

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2018



## LOKALE HELTER

Side 6, 7 og 8

Fag og fellesskap  
– rapport fra regionene

Side 10–13

Negotia foreleser for  
universitetsstudenter

Side 18–19

Lokale lønnsoppgjør  
– de kritiske kriteriene

Side 20–22

## 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

# Kjerneverdier

I april gjennomførte Negotia som alltid møter i sine sju regioner. Denne gangen sto temaet bedriftsdemokrati høyt på dagsordenen. Ansattes rett til innflytelse på arbeidssituasjonen er hjemlet flere steder både i lov- og avtaleverk. Men det som er helt sikkert er at organiserte arbeidstakere med tariffavtale har langt flere rettigheter enn uorganiserte.

**Men én ting** er å ha bestemmelser og paragrafer på sin side. En annen er å få dem til å fungere i praksis. Her opplever Negotias medlemsgrupper mye forskjellig. Mange arbeidsgivere har skjønnet verdien av å involvere tillitsvalgte i beslutningsprosesser og daglig drift. Samtidig er det en del som ikke er spesielt gode på dette.

**Hva skal tillitsvalgte** gjøre når dialogen med bedriften ikke fungerer slik den burde? Det er både et vrient og svært viktig spørsmål. Nettopp derfor ble dette temaet diskutert på årets regionsmøter. I dette nummeret av Negotia magasin kan du lese flere artikler om partssamarbeid og dialog på arbeidsplassen. Fordi dette er kjerneverdiene i det organiserte arbeidslivet.

**Magasinet besøkte** møtet til Region Sør i år. Avdelingen i Buskerud hadde ansvaret og hadde lagt arrangementet til Kongsberg. Et veldig passende sted, med byens århundrelange arbeiderhistorie knyttet bergverksdrift. Deltakerne fikk da også med seg et spennende besøk dypt inne i de berømte sølvgruvene.

**Negotia avdeling Buskerud** er vel verdt en omtale. Det damesterke styret er av det slaget som tar ansvar og ikke er redde for å sette i gang aktiviteter. I sommer profilerer de forbundet både i forbindelse med jazzfestivalen i Kongsberg og under bluesdagene på Notodden. I tillegg er det masse annen aktivitet på trappene.

**Slike folk** kaller vi gjerne lokale helter. De løfter organisasjonen gjennom svært verdifullt arbeid lokalt. Heia Buskerud! God lesning – og god sommer til alle!



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør





# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Ung, bevisst og organisert
- 6 Livskraft i Negotia avdeling Buskerud
- 10 Fagdiskusjon og fellesskap – rapport fra regionsmøtene
- 13 Når en tillitsvalgt blir overtallig
- 14 Negotia foreleser for universitetsstudenter
- 18 Prosjekt dialog – sammen om bedre løsninger
- 20 Lokale lønnsforhandlinger - de kritiske kriteriene
- 23 Resultater i årets hovedoppgjør
- 24 Undersøkelse av medlemstilfredsheten
- 26 Hvem er hvem i Negotias forbundsstyre?
- 28 Seier i oppsigelsessak
- 29 Lov om god handelsskikk på trappene?
- 29 Er reisetid arbeidstid? Avgjørelse i Høyesterett
- 30 Spør oss – Negotia svarer
- 32 Bedriftsdemokrati – de viktige bestemmelsene

## 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: Terje Bergersen  
Lay-out: 07 Media/redaksjonen  
Grafisk produksjon: 07 Media  
Godkjent opplag: 21 446  
ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
**10. sept.**





## Brev fra forbundslederen

# SAMMEN OM BEDRE LØSNINGER

Jeg har lyst til å stille spørsmålet om hva som er den viktigste bestemmelsen i tariff-avtalene våre. Mye av svaret mener jeg ligger i dette sitatet fra hovedavtalen:

*«De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetningene for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser».*

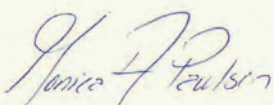
Kjære venner - her snakker vi om verdier som sikrer de ansatte innflytelse på arbeidsplassen. Partene har formulert disse bestemmelsene sammen. De har en gang vært enige om at medvirkning er smart, og at den skal skje nærmest mulig der beslutningene fattes – både i bedriftens daglige utfordringer og når de langsiktige, strategiske veivalgene skal tas.

Som medlem og tillitsvalgt i Negotia skal du vite at du er selve ryggraden i den norske modellen. Du er den som kan bidra til at samarbeidet optimaliseres ute i virksomheten din. Vi i Negotia skal legge til rette for at du skal kunne gjøre en best mulig jobb. Vi har vært igjennom en brytningstid i det private næringsliv. Der vi tidligere hadde kompetansen og tiden til å kunne utvikle prosedyrer i forkant av endringer, ser vi nå at endringene skjer i så stor fart at vi ikke rekker den forebyggende samhandlingen.

Dette krever en annen inngang, en annen type ledelse og en annen måte å tenke på. Det gjelder enten vi snakker om kompetansebygging, strategisk planlegging eller implementering ute i virksomhetene. Derfor er vi glade for å ha fått i gang et viktig pilotprosjekt med arbeidsgiverorganisasjonen Virke – som nettopp har til formål å videreutvikle dialogen mellom ledelse og de tillitsvalgte.

Tilbakemeldingene er svært positive fra begge parter, og det gir betryggende signaler om hva det er mulig å få til. Sammen om bedre løsninger, det er det som vil løfte oss inn i fremtiden og kan gjøre våre virksomheter robuste nok til å håndtere de utfordringer som måtte komme. Dette får vi til – sammen!

Jeg ønsker alle en riktig god sommer!



Monica A. Paulsen  
forbundsleder i Negotia



# UNG OG BEVISST

Arbeidstaker-organisasjoner spør ofte hvordan de skal nå fram til flere unge. Ena Rizvic mener det er de tradisjonelle verdien som teller.



**Bortskjemt?** – Mange unge tenker at alle rettighetene vi har i arbeidslivet og samfunnet bare er der. Vi er kanskje litt bortskjemt, sier Ena Rizvic.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Rizvic fra Skien er ungrepresentant for Negotia Region Sør. Hun har allerede sju år bak seg i arbeidslivet. Fem av dem som engasjert Negotia-medlem. Og så studerer hun menneskerettigheter på deltid.

## Stemmer det ikke at unge er mer individuelle enn solidariske?

– Det varierer. Jeg kjenner mange som ikke aner hva en fagforening er, og som tenker at alle rettighetene vi har i arbeidslivet og samfunnet bare «er der». Vi er kanskje litt bortskjemt. Men jeg tror det er forskjell på unge, akkurat som det er på eldre.

## Hva sier du når du for eksempel står på vervestand og møter skoleelever på Arendalsuka?

– At de må tenke over hvorfor vi har det så bra i Norge, og at vi må ta vare på rettighetene. Og så sier jeg at alle kan få behov for hjelp i arbeidslivet. Det får du hvis du er organisert. Det er de tradisjonelle verdiene som er viktigst.

## Hva er bakgrunnen for ditt eget engasjement?

– Jeg har alltid vært bestemt og litt sta. Mamma har alltid sagt at jeg kommer til å bli politiker. Jeg synes det er viktig å si hva man mener, ikke bare føye seg etter andre. Jeg sier ifra, og står for det.

## Det kan vel ha sin pris å være ærlig og bestemt også?

– Jo, men sånn må det være. Det handler heller ikke bare om å stå på sitt, men å bidra med det man tenker. Pluss at man må lytte, det er like viktig det.

## På årets regionsmøte i Sør, presenterte du temaet maktforhold på arbeidsplassen på vegne av Ung. Hvorfor dette temaet?

– Utgangspunktet var metoo-kampanjen. Makt og maktmisbruk handler om hele spekteret – fra ubevisst bruk av hersketeknikk til grov trakassering. Det er viktig å være bevisst på hvordan vi kommuniserer og oppfører oss.

I Negotia-sammenheng har du vært både på regionsmøte og landsmøte.

## Hvordan har du blitt tatt imot?

– Veldig bra. Jeg trodde det skulle være mer formelt, mange menn med slips og sånn. Men det er åpent og inkluderende i Negotia. Jeg kan ringe forbundslederen hvis jeg vil. Det er bra!

## – Du studerer menneskerettigheter. Hvorfor slo du inn på det?

– Jeg brenner for rettferdighet og medmenneskelighet, og vil bidra til å gjøre en forskjell. Er også aktiv i Røde Kors. Bakgrunnen min teller nok også en del. Familien kom som flyktninger fra Bosnia da jeg var fire år.

## Hva slags jobb tenker du deg i framtiden?

Noe med organisasjoner. Kanskje fagforening? Kanskje i Negotia? Det hadde vært noe, avslutter Ena Rizvic.

## Kort & Godt

### Ena Rizvic (26)

- Negotia-medlem og ungrepresentant i region Sør
- Deltidsstudent i menneskerettigheter på Bjørknes



# LIVSKRAFT i Buskerud

Hovedbudskapet i Negotias visjon er å alltid være til stede for medlemmene. Den ambisjonen virker avdelingen i Buskerud å ta på største alvor.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I våres var avdelingen vertskap for et vellykket regionsmøte i Sør, og de arrangerte lønnskonferanse med god oppslutning. I sommer blir det informasjonsstand både på Kongsberg Jazzfestival og under bluesdagene på Notodden. Ting går liksom helt på skinner i Buskerud.

## En god aktivitetsmiks

I det driftige avdelingsstyret sitter seks damer og én mann. I spissen står Bente Jakobsen, som også har lang erfaring som klubbleder på

Aass Bryggeri i Drammen. Negotia magasin syntes det var på sin plass å sjekke ut nærmere hva som er hemmeligheten bak den gode aktiviteten.

– Vi har over flere år mikset det faglige og sosiale med hell, blant annet i forbindelse med årsmøtene. Der prøver vi også å tilby overnatting, slik at det blir lettere å delta for dem som bor langt unna. Og så har teaterturene våre blitt en populær tradisjon. På det meste har vi faktisk hatt 80 deltakere på disse arrangementene. Når det kommer mange, gir det god anledning til å bli kjent



## TIPS TIL AKTIV AVDELINGSDRIFT

### Noen enkle kjøreregler fra Negotia Buskerud v/avdelingsleder Bente Jakobsen:

- Hold jevnlig styremøter – helst en gang per måned.
- Sats på en god miks av fag og sosialt på medlemsarrangementene.
- Kombiner årsmøtene med en aktivitet for medlemmene. Hvis mulig – tilby overnatting.
- Søk 3-prosentordningen om økonomisk støtte til aktiviteter.
- Samarbeid med de andre avdelingene i regionen når det er naturlig.
- Prøv å ha en god bredde av personer og kunnskap i styret.
- Tenk profilering på mange arenaer – både generell synlighet og konkret rekruttering.
- Opprett egen Facebook-profil og epostadresse til avdelingen.
- Bruk de ansatte i Negotias administrasjon aktivt – det er alltid hjelp å få.

Kontakt: [negotia.buskerud@gmail.com](mailto:negotia.buskerud@gmail.com)

med medlemmene og snakke om nye aktuelle tilbud, sier Bente Jakobsen.

Avdelingslederen forteller at det i tillegg samarbeides godt på tvers i regionen, der ambisjonen er ett felles arrangement i året. Forrige begivenhet i den kategorien var medlemstur til Kiel tidlig i april, med mange fornøyde deltakere. Hun understreker at det bidrar til en ytterligere styrking av fellesskapet at medlemmer fra hele regionen møtes.

## Damene tar ansvar

Kvinnedominansen i styret er overveldende, så det er altså damene som tar mest ansvar for å holde organisasjonen skjerpet lokalt, i hvert fall i Buskerud. Bente Jakobsen tror akkurat det er litt tilfeldig, selv om det har





*Medstrøms. – Negotia Buskerud imponerer med stor aktivitet og god medlemskontakt. Avdelingsstyret, fra venstre: Heidi Ellingsen, Vigdis Røed, Kristine Bjelland, Ingrid Thomasgård, Bente Jakobsen (leder) og Eirin W. Jørgensen. (Øyvind Granberg var ikke til stede da bildet ble tatt).*

vært slik helt siden hun kom inn i avdelingsstyret tidlig på 2000-tallet.

Til tross for den skjeve kjønnsfordelingen, mener hun bredden er bra.

– Vi er heldige å ha med Øyvind Granberg i styret, og så har vi et nytt mannlig varamedlem, så det veier jo opp litt. Flertallet i styret er klubb-tillitsvalgte eller har bakgrunn som det. I tillegg er det to enkeltmedlemmer og en pensjonist. På tross av skjev kjønnsfordeling, er det derfor likevel en god bredde, mener Jakobsen.

Men flere unge – det vi si

medlemmer under 36 år – står stadig på ønskelista.

– Vi har nå to «unge» i styret som passerer aldersgrensen, og har ikke klart å få på plass noen nye.

Dette er noe vi vil ha fokus på i tiden framover.

### **Partssamarbeid**

Når vi har sjansen er det fristende å snakke litt om Negotia-klubben ved Aass bryggeri, der Jakobsen har vært tillitsvalgt i mange år. Hun sto ved roret som klubbleder da Negotia

gjennomførte en større streik i 2002, og medlemmene ved Aass var tatt ut. Det var da ledelsen ved den tradisjonsrike Drammens-bedriften serverte de streikende ertesuppe og partene var skjønt enige om at de skulle samarbeide også etter at konflikten over. Så ryddig gikk det ikke for seg alle steder!

Da det brygget opp til mulig streik i årets hovedoppgjør mellom YS og NHO, og Aass-medlemmene igjen aktuelle for uttak, fikk klubben flere nye medlemmer. Negotia hadde forberedt seg godt og var klar til å sette hardt mot hardt. Likevel – medlemsøkning i klubbene under oppkjøringen til en mulig konflikt, er noe man sjelden hører om.

– Om den mulige streiken var

---

*«Vi har over flere år mikset faglig og sosialt med hell, blant annet i forbindelse med årsmøtene.»*

---



## «I sommer stiller vi med stand på Kongsberg-jazzen og bluesfestivalen på Notodden.»

årsaken, eller om det var tilfeldig, har vi ikke sjekket. Men vi fikk flere nye medlemmer rett i forkant. Vi erfarte under konflikten i 2002 at flere uorganiserte kollegaer syntes det var vanskelig å være på jobb. Det kan være tøft å være en av få som blir igjen på arbeidsplassen når de fleste kollegaene er ute i streik. Igjen – både parter og kollegaer skal samarbeide etter en konflikt også, sier Bente Jakobsen.

### Jazz og blues i sommer

Tilbake til avdelingsarbeidet. Det står litt av hvert av planer på tapetet for avdeling Buskerud – både på kort og litt lengre sikt. Avdelingslederen ramser opp hva som ligger i løypa framover:

– I sommer stiller vi med stand på Kongsberg-jazzen og bluesfestivalen på Notodden. Dette er profilering som gir oss synlighet. Å vise fram Negotia på sånne arenaer er rekruttering med et langsiktig perspektiv. Overfor klubbene håper vi at aktivitetene fører til positivt snakk på arbeidsplassene, og at

dette skaper interesse for medlemskap blant flere.

– Vi tar også sikte på både et konkret verveopplegg og et sosialt arrangement til høsten, men her er ikke detaljene klare ennå. I tillegg er det bestemt at vi skal ha After Work motivasjonskveld i 2019, og det har vi store forventninger til.

Ikke rent lite dette, spesielt med tanke på at alt arbeidet skjer på frivillig basis ...

– Nei, det blir jo en del når det

summeres opp. Men samarbeidet fungerer godt og da er det veldig moro å drive på. Jeg opplever at lokalavdelingen er veldig viktig for kontakten med medlemmene. Jeg tror vi vi får litt betalt nå, for at vi har hatt en ganske høy aktivitet gjennom mange år. Det gjelder å jobbe hele tiden for å nå ut til så mange som mulig med god informasjon om Negotia, for der ligger nøkkelen til å få flere til å bli aktive, sier avdelingsleder Bente Jakobsen.



Jazzbyen. Vertskap for årets regionsmøte på Kongsberg. I sommer stiller «folket» med profileringsstand på jazzfestivalen!

## Negotias avdelinger – en del av demokratiet

- Avdelingene er Negotias lokale ledd, og skal ivareta og fremme forbundets interesser innen sine geografiske eller bedriftsmessige områder.
- Det er i alt 38 avdelinger. 22 av dem er geografisk inndelt, mens 16 er konsern- eller landsomfattende avdelinger.
- Avdelingenes årsmøter som holdes innen utgangen av februar, velger representanter til regionsmøtene og nominerer representanter til landsmøtet. Alle medlemmer er valgbare.
- Åtte prosent av medlemskontingenten føres tilbake til avdelingene. De har derfor en egen økonomi som brukes til aktiviteter og tilbud til medlemmene.
- Bortsett avdelingen Økonomiforbundet, som er en egen organisasjon med administrasjon på Hamar, er det ingen ansatte i avdelingsapparatet.
- All faglig rådgivning og bistand til medlemmer og tillitsvalgte drives fra administrasjonen i Negotia sentralt.





## 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](https://gjensidigebank.no)

# FAGDISKUSJON OG FELLESKAP

Bedriftsdemokrati. Medbestemmelse. Tillitsvalgtes stillingsvern. Mer midt i fagbevegelsens kjerneverdier går det knapt an å komme.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Vårens møter i forbundets regioner inneholdt som vanlig en god blanding av faglige temaer til diskusjon. «Sør» hadde i tillegg utvidet sin dagsorden med det egenvalgte temaet «vern av tillitsvalgte». At denne regionens møte var lagt til sølvverksbyen Kongsberg med sin rike arbeidslivshistorie, ga dessuten anledning til å sette tingene i historisk perspektiv.

## Bedriftsdemokrati under press

Godt samarbeid mellom partene på bedriften og medbestemmelse for de organiserte ansatte, er helt sentrale ambisjoner nedfelt i tariffavtalene. Det handler om at de ansatte skal ha mulighet til reell innflytelse på

arbeidsvilkårene, og at deres kompetanse er nyttig også når det skal tas beslutninger på strategisk nivå i virksomheten.

Det var forbundsstyret som tok initiativ til å sette bedriftsdemokrati på programmet på årets regionsmøter. Det er det bestemte grunner til.

– Jeg mener vi kan si at rettighetene på dette området er under press. At bedrifter oftere hopper bukk over forpliktelsen til både å informere og involvere, er et tydelig inntrykk basert på det våre tillitsvalgte rapporterer fra sin arbeidshverdag, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Regionenes tilbakemeldinger etter diskusjonen på årets møter bekrefter inntrykket og gir klare råd om at dette er noe som må jobbes



**Gruppearbeid.** Fra venstre: Morten Johnsen, Wenche Bjelland, Hege Sommerfelt, Glenn André Måbø, Anne Jo Liebeck, Roar Gulbrandsen og Eva Wenstøp Eriksen.



aktivt med i tiden framover. Spørsmålet er hvordan?

– Dette er det ikke noe enkelt svar på. Men ett åpenbart forhold er at klare brudd på tariffavtalene fra arbeidsgiveres side må rapporteres – og følges opp overfor motpartens organisasjoner. De tillitsvalgte må være tett på og melde fra om uregelmessigheter, slik at vi sentralt har mulighet til å ta det videre på rette nivå.

Paulsen understreker at bedriftsdemokrati og medbestemmelse også handler om ansattes deltakelse på styrenivå i virksomhetene. Denne retten er regulert i blant annet aksjeloven, selskapsloven og stiftelsesloven.

– Toveis dialog må være utgangspunktet for et godt og tillitsfullt samarbeid på alle nivåer i bedriften. Det er dette som er fundamentet, både i det organiserte arbeidslivet og i det unike norske trepartssamarbeidet, sier hun. (Se fagartikkel om bedriftsdemokrati på side 32–35.)





**Offensivt.** Region Sør dekker fylkene Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder og Vest-Agder. Her er representantene samlet i Saggrenda utenfor Kongsberg – klare for å bli fraktet med gruvetoget drøye to kilometer inn i fjellet der spennende omvisning og hyggelig middag venter.

### Tillitsvalgtes stillingsvern

Region Sør hadde valgt et eget tema for diskusjon som også er høyst relevant i forbindelse med ansattes muligheter for innflytelse i egen bedrift, nemlig tillitsvalgtes stillingsvern. De som forvalter rettighetene lokalt er nettopp de tillitsvalgte, enten det dreier seg om store eller små utfordringer. Tillitsvalgte har i henhold til avtaleverket et ekstra vern mot oppsigelse, men det ser det ikke ut til at alle arbeidsgivere tar hensyn til. (Se undersøkelse).

– Tillitsvalgte som tar ansvar og stiller opp for medlemmene, er gull verdt for forbundet. Som oftest er det positivt for alle parter – også den tillitsvalgte selv. De øker kompetansen sin på områder som de ellers ikke ville hatt mulighet til å utvikle seg på, og kan styrke mulighetene for karriere. Vi ser rett som det er at tillitsvalgte hentes til lederjobber i bedriftene sine. Dette er en

### Medbestemmelse – utdrag fra avtaleverket

*Hovedavtalen (NHO) § 9 – om informasjon og medbestemmelse*

– Inneholder en rekke bestemmelser som peker på tillitsvalgtes medvirkning når beslutninger fattes. Bl.a. at informasjon og drøftelser vedr. omlegging av driften skal skje så tidlig som mulig, at ledelsen plikter å la de tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas, mv.

### Vern av tillitsvalgte – utdrag fra avtaleverket

*Hovedavtalen (NHO) § 5-11 – om oppsigelse av tillitsvalgte*

– I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

– Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes stilling.

*Funksjonæravtalen (NHO) § 6.1.1 – om lønn og lønnsdifferensiering*

– Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.



utfordring for fagforeningene, men det lever vi godt med, sier Negotias 1. nestleder Eirik Bornø.

Verre er det når tillitsvalgte blir sagt opp fordi de ikke når opp i vurderingen av kompetanse når bedriften velger hvem som må gå og hvem som får bli.

– Det er et problem når man blir veid og funnet for lett fordi man har prioritet å jobbe for kollegaers saker. Tillitsvalgte bygger mye kompetanse, men ofte ikke innenfor fagområdet knyttet til ansettelsesforholdet deres. Når dette blir brukt mot dem, blir innsatsen et hinder for karriere i stedet det motsatte.

– At Region Sør satte denne saken på dagsordenen, er veldig bra.



Første nestleder  
Eirik Bornø

Den fortjener å bli løftet fram i lyset. Vi i forbundsledelsen tar imot innspillene fra diskusjonen med stor interesse, sier Bornø.

### Ny landsmøtesyklus?

Høringssaken på årets regionsmøter var utredningen om landsmøtesyklus. Dagens ordning er årlige landsmøter og valg hvert tredje år. Utredningen ble iverksatt etter forslag fra Negotia Ung om å gå over til å holde landsmøte kun hvert tredje år. Utvalgsrapporten som regionene diskuterte anbefaler en slik overgang. Et av forholdene den peker på er frigjøring av ressurser som kan brukes på annen måte overfor medlemmer og tillitsvalgte.

– Tilbakemeldingene varierer en del i denne saken. Bildet er derfor ikke entydig på noen måte. De som er skeptiske til utvalgets anbefaling peker blant annet på at man mister en viktig årlig møteplass, som også innebærer fleksibilitet til å «snu seg rundt» og gjøre aktuelle vedtak i takt med tiden. Det stilles også spørsmål ved behandlingen av regnskap, budsjett og kontingent. På den andre

## Negotias Regioner

Av de sju Negotia-regionene er seks geografisk inndelt – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen Landsomfattende- og konsernavdelinger, med forkortelsen LKA. Regionsmøtene er en viktig møteplass i forbundet. De holdes hvert år i april, og samler totalt rundt 250 deltakere.

De som deltar er tillitsvalgte fra medlemsklubber og avdelinger i nedslagsfeltene til de forskjellige regionene, valgt på avdelingenes årsmøter. Regionsmøtene velger delegater til landsmøtet, som er Negotias øverste beslutningsorgan.

I tillegg til de faglige temaene regionene selv velger å ta opp til diskusjon, er møtene høringsinstans for aktuelle saker forbundsstyret og administrasjonen jobber med.

siden kan man tenke seg tilpasninger ved at regionsmøtene og for eksempel tariffkonferansene utvides, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Hun takker for gode diskusjoner og ser fram til den endelige behandlingen på landsmøtet.

– Det har kommet mange gode og begrunnede innspill, som utvalget og forbundsstyret tar med i den videre prosessen. Planen er at førstkomende landsmøte i november tar en beslutning.



Forbundsleder  
Monica A. Paulsen

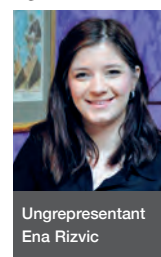
En eventuell omlegging vil i så fall gjelde fra 2020, når det er valg på forbundsstyre neste gang, sier Paulsen.

### Maktforhold

Negotia Ung hadde valgt «maktforhold på arbeidsplassen» som sitt tema på regionsamlingene. Hva opplever unge og andre av hersketeknikker og trakassering i arbeidslivet? Hva er greit og hva er ikke greit? I «Sør» var det ungrepresentant Ena Rizvic som holdt presentasjonen.

– Det siste halvåret har vi sett hva metoo-kampanjen har avdekket av grove forhold, blant annet i de politiske partiene. Maktmisbruk og fryktkultur i alle former er noe organisasjoner som Negotia også må ha fokus på. Derfor valgte Ung dette temaet til regionsmøtene i år. Vi ønsker økt bevissthet på hvordan vi kommuniserer for å bygge et positivt og trygt miljø på arbeidsplassen, og unngår frykttkulturer. I min region ble temaet tatt godt imot, sier Ena Rizvic, og legger til:

– Vi i Ung mener at Negotia bør gå foran på dette området. Kanskje skal vi opprette et forum eller en portal hvor medlemmer kan rapportere og diskutere erfaringer om maktforhold. Når det er sagt, må jeg også understreke at jeg som ny og



Ungrepresentant  
Ena Rizvic

ung i Negotia har opplevd både respekt og støtte. Det er det hyggelig å kunne si. (Les også intervju på side 5).



# Tillitsvalgt fikk OPPSIGELSE

Etter gjentatte nedbemanningsrunder med intens innsats for å redde jobbene til kollegaer, ble tillitsvalgt Heidi Ellingsen selv sagt opp.

Ellingsen har i flere år vært hovedtillitsvalgt for Negotia-medlemmene i Kongsberg Maritime. Selskapet ble hardt rammet da nedturen i oljebransjen slo inn for to-tre år siden. Markedet stoppet opp og bedriften gikk i gang med omstillinger. Midt i den mest krevende perioden uttalte Heidi Ellingsen dette til Negotia magasin:

## Hardt slag

«Det er når listene over de berørte kommer at det virkelig hardner til. Noen fikk tilbud om omplassering til andre avdelinger og noen aksepterte sluttpakke. Men så sitter du igjen med alle de vanskelige sakene ...»

Og etter å ha stått på med de vanskelige sakene gjennom flere nedbemanningsrunder, ble altså Ellingsen sagt opp selv.

– Det var et skikkelig hardt slag for meg. Bedriften vurderte at min ansiennitet og kompetanse ikke var god nok til at de ville beholde meg. Det er den brutale virkeligheten for alle som må gå i en nedbemanning, men for en tillitsvalgt skyldes den manglende kompetansen gjerne at du ikke har hatt mulighet til å prioritere egen karriere på grunn av tillitsvalgtarbeidet. Da blir det ekstra surt å få beskjed om at du ikke er god nok, sier hun.

## Bedre tider

Ellingsens har fått oppfølging av Negotias advokater og har beholdt halv stilling i Kongsberg Maritime.

– Det er bedre tider nå, og målet mitt er å komme tilbake i hel stilling så fort som mulig. Jeg er full av taknemlighet overfor den hjelpen jeg har fått av Negotia. Både den faglige



Tøffe tak. Heidi Ellingsen, tillitsvalgt ved Kongsberg Maritime.

oppfølgingen og den menneskelige støtten har betydd enormt mye for meg. Saken min var utgangspunktet for at regionen satte temaet «vern av tillitsvalgte» på dagsordenen. Det er et svært viktig forhold som arbeidstakerorganisasjonene må ha enda mer oppmerksomhet på, mener Heidi Ellingsen.

## I arbeid for Kongens sølv

Årets møte i Region Sør var lagt til Kongsberg, viden kjent for sine sølvgruver. Historien forteller at gjeterbarna Helga og Jacob oppdaget en sølvåre i 1623, da en okse på beite skrapte i jorda med hornene sine. Det ble starten på en 335 år lang og meget omfattende bergverksdrift.

Møtedeltakerne fikk bli med på en spennende omvisning etter å ha blitt fraktet 2,3 kilometer inn i fjellet i skranglete vogner på smale skinner. Et digert nettverk av gruver og stoller gjennomfører fjellet i åsene vest for Kongsberg. Den dypeste av dem alle er Kongens gruve med sine drøyt ett tusen meter. I alt finnes det rundt 300 sjakter og totalt 1000 kilometer med gruveganger, vertikalt og horisontalt. At arbeidere ved hjelp av fyrsetting og for det meste håndkraft har hugget seg vei gjennom den knallharde gneisen i dette enorme omfanget, er nesten ufattelig.

På det meste var 4000 arbeidere sysselsatt ved sølvgruvene. Det var attraktivt arbeid med mange goder for

ansatte og deres familier, tiden tatt i betraktning. De fikk betaling i penger, noe som ikke var vanlig på den tiden. Det var fem dagers arbeidsuke, uføre- og enkepensjon og gratis legetjenester for alle i familien. Dessuten gikk arbeidet i arv fra far til sønn.

Prisen var at den gjennomsnittlige levealderen blant arbeiderne kun var 38 år. Den massive eksponeringen for røyk, kulde og vann gjorde at alle fikk lungesykdommer og døde tidlig. Ulykker skjedde selvfølgelig også, i tillegg til at lange arbeidsdager og fysisk slit gjorde sitt.

I 1958 var det slutt for sølvgruvene i Kongsberg, etter 335 års nesten sammenhengende drift. Gjennom årene ble det utvunnet 1350 tonn sølv. Fjellet er ikke tomt for det edle metallet - mange mener at man har «funnet kalven, men ikke kua». Men med dagens sølvpriser er det ikke lenger lønnsomt å drive.

(Basert på info fra guidet omvisning)



*Framtidens arbeidstakere. Studenter ved Universitetet i Sørøst-Norge satte pris på å få informasjon om det organiserte arbeidslivet. Fra venstre: Marie Ødegård, Fredrick Bjerke og Felix Haave.*

# Negotia møter studenter

Denne våren var det premiere for samarbeidet mellom Negotia og Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Gjennom tre forelesninger fikk studenter og deres mentorer et innblikk i fagbevegelsen og det organiserte arbeidslivet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Det var deltakere i mentorprogrammet på USNs campuser i Drammen, Borre og Bø som fikk besøk av Negotia i våres. Avtalen ble inngått i vinter og det er bestemt at den blir videreført til neste år.

## Forstå sammenhengene

En prat med tre av studentene i Drammen, bekrefter at kunnskap om hvordan det organiserte arbeidslivet fungerer er nyttig.

– Det har vært interessant med foredrag utover i mentorprogram-

met. Vi har tidligere hatt besøk av NHO, og det var nyttig å få litt utfyllende informasjon om treparts-samarbeidet gjennom Negotia. Det er viktig å forstå hvordan velferds-samfunnet og arbeidslivet i Norge har utviklet seg, sier Marie Ødegård (økonomi og ledelse).

– Ja, for sammenhengene kommer ikke alltid fram. Unge folk er nok ikke særlig klar over hvorfor ting er som de er her i landet. Tariff-oppgjør og mekling, streik og lockout ... Kunnskapen der er nok litt begrenset, kommenterer Felix Haave (statsvitenskap).

## – Bra med alternativer

Begge sier det er stor sannsynlighet for at de vil melde seg inn i en fagforening når de får seg jobb og kommer ut i arbeidslivet. Dessuten at det er bra det finnes ulike alternativer.

Studentkollega Fredrick Bjerke er derimot mer i tvil om det å organisere seg.

– Jeg kjenner til LO via min bror som er medlem der. Og hvordan de særlig støtter Arbeiderpartiet. Det gjør meg tvilende til å bli medlem, ikke nødvendigvis fordi de støtter Arbeiderpartiet, men fordi de ikke er



## «Det er viktig å forstå hvordan velferdssamfunnet og arbeidslivet i Norge har utviklet seg.»

Marie Ødegård, student ved USN

partipolitisk uavhengige. Dessuten er alle de store kampene vunnet, de tingene vi har igjen i dag er bagateller i forhold til hva man har kjempet for de siste 100 årene. Vi har det så godt takket være andres innsats at mange ikke ser vitsen med fagforeninger.

Felix Haave bryter inn:

– Men rettighetene må jo ivaretas, og det tror jeg ikke går av seg selv. Vi får høre, blant annet av mentorene våre, at alt går fortere i arbeidslivet nå enn før. Og stadig flere bedrifter fjernstyres av en ledelse som kanskje sitter utenlands. Jeg tror dette er en trussel mot partsamarbeidet, og at det derfor fortsatt er viktig med organisasjoner – på begge sider.

### Kompetanseutvikling

Når det gjelder spørsmålet om hva som er viktig for at fagforeningene skal tiltrekke seg unge arbeidstakere, peker alle tre på kompetanseutvikling som en nøkkeloppgave.

– Det har jo vært mange eksempler på nedbemanning de seinere årene, sier Fredrick Bjerke. – Blant annet i oljebransjen, hvor ansatte blir sagt opp fordi de ikke har bra nok kompetanse. Kompetanse er viktig.

– Ja, og den digitale utviklingen

### FAKTA

- Negotia inngikk i mars 2018 avtale med Universitetet i Sørøst-Norge om å holde forelesninger med fagbevegelsen og det organiserte arbeidslivet som tema.
- Avtalen gjelder for universitetets mentorprogram – i 2018 på campusene i Drammen, Borre og Bø.
- Mentorprogrammet er en del av USNs satsing med å koble akademia og arbeidsliv. I programmet har hver student en representant fra arbeidslivet som sin mentor.
- Avtalen mellom USN og Negotia videreføres i 2019.

vil nok bare forsterke seg og true flere arbeidsplasser. Fagforeningene vil ha en oppgave med å bidra til at de ansattes kompetanse utvikles, sier Marie Ødegård, og får bekræftende nikk fra medstudentene.

### Face to face

Rådgiver Mona Hermansen og advokatfullmektig Kristoffer Lien Heitmann fra Negotias administrasjon, holdt forelesningene for USN-studentene. I presentasjonen satte de fokus på fagbevegelsens historie, trepartssamarbeidet i Norge, og mulighetene det organiserte arbeidslivet gir for dialog og gode løsninger mellom partene.

– Dette var en spennende oppgave. Det er viktig at fakta om det organiserte arbeidslivet kommer inn i utdanningen. Etter det jeg forstår har disse studentene tidligere hatt besøk av NHO. Dermed får de informasjonen fra begge sider og kan danne seg et helhetlig inntrykk, sier Mona Hermansen.

Hun og kollega Lien Heitmann er fornøyd med responsen:

– Det kom bra med spørsmål fra både studentene og mentorene, særlig i Drammen der vi holdt forelesningen sammen. Vi opplevde interesse og engasjement, og jeg tror tilhørerne syntes det vi formidlet var viktig.



**Undervisning.** Kristoffer Lien Heitmann og Mona Hermansen i sving med undervisningen for studenter og mentorer på USN campus Drammen.

## «Inputen vi har fått gjennom disse foredragene er tatt godt imot, det bidrar til den enkeltes kompetansebygging på et viktig felt»

Trond I. Østgaard, arbeidslivskoordinator ved USN

Da de to foreleserne stilte spørsmål om hva som kjennetegner den «perfekte arbeidsplassen», kom blant annet disse innspillene:

«Seks ukers ferie, god pensjon, inkluderende arbeidslivsmiljø, fleksibilitet, forutsigbarhet og trygghet.»

– Arbeidstakerorganisasjonene har kjempet fram rettigheter på nettopp områder som dette, som det er viktig både å beholde og utvikle gjennom et godt partssamarbeid, kommenterer Mona Hermansen.

### Flere forelesninger

Arbeidslivskoordinator Trond I. Østgaard er fornøyd med prøveprosjektet, og ser fram til et videre samarbeid om flere forelesninger på universitetet.

– Mentorprogrammet er en del av vår satsing med å koble akademia og arbeidsliv. Studenter har nytte av å bygge et nettverk med tanke på sine framtidige karrieremuligheter. Vi erfarer et savn hos mange unge arbeidstakere om hvordan norsk arbeidsliv fungerer. Inputen vi har fått gjennom disse foredragene er tatt godt imot, det bidrar til den enkeltes kompetansebygging på et viktig felt. Vi gleder oss til å videreføre avtalen med Negotia til neste år, sier Østgaard.

Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen sier at avtalen med USN betyr at man tar steget fra ide til handling.

– Det har lenge vært snakket om at kunnskap om arbeidsliv og orga-

nisering må inn i utdannings-systemet. Med denne avtalen tar vi steget fra ideer til handling. Forhåpentlig blir dette starten på et langsiktig samarbeid som bidrar til å øke kunnskapen om trepartssamarbeidet og verdien av et organisert arbeidsliv, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Forbundslederen håper på smitteeffekt til flere utdanningsmiljøer.

– Jeg håper erfaringene vi gjør oss blir så interessante at andre høyskoler og universiteter blir fristet til å se på tilsvarende tilbud. Kunnskapsformidling om bedriftsdemokrati, samarbeid og medbestemmelse i arbeidslivet, bør på sikt innarbeides i offisielle utdanningsløp, sier Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.



**Banebrytende samarbeid.** Avtalen mellom Negotia og Universitetet i Sørøst-Norge er en nyskaping som bringer kunnskap om fagbevegelsen og partssamarbeid inn i utdanningen. Fra venstre: Forbundsleder Monica A. Paulsen, rådgiver Mona Hermansen, advokat Kristoffer Lien Heitmann og arbeidslivskoordinator Trond I. Østgaard (USN).



Priseksempel PRE: Nominell kredittrente 15,9 %. Eff. rente ved eFaktura; 17,11 %, 15 000 kr o/12 mnd., tot. 16 323 kr. Priser og betingelser gjelder fra 01.10.2017 og kan bli endret.

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 [precards.no](http://precards.no)

**PRE**

– et produkt fra DNB Bank ASA



**Vinnerkonsept.** Partene i Gausdal Landhandleri tror bedre informasjonsdeling, kommunikasjon og samhandling gjør bedriften bedre rustet i kampen om markedsandelene. Fra høyre: John Magnar Lysbakken og Tonje Katrine Kristiansen (begge tillitsvalgte), Trine Sommerfelt Stenberg (HR-sjef) og utviklingskonsulent Nina Harbo (Negotia).

# PROSJEKT DIALOG

Pilotprosjektet om bedre samarbeid mellom ansatte og arbeidsgivere i bedrifter på Virke-området er gjennomført. – En veldig positiv opplevelse, sier deltakerne fra Gausdal Landhandleri.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Fire virksomheter med medlemsgrupper i YS-forbundene Negotia, Parat, YTF og Finansforbundet, har vært med i prosjektet sammen med arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Prosjektet er initiert av Negotia og har gått under betegnelsen «Sammen om bedre løsninger». Det er holdt to kursdager hvor tillitsvalgte og ledere har jobbet med kommunikasjon og samhandling.

## Suksessfaktor

Utviklingskonsulent Nina Harbo i Negotia har vært prosjektleder og har hatt ansvaret for opplegget og gjennomføringen.

– Dette har vært et pilotprosjekt hvor hensikten er å fokusere på at kommunikasjon mellom partene er en viktig suksessfaktor for bedriftene. Eierne, ledelse og ansatte er alle interessert i god utvikling. Konsulentselskapet Solid Utvikling har ledet deltakerne gjennom to intense

dager med fokus på samhandling og ressursutnyttelse som skaper positive effekter, sier Nina Harbo.

Hun forteller at tilbakemeldingene er svært gode, noe som bekreftes av dem som deltok fra Gausdal landhandleri.

– Jeg opplever at det å jobbe sammen på den måten vi har gjort disse to kursdagene, bidrar til økt trygghet. Å etablere en felles forståelse for de utfordringene vi skal takle, styrker oss. Vi er en bedrift



med 16 lokasjoner, og burde egentlig involvert hele bedriften i en prosess som denne, sier HR-sjef Trine Sommerfelt Stenberg.

### Ikke bare motparter

Tillitsvalgte Tonje Katrine Kristiansen og John Magnar Lysbakken er enige med Stenberg. Kristiansen legger til:

– Dette har vært veldig utviklende. Det betyr noe at vi blir bedre kjent med hverandre i en annen sammenheng enn rundt forhandlingsbordet. Det er med på å ufarliggjøre partssamarbeidet. Vi er ikke bare motparter, vi skal utvikle bedriften i fellesskap. Jeg tenker at det viktige nå vil være å ta med det vi har lært og bruke det aktivt i hverdagen.

Arenaene hvor det skal skje er blant annet i bedriftens arbeidsmiljøutvalg og samarbeidsutvalg, hvor det er fire faste møter i året.

– Vi kan bli flinkere med informasjonsdelingen og mer bevisste på hvordan vi griper an og følger opp forskjellige saker, sier Trine Sommerfelt Stenberg.

Alle tre peker på at de også har lært mer om seg selv gjennom pilotprosjektet – blant annet om sine reaksjonsmønstre og hvordan de virker på andre.

– Dette tror vi er viktig for å ta et steg videre, kommenterer de.

De to tillitsvalgte minner litt spøkefullt om at de uken etter intervjuet gjøres skal i gang med lønnsforhandlinger, og at de der får anledning til å bruke den nye kunnskapen de har fått.

### Ønsker videreføring

Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen brenner for partssamarbeid og bedriftsdemokrati, og håper «piloten» baner vei for flere prosjekter av samme type.

– Jeg er veldig fornøyd med at Negotia fikk dette prosjektet på skinner sammen med Virke. De virksomhetene som klarer å utnytte

ressursene best mulig gjennom et bevisst partssamarbeid blir vinnerne i morgendagens arbeidsmarked. Dette er selve kjernen i hva det organiserte arbeidslivet handler om – en sterk, involverende samhandlingskultur som fremmer utvikling og resultater, sier Negotias forbundsleder.

## FAKTA

### Sammen om bedre løsninger

Pilotprosjekt for ledere og tillitsvalgte i fire bedrifter tilsluttet Virke, med ansatte organisert i YS-forbundene Negotia, Parat, Yrkestrafikkforbundet og Finansforbundet. Gjennomført i form av to dagssamlinger, ledet av konsulentselskapet Solid Utvikling. Prosjektlederansvar: Negotia. Finansiering: Opplysnings- og Utviklingsfondet mellom YS og Virke.

#### Samarbeid som en vinnerkultur

- Er det et potensial til å få mer ut av samarbeid og kommunikasjon med tillitsvalgte?
- Hvordan kan bedriften etablere mer effektive samhandlingsprosesser som sparer tid, ressurser og genererer positive effekter?

#### De deltakende virksomhetene skal oppnå:

- Mer effektive samarbeidsprosesser?
- Potensial for styrket omdømme til bedriften
- Mer proaktiv og nyskapende bedrift
- Utvidet handlingsrom til virksomhetsutvikling og økonomi
- Færre konflikter basert på uenighet mellom ansatte og ledelse

#### Fokusområder

- Kommunikasjon som fremmer samarbeid
- Arbeid mot felles målsetninger

## Negotias kurstilbud høsten 2018

**Kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte**  
Modul 1, 2 og 3. Første samling 29.–31. august.

**Praktisk lederutvikling**  
Modul 1, 2 og 3. Første samling 29.–31. august

**Konflikthåndtering**  
5. og 6. september

**Kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte**  
Modul 1, 2 og 3. Første samling 3.–5. oktober

**Samling for nye tillitsvalgte og mentorer**  
11. og 12. oktober

**NYHET!**  
Samling for tillitsvalgte som har medlemmer på flere lokasjoner: 31. okt.–1. nov.

**Arbeidslivsjus**  
5.–7. desember

Mer informasjon på [negotia.no](http://negotia.no)

# Tid for lokale lønnsoppgjør

## KRITISKE KRITERIER



Illustrasjonsfoto: colourbox

Høysesongen for lønnsoppgjør er over oss. I de Lokale lønnsforhandlingene skal det tas utgangspunkt i den økonomiske virkeligheten hver enkelt bedrift befinner seg i. Og i den sammenhengen står de «de fire kriteriene» helt sentralt: Bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter, og konkurranseevne.

Disse kriteriene forteller – både hver for seg og til sammen – mye om bedriftens lønnsevne. Og de er altså utgangspunktet for de lokale lønnsforhandlingene. Ingen bedrifter er like, og partene lokalt må derfor i felleskap finne kilder og faktorer som best beskriver eller belyser hvert av kriteriene på deres bedrift.

Dersom det er flere fagforeninger i bedriften, anbefales det at det samarbeides om et felles syn på de fire kriteriene. Kriteriene er basert på hele bedriftens situasjon, og skal derfor ikke være forskjellig fra fagforening til fagforening lokalt.

### ØKONOMI

Det er naturlig å begynne med bedriftens økonomi. Hva viser regnskapet? Er driftsresultatet godt? Og hvordan er lønnsomheten?

Årsregnskapet vil vise om bedriften går med overskudd eller underskudd. Det er viktig å finne ut mest mulig om hvilken verdiskapning virksomheten har hatt det siste året. Har overskuddet økt? Er gjelden redusert? Hvordan har egenkapitalen utviklet seg? Slike spørsmål er det viktig å finne best mulige svar på. Det kan være vanskelig å få en dekkende oversikt over bedriftens

reelle situasjon, særlig i større konsern. Men jo grundigere man går til verks, jo bedre er man rustet til forhandlingene.

En annen verdifull kilde til informasjon er årsrapporten, som de aller fleste bedrifter utarbeider. Denne inneholder årsregnskapet og styrets årsberetning, og skal gi et dekkende bilde av bedriftens økonomiske situasjon og utvikling. Men – husk at årsrapporten først og fremst er myntet på aksjonærer og eiere. Den vil derfor ofte beskrive bedriften i mer positive ordelag enn hva ledelsen presenterer for de tillitsvalgte i forhandlingene.





## FAKTA

De fire kriteriene står sentralt i bestemmelsene om lokale lønnsforhandlinger i funksjonæravtalene Negotia har med arbeidsgiverorganisasjonene NHO og Virke, og i overenskomsten med Spekter.

Kriteriene er bedriftens: økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

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

Men for funksjonærer er det ikke helt enkelt å måle produktiviteten. Det er fordi arbeidsoppgaver og kravene til kompetanse og ansvar varierer med de ulike stillingene. Derfor er det viktig å vurdere produktiviteten i bedriften som en helhet, og ikke relatert til enkeltpersoner eller avdelinger.

Produktivitet kan uttrykkes gjennom kvantitative mål som for eksempel antall solgte enheter, bestillinger, betjente kunder eller faktureringsgrad. Men produktivitet kan også måles i kvalitet, ved å se på servicegrad, kundetilfredshet og andre aktuelle forhold.

## FRAMTIDSUTSIKTER

Når det gjelder det tredje kriteriet – bedriftens framtidsutsikter – vil det fort kunne være uenighet lokalt. I forbindelse med lønnsforhandlingene ser bedriften gjerne mørkere på framtiden enn hva de tillitsvalgte gjør.

Hovedregelen er at framtidsutsikter bør handle om forholdsvis nær framtid og om ting vi vet er på trappene. Antagelser og syning om mørke skyer i horisonten langt fram

i tid er ikke relevant diskusjonstema i lønnsforhandlingene!

Styrets beretning i årsrapporten er en god kilde også i denne sammenhengen. Den skal inneholde bedriftens syn på framtidige utfordringer og usikkerhetsfaktorer. Også budsjettet skal gi en klar pekepinn på hva bedriften oppfatter som oppnåelig inntjening i tiden framover.

Andre kilder kan være uttalte muligheter for vekst, vedtatte strategier og ordrebeholdning. Dessuten vil større investeringer i nytt utstyr være et signal om at bedriften har et positivt syn på fremtiden.

## KONKURRANSEEVNE

Så kommer vi til konkurranseevnen. Her er det snakk om bedriftens evne til å selge produkter eller tjenestene sine i konkurranse med andre. Økte markedsandeler er et tydelig mål for økt konkurranseevne. Andre faktorer kan være høyere kompetanse blant de ansatte, nye produkter, investeringer i nytt utstyr, medarbeidertilfredshet, varepriser eller valutakurser.

Teksten i artikkelen er basert på Negotias instruksjonsfilm om de fire kriteriene

Større bedrifter er ofte forpliktet til å utarbeide kvartalsrapporter og halvårsrapporter. Disse gir en mer oppdatert beskrivelse av bedriftens økonomiske situasjon. Finnes det slike i din bedrift, er det viktig at dere studerer disse godt.

## PRODUKTIVITET

Det neste kriteriet er produktivitet. Kort sagt beskriver produktiviteten hvor godt bedriften utnytter ressursene sine. Hvor mye som blir produsert for hver arbeidstime er et aktuelt mål på dette. Hvis det for eksempel produseres like mange varer i etterkant av en nedbemanning som før – altså med færre ansatte – ja, da har produktiviteten økt. På samme måte vil investeringer i ny arbeidsbesparende teknologi kunne føre til produktivitetsvekst.

Økt produktivitet bør gi grunnlag for økt lønn!

## En god regel

For tillitsvalgte og forhandlingsutvalg ved lønnsoppgjør:

*Hvis en bedrift har råd til å gi raise aksjeutbytter eller lønne lederne bedre, har den også råd til å gi de ansatte høyere lønn. Hvis bedriften oppnår gode resultater, skal våre medlemmer ha sin rettmessige andel av de verdiene de har vært med på å skape.*

# Bransjemessige og lokale forhold

I det lokale lønnsarbeidet er det også aktuelt å sjekke lønnsnivået både i andre bedrifter i samme bransje, og i samme geografiske område.

Dokumentasjon på hva tilsvarende stillingsgrupper tjener vil alltid være nyttig. Selv om arbeidsgiverne

kan ha interesse av å holde lønningene nede, vil de samtidig være opptatt av å ha et konkurransedyktig lønnsnivå. Dette er grunnleggende både for å holde på eksisterende ansatte og for å skaffe ny kvalifisert arbeidskraft.

Husk at arbeidsgiverne ofte er mye reddere for å bli utkonkurrert på lønn og miste verdifull arbeidskraft enn de er villige til å innrømme. Derfor skal de tillitsvalgte i forhandlingene være bevisste på den verdien de ansattes kompetanse representerer – og sørge for at ledelsen blir fortalt dette.

Bedriften er helt avhengig av din og dine kollegaers kunnskap og erfaring. Derfor fortjener dere også et godt lønnsoppgjør!

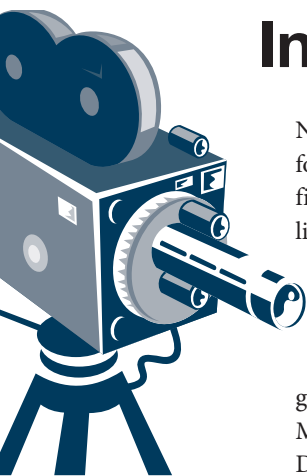
*«Husk at arbeidsgiverne ofte er mye reddere for å bli utkonkurrert på lønn og miste verdifull arbeidskraft enn de er villige til å innrømme.»*

## Instruksjonsfilm

Nytt av året er at du kan snurre film som en del av forberedelsene til lønnsoppgjøret lokalt. Instruksjonsfilmen om «de fire kriteriene» som har vært tilgjengelig på forbundets nettside en stund, får selskap av en som tar for seg oppbyggingen av lønnskrav.

Negotia håper filmene bidrar til at tillitsvalgte og lønnsutvalg i Negotias medlemsgrupper møter enda bedre forberedt til de lokale lønnsforhandlingene enn tidligere. Du finner dem på nettsiden under Min side.

Det er planer om å lage flere instruksjonsfilmer om både lønnsarbeid og andre temaer etter hvert.



## Beregning av lønnskrav

Prøv Negotias modeller for beregning av lønnskrav.

Du finner dem på [Negotia.no](http://Negotia.no) – Min side



## Lønnshåndbøker

Håndbøkene i lokale lønnsforhandlinger finnes i tre versjoner – en for hvert av tariffområdene NHO, Virke og Spekter. Bøkene er tilpasset hvert sitt område slik at det blir enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalgene når de går i gang med oppgjørene på sine bedrifter.

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

Håndbøkene er trykket i et begrenset opplag og kan bestilles via: [post@negotia.no](mailto:post@negotia.no). Ellers er det laget elektroniske utgaver som er tilgjengelig for medlemmene på Negotias nettside.



# Resultater i årets hoved- oppgjør

Løsningen i årets hovedoppgjør mellom partene på NHO-området satt langt inne. 15 timers mekling etter at den offisielle fristen var gått ut, måtte til for å bringe partene til enighet. De etterfølgende forhandlingene på de øvrige tariffområdene har også falt på plass. Her gis en kort oppsummering av de viktigste resultatene.

## NHO

### Avtalefestet pensjon – AFP.

Enighet om endringer som vil gi større unntak fra vilkåret om at søker skal være ansatt og reell arbeidstaker de tre siste årene før uttakstidspunktet for å kvalifisere til AFP. I tillegg vil grensen for hvor lenge arbeidstaker kan ha vært syk eller uføretrykdet utvides fra 26 uker til 104 uker.

I løpet av 2018 skal det skal gjennomføres en utredning for å komme fram til en mer rettferdig og forutsigbar AFP-ordning. Den nye modellen skal være bærekraftig for framtiden, samtidig som full opp-tjening i ordningen skal være på linje med dagens nivå.

**Slitertillegg.** Sluttvederlagsordningen i tariffavtalen avvikles, og midlene derfra brukes til å etablere et slitertillegg til dem som går av ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. For å få ytelsen, vil det stilles krav om innvilget AFP. Ordningen søkes etablert og satt i drift 1. januar 2019.

**Lønn.** Siden det er et samordnet oppgjør, er det gitt sentrale tillegg



**Forhandlingsdelegasjonen.** *Negotias* representanter i oppgjøret mellom YS og NHO. Fra høyre: Forbundsleder Monica A. Paulsen, assisterende forhandlingsjef Nils Blomhoff og rådgiver Kathrine Fosnes Olsen. Foto: Terje Bergersen.

også på *Negotias* overenskomster som normalt kun har lokale lønnsforhandlinger. Alle medlemmer på NHO-området får dermed et sentralt tillegg på kr 1,30 per time (kr 2535 per år) med virkning fra 1. april. Lønnsrammen for oppgjøret er beregnet til 2,8 prosent.

For øvrig gjennomføres lokale lønnsforhandlinger som vanlig. Utgangspunktet for disse er den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, beskrevet gjennom de fire kriteriene.

## VIRKE

**Generelt.** Enighet om AFP-modell med overgangsordning og utredning tilsvarende NHO-området. Det samme gjelder slitertillegget og den økonomiske rammen.

**Lønn** Det gis et generelt tillegg på 0,75 kroner per time til alle fra 1. april, som også legges på minstelønnsatsene fra samme dato.

Lønnstrinn 6 (høyeste sats i minstelønnsstabellen) heves med ytterligere 6,20 kroner per time, med virkning fra 1. februar. Dette tilsvarer 1008 kroner per måned. Trinn 6 i minstelønnsstabellen får dermed en

total økning på 6,95 kroner per time fra 1. april.

Ny minstelønnsats på 219,50 kroner per time for ansatte på sentrallager innen varehandelen.

Det føres i tillegg lønnsforhandlinger lokalt innen de overenskomstene det finnes bestemmelser om dette.

## SPEKTER

**Generelt.** Enighet om AFP-modell med overgangsordning og utredning tilsvarende NHO-området. Det samme gjelder slitertillegget og den økonomiske rammen.

**Lønn.** Generelt tillegg til alle på minst 1.950 kr. Alle med grunnlønn på 417.726 kroner eller mindre, får ytterligere et lønnstillegg på 4.875 kroner per år. (Lønnstilleggene ikke gjelder ansatte i helseforetakene. De avtales i egne forhandlinger).

Det føres i tillegg lønnsforhandlinger lokalt innen de overenskomstene det finnes bestemmelser om dette.

*Utdypende informasjon om hovedoppgjøret 2018 finnes på nettsiden [negotia.no](http://negotia.no)*



# TILFREDSE medlemmer tross nok et turbulent arbeidsår

Også i år har Negotia gjennomført en spørreundersøkelse hvor alle yrkesaktive medlemmer er invitert til å fortelle hvor fornøyd eller misfornøyd de er med medlemskapet.

Undersøkelsen har vært gjennomført siden 2012 med noen justeringer underveis. Nå har vi etter hvert godt grunnlag for å se utviklingen over tid.

## Høye ambisjoner

Det er gledelig å konstatere at tilfredsheten blant Negotias medlemmer ligger på et stabilt høyt nivå. Dette

gjelder alle hovedområdene i undersøkelsen: Medlemsservice, kvalitet på tjenester, medlemsfordeler, klubben, avdelingen og omdømme.

På noen enkeltindikatorer registreres det en marginal nedgang, og på andre en marginal økning i skår. Totalt sett har vi ifølge undersøkelsen ikke oppnådd netto økning i tilfredsheten i 2018. Det minner oss om at det alltid er forbedringspotensial. Vi har høye ambisjoner, og tilbakemeldingene brukes aktivt i Negotias arbeid for å bli et stadig bedre serviceapparat for medlemmene.

Jeg oppfordrer alle som er i kontakt med forbundet om å oss gi tilbakemeldinger i det daglige også. Det er viktig at vi er tett på i oppfølgingen på alle fronter.

## Kort om årets funn

**Medlemsservice:** På spørsmålet «totalt sett opplevde jeg god service» er skåren omtrent uendret fra 5,03 til 5,02.

**Kvalitet på tjenester:** På spørsmålet «totalt sett har Negotia et godt medlemstilbud» går skåren ned fra 4,77 til 4,72.

**Medlemsfordelene:** Her svarer man på hvor viktig man mener medlemsfordelene er, altså ikke hvor tilfreds vi er med dem. Det er marginale endringer fra 2017. Det er fortsatt slik at det er til dels svært mange medlemmer som ikke har kjennskap til fordelene, enkelte helt opp mot 70 prosent.

Fordelene som verdsettes høyest er: Bank og forsikringsordninger hos Gjensidige, privatrettslig førstehjelp – Legal 24, kurstilbudet og jobb-søknad & CV-hjelp.

**Klubbene:** På spørsmålet «totalt sett fornøyd med Negotia-klubben» går skåren ned fra 4,52 til 4,43.

## FAKTA

Negotia gjennomfører årlige undersøkelser av medlemstilfredsheten, hvor det stilles identiske spørsmål for å kunne sammenlikne svarene fra år til år. I 2018 har alle medlemmer med registrert e-post-adresse fått mulighet til å delta i undersøkelsen. (Obs! Tillitsvalgte unntatt). Totalt er det gitt rundt 3000 svar, hvilket skulle gi resultatet god representativitet.



**Avdelingene:** På spørsmålet «totalt sett fornøyd med min avdeling» er skåren gått ned fra 4,57 til 4,53.

**Omdømme:** På spørsmålet «totalt sett fornøyd med medlemskapet i Negotia» er skåren gått ned fra 4,82 til 4,74.

### Videreføring og forbedringer

Hvis jeg skal bemerke nivået generelt på de ulike områdene, ser vi at Medlemsservice i snitt ligger på over 5 i skår. Det er bra. De andre områdene ligger stort sett mellom 4 og 5 – som også må anses å være bra. Svakest er det fortsatt for en del av medlemsfordelene med skår ned mot og under 3. Her gjelder svarene imidlertid viktigheten av de forskjellige fordelene, og ikke tilfredsheten med dem. Samtidig er det fortsatt mange som svarer at de ikke har kjennskap til medlemsfordelene i det hele tatt.

Til tross for at vi ikke har opplevd netto økning i tilfredshet fra 2017 til 2018, er det grunnlag for å fastslå at medlemstilfredsheten fortsatt er høy – og holder det høye nivået fra foregående år. De siste to årene har vært særlig krevende med kontinuerlig omstillinger og uro i hele arbeidsmarkedet. Dette har medført ekstra mange medlemmer med behov for bistand og trolig også med stor usikkerhet for mange.

### Enda mer kvalitet

Vi har det siste året hatt vært oppmerksomhet på service og tilgjengelighet. Her har det vært minst endringer (noe økning). Fremover er det et mål å jobbe ytterligere med kvalitet på tjenestene forbundet yter.

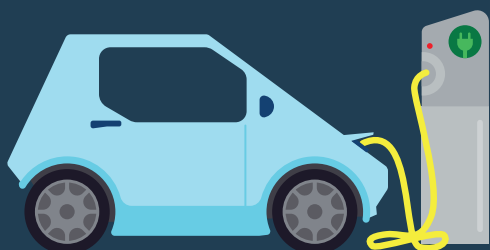
Målet vårt er som før ikke bare å opprettholde et høyt nivå av medlemstilfredshet, men stadig å bli bedre. Det krever kontinuerlig

arbeid og oppmerksomhet på de rette områdene – noe tilfredshetsundersøkelsen hjelper oss med.

*Rune Aale-Hansen  
generalsekretær i Negotia*

## Negotia magasin

I medlemsundersøkelsen skal respondentene ta stilling til påstanden «*Negotia magasin gir meg nyttig informasjon*». På en skala går én til seks, hvor én er «helt uenig» og seks «helt enig», gir 18 prosent en sekser, mens 24 prosent svarer fem og 21 prosent fire. 22 prosent krysser av for ingen formening og resten fordeler seg nedover på skalaen med hovedvekten på karakteren 3 (drøyt 9 prosent). Dette indikerer at et solid flertall av medlemmene har et godt informasjonsutbytte av negotia magasin.



## Har du el- eller hybridbil?

Visste du at våre vanlige bilforsikringer gir veihjelp hvis du går tom for strøm? Og at de dekker skader på batteri? Velger du Bil Delkasko, Bil Kasko eller Bil Pluss, får du også dekket skader på, og tyveri av ladekabel.

Som medlem i Negotia får du ekstra god pris på bilforsikring hos Gjensidige. I tillegg får du enten 16 % eller 20 % YS-rabatt i bunn avhengig av om du har 1-2 eller flere forsikringer.

Sjekk din medlemspris og kjøp på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)

# HVEM er HVEM Negotias forbundsstyre

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 bringer du 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 Fålun 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.*

# Lovende om handelsskikk



**Tidlig i mai meldte avisen Nationen at det er det i ferd med å bli flertall på Stortinget for en lov om god handelsskikk. Dette er en sak Negotia har jobbet med lenge.**

Forbundet har store medlemsgrupper innen næringsmiddelindustrien, og har i lengre tid pekt på utfordringene med den store maktkonsentrasjonen

på detaljleddet i dagligvarehandelen. Stortinget behandler denne våren forslag om å innføre en lov om god handelsskikk med tilsyn, fremmet av Arbeiderpartiet. Stortingets næringskomite skal etter planen legge fram sin innstilling 22. mai.

For ganske nøyaktig ett år siden skrev tre Negotia-tillitsvalgte en kronikk i Finansavisen, hvor de blant annet uttrykte følgende:

«Det er på høy tid at Lov om god handelsskikk og et handelstilsyn innføres. Dette vil kunne gi forutsigbarhet og ro til en bransje som over for lang tid har hatt høy stressbelastning. Det er nå politikerne som kan bidra til sårt trengte reguleringer, og med det vise tydelig at arbeidsplasser i næringsmiddelindustrien er viktig. Vi er flere tusen funksjonærer innen næringsmiddelindustrien som er organisert i Negotia, og vi ser spent etter signalene om at våre håp og bekymringer tas med i regnstykket.»

I 2015 stemte Stortinget ned et forslag om å innføre en lov om god handelsskikk. Denne våren har Ap tatt omkamp om loven, og ifølge oppslaget i Nationen 3. mai ligger det an til at Ap, SV, Senterpartiet og KrF vil stemme for, og dermed sikre flertall for et lovforslag. Avisen melder dessuten at Høyre for første gang åpner for å støtte en slik lov.

## Seier i oppsigelsessak

Negotia har vunnet en oppsigelsessak i Stavanger Tingrett for et medlem ansatt i bemanningsbyrået Adecco.

Da medlemmet varslet om forhold på arbeidsplassen hun mente var kritikkverdig, «svarte» ledelsen i bedriften med advarsel, og deretter permittering og oppsigelse av vedkommende. Tingretten ga Negotia full støtte i at medlemmet var utsatt for ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgiveren og oppsigelsen ble kjent ugyldig. Negotias medlem beholder jobben og tilkjennes erstatning samt oppreisning på over 400.000 kroner.

Ved ankefristens utløp 24. mai var det ikke kommet anke fra motparten. Dommen i Stavanger Tingrett er dermed rettskraftig.



# 1. mai-frokost i YS-fellesskapet

**Negotia og andre YS-organisasjoner inviterte til felles frokost 1. mai. – Et samlende arrangement som frister til gjentakelse, sier Erik S. Hotvedt i Negotia Oslo.**

Oslo-avdelingen var initiativtaker til arrangementet og hadde fått med seg Yrkestrafikkforbundet, Delta og Parat på laget. Både YS-leder, Negotia-leder og representanter fra de to andre forbundene holdt innlegg.

Drøyt 70 medlemmer fant veien til frokosten for å markere den viktige dagen for arbeidslivet.

– Dette er første gang vi har hatt arrangement på 1. mai. Vi er godt fornøyd med både deltakelsen og gjennomføringen. YS er et felleskap av forbund og medlemmer, og det styrker oss å møtes «på tvers» på denne måten. Ikke minst på en sånn dag, sier Erik S. Hotvedt, nestleder i Negotia Oslo.



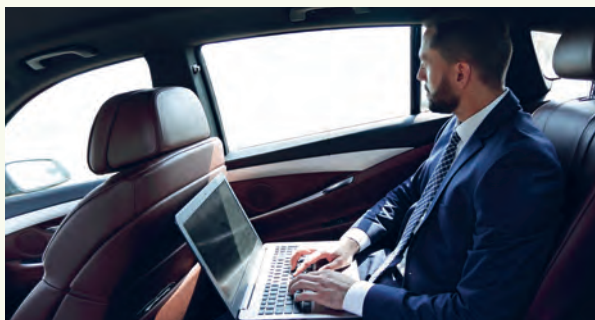
**Styrker.** – Det styrker oss å møtes «på tvers» i YS-fellesskapet, sier nestleder i Negotia Oslo, Erik Hotvedt (til venstre). Her med kollega Anette Light. I midten Ståle Botn (Parat). Foto: Monica A. Paulsen

## Er reisetid arbeidstid? Stor spenning rundt avgjørelsen i Høyesterett

**Høyesterett har behandlet en sak om hvorvidt reisetid i bestemte tilfeller skal regnes som arbeidstid. Avgjørelsen kan få betydning for store deler av arbeidslivet.**

Saken er brakt til landets øverste domstol av Politiets Fellesforbund, på vegne av forbundets medlem Thorbjørn Thue. Den gjelder spørsmålet om hva som skal regnes som arbeidstid når en arbeidstaker pålegges å utføre oppgaver utenfor sitt faste eller vanlige arbeidssted.

EFTA-domstolen har gitt en rådgivende uttalelse om saken som støtter saksøker. I uttalelsen heter det at om du har oppdrag utenfor ditt faste arbeidssted, skal reisetiden regnes som arbeidstid. Hvor avslappende eller anstrengende reisen er, har ingen betydning for dette. Så lenge reisen er nødvendig for å utføre oppdraget, er den ansatte i arbeid.



Selv om saken i utgangspunktet gjelder en offentlig ansatt politimann, kan Høyesteretts avgjørelse få generell betydning for arbeidstakere som opplever tilsvarende situasjoner i sin jobbhverdag. Negotia har blant annet mange reisende selgere blant sine medlemmer som kan bli berørt av utfallet.

En kjennelse fra Høyesterett var ikke kommet da magasinet gikk i trykken, men er ventet før sommeren.

### På sommerjobb som 14-åring

**Spørsmål:** Min datter på 14 har vært så heldig å få sommerjobb i noen uker. Hun er kjempeglad og ser fram til å tjene egne penger. Hva bør vi foreldre tenke på før vi «slipper henne løs» og for at hun skal få en god start i arbeidslivet?

**Svar:** Du er jo medlem i Negotia og kan bruke medlemsfordeler og oppslagsverk på [negotia.no](http://negotia.no) - Min side. Du logger deg inn med e-postadressen din som vi har i medlemsregisteret. Her er ellers noen kjøreregler som dere bør tenke på:

Når man er så ung som 14 år kan man ta lettere arbeid som servering, rydding osv. Sjekk at det gis god opplæring og at datteren din vet hva som forventes av henne. Sjekk også at hun vet litt om hvilket ansvar hun har i forhold til arbeidsgiver og til dem hun skal jobbe sammen med. Fortell gjerne noen historier fra ditt eget arbeidsliv - både gode og dårlige opplevelser. Hun bør ha en kontrakt hvor det står hva hun skal tjene. Videre må det være avklart hvem hun skal spørre hvis det er noe hun lurer på og ikke forstår. Pass på at arbeidet ikke er for tungt, og at hun ikke blir satt til å betjene maskiner hun aldersmessig ikke har lov til å betjene. Helse er viktigere enn noe annet.

Og sist men ikke minst: Mobilen må ligge i lommen til hun kommer hjem. Oppdateringer og bilder av kolleger på jobben skal ikke legges ut på sosiale medier! Spør henne hvordan det går når hun kommer i gang. Hva er morsomt og hva er kjedelig? Det er bare å ønske lykke til. Og - hun må selvfølgelig gjerne melde seg inn i Negotia UNG, som er gratis for skoleelever. God sommer!

*Mona Hermansen, rådgiver*

### Oppsigelsestid under permisjon

**Spørsmål:** Jeg er for tiden i mamma permisjon og har søkt - og fått tilslag - på jobb i et annet firma. Jeg skal si opp min nåværende jobb og har hørt at det er noen spesielle regler om oppsigelsestid og oppsigelse hvis man er i permisjon. Jeg har derfor noe spørsmål om hva som gjelder i mitt tilfelle.

Løper min oppsigelsestid mens jeg er i permisjon, eller starter den først når permisjonen min er avsluttet? Mamma permisjonen varer fram til midten av september. Hvis jeg sier opp jobben min nå i mai, løper oppsigelsestiden fra 1. juni slik at jeg er klar for ny arbeidsgiver 1. september? Eller begynner oppsigelsestiden å løpe først når jeg er tilbake i jobb i september?

**Svar:** Særreglene som gjelder i tiden man er i foreldre permisjon o.l. er til for å gi arbeidstaker ekstra vern mot oppsigelse fra arbeidsgiver i perioden man er i permisjon. I denne saken sier arbeidstaker (du) opp selv, og særreglene du nevner regulerer ikke denne situasjonen.

Med andre ord kan du forholde deg til oppsigelsestiden som fremgår av arbeidskontrakten din.

Hvis du for eksempel sier opp nå i mai måned vil

oppsigelsestiden løpe fra og med 1. juni. Hvis du har 3 måneders oppsigelsestid etter arbeidskontrakten din, vil oppsigelsestiden være (resten av mai måned), juni, juli og august. Du er dermed fri fra forpliktelser overfor din nåværende arbeidsgiver den 1. september.

*Einar Kismul, advokat*

### Oppsigelsestid etter agenturloven

**Spørsmål:** Jeg har jobbet som selger for et firma i 9 måneder, men fikk i forrige uke oppsigelse. Jobben min besto i å reise rundt til kunder i mitt distrikt og inngå avtaler om kjøp av firmaets produkter. Firmaet er en gründerbedrift, så jeg har ikke fått noen skriftlig arbeidsavtale ennå.

Daglig leder i firmaet sier at jeg kun har én måneds oppsigelsestid etter loven fordi jeg ikke har jobbet der så lenge. Hadde jeg vært ansatt i mer enn 5 år ville jeg hatt en oppsigelsestid på 2 måneder. Er dette riktig?

**Svar:** Aller først vil jeg minne om at en oppsigelse gitt av arbeidsgiver alltid skal være saklig begrunnet. Så til det konkrete spørsmålet ditt:

Dersom ikke annet er skriftlig avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og det ikke finnes tariffavtale i bedriften, er oppsigelsesfristen som utgangspunkt én måned etter arbeidsmiljøloven § 15-3. Daglig leder har for så vidt rett i at oppsigelsestiden etter arbeidsmiljøloven ikke utvides før man har vært ansatt i mer enn 5 år.

Det kan imidlertid se ut som om du i din stilling er å anse som en handelsreisende etter agenturloven § 1. En handelsreisende er etter agenturloven «en ansatt som har som oppgave å oppsøke tredjemenn og virke for salg eller kjøp av varer, som ikke medbringes, ved å innhente ordrer til arbeidsgiveren eller ved å inngå avtaler i arbeidsgiverens navn.» Dersom man faller innenfor denne definisjonen gjelder agenturlovens bestemmelser.

For en handelsreisende som har vært ansatt i minst seks måneder skal oppsigelsesfristen være minst tre måneder. Dette følger av agenturloven § 40.

Oppsigelsesfristen for deg blir derfor tre måneder, og fristen begynner å løpe fra og med første dag i måneden etter at du mottok oppsigelse, jf. agenturloven § 40 annet ledd.

*Kristoffer Lien Heitmann, advokatfullmektig*

### Prosedyre ved krav om tariffavtale

**Spørsmål:** Vi er to Negotia-medlemmer i en liten bedrift med ca. 25 ansatte. Nå har vi funnet ut at vi ønsker å få en tariffavtale på arbeidsplassen. Hvordan skal vi gå fram?

**Svar:** Det er Negotia som på vegne av dere (medlemmene) vil kreve tariffavtale gjort gjeldende på arbeidsplassen din. Det er to viktige forhold som bør avklares før denne prosessen startes.



Har du byttet  
eller skal du  
bytte jobb?

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

For det første må man finne hvilken tariffavtale som skal kreves. Her er omfangsbestemmelsen i avtalen avgjørende. Det betyr at stillinstypen til medlemmene avgjør hvorvidt man faller inn under tariffavtalens virkeområde.

Dernest må det avklares om arbeidsgiver organisert i en arbeidsgiverforening. Hvis så er tilfelle vil det i utgangspunktet være et krav om å omfatte minimum 10 prosent av de organisasjonsmulige. Dersom 10-prosentregelen er oppfylt, er det i all hovedsak kun en formalsak å få en tariffavtale på plass.

Er arbeidsgiver ikke organisert stilles det ingen krav til hvor mange avtalekravet gjelder for. Det vil i praksis være opp til arbeidsgiver å godta kravet. Dersom arbeidsgiver reserverer seg, vil det kreves større tyngde – dvs. flere medlemmer – for å få tariffavtalen på plass. Motsatt vil det finnes arbeidsgivere som stiller seg positive til et avtalekrav selv med få medlemmer.

I de tilfeller der arbeidsgiver motsetter seg et tariffavtalekrav, vil Negotia bistå i en eventuell videre prosess for å få på plass tariffavtalen. Men uansett er det en oppfordring at dere prøver å få flere kollegaer til å bli medlem i Negotia. Er man flere organiserte, står man sterkere!

*Nina Møglestue, forhandlingsjef*

## Fri i forbindelse med begravelse

**Spørsmål:** Har jeg rett til fri med lønn for å gå i begravelsen til min svigerfar?

**Svar:** Det oppstår i flere sammenhenger behov for fri fra jobben. Det gjelder blant annet ved tilvenning av barn i barnehage, første skoledag, besøk hos lege, tannlege, fysioterapeut, bryllup, begravelse, ved flytting eller ved akutte sykdommer i hjemmet.

Hvis en virksomhet ikke har regler om velferdspermisjoner i tariffavtaler, og heller ikke har lokal avtale eller praksis om dette, bestemmer arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle om det skal innvilges permisjon. Videre bestemmer arbeidsgiver hvorvidt permisjonen skal innvilges med eller uten lønn.

Dersom din arbeidsgiver har inngått tariffavtale med Negotia har du rett til fri med lønn i slike sammenhenger.

*Anne Kathrine Nordvang, rådgiver*



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



# BEDRIFTSDEMOKRATI

Lov- og avtaleverket har mange regler om ansattes medvirknings- og medbestemmelsesrett i den enkelte bedrift. Disse rettighetene utgjør en sentral del av det vi kaller «den norske modellen». Ordningens sentrale plass i den norske samfunnsmodellen kommer til uttrykk gjennom en egen bestemmelse om medbestemmelse i Grunnloven § 110.

## GENERELT

Ansattes deltakelse og samarbeidet mellom partene i norsk arbeidsliv dekkes av en rekke begreper, blant annet medbestemmelse, medvirkning, medinnflytelse, informasjon, drøfting, forhandlinger og bedriftsdemokrati.

Verken i lov- eller avtaleverket finnes det en definisjon av begrepene, men følgende formulering

synes å ha bred tilslutning i norsk arbeidsliv:

*«Vidt definert kan en si at bedriftsdemokrati eller medbestemmelse omfatter alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje».*

Mens ansatte i bedrifter uten tariffavtale kun har lovverket å forholde seg til, har ansatte i bedrifter med tariffavtale flere rettigheter. I noen tilfeller vil bestemmelse i lov- og avtaleverket overlape hverandre. Bestemmelsene i hovedavtalene kan for eksempel være mer omfattende enn bestemmelser i arbeidsmiljøloven. I slike tilfeller vil selvfølgelig ikke reglene





i loven begrense rettigheter etter avtaleverket.

Denne artikkelen gir en oversikt over ulike ordninger i lov- og avtaleverket. Det det går imidlertid ikke i detalj, og alle regler for medvirkning og medbestemmelse er heller ikke omtalt.

**Styringsrett eller ikke?** Arbeidsgiver og arbeidstaker kan enten samhandle som likeverdige parter eller i et over/underordnet forhold. Likeverdighet krever at begge parter kan benytte sanksjonsmuligheter og/eller at de må komme til enighet i form av avtale før endringer kan iverksettes. I disse situasjonene brukes gjerne begrepet forhandlinger.

I andre tilfeller vil arbeidsgiver ha styringsrett, og de ansatte deltar under forutsetning av at arbeidsgiver tar den endelige avgjørelsen etter først å ha konferert med de ansatte. Her brukes gjerne begrepet drøftinger.

## «Ansatte i bedrifter med tariffavtale har flere rettigheter.»

**Individuell og representativ deltakelse.** Det er vanlig å skille mellom individuell (direkte) deltakelse og representativ (indirekte) deltakelse.

Individuell deltakelse dekker former hvor arbeidstakerne har innflytelse som individer i direkte dialog med leder, eller blir hørt i allmøter m.m.

Representativ deltakelse dekker situasjoner hvor det er arbeidstakernes representanter som samhandler med ledelsen, for eksempel tillitsvalgte eller verneombudet. Et annet eksempel på representativ deltakelse er ansattes rett til styrerepresentasjon.

## ARBEIDSMILJØLOVEN

### Medinnflytelse og involvering.

Etter arbeidsmiljøloven § 4-2, skal den enkelte arbeidstaker gis anledning til å medvirke ved utforming av systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. Ved utforming av arbeidet og arbeidssituasjonen skal det blant annet legges vekt på personlig og faglig utvikling, selvbestemmelse, informasjon og opplæring.

Dersom en arbeidstaker får sin arbeidsevne redusert, skal vedkommende involveres i arbeidet med tilrettelegging etter § 4-6.

**Vernetjenesten.** Etter § 6-1, skal det i utgangspunktet velges verneombud i alle virksomheter. Verneombudet er de ansattes representant i saker som angår arbeidsmiljøet, og skal sørge for at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt. Verneombudet har etter § 6-3 rett til å stanse farlig arbeid under gitte forutsetninger.

Det skal være et arbeidsmiljøutvalg i hver virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, se § 7-1. I bedrifter med mellom 20 og 50 ansatte, skal utvalget opprettes dersom en av partene krever det. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skal ha like mange representanter. Lederen for utvalget skal velges vekselvis mellom representanter fra de to sidene.

Arbeidsmiljøutvalget skal etterstrebe at det er et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Det skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår de ansattes sikkerhet, helse og velferd.

### Informasjon og drøfting generelt.

Reglene i kapittel 8 angir en generell ramme med minstekrav for informasjon og drøfting med de tillitsvalgte i virksomheten når det gjelder spørsmål om arbeidstakernes arbeidsforhold.

«Den enkelte arbeidstaker skal gis anledning til å medvirke ved utforming av systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet.»

Arbeidsgivers plikt til å informere og drøfte gjelder blant annet saker om virksomhetens aktuelle situasjon og utvikling, saker om bemanningssituasjonen og andre spørsmål som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuelle drøftinger.

**Kontrolltiltak.** Etter § 9-2 plikter arbeidsgiver så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak med de tillitsvalgte.

**Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser.** I § 15-2 finnes det regler om informasjon og drøfting i forbindelse med masseoppsigelser. Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakernes forhold.

Arbeidsgiver som vurderer masseoppsigelse, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med tillitsvalgte med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller redusere antallet oppsagte.

**Informasjon og drøfting ved virksomhetsoverdragelse.** Kapittel 16 har regler om vern av de ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelser. I §§ 16-5 og 16-6 finnes det bestemmelser om informasjon og drøfting med tillitsvalgte. Både tidligere og ny arbeidsgiver plikter å drøfte så tidlig som mulig. Formålet er dels at de ansatte gjennom sine representanter skal ha anledning til å komme med innspill før beslutning fattes, dels å gi informasjon om hva som kommer til å skje og hvilke følger dette kan medføre for ansatte.

#### **Drøfting og forhandlinger i forbindelse med oppsigelser.**

Av § 15-1 følger det at før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet drøftes med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte. Etter at oppsigelse er gitt, følger det av § 17-3 at arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

#### **TARIFFAVTALENE**

Nedenfor tas det utgangspunkt i Hovedavtalen mellom NHO og YS. Hovedavtalene med Virke og Spekter inneholder i stor grad de samme rettighetene, selv om ordlyden kan være forskjellig.

**Reell medinnflytelse.** En sentral del av Hovedavtalen mellom YS og NHO når det gjelder medbestemmelse og medinnflytelse i bedriften, er kapittel 9.

I § 9-1 om målsetting heter det:  
*«De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetningene for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser».*

I hovedavtalene understrekes viktigheten av at medvirkning skjer nærmest mulig der beslutningene fattes.

**Informasjon og drøftinger.** Når det gjelder drøftelser om bedriftens ordinære drift, er hovedregelen etter § 9-3 at informasjon og drøftelser skal holdes minst en gang i måneden, om partene ikke er enige om noe annet.

Informasjon og drøftelser vedrørende omlegging av driften og om selskapsrettslige forhold etter §§ 9-4 og 9-5, skal finne sted så tidlig som mulig.

Etter § 9-6 plikter ledelsen å informere og la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas. Her fremkommer det reelle innholdet i "så tidlig som mulig". Poenget i alle disse sammenhengene er at de tillitsvalgte skal få nok tid til å vurdere situasjonen, utarbeide synspunkter og komme med innspill. For å ha noen mening må slike synspunkter og innspill komme så tidlig at det beslutende organ kan benytte seg av det som en del av beslutningsgrunnlaget.

### *«Ledelsen plikter å informere og la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.»*

**Konsern.** Der hvor en sak kan få betydning for to eller flere virksomheter i konsern, skal saken drøftes med et utvalg av tillitsvalgte i konsernet, se § 9-12. Det åpnes også for etablering av konserntillitsvalgte etter bestemmelser i kapittel 16.

**Kontrolltiltak.** I § 9-11 og tilleggsavtale IV er det inntatt regler om tillitsvalgtes medinnflytelse når det gjelder kontrolltiltak i bedriften.

**Kontaktmøte med styret.** Etter § 9-13 kan de tillitsvalgte kreve kontaktmøte med styret, slik at de tillitsvalgte får anledning til å

fremme synspunkter direkte overfor eierens representanter.

**Twistebehandling.** I avtaleverket er det et prinsipp om at tvister skal behandles og søkes løst på så lavt nivå som mulig. Normalt vil det være på den enkelte bedrift hvor tvisten har oppstått. Etter § 2-3 har de tillitsvalgte en forhandlingsrett ved tolkningstvister, for eksempel i forbindelse med uenighet om forståelsen av en inngått særavtale. Dersom partene lokalt ikke blir enige kan tvisten «løftes» til Negotia, og eventuelt videre til YS før tvisten kan bringes inn for Arbeidsretten for endelig avgjørelse.

**Kompetanseutvikling.** Hovedavtalene og overenskomstene har flere bestemmelser og tilleggsavtaler/bilag som omhandler kompetanseutvikling, hvor det legges til grunn at både tillitsvalgte og ansatte skal medvirke.

**Særavtaler.** De fleste av Negotias overenskomster er rammeavtaler, som bør utfylles med særavtaler. Der det er gjort, må ledelsen føre forhandlinger før særavtalen kan sies opp.

**Lokale lønnsforhandlinger.** Overenskomstens bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, gir de tillitsvalgte medbestemmelse og medinnflytelse på lønnsfastsettelsen i bedriften.

#### **STYREREPRÆSENTASJON**

I mange foretaksformer har ansatte rett til å velge ett eller flere medlemmer til foretakets styrende organer. Denne retten er regulert i særlover for de forskjellige foretakstypene, for eksempel i aksjeloven, selskapsloven eller stiftelsesloven.



*«Styremedlemmer valgt av de ansatte har i utgangspunktet samme rettigheter og plikter som medlemmer valgt av eierne.»*

**Styret i aksjeselskaper.** Etter aksje-loven inntreer retten til å velge styremedlemmer dersom antallet ansatte i selskapet overstiger 30 og et flertall av de ansatte fremmer krav om det. I noen tilfeller har de ansatte også rett til å velge observatører med møte- og talerett, men ikke stemmerett.

Styret skal sørge for en forsvarlig organisering av virksomheten, utarbeide planer og budsjett for selskapets virksomhet og påse at den økonomiske situasjon er gjenstand for betryggende kontroll.

Styremedlemmer valgt av de ansatte har i utgangspunktet samme rettigheter og plikter som medlemmer valgt av eierne. Alle styremedlemmene har som oppgave å ivareta bedriften på best mulig måte, men de ansatte vil kunne bringe inn et annet fokus enn øvrige styremedlemmer og kan bidra på en

konstruktiv måte med sin kjennskap til det «indre liv» i bedriften.

**Bedriftsforsamling.** I aksjeselskaper med mer enn 200 ansatte er hovedregelen at det skal opprettes en bedriftsforsamling. I tillegg til å velge selskapets styre, skal bedriftsforsamlingen føre tilsyn med styrets og daglig leders forvaltning av selskapet. Bedriftsforsamlingen har kompetanse til å fatte endelig avgjørelse i saker som gjelder større investeringer, rasjonaliseringer og omlegging av driften som vil føre til endring eller omdisponering av arbeidsstyrken.

De ansatte har rett til å velge en tredel av representantene til bedriftsforsamlingen.

## EUROPEISK SAMARBEIDSUTVALG

Arbeidstakere i virksomheter med aktivitet i flere land kan trenge en felles arena hvor de møter toppledelsen i selskapet/konsernet. Europeisk samarbeidsutvalg (ESU) kan fylle dette behovet. Den internasjonale betegnelsen er European Works Council (EWC).

ESU/EWC er et samarbeidsforum og et viktig verktøy for de

*«Formålet med ESU/EWC er å bedre de ansattes informasjons- og drøftingsrettigheter i virksomheter med aktiviteter som går over landegrensene.»*

ansattes representanter. Her kan de få informasjon og innflytelse gjennom samtaler og dialog med toppledelsen i konsernet. Ofte er tillitsvalgte utpekt til å være EWC-representant, men det behøver ikke å være slik.

Formålet med ESU/EWC er å bedre de ansattes informasjons- og drøftingsrettigheter i virksomheter med aktiviteter som går over landegrensene. De ansatte har behov for informasjon og drøftinger hvis de for eksempel blir berørt av beslutninger som tas av morselskapet i et annet europeisk land.



Nils Blomhoff,  
advokat og assisterende  
forhandlingsjef i Negotia



## 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)



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



*Frodig hvitveisteppe til fjells midtveis i mai måned. Foto: Terje Bergersen*

# *God sommer!*

Etter en kald og snørik vinter i store deler av landet,  
kom våren i ledtog med en real varmebølge.  
løv og lyng, bier og blomster – alt våknet til liv på en gang.

*En riktig god sommer til alle!*