærdom den nye YS-lederen har med seg fra tiden bak rattet i ambulansen.

*«Vi planlegger ikke et forbundsløst YS, men vi skal samarbeide mer.»*

– Man blir god til å lære mennesker å kjenne, fordi man kommer opp i så mange ulike og spesielle situasjoner. Jeg er vant til å prate om det meste med ukjente. Ambulansearbeider er et yrke hvor du blir veldig selvstendig. Når du står på et ulykkessted, kan du kun stole på deg selv og makkeren, forteller han.

## Flere møteplasser

Som leder i YS har Erik Kollerud med seg hele to makkerer, nemlig 1. nestleder Hans-Erik Skjæggerud (Parat) og 2. nestleder Monica A. Paulsen (Negotia). Erik er klar på at det å lede YS ikke er noe soloshow.

– Dette er et prosjekt vi tre og forbundene er sammen om, understreker han.

Det som også er nytt, er at

1. nestleder er frikjøpt på heltid. Det gir større politisk kapasitet i hovedorganisasjonen.

– Vi har en ambisjon om å endre YS, få til mer samarbeid og benytte ressursene i hele felleskapet bedre. Da trenger vi flere møteplasser, og vi trenger å bygge mer tillit til hverandre på tvers av hele YS, sier Erik Kollerud, tydelig engasjert.

– Folk kommer til å bytte jobb og kompetanse mye oftere enn før, da må vi være til stede og være relevant for medlemmene i det daglige. Vi må finne nye løsninger for å organisere folk gjennom et helt arbeidsliv, påpeker han.

YS-lederen har også en klar ambisjon om at YS skal bli mer synlig og tydeligere utad.

– Vi skal påvirke mer, og være mer tydelige. Det viktigste er ikke å være synlig i seg selv, men å få gjennomslag for våre saker. Da er det ikke til å komme fra at synlighet er viktig, sier Erik Kollerud.

## Nye områder

Hvilke områder «nye» YS skal markere seg på, har YS-lederen mange tanker om. Han mener utfordringer og muligheter i det nye arbeidslivet, skal prioriteres høyt i YS i årene som kommer.

– Enorme endringer står foran oss. Mye blir automatisert og samfunnet endres. Vi får flere eldre og klimautfordringene blir stadig større. Det betyr at vi må løse oppgaver på andre måter.

## «Jeg må ha et mål, og så er jeg ganske pragmatisk på veien til målet.»

Erik Kollerud er opptatt av at utviklingen i arbeidslivet må foregå på riktig måte når samfunnet endres.

– Utviklingen må skje på menneskenes premisser, ikke maskinenes. Her er det et rom som YS kan ta. Vi kan aktivt legge premisser for denne omstillingen, som kommer til å ha konsekvenser for store deler av arbeidslivet. Det krever evne og vilje til å være med på endringene, men samtidig være en tydelig premissleverandør på vegne av arbeidstakerne.

### Forbundslost YS

Tanken om et «forbundslost» YS er gammel. Mange har tatt til orde for at man bør kvitte seg med inndelingen i forbund og isteden rendyrke YS som merkenavn, hvor medlemmene er

direkte tilknyttet hovedorganisasjonen. Kollerud betyr at det ikke foreligger planer om dette nå.

– Vi planlegger ikke et forbundslost YS, men vi skal samarbeide mer og anerkjenne at vi er avhengig av hverandre. YS skal fortsatt ha en koordinerende rolle, jeg har ingen ambisjoner om at YS skal overta oppgaver fra forbundene eller diktere hva forbundene skal gjøre. YS er bygget på at makten ligger i forbundene, sier den nye YS-lederen.

### Går ydmykt til verks

Erik Kollerud beskrives ofte som en hyggelig, skikkelig fyr – blid og omgjengelig, men også tydelig når det trengs. Hvorfor ønsker han å sette seg i en såpass utsatt posisjon

som leder i en hovedorganisasjon?

– Fordi jeg liker å ha mulighet til å være med og påvirke. Det er spennende å være med og påvirke utviklingen i arbeids- og samfunnslivet. Jeg tror vi trenger en hovedorganisasjon som YS, svarer Erik Kollerud, som sier han går ydmykt til verks. – Derfor er jeg opptatt av at man ikke endrer YS kun ved å bytte ut enkeltpersoner. Det må mer til. Jeg er fornøyd med at vi er flere som har som hovedoppgave å lede YS i tida som kommer.

### De store linjene

Den tidligere ambulansarbeideren fra Mjøndalen er ikke veldig glad i å snakke om seg selv, men han har likevel noen tanker om sine evner som leder.

**Påvirke.** - Det er spennende å være med og påvirke utviklingen i arbeids- og samfunnslivet. Det kan vi gjennom en hovedorganisasjon som YS, sier Erik Kollerud.





– Jeg forsøker å lede gjennom beslutninger i fellesskap. Når det gjelder de store beslutningene, er jeg opptatt av å involvere, lytte, få råd.

Mangeårig kollega i Delta, Lizzie Ruud Thorkildsen, sier hun er imponert over Erik Kolleruds evne til å tenke strategisk. Selv er han enig i den beskrivelsen.

– Det stemmer at jeg har fått tilbakemeldinger på at jeg er god på å trekke opp de store linjene, finne løsninger og veier rundt. Jeg fascineres av å tenke de større tankene, og synes at det er da jeg fungerer best. Jeg kan lett bli utålmodig og skarp i kantene hvis det er for mange detaljer som ikke er på plass. Jeg må ha et mål, og så er jeg ganske pragmatisk på veien til målet, sier Erik Kollerud, og fortsetter:

– I vår tid forandrer imidlertid målene seg hele tida. Det er litt som å skyte på levende vilt. Målet beveger seg, og man må tilpasse strategien hele tiden. Det er en ny måte å drive ledelse på, som kan være utfordrende.

### Bruke kroppen

Når han kommer hjem til Mjøndalen etter lange arbeidsdager med møter og papirer, bruker YS-lederen gjerne tiden på noe fysisk.

– Jeg liker å gjøre ting med henda. Få til noe praktisk. Bruke kroppen. Det er deilig å skape noe konkret, praktiske ting som synes. Jeg liker følelsen av å lykkes når jeg ser det ferdige resultatet.

Erik Kollerud hevder han aldri har hatt mål om å klatre i fagbevegelsens hierarki.

– Det handler for en stor del om tilfeldigheter. Det har åpnet seg muligheter underveis, som jeg har grepet. Jeg har vært utrolig heldig som har fått de mulighetene. Samtidig har jeg vært så heldig å få jobbe sammen med flinke folk. Det er mange som har vært deltakere på reisen, sier han.

YS-lederen reiser seg, må haste av sted til neste møte.

– Det er ikke så mange rundt meg som hadde tenkt tanken på at jeg skulle bli leder i YS. Hadde du spurt noen som kjenner meg fra tidligere hadde de nok ikke tenkt at det var dette jeg skulle ende opp som. ■



## Verv og motta 300 kroner!

Har du spurt kollegaen din om hun eller han vil bli medlem? Kanskje er det ikke mer enn akkurat det spørsmålet som skal til.

Verv i dag og få et gavekort på 300 kroner for hvert medlem du verver.

Organisering på arbeidsplassen handler om hjelp når du trenger det, gjennomslag, innflytelse og ryddig dialog med ledelsen. Jo flere man står sammen, jo større er muligheten for å oppnå akkurat det.

Derfor er det så viktig å verve!

Husk at du i tillegg til kollegaer kan verve både familiemedlemmer og venner.

Gå inn på [negotia.no](http://negotia.no) for mer informasjon til din kollega.

# Aktive Negotia Romerike

Romerike-avdelingen har arrangert julemøte i mange år. På disse møtene har vi ingen faglig agenda. Dette er en samling for hygge og sosialt samvær, og deilig julemat i en ellers travel adventstid. For noen år tilbake var vi gjerne litt over 20 personer som deltok, men antallet har tatt seg opp år for år. I fjor ble vi hele 52 deltakere, slik at vi måtte leie større lokale. Det synes vi i avdelingsstyret er veldig gledelig.

Etter at avdelingene overtok ansvaret for å dele ut 25-årsnålen til Negotia, blir jubilentene spesielt invitert. Denne gangen var det fire som fikk nålen. Det er hyggelig å kunne gi en sånn oppmerksomhet til trofaste medlemmer.

Her i avdelingen prøver vi å ha tilbud om aktiviteter med jevne mellomrom gjennom året. I januar hadde vi medlemskveld med pensjonsforedrag av Negotias forhandlingsjef Nina Møglestue



**Trofaste medlemmer.** Fire romerikinger som fikk 25-årsnålen. Fra venstre: Knut-Tore Nordby, Inger Lise Wiig, Magni Mongstad og Ramesh Sivakdunthu. Foto: Espen Framvik

og orientering om medlemsfordelene til YS ved administrasjonskoordinator Heidi Briskodden. Dette var veldig informativt og nyttig. Rundt 30 medlemmer deltok og det er vi godt fornøyd med.

I begynnelsen av mars hadde vi årsmøte og kastet anker med kurs for København. Dette er en tradisjon vi har hatt i noen år, og dette var vår femtende tur på rad. Ekstra gledelig er det at vi ble over 70 deltakere, inkludert inviterte fra Region Øst og Oslo og omegn.

Regionsmøtet i april avholdes sammen med Oslo, i tillegg til at Region Sør også har sitt møte på samme sted. Dette er en prøveordning med samlokalisering av flere regionsmøter. Ellers har vi planer om en ny faglig medlemskveld til høsten. Temaet for denne bestemmes senere.

*Espen Framvik*  
sekretær i Negotia Romerike

Negotia avdeling Romerike har god vind i seilene for tiden. Årsmøte med København-tur, fagkveld om pensjon samt julebord med utdeling av 25-årsnålen er blant aktivitetene de seneste månedene.



## Hjelp til CV?

Visste du at Negotia tilbyr medlemmene hjelp til CV og jobbsøknad?

Les mer om medlemsfordelene på [negotia.no](http://negotia.no)

## TBU-tallenes tale

Den gjennomsnittlige lønnsveksten havnet i fjor på 2,8 prosent. Samtidig økte konsumprisene med 2,7 prosent. Dette viser tallene i den foreløpige rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) som ble lagt fram 18. februar.

Rapporten viser at lønnsøkningen i 2018 i praksis ble spist opp av en tilnærmet like høy prisstigning. TBU-rapporten er med på å legge grunnlaget for vårens lønnsforhandlinger som starter nå i mars. Utvalget anslår lønnsveksten i 2019 til 2,2 prosent.

Se artikkel om årets lønnsoppgjør på annet sted i bladet.

# BEDRE SAMMEN

## – nytt motivasjonskurs

Fellesskap, samhandling og framdrift er det som skaper resultater i et lag. Dette er fokuset i de nye motivasjonssamlingene Negotia introduserer nå i 2019.

Første samling går av stabelen 25. og 26. april ved Hunderfossen aktivitetspark i Øyer. De to andre arrangeres i september og oktober.

Målgruppen er først og fremst tillitsvalgte i Negotias medlemsgrupper. Programmet blir en god kombinasjon av fag og aktiviteter – med lagarbeid i sentrum.

Mer info på Negotias nettside – kurs og kompetanse.



Vegard Einan, leder i YS-forbundet Parat. Foto: Terje Bergersen

### YS-forbundet Parat tapte saken mot Norwegian i Høyesterett i spørsmålet om hvem som er reell arbeidsgiver for piloter og kabinansatte.

– Parat mener Norwegian unndrar seg arbeidsgiveransvar gjennom en organisasjonsform som pulveriserer ansvarsforholdet til de ansatte. Høyesterett er av en annen oppfatning og Norwegian Air Shuttle ASA har vunnet frem med sitt syn i rettssystemet.

## Tapte mot Norwegian – ber Stortinget rydde opp

Parat-leder Vegard Einan sier Høyesterett har avsagt en dom som gir virksomheter mulighet til å organisere seg slik at de kan beholde all innflytelse over arbeidsforhold, men uten samtidig å sitte med det nødvendige ansvaret for ansatte.

– En slik lovtolkning innebærer at rettigheter og ansvar i arbeidsmiljøloven ikke lar seg håndheve, og dermed ikke gir norske arbeidstakere de rettigheter og det vernet de ifølge lovens intensjon skal ha, sier han.

Einan viser til at virksomhetsplanlegging og utvikling av kompliserte selskapsstrukturer skjer i stort omfang og i en rekke selskaper.

– Vi legger oss ikke opp i hvordan selskaper velger å organisere ulike underliggende selskaper, men vi er opptatt av hvem som er reell arbeidsgiver og dermed den som rent faktisk har innflytelse på arbeidshverdagen til de ansatte.

Han framholder at dommen er svært problematisk for alle norske arbeidstakere, og at samsvar mellom innflytelse og ansvar for et arbeidsforhold må gjenopprettes. Dette ber han om Stortingets hjelp til å rydde opp i.

– Vi tar nå saken videre til Stortinget slik at arbeidsmiljøloven igjen kan ivareta formålet med loven, som er å verne norske arbeidstakere. Det skal ikke være slik at arbeidsgivere skal kunne organisere seg bort fra alt ansvar, men samtidig beholde all styring. Når Høyesterett mener arbeidsgiverbegrepet i norsk arbeidsrett ikke kommer til anvendelse i denne saken, må Stortinget på banen og sikre arbeidstakerne den forsterkingen av arbeidsmiljøloven som er nødvendig, sier Parat-leder Vegard Einan.

# Reaksjoner på tredelt permisjon

**De nye reglene for foreldrepermisjon skaper reaksjoner. Negotia-ledelsen anbefaler tett oppfølging og evaluering av ordningen.**

Etter lovendringen i fjor har mor og far 15 uker hver, mens 16 uker kan deles som foreldrene selv vil. Formålet med å øke pappakvoten til 15 uker har vært å likestille foreldrenes mulighet til samvær med barnet sitt. Men dette skaper altså frustrasjon hos mange.

– Omfanget av reaksjonene som er kommet i en rekke kanaler, viser at dette er en situasjon vi må ta på alvor. Jeg er samtidig ikke sikker

på hvor lurt det er å bråsnu og reversere fjorårets beslutning. Det kan fort skape enda mer usikkerhet og trøbbel for dem som nå planlegger for kommende fravær, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Hun anbefaler arbeidsministeren og familie-ministeren i fellesskap å igangsette evaluering av hele ordningen.

– Målet må være et regelverk som gjør det mulig å kombinere familie- og arbeidsliv på en god måte. Det betyr at far og mor må ha reell mulighet til å velge hvordan de innretter seg.

Paulsen minner imidlertid om at man ikke må glemme selve likestillingsperspektivet i denne debatten, ikke minst det lønsmessige.



Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Foto: Terje Bergersen.

– Vi vet at kvinner tradisjonelt er lengst hjemme med barn. Vi vet også at gapet i lønnsutvikling mellom kvinner og menn starter når kvinner er hjemme med barn. Det er dette vi må løse. Dette handler om fremtidig likeverdig lønnsutvikling, poengterer Negotia-lederen.

## Ansatt som vikar i Negotia

**Herman Gjeitanger (26) er ansatt i et vikariat av ett års varighet i markeds- og informasjonsavdelingen.**



### Bakgrunn og utdanning

Herman er ekte Oslo-gutt, oppvokst på Grünerløkka og nå bosatt på Majorstua. Han har utdanning innen markedsføring fra BI og har gjennomført Negotias program med ledertrening for tillitsvalgte. Aktiv på fritiden i politisk ungdomsarbeid (FpU) gjennom mange år.

### Arbeidserfaring

Har jobbet flere år som butikkonsulent i Orkla, med oppgaver innen varefremming og salg. I Orkla var han også hovedtillitsvalgt for 150 varefremmere. Har vært vararepresentant i styret til Negotia Ung, og deltatt både på regionsmøter og landsmøter i forbundet.

### Oppgaver i Negotia

Ansvar for oppfølging av sosiale medier. I tillegg blant annet aktiv kontakt utad for å kartlegge rekrutteringspotensial i eksisterende klubber. Vil også bli å se på stands og profileringsaktiviteter.

Gjennom medlemskap og tillitsverv kjenner Herman Negotia godt allerede:

– Jeg liker å ta ansvar og være med der ting blir bestemt. Da jeg ble spurt om å være tillitsvalgt var jeg derfor ikke i tvil om å svare ja. Jeg kjenner Negotia som en spennende organisasjon med mange dyktige folk på alle nivåer, og ønsker å bidra med min kompetanse til god utvikling.

## Prosjenter til glede og nytte

Årets tildeling av midler til lokal aktivitet i Negotia er utført. 142 klubber og 23 avdelinger fikk støtte denne gangen.

Pengene tas fra ordningen med 3-prosentmidler, det vil si tre prosent av samlet innbetalt medlemskontingent. Tildelingen utgjør totalt i overkant av 2,5 millioner kroner. I 2019 har man lagt vekt på at aktivitetene bør ha innslag av rekruttering.

– Det er veldig positivt at så mange klubber planlegger aktiviteter. Vi ser også at flere av dem er nokså nystartet, og det er spesielt gledelig. Vi ønsker alle lykke til med de planlagte aktivitetene i løpet av året – til glede og nytte for medlemmene, sier utviklingskonsulent Unni Sundland i Negotias administrasjon.

# Klart for vårens regionsmøter

**April er måneden for de årlige regionsmøtene i Negotia. Det faglige innholdet i år blir preget av diskusjon om partssamarbeid og medbestemmelse på arbeidsplassen.**

Regionsmøtene er også høringsinstans for aktuelle saker forbundsstyret og administrasjonen jobber med. Spørsmålet om landsmøtesyklus er fortsatt under utredning og står på dagsordenen i år som i fjor. Regionene velger dessuten delegater til forbundets landsmøte i november.

Det er i alt sju regioner. Seks av dem 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 Midt, Vest, Sør, Øst og Oslo:** 5.-8. april.

**Region LKA:** 26.-27. april. **Region Nord:** 10.-12. mai.

Nytt i år er at tre regioner (Sør, Øst og Oslo) har møte samtidig på samme sted – Holmen i Asker. Midt holder sitt møte i Fosnavåg utenfor Ålesund, LKA booker seg inn på Gardermoen mens Nord skal til Longyearbyen på Svalbard.



*Fra regionsmøtet til Sør på Kongsberg 2018. Styret i avdeling Buskerud, f.v: Ingrid Thomasgård, Bente Jakobsen, Heidi Ellingsen, Eirin W. Jørgensen, Vigdis Røed og Kristine Bjelland. Foto: Terje Bergersen*



## Ta med deg legen på ferie



Nå er Online lege inkludert i Reise Pluss-forsikringen vår. Er du på reise i utlandet og blir syk eller skadet, får du rask tilgang til lege i Norge via appen Eyr – uten å betale egenandel.

Legen kan hjelpe deg med råd eller veiledning ved mindre alvorlige sykdommer eller skader, som for eksempel

- soleksem
- stell av mindre sår
- utslett og allergi
- forkjølelse og influensa

Husk at du får 28 % medlemsrabatt på Reise Pluss.

Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på **[gjensidige.no/ys](http://gjensidige.no/ys)**



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

# Hva inngår i pensjonsgrunnlaget?

Når Negotia holder kurs om pensjon dukker det gjerne opp spørsmål om hva som inngår i pensjonsgrunnlaget hos arbeidsgiver. Spørsmålet er relevant for mange av medlemmene våre og kanskje særlig for de som har provisjon eller bonus som en del av den avtalte årlige lønnen. Det kan også være spørsmål om kompensasjon for overtid inngår i pensjonsordningen i bedriften.

Denne artikkelen avgrenses til å handle om opptjeningsgrunnlaget av pensjon i innskuddspensjonsordninger, som de fleste av Negotias medlemmer er omfattet av.

## Hovedregelen

Pensjonsgrunnlaget er den inntekten du får fra arbeidsgiver, som arbeidsgiver betaler pensjonsinnskudd av og som pensjonen beregnes ut fra. Hovedregelen i innskuddspensjonsloven er at all skattepliktig lønn du mottar i løpet av året inntil 12G inngår i pensjonsgrunnlaget, eventuelt med unntak av inntekt under 1G. (G = grunnbeløpet i folke-

trygden = 96.883 kroner – reguleres 1. mai hvert år). Jo større pensjonsgrunnlaget ditt er, desto mer penger blir avsatt til pensjon. Men, det er faktisk ikke gitt at alt du mottar av lønn fra arbeidsgiver inngår i pensjonsopptjeningen.

## Unntak

Loven sier nemlig at det i innskuddsplanen kan fastsettes at det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid eller varierende eller midlertidige tillegg. Det betyr at arbeidsgiver kan beslutte å gjøre unntak for dette. Vår erfaring er at det i mange innskuddspensjonsordninger er gjort unntak

for innskudd for overtid og/eller variable og midlertidige tillegg. Dersom du er omfattet av en pensjonsordning der dette er unntatt, vil det fort dukke opp spørsmål om hvorvidt din overtid, bonus- eller provisjonsordning omfattes av unntaket.

## Provisjon og bonus

Mange av Negotias medlemmer har en lønnsordning med en grunnlønn og en provisjons- eller bonusbasert del. Dette fremkommer gjerne i arbeidskontrakten. Det er ikke uvanlig at dette er stillinger innen salg. Størrelsen på provisjons- eller

## «Loven sier nemlig at det i innskuddsplanen kan fastsettes at det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid eller varierende eller midlertidige tillegg»

bonustillegget kan variere gjennom året eller variere fra år til år. Dersom tillegget anses som en fast, betydelig eller vesentlig del av inntektsgrunnlaget, eller at tillegget er av regelmessig eller varig karakter, er dette forhold som kan gjøre at det er å anse som en del av pensjonsgrunnlaget. Pensjon skal dekke opp for det inntektsbortfallet man får ved å slutte å jobbe. Derfor er det viktig at også de med variabel lønn får representativ pensjon.

Dersom det er gjort unntaksbestemmelser vil sporadiske eller tilfeldige bonusutbetalinger med stor

sannsynlighet ikke inngå pensjonsgrunnlaget. Likeledes vil det være tilsvarende dersom kompensasjon for overtid er unntatt. Er du usikker, sjekk tjenestepensjonsordningen din eller ta kontakt med oss etter å ha snakket med tillitsvalgt.

### Tema for drøftinger

I noen tilfeller kan det være tariffavtaler, protokoller eller individuelle avtaler som vil ha betydning for hva som kan unntas. Derfor er det viktig å sjekke hva som finnes av historikk i den enkelte klubb og avtale. Vi anbefaler at tillitsvalgte går gjennom

pensjonsordningen med bedriften eller ber om informasjon for å se om det er gjort unntak. Dersom dette er en viktig sak for medlemmene er det ikke noe i veien for å bruke drøftingsbestemmelsene i hovedavtalen for å se om det er rom og mulighet for å endre innholdet i bedriftens innskuddspensjonsordning. ■



Nina Møglestue  
forhandlingssjef  
i Negotia

## Lovforslag om egen pensjonskonto

I et lovforslag går regjeringen inn for at arbeidstakere i privat sektor med innskuddspensjon får samlet all pensjonsopptjening på en egen pensjonskonto. Den enkelte ansatte vil da få mulighet til å velge selv hvilken leverandør som skal forvalte pensjonen.

Valgfrihet og konkurranse i markedet av pensjonsforvaltningen er viktige elementer ved innskuddspensjonsordningen. I dag er det store forskjeller på forvaltningskostnadene hos de ulike pensjonsleverandørene. Negotia tror at mulighetene knyttet til egen pensjonskonto vil bidra til økt konkurranse og dermed bidra til lavere kostnader for arbeidstakere.

Gjennom YS ga Negotia høringsinnspill til regjeringen i denne saken, og det er gledelig å se at innspillene er lyttet til. Vi har lenge jobbet for at ansatte skal ha større innflytelse på og oversikt over forvaltningen av egne pensjonsmidler. Det gjelder både tidligere opptjent pensjon som fremkommer i pensjonskapitalbevis og aktiv opptjening i eksisterende arbeidsforhold. At alle de store partiene har uttrykt støtte til at det foreliggende lovforslaget vedtas av Stortinget, er svært positivt. ■

### FAKTA

- Regjeringens forslag er at det opprettes en egen pensjonskonto som følger den ansatte uansett hvor vedkommende jobber.
- Oppsparte pensjonsmidler vil samles i en og samme beholdning gjennom yrkeslivet, uavhengig av antall arbeidsforhold (i privat sektor).
- Pensjonskapitalbevis samles på egen pensjonskonto i arbeidsgivers pensjonsordning med mindre arbeidstaker reserverer seg mot det.
- Arbeidsgiver betaler forvaltningskostnader i det aktive arbeidsforholdet, mens den ansatte betaler forvaltningen av midlene fra tidligere opptjening.
- Administrasjonen av ordningen skal etter forslaget betales av arbeidsgiver.
- Arbeidstaker skal ha mulighet til å etablere en egen pensjonskonto og velge at tidligere og nåværende pensjonsopptjening samles og spares hos en selvvalgt leverandør.
- Ved valg av modell som beskrevet i forrige punkt betales alle kostnadene for forvaltning og administrasjon av pensjonsinnehaver, mens arbeidsgiver betaler en standardisert kompensasjon til arbeidstakeren. Nærmere regler om dette må utformes.

## Bidragstere til denne utgaven av «Spør oss»:



Mona Hermansen, rådgiver



Einar Kismul, advokat



Anne K. Nordvang, rådgiver



Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver

### Overtidsarbeid og merarbeid

**Spørsmål:** Kan arbeidsgiver pålegge meg å jobbe ut over det som er avtalt i min arbeidsavtale?

**Svar:** Det er viktig å skille mellom overtidarbeid og merarbeid. Overtidsarbeid er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-6 og i de ulike tariffavtaler. Villkårene for overtidarbeid og merarbeid er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 10-6 (1). «Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det».

Villkårene for å bli fritatt fra overtidarbeid og mertid er fastsatt i arbeidsmiljøloven § 10-6 (10). Arbeidstaker har rett til å bli fritatt fra å utføre overtidarbeid når helsemessige eller viktige sosiale grunner tilsier det. Arbeidstaker har også rett til å bli fritatt når vedkommende av andre personlige grunner ber om det, og arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Overtidsarbeid er etter loven definert som arbeid utover den alminnelige arbeidstid - jfr. § 10-6 (2). Dette betyr at arbeid utover 40 timer per uke og 9 timer per dag regnes som overtidarbeid. Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Negotias tariffavtaler stadfester at alminnelig arbeidstid er 37,5 timer per uke for heltidsansatte. Overtidsarbeid er etter Negotias tariffavtaler definert som arbeid utover 37,5 timer per uke uavhengig av om du er heltids- eller deltidsansatt. Overtidsbetaling skal med andre ord gis hvis det blir utført arbeid utover 7,5 timer per dag (9 timer i Virke sine avtaler) og 37,5 timer per uke. Det er altså en forskjell på overtid etter loven og overtid etter tariffavtalene.

Ved overtidarbeid gir arbeidsmiljøloven deg kun rett på et tillegg på minst 40 prosent av avtalt timelønn. Negotias tariffavtaler har bedre satser for overtidarbeid enn arbeidsmiljøloven. Tariffavtalene gir deg rett på et tillegg på 50 prosent eller 100 prosent av avtalt lønn omregnet til timelønn, avhengig av tidspunktet for når arbeidet utføres.

Anne K.

### Følge barn til skolestart

**Spørsmål:** Min datter skal begynne på skolen til høsten og jeg skal selvfølgelig følge henne første skoledag. Da vi kom inn på dette i lunsjen en dag gjorde min kollega meg oppmerksom på at jeg da måtte ta en feriedag. Har jeg virkelig ikke rett til fri for å følge barn til skolestart?

**Svar:** Norske arbeidstakere har lovfestet rett til fri fra jobben i en rekke situasjoner, men man har dessverre ingen lovfestet rett til fri i forbindelse med skole- eller barnehagestart.

Velferdspolisjonsordninger følger av tariffavtaler og de fleste av Negotias tariffavtaler gir rett til fri med lønn den dagen barnet begynner på skolen. Du bør derfor sjekke med din arbeidsgiver om dere har tariffavtale.

Anne K.

### Fri med lønn ved omsorgspermisjon?

**Spørsmål:** Jeg skal bli far i nær framtid og i den forbindelsen har jeg varslet min arbeidsgiver om at jeg vil ta to ukers permisjon for å hjelpe til hjemme. Arbeidsgiver har svart at det er ok, men at de kommer til å trekke meg i lønn dersom jeg ikke velger å bruke av feriedagene mine. De sier at jeg får innvilget to ukers permisjon uten lønn. Har de rett til å trekke meg i lønn?

**Svar:** Arbeidsmiljøloven gir deg rett til fri ved en rekke hendelser som fødsel, sykdom og pleie av pårørende. Men selv om man har lovfestet rett til fri så betyr ikke det alltid at man har krav på fri med lønn. Omsorgspermisjon er en slik rettighet hvor loven gir deg rett til fri men ikke rett til lønn. For bedrifter som er bundet av tariffavtale med Negotia gjelder normalt at arbeidsgiver skal betale lønn til ansatte som innvilges omsorgspermisjon ved fødsel på to uker.

Anne K.



## Ikke rett til sykepenger etter fylte 70 år

**Spørsmål:** Jeg er 71 år og er fortsatt i jobb. Forrige måned var jeg syk og leverte egenmelding for tre dagers sykefravær. Overraskelsen var stor da jeg ble trukket i lønn for disse dagene.

**Svar:** Arbeidstakere som har fylt 70 år har ingen rett på sykepenger, verken fra arbeidsgiver eller fra NAV. De kan derfor heller ikke bruke egenmelding etter loven. Dersom arbeidstakere som er 70 år eller eldre blir borte med sykdom, skal lønnen stanses for de dagene vedkommende er fraværende. Arbeidsgiver kan gjerne benytte seg av en ordning tilsvarende egenmelding også for disse, slik at de kan dokumentere kortere fravær på en enkel måte. Men det regnes ikke som egenmelding og gir ikke rett til betaling etter lovverket.

*Mona*

## Sluttavtale og etterlønn

**Spørsmål:** Rett før jul inngikk jeg sluttavtale med arbeidsgiver grunnet omorganisering. Sluttavtalen gir meg rett på fem måneder etterlønn i månedlige utbetalinger. Jeg mottar fortsatt månedlige utbetalinger fra min tidligere arbeidsgiver. Jeg har heldigvis fått tilbud om ny jobb, men jeg lurer på om jeg vil miste retten til de siste etterlønnsutbetalingene hvis jeg starter i den nye jobben allerede nå.

**Svar:** Gratulerer med jobbtilbud! Med mindre du og arbeidsgiver avtalte at det vil bli foretatt avkortning (reduksjon av etterlønn) hvis du begynte i ny jobb før all etterlønnen er utbetalt, så må arbeidsgiver forholde seg til sluttavtalen. Arbeidsgiver må altså betale deg avtalt etterlønn uavhengig av om du starter i ny jobb.

*Einar*

## Hvordan virker den nye IA-avtalen?

**Spørsmål:** Jeg er tillitsvalgt ved min virksomhet. I det siste har det vært en del i media om ny IA-avtale og jeg har forstått det slik at avtalen er gjort gjeldende for hele arbeidslivet. I den sammenheng har jeg et spørsmål. Virksomheten

jeg jobber i har fram til nå ikke vært IA-virksomhet, og vi har heller ikke hatt rett på utvidete egenmeldingsdager. Dette er noe mine medlemmer ønsker at vi skal få på plass. Er dette noe vi kan kreve etter at ny IA-avtale er inngått?

**Svar:** Det er riktig som du skriver at den nye IA-avtalen omfatter hele arbeidslivet og ikke bare virksomheter som tidligere hadde inngått lokal IA-avtale. I den gamle IA-avtalen kunne arbeidstakere bruke egenmelding på enkeltdager eller inntil åtte dager sammenhengende – og totalt 24 dager i løpet av 12 måneder. Denne er ikke videreført som en rettighet i ny avtale. Partene i arbeidslivet og myndighetene oppfordrer til videreføring av ordningen med utvidet egenmeldingsrett, men dette må likevel avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte i den enkelte virksomhet.

Virksomheter som ikke tidligere har hatt utvidet egenmelding, slik som hos dere, oppfordres også til å vurdere denne ordningen. Det foreslås også i avtalen at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Hvorvidt drøftingsplikten medfører en endring i folketrygdloven gjenstår å se. Partene i avtalen er i hvert fall enige om å foreslå dette for Stortinget.

Den nye IA-avtalen innebærer at flere arbeidstakere enn i dag kan få mulighet til utvidet egenmelding. Ordningen har vist seg å være et godt virkemiddel for dialog på arbeidsplassen og å avlaste helsevesenet med tanke på oppfølging av korttidssykefravær.

Dersom din arbeidsgiver ikke innkaller deg/dere til et møte om temaet, oppfordrer jeg deg som tillitsvalgt til å ta initiativ til en dialog og samarbeid på din arbeidsplass om et inkluderende arbeidsliv. Her vil det også være naturlig å ta opp muligheten for å innføre utvidete egenmeldingsdager. Vår erfaring er at flere arbeidsgivere ser fordelene med en slik ordning og velger derfor å lage en avtale med de tillitsvalgte på dette.

*Kathrine*



## 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.

# JOB BEN MIN

Negotia-medlemmer forteller med egne ord om jobben og arbeidsplassen sin



**HVEM:** Isabel Holmeset (29)

**HVA:** Prosjektinnkjøper

**HVOR:** Vard Søviknes, Ålesund

## – Liker å jobbe i team

–Vard er et skipsverft og jobben min består i å kjøpe inn utstyr som skal om bord i skipene vi bygger. Utstyret kan være alt fra en kran til framdriftsmaskineri. Jeg har dedikerte prosjekter å forholde meg til. Før innkjøpene kan foretas er det mye forarbeid som må gjøres; kundens ønsker og ulike krav til utstyret, valg av leverandør, avtale om leveringstid og liknende. Det er mye som må tas hensyn til. Og når innkjøpet er gjort skal det følges opp med blant annet dokumentasjon og framdrift.

Jeg har hele tiden mye kontakt med mennesker, og det trives jeg veldig godt med. I løpet av arbeidsdagen snakker jeg med folk både internt i selskapet og eksternt med leverandører og andre. Vi jobber stort sett prosjektbasert og det er den arbeidsformen jeg liker aller best. I prosjektorganisasjonen jobber vi tett sammen for at alt skal bli levert til riktig tid og med riktig kvalitet. Det er viktig å bli godt kjent og ha god kjemi, for et prosjekt kan gå over en periode på kanskje to år. Målet er at kunden skal bli fornøyd den dagen skipet forlater kai-anlegget. Jeg liker utfordringen ved å jobbe intenst i team for å løse større ting sammen. Og mestringsfølelsen man får av å lykkes med dette er veldig motiverende.

Før jeg begynte i stillingen som prosjektinnkjøper jobbet jeg som prosjektplanlegger. Jeg har vært ansatt i Vard i åtte år. Utdanningen min er Bachelor i Handels- og serviceledelse fra det som nå heter NTNU i Ålesund. For å jobbe som innkjøper i denne typen bedrift trenger man ikke nødvendigvis samme bakgrunn som meg. En person med teknisk bakgrunn kan passe like godt. De personlige egenskapene og erfaringen betyr nok like mye som utdanningen.

I denne bransjen kan det gå mye opp og ned. I 2003 var ordrebøkene tomme og Vard måtte si opp mange ansatte. Men så snudde det i 2005 med «offshore-boomen», og vi bygget og leverte offshore-skip på løpende bånd fram til 2014 omtrent. Da var det bom stopp igjen. Etter et par magre år greide vi å omstille oss og kom oss inn i cruisemarkedet. Nå har vi godt med kontrakter og arbeid for de kommende årene.

På et skipsverft er det ansatte på mange ulike fagområder – alt fra lærlinger innen sveis, til ingeniører prosjektledere og regnskapsførere. Aldersmessig er det også stor spredning. Vi er en god miks og det tror jeg er grunnen til at jeg liker meg så godt her. Vard er en trivelig arbeidsplass med mye godt humør. En god vits eller historie sitter løst, og det piffer opp arbeidsdagen.

Jeg har også hatt stor glede av å være tillitsvalgt på jobben. Da får man mer kunnskap om bedriften og er med på å påvirke beslutninger. I tillegg lærer man mye om seg selv. Vi har greid å bygge opp en ganske aktiv Negotia-klubb som har tett dialog på tvers av ulike lokasjoner.

Når denne utgaven av Negotia magasin kommer ut har jeg akkurat gått ut i svangerskapspermisjon. Den siste arbeidsdagen var 15. februar. Etter planen skal jeg være i permisjon et halvt år. Livet har ulike faser og nå gleder jeg meg veldig til alt som skal skje det kommende halvåret. Samtidig ser jeg fram til å komme tilbake til fullt kjø på jobb!

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)





Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



## Flytt boliglånet, spar penger

Den nye avtalen YS har fremforhandlet sikrer deg fortsatt blant markedets aller beste renter på boliglån. Flytter du boliglånet ditt til Gjensidige Bank kan du fort spare inn kontingenten og vel så det.

Finn ut hvor mye du kan spare på [gjensidigebank.no](http://gjensidigebank.no)

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Nom. rente 2,09 %, eff.rente 2,16 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2.584.497,-. Gjelder for medlemmer i YS som bruker banken aktivt. Prisen er per 2.1.2019 for nye lån og kan bli endret.