

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2019

## Digital etikk, takk!

Side 6, 7 og 8

Godt forberedt til lokale lønnsforhandlinger

Side 10–12

Rapport fra vårens regionsmøter

Side 20–21

Tillitsvalgtes utfordringer – og muligheter

Side 26–27

## NEGOTIA MAGASIN

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

Fire utgivelser per år.

### UTGIVER

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

### ANSVARLIG REDAKTØR

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

# Lønnsarbeid og innflytelse

Lønnsforhandlingene i Negotias medlemsgrupper foregår fra vårparten og til ut på høsten. Når dette nummeret av magasinet kommer ut er noen av gruppene ferdige med sine lokale oppgjør, noen er kanskje midt i gjennomføringen mens andre finpusser strategien. Nettopp det med å finpusse strategien er hovedbudskapet i artikkelen fra årets lønnskonferanser, som du finner inne i bladet. Å være godt forberedt er alltid av det gode.

Når vi snakker om lokale lønnsoppgjør benytter vi anledningen til å minne om at alle gruppene skal sende inn lønnsrapport til Negotia når de lokale forhandlingene er i mål. Dette er viktig for oversikt og statistikker. Etter hvert som resultatene tikker inn blir de lagt inn i lønnsbarometeret som alle medlemmer har tilgang til på nettsiden.

Og så er det god grunn til å rette oppmerksomheten mot det viktige arbeidet tillitsvalgte gjør – enten det dreier seg om lønnsarbeid eller andre forhold. I en fagartikkel i denne utgaven pekes det på utfordringer og muligheter i rollen som representant for medlemmene i kontakten med bedriftens ledelse. Selv om både tariffavtalene og lovverket inneholder en rekke bestemmelser som legger til rette for ansattes innflytelse på arbeidsplassene, er virkeligheten sjelden enkel.

På sitt beste bidrar et organisert arbeidsforhold til bedre dialog mellom partene, som igjen fremmer effektivitet og inntjening for virksomheten. Er det én ting både ansatte og ledelse har felles interesse av, så er det at bedriften skal gå bra.

Bedriftsdemokrati og medbestemmelse har vært en prioritert sak i Negotia de senere årene. Både årets og fjorårets regionsmøter hadde dette temaet på dagsordenen. For å forstå mer av hva som skaper gode samarbeidsrelasjoner mellom ledelse og tillitsvalgte, har Negotia engasjert NTNU for å gjennomføre en studie blant forbundets tillitsvalgte. Denne skal ferdigstilles i løpet av sommeren. Vi venter spent på konklusjonene.



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør





# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Motivasjon i høyden
- 6 Digital etikk og kunstig intelligens
- 9 Ny støtteordning for sliterne
- 10 Godt forberedt til lønnsforhandlingene
- 14 Arbeid med lønnsforskjeller og likelønn
- 17 Grunnbeløpet i folketrygden økt fra 1. mai
- 18 Første Negotia-elev på Genéveskolen
- 20 Meninger fra regionene
- 22 Ungt blikk på framtidens arbeidsliv
- 24 Fornøyde medlemmer – men hva er en funksjonær?
- 25 Negotia gir deg servicegaranti
- 26 Rollen som tillitsvalgt – utfordringer og muligheter
- 28 Spør oss – Negotias rådgivere svarer
- 30 Jobben min – et Negotia-medlem forteller

## NEGOTIA MAGASIN

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



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

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





## Brev fra forbundslederen

# SETTER AGENDAEN

Vi er i ferd med å legge bak oss et produktivt halvår med mange aktiviteter i forbundet. Blant annet har vi nylig gjennomført regionsmøtene, som er viktige høringsarenaer i vår politiske struktur. Diskusjonene på årets møter var preget av bedrifts-demokrati, framtidens arbeidsliv og intern organisasjonsstruktur.

Absolutt verdt å nevne er også Negotias initiativ for digital etikk (#DigitalEtikkTakk) ved bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet. Rundebordskonferansen vi arrangerte i samarbeid med Telenor har gitt oss en posisjon på dette området nasjonalt. I tillegg er det gledelig at YS løftet denne saken til europeisk nivå på kongressen til ETUC i mai.

I Norge har vi en tradisjon med smidige organisasjonsstrukturer. Dette er en styrke vi må dra nytte av for å være bedre rustet enn andre land til å møte endringer. Teknologeutvikling er ikke løsningen på alt, det trengs gode tillitsvalgte og innsiktsfull ledelse i tillegg.

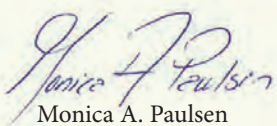
For å kunne vite hva som fungerer og hva som ikke fungerer, har vi sammen med NTNU og Searching for leadership nettopp gjennomført en ny type undersøkelse blant våre tillitsvalgte. Denne vil gi oss verdifull kunnskap om hvordan samhandling og ledelse fungerer, og den vil være et fundament for å beslutte hvordan vi som forbund skal bidra til forbedring.

Den beste måten å kjenne fremtiden på er å være med på å skape den!

Negotia yter bistand og løser saker for medlemmer og klubber i høyt tempo. Samtidig opplever vi mer enn noen gang at saker av tyngre og mer kompleks karakter krever ressurser. I denne sammenhengen er samarbeidet mellom vårt rådgivningsapparat og de tillitsvalgte svært sentralt. Tett oppfølging og god kompetanse i alle ledd gir alltid de beste løsningene. Vi skal sloss for våre medlemmer sammen hver eneste dag.

Jeg vil oppfordre alle til å verve nye medlemmer. Kanskje skal det ikke så mye til for å overbevise en kollega eller to om at det er smart å organisere seg. Prøv også ut Jobbveiviseren på negotia.no, hvis du ikke har gjort det allerede. Denne medlems-tjenesten gir deg nyttig oversikt over hvilken kompetanse og hvilke egenskaper du besitter.

En riktig god sommer til alle!



Monica A. Paulsen

forbundsleder i Negotia







**Full kontroll.** Signe Nylend Ilner tester egne høydenerver under motivasjonssamlingen «bedre sammen» på Hunderfossen i Oppland.

## MOTIVASJON I HØYDEN

20 medlemmer og tillitsvalgte samlet til kunnskap og utfordringer på Hunderfossen. En helt ny type motivasjonssamling med det klingende navnet «Bedre sammen».

TEKST OG FOTO: PÅL HANNEVIG

På programmet sto både faglige og sosiale aktiviteter. Deltakerne lærte om det viktige trepartssamarbeidet i arbeidslivet (den norske modellen) og verdien av å være organisert. De fikk også prøve seg i å formidle det gode budskapet om organisering og medlemskap ved å produsere korte filmsnutter.

De sosiale aktivitetene var knyttet til noe av det Hunderfossen har å tilby, nærmere bestemt den spektakulære høydeparken og eventyrparken.

Vi tok en prat med to av deltakerne om deres opplevelser og inntrykk:

**Signe Nylend Ilner** er enkeltmedlem i firmaet JobLearn (tidl. Reaktorskolen). Hun har vært

medlem siden 2012. Jobben hennes består blant annet i å levere kurs for voksne til NAV, og hun synes derfor det er interessant å møte folk i ulike yrker fra forskjellige bedrifter.

– Jeg liker å tilegne meg kunnskap om arbeidslivet og de forskjellige bransjene folk jobber i, men den viktigste grunnen til at jeg meldte meg på var nok høydeparken. I tillegg lærte jeg mer om «den norske modellen» og hvor viktig det er at vi opprettholder denne i arbeidslivet. Det at vi som medlemmer også er en del av dette, er viktig å ha bevissthet om, sier Signe.

**Jostein Gevelt** er medlem i klubben ved Trelleborg Offshore, og meldte seg inn for to år siden.

– Det var alt for sent. Jeg mistet jobben i 2008, og skulle selvfølgelig ha vært organisert den gangen. De

erfaringene jeg fikk da og i tiden etter, gjorde at jeg nå ser verdien og nytten av å være organisert. Det er i grunnen viktig for alle parter, også bedriften, da blir det en god dialog.

Jostein synes samlingen på Hunderfossen ga ham nyttig påfyll og ser enda flere grunner til å være organisert nå, ikke minst på grunn av ny kunnskap om trepartssamarbeidet i arbeidslivet.

– Fagforeningene er en viktig bidragsyter i det norske samfunnet, og dette har vi bl.a. fokusert på i den filmen min gruppe laget på samlingen. Jeg kommer til å snakke med flere kolleger om dette når jeg er tilbake på jobb, sier han.

**Det er planlagt flere «Bedre sammen» til høsten. Informasjon finnes på forbundets nettside under fanen kurs og kompetanse. ■**

# DIGITAL ETIKK og kunstig intelligens

Tidlig i mai møttes representanter fra toneangivende teknologiselskaper til en stor rundebordskonferanse om digital etikk og kunstig intelligens. Initiativet kom fra Negotia.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Konferansen ble arrangert i samarbeid med Telenor, hvor Negotia organiserer flere hundre ansatte.

– Vi er veldig glade for at Telenor ønsket å samarbeide med oss om denne konferansen. Ikke minst er vi stolte over lanseringen av en erklæring om ansvarlig bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Telenor og Negotia hadde invitert toppledere og toptillitsvalgte fra store teknologiselskaper til konferansen. Blant dem som deltok var representanter fra Equinor, Evry, IBM, Kongsberg Gruppen, DnB, Schibsted og DnV-GL. Med rundt bordet for å diskutere etiske rammer for utvikling

og bruk av kunstig intelligens, var også digitaliseringsminister Nikolai Astrup, sammen med representanter fra Stortinget, YS, Virke og NHO.

## Rettferdighet og ansvar

Kunstig intelligens er allerede over oss til daglig på en rekke områder. Et nærliggende eksempel er alle anbefalingene om kjøp av tjenester og produkter som popper opp på pc-ene og mobilene våre i tide og utide. Dette muliggjøres av «intelligent» dataverktøy som registrerer dine digitale bevegelser og driver avansert analyse som ender opp i tilbud skreddersydd for nettopp deg. Tenk bare på hva du mottar av anbefalte spillelister på Spotify eller filmer på Netflix. Og når det snakkes

om selvkjørende biler i fremtiden, er det kunstig intelligens som kan muliggjøre det.

– Utviklingen og bruken av kunstig intelligens brer om seg. Det skaper både spennende muligheter og utfordringer, ikke minst etiske. Dette er noe Negotia som arbeidstakerorganisasjon har jobbet med en stund. For statsråden bør det også være til nytte å vite at vi ikke bare slutter oss til EUs ferske etiske retningslinjer på dette området, men at vi i tillegg ønsker å utvikle rammeverket ytterligere, sier Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen.

Hun er blant annet opptatt av at personverninteressene til arbeidstakere må ivaretas.



**Konserntillitsvalgt.** Konferansevertene Cecilie Heuch og Monica A. Paulsen med konserntillitsvalgt for Negotia i Telenor, Roger Rønning.



**Mediasjefen.** Konsernsjef Kristin Skogen Lund i Schibsted media Group deltok på rundebordskonferansen.



**Ønsker innspill.** Digitaliseringsminister Nikolai Astrup ønsker konkrete innspill til regjeringens arbeid med kunstig intelligens.





**Vertskap.** *Negotia*-leder Monica A. Paulsen (t.h) og Cecilie Heuch, EVP and Chief People Officer i Telenor, var vertskap for rundebordskonferansen om digital etikk og kunstig intelligens.

– Erklæringen vi har lagt fram understreker at beslutninger og anbefalinger med støtte av kunstig intelligens må være rettferdige, ikke-diskriminerende og transparente. Videre påpeker vi at det må være klare ansvarsforhold. Fra et arbeidstakerståsted er noe av det viktigste at vi slår fast at hensynet til arbeidstakeres personverninteresser må ivaretas gjennom hele utviklingsprosessen.

### Ny kompetanse

Utkastet til erklæring om ansvarlig bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet, var sendt til alle konferansedeltakerne på forhånd. Et av områdene det fokuseres på i denne er kompetanse.

– Som det står i erklæringen, vil kunstig intelligens skape nye arbeidsplasser og samtidig gjøre andre arbeidsplasser overflødige. Myndighetene og arbeidslivets parter bør derfor ta et aktivt ansvar for å gå sammen om kompetansehevede tiltak som også omfatter økt forståelse for de etiske perspektivene, påpeker Monica A. Paulsen.

Hun framhever betydningen av kompetanseutvikling både for å styrke konkurranseevnen til norsk næringsliv og den enkelte arbeids-

takers omstillingsevne i et arbeidsmarked i endring.

– Denne opplæringen må forsterkes allerede i ordinært utdanningsløp og i etter- og videreutdanning for arbeidstakere, blant annet med læringsmål i etiske utfordringer, sier *Negotias* forbundsleder.

### Telenor på laget

Konsernsjef Sigve Brekke i Telenor ASA skulle deltatt på rundebordskonferansen, men ble forhindret i siste øyeblikk. Han er opptatt av en ansvarlig utvikling når det gjelder bruken kunstig intelligens.

– Telenor ser at framover vil stadig flere beslutnings- og styrings-

prosesser være støttet av systemer med innslag av kunstig intelligens. Vi mener at denne utviklingen må skje på en ansvarlig måte, som tar hensyn til enkeltmennesket, bedrifter og samfunnet.

Han er glad for *Negotias* initiativ til å sette digital etikk og kunstig intelligens på dagsordenen.

– Et sentralt område som vil bli berørt er det norske arbeidsmarkedet. En ansvarlig utvikling forutsetter derfor et nært samarbeid mellom myndigheter, arbeidslivets parter og forskningsmiljøer. Vi er glade for initiativet *Negotia* tok i denne sammenhengen, sier konsernsjef Sigve Brekke.

## Hva er kunstig intelligens?

**På engelsk: Artificial intelligence, AI.** Det finnes ikke én bestemt definisjon av hva kunstig intelligens er. Basert på forklaringer tilgjengelig på internett, kan dette være en folkelig beskrivelse:

*Kunstig intelligens er et område innen datavitenskap som omhandler maskiners evne til å utføre intellektuelle oppgaver på linje med mennesker, som implementeres gjennom avanserte algoritmer. Det vil si utvikling av datasystemer som er i stand til å gjennomføre oppgaver som vanligvis krever menneskelig intelligens.*

## Regjeringen ønsker innspill

Digitaliseringsminister Nikolai Astrup var til stede under hele den to timer lange rundebordskonferansen. Han understreket også betydningen av trepartssamarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet, og ba om konkrete innspill til regjeringens pågående arbeid med å utforme en nasjonal strategi for kunstig intelligens (se ramme). Astrup ser behovet for hensiktsmessige reguleringer, men understreker samtidig mulighetene som ligger i utviklingen av kunstig intelligens.

– På dette viktige området vil det være behov for gode, fornuftige reguleringer, men ikke av en type som gir mindre innovasjon og arbeidsplasser. Trepertssamarbeidet er unikt og innebærer høy tillit. Det må vi bruke også i denne sammenhengen. Jeg håper det kommer flere konkrete innspill før sommeren til regjeringens arbeid, og jeg ønsker at dere gir oss flere svar enn spørsmål, sier statsråden. ■

## Nasjonal strategi for kunstig intelligens

Regjeringen arbeider med en nasjonal strategi for kunstig intelligens. I den forbindelse sier digitaliseringsminister Nikolai Astrup følgende:

«Kunstig intelligens er en teknologi som kan få stor betydning for samfunnsutviklingen. Kunstig intelligens kan gi oss helt nye verktøy for å løse samfunnsutfordringer, forbedre offentlig tjenester og bidra til økt verdiskaping i næringslivet. Men teknologien innebærer også utfordringer, særlig knyttet til etikk og personvern. Regjeringen vil derfor utarbeide en helhetlig strategi på dette viktige feltet.»

Arbeidet med strategien skal være ferdig i løpet av 2019.

Den vil blant annet handle om:

- Hvordan Norge kan bygge seg opp innen kunstig intelligens gjennom å legge til rette for utdanning, forskning og innovasjon.
- Hvordan vi skal sette Norge i stand til å ta i bruk kunstig intelligens – blant annet gjennom digital kompetanse, tilpasning til endringer i arbeidslivet og bruk av kunstig intelligens i offentlig sektor.
- Sikre at Norge kan utnytte den kommersielle kraften i kunstig intelligens – blant annet hvordan man kan regulere og tilrettelegge for bruk av kunstig intelligens gjennom innsamling, standardisering og tilgjengeliggjøring av data.
- Teknologier som muliggjør kunstig intelligens, som bredbånd og 5G, tungregning osv.
- Etske retningslinjer, temaer knyttet til personvern og IKT-sikkerhet.

Kilde: regjeringen.no



**Rundebordskonferanse.** Den Negotia-initierte konferansen var den første i sitt slag om digital etikk, og samlet rundt 40 deltakere fra toneangivende selskaper, regjering, storting og arbeidslivsorganisasjoner.



# Ny støtteordning for sliterne

Nylig foretok YS og LO den offisielle åpningen av «Sliterordningen». Det betyr at du som har gått av med AFP, men er for sliten til å jobbe ved siden av, kan søke om midler fra den nye støtteordningen.

Sliterordningen er en ekstra ytelse til deg som tar ut AFP (avtalefestet pensjon) når du fyller 62, 63 eller 64 år og ikke har arbeidsinntekt ved siden av. YS, LO og NHO har nå signert den flunkende nye Sliterordningen, fremforhandlet under tariffoppgjøret i fjor.

– Jeg har skjont at oldefaren min ville kommet inn under Sliterordningen. Han jobbet i gruva i Kåfjord på slutten av 1800-tallet og var med på å danne fagforening, forteller Vegard Einan, styremedlem for YS i den nye Sliterordningen.

– Det sies at robotene kommer til å ta over mange arbeidsoppgaver, men vi vil fortsatt ha arbeid som er fysisk krevende og går ut over helsa. Sliterordningen vil leve i flere tiår fremover, sier Einan.

Los nestleder Peggy Hessen Følsvik mener ordningen er en milepæl.



**Flunkende ny avtale.** Peggy Hessen Følsvik (nestleder i LO) og Vegard Einan (leder for YS Privat) under signeringen av Sliterordningen. Foto: Liv Hilde Hansen

– Ordningen er spesielt rettet mot sliterne. LO har etterlyst bredere, politisk forståelse for at ikke alle kan stå lenge i jobb. Dette er en milepæl i norsk arbeidslivshistorie, sier Følsvik.

I nær framtid opprettes det en egen nettside – sliterordningen.no. Her vil det ligge informasjon om hvem som kan søke om midler, hvor stort tilskudd man kan få og andre aktuelle detaljer.

# Studie om samarbeid med NTNU på laget

I sommer ferdigstilles en stor undersøkelse blant Negotias tillitsvalgte om samarbeid og ledelse i virksomhetene.

I de senere årene har Negotia løftet bedriftsdemokrati og ansattes medbestemmelse opp som et prioritert tema, blant annet på organisasjonens regionsmøter. Oppsummeringen derfra viser at mulighetene for medbestemmelse som ligger i både lov- og avtaleverk, ikke utnyttes godt nok i dag. Negotia mener det trengs økt innsats for å skape gode samarbeidsrelasjoner mellom bedrifter og tillitsvalgte, noe som også vil kunne kreve endringer i lederatferd og lederkompetanse,

For å dokumentere mer systematisk hvordan det er fatt med bedriftsdemokratiet ute i virksomhetene, er NTNU (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet) engasjert for å gjennomføre en studie rettet mot rundt 900 av Negotias tillitsvalgte.

Rett før påske var et utvalg tillitsvalgte samlet for å blinke ut aktuelle problemstillinger for undersøkelsen. Arbeidet med studien skal inngå i et masterstudium. Selve datainnsamlingen er gjennomført i løpet av mai måned.

Respondentene har ikke gitt svar i henhold til en tallskala, men skrevet ned sine refleksjoner på de områdene det er stilt spørsmål på. I bearbeidelsen av svarene tas det i bruk avansert analyseverktøy for å finne trender og tendenser i materialet. I følge NTNU gir en slik metode dypere innsikt enn tradisjonelle spørreteknikker.

Det tas sikte på at rapport fra studien ferdigstilles i begynnelsen av august i år.

# Godt forberedt til lokale forhandlinger

## LØNN

– Det aller viktigste i de lokale lønnsforhandlingene er å være godt forberedt. Å legge en god slagplan er nesten bestandig avgjørende for resultatet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I disse dager er mange av Negotias medlemsgrupper travelt opptatt med gjennomføringen av årets lønnsoppgjør i sine virksomheter. Andre er i ferd med å finpusse strategien for hvordan man skal klare å hente ut den rettmessige andelen av verdiene de ansatte har skapt for bedriften. Negotia-rådgiver Anne-Lene

Gabrielsen holdt flere av forbundets lønnskonferanser i våres. Om hun skal framheve én faktor som er viktig i forbindelse med de lokale oppgjørene, er det forberedelsesfasen.

– Dette kan ikke terpes for mye på. Forhandlingsutvalgene i medlemsgruppene våre møter motparter som er proffe og som regel godt forberedt. Da må vi være

det samme, ellers kommer vi til kort. Å legge en god slagplan er nesten bestandig avgjørende for resultatet, påpeker Gabrielsen.

### Verdiskapningen

Negotia-rådgiveren presiserer at planleggingen av lønnsforhandlingene gjerne kan ses på som en kontinuerlig prosess gjennom hele året.

– Lønn er den viktigste materielle betingelsen i arbeidsforholdet. Derfor er det tilsvarende viktig å gi den oppmerksomhet. Det er smart å dokumentere ting som skjer gjennom året; for eksempel oppnådde resultater, inngåtte kontrakter eller nye markeder bedriften har kommet inn på. Dette kan brukes for å underbygge argumentasjonen når man kommer til forhandlingsbordet. Konkrete fakta er vanskelig for bedriften å tilbakevise, sier hun.

Det handler å definere verdiskapningen som har skjedd i bedriften. Har overskuddet økt? Er gjelden



**I aksjon.** Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver i Negotia, holdt flere av forbundets lønnskonferanser i våres. Her i aksjon på arrangementet i Oslo.







**Klare for lokale lønnsforhandlinger.** Tillitsvalgte på Negotias lønnskonferanse i Oslo, fra venstre: Jan Briseid, Oslo Røde Kors; Josefin Ryde, Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU); Eli Marie Johnsen, Norges KFUK-KFUM og Kolbjørn Havnes, Norsk Hydro.

reduisert? Hva med utviklingen av driftsresultatet de seneste årene? Har virksomheten fornøyde kunder, eller medlemmer?

– Uten ansatte – ingen verdiskapning. Dette vet bedriftens ledelse, og de vet også at de må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser for å holde på sine dyktige ansatte.

Gabrielsen minner om at de lokale forhandlingene kommer til å kretse rundt de fire kriteriene som er nedfelt i avtalen – nemlig bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

– Ledelsens virkelighetsoppfatning knyttet til disse vil garantert avvike fra den de tillitsvalgte har, men husk at godt underbygd argumentasjon vil bidra til å balansere partenes oppfatning.

### Forstå forhandlingsspillet

Det er en kjent sak at «alle bedrifter går dårlig ved lønnsoppgjørstider», eller at ledelsen svartmaler framtid-

utsiktene. Arbeidsgiversiden gjør det den kan for å dempe de ansattes lønnsforventninger. Det er en del av jobben deres.

Hvor lett er det egentlig å forhandle fram et godt resultat, selv når bedriftens økonomi er upåklagelig og skyene i horisonten er av det lyse og lette slaget?

– En ting som er viktig å være klar over er at partene har hver sine roller. Der er ledelsens oppgave å dempe forventningene. Det er heller ikke irrelevant å knytte en viss usikkerhet til framtidsutsiktene, men poenget at det skal handle om nær framtid, et tidsperspektiv som partene har god oversikt over. Og igjen: Det skal forhandles. Jo grundigere de ansatte belyser sine argumenter, jo bedre er mulighetene for å få gjennomslag for kravene, sier Anne-Lene Gabrielsen.

Hun understreker at lokal lønnsdannelse betyr at oppgjørene skal tilpasses de lokale forholdene, og at resultatet skal gjenspeile dette.

– Går bedriften godt skal dette gi utslag i bedre lønnstillegg. Går den dårlig, må man kanskje akseptere at det ikke er så mye å hente. Men igjen – det er sjelden svart-hvitt, og man må forstå handlingsspillet.

### Hvis du møter veggen

Selv om forberedelsene er aldri så grundige og argumentasjonen bunnsolid, hender det likevel at de ansattes representanter i de lokale lønnsoppgjørene møter veggen. Hva har man å stille opp med da?

– Hvis det ledelsen tilbyr framstår som helt urimelig, kan forhandlingsutvalget rett og slett ta et brudd. Da skriver man protokoll som dokumenterer dette og sender den inn til Negotia. Før bruddet er det imidlertid viktig at det tas kontakt med Negotia sentralt, sier Gabrielsen.

I henhold til tariffavtalene bringes brudd i de lokale lønnsforhandlingene inn til organisasjonsmessig behandling. Det betyr at Negotia og bedriftens organisasjon ser på

## «Hvis det ledelsen tilbyr framstår som helt urimelig, kan forhandlingsutvalget rett og slett ta et brudd.»

saken på vegne av de lokale partene.

– Noen ganger fører dette til en mindre justering, men som oftest blir bedriftens siste tilbud stående som resultat også etter den organisasjonsmessige behandlingen. Erfaringsmessig er vanskelig å få arbeidsgiversiden med på at de sentrale partene skal overstyre de lokale vurderingene. Likevel er det viktig å ta et brudd når man mener at det er nødvendig. Det sender signaler som i beste fall kan bidra til at neste års forhandlinger «flyter» bedre.

Negotia-rådgiveren føyer til at Negotia også kan bringe lønnsoppgjør på NHO-området, som har vært til organisasjonsmessig behandling, inn for den rådgivende nemnda. I denne sitter det en representant fra hver av partene pluss en uavhengig leder.

– Beslutningen om nemndbehandling tas av Negotia. Erfaringen tilsier at de arbeidsgiverne som har fått lønnsoppgjørene vurdert av den rådgivende nemnda, ikke ønsker det igjen. Vi ser at det har en viss oppdragende

effekt som kan virke positivt på forhandlingsklimaet i kommende år.

– Gå til lønnsforhandlingene grundig forberedt og med en profesjonell holdning. Og ikke vær redd for å søke råd fra oss i Negotias

administrasjon. Vi er her for medlemmene, understreker Anne-Lene Gabrielsen. ■

**Les om lønnsforskjeller og likelønn på side 14–16.**

### Momenter i lønnsoppgjøret

- Prisstigningen i 2018 var på 2,7 prosent
- Gjennomsnittlig lønnsvekst i 2018 ble 2,8 prosent
- Prisstigningen i 2019 forventes å bli 2,4 prosent
- Lønnsveksten i 2019 forventes å bli 3,2 prosent i snitt
- Reallønnen i Norge har stått tilnærmet stille i fem år
- Landet er inne i en moderat oppgangskonjunktur som antas å vare
- Betydelig reallønnsvekst for medlemmene er YS' hovedkrav i årets oppgjør

### SEND LØNNSRAPPORT

Når lønnsforhandlingene på bedriften er i mål, skal klubben sende inn resultatet til Negotia. Dette er viktig for forbundets oversikt og statistikk. Skjema er å finne på nettsiden. Resultatene som mottas legges fortløpende inn i lønnsbarometeret som også er tilgjengelig på [negotia.no](http://negotia.no) – Min side.



Lydig på «skolebenken». Om lag 40 tillitsvalgte fant veien til lønnskonferansen i Oslo i slutten av april.



# Arbeidstakernes rettigheter

I industriens barndom var det vanlig med en arbeidstid på over 60 timer i uka. Ferie var stort sett et ukjent begrep for vanlige arbeidere, og det samme gjaldt retten til lønn ved sykdom.

På historisk sett kort tid har betingelsene i arbeidslivet gjennomgått radikale endringer – i positiv forstand for de ansatte. Men rettighetene har ikke kommet av seg selv. Det er fagbevegelsen med sine organiserte arbeidstakere som har gått i bresjen for å få dem på plass.

Her er noen eksempler på vilkår for Norges arbeidstakere i dag, som Negotia minnet på i forbindelse med 1. mai i år. De er vel verdt en gjentakelse:

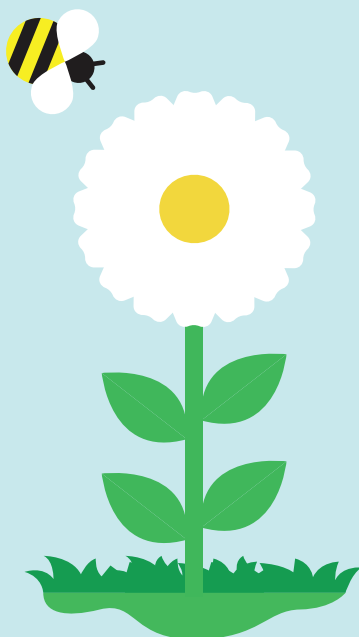
- 37,5 timers arbeidsuke nedfelt i tariffavtalene. (Loven sier 40 timer)
- Fem uker pluss en dag ferie ifølge tariffavtalene. (Loven sier fire uker pluss en dag)
- Rett til feriepenger

- 50 prosent og 100 prosent overtidstillegg i tariffavtalene (Loven sier 40 prosent)
- Avtalefestet pensjon (AFP) når bedriften har organiserte ansatte og tariffavtale
- Full lønn under sykdom
- Utvidet rett til egenmeldingsdager ved sykdom i virksomheter som følger IA-avtalen
- Tariffrettigheter som gir rett til reelle lønnsforhandlinger og medbestemmelse på arbeidsplassen

Som organisert arbeidstaker med tariffavtale har du flere rettigheter enn uorganiserte. Og du er med i det fellesskapet som er i posisjon til å påvirke utviklingen i Norsk og internasjonalt arbeidsliv! ■



## Har du hage?



De to husforsikringene våre, Hus og Hus Pluss, dekker

- skade på hageanlegget ditt, inklusiv eventuelt basseng og jacuzzi, med ubegrenset sum
- tyveri fra hagen med inntil 30 000 kroner

Unntaket er skader forårsaket av klimaet eller av dyr, for eksempel hvis:

- buskene har knekt av for mye snø eller frosten har tatt plantene dine
- elgen har spist epletreet eller rådyret alle tulipanene

Husk at du som medlem får 29 % rabatt på husforsikringen. Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)

I Norge i dag tjener kvinner i gjennomsnitt 87,1 prosent av hva menn tjener. I privat sektor tjener kvinner enda et par prosent mindre enn mennene. Negotia organiserer ansatte i privat sektor, og lønnsdannelsen foregår i hovedsak gjennom lokale forhandlinger. Forbundets tillitsvalgte har derfor et spesielt ansvar for å arbeide med å tette lønnsforskjeller mellom kjønnene.



Tillitsvalgtes arbeid med

# Lønnsforskjeller og LIKELØNN

Forhandlingsutvalg og tillitsvalgte skal ha tilgang til informasjon om samtlige medlemmers lønn, og dermed ha et visst overblikk over avlønningen i bedriften. På denne måten vil det kunne avdekkes lønnskjvheter.

Grunnene til lønnsforskjellene kan være mange, og i noen tilfeller kan de være ulovlige etter likestillings- og diskrimineringsloven (§ 35). Lovens likelønnsprinsipp går ut på at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme type arbeid eller arbeid av lik verdi. Arbeidsgiver må sikre at det er kjønnsnøytrale kriterier og normer som ligger til grunn for avlønningen, og at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn.

Med lønn mener loven ordinær lønn samt alle andre tillegg eller fordeler i penger – eksempelvis bonus eller andre goder som ytes av arbeidsgiver.

Det er særlig to typer lønnsforskjeller som tillitsvalgte bør se etter i et likelønnsperspektiv. Dette omtales nedenfor.

## Lønnsforskjeller innenfor samme stillingskategori

Som tillitsvalgt kan det være at du skal bistå et kvinnelig medlem som arbeider i for eksempel markedsavdelingen, og tjener mindre enn sin mannlige kollega i samme avdeling. Dersom de to utfører samme type arbeid må man se om det finnes andre forklaringer på lønnsforskjellen. Dette kan for eksempel være personlige prestasjoner, ansiennitet, utdanning, erfaring eller markedsverdi grunnet særskilt kompetanse.

Oppdager dere lønnsforskjeller som ikke kan dokumenteres å ha sin forklaring i annet enn kjønn, må bedriften rette opp dette. I en sak fra 2004 ble en kvinnelig radiograf etter fødselspermisjon lønnet dårligere enn sin mannlige radiografkollega. Likestillings- og diskrimineringsnemnda fant at avlønningen var i strid med likestillingsloven, da arbeidsgiver ikke kunne sannsynliggjøre at lønnsforskjellen skyldtes annet enn





*«Lovens likelønns-  
prinsipp går ut på at  
kvinner og menn i  
samme virksomhet skal  
ha lik lønn for samme  
type arbeid eller arbeid  
av lik verdi.»*

kjønn og fødselspermisjon. Arbeidsgiver ble pålagt å avlønne begge radiografene likt.

### **Lønnsforskjeller innenfor ulike stillingskategorier av lik verdi**

Dere bør være på utkikk etter lønnskjevheter i kvinne-dominerte stillingskategorier kontra mannsdominerte. Er det slik at eksempelvis kvinner på regnskapsavdelingen i gjennomsnitt tjener mindre enn mennene på salgskonsulentavdelingen? Er dette arbeid av lik verdi og lønnes det likt uavhengig av kjønn?

Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt som innebærer en plikt til å arbeide aktivt med likelønn og sette i verk nødvendige tiltak for å sikre likelønn. Gjennom rede-gjørelsesplikten pålegges arbeidsgiver å beskrive aktivite-ten på likestillingsområdet i virksomhetens årsberetning. En kjønnsdelt lønnsstatistikk fordelt på stillingsgrupper og nivåer er en sentral del av likestillingsredegjørelsen.

Tillitsvalgte kan også vise til Hovedavtalen, hvor det er bestemmelser om arbeidet for likestilling og likelønn på bedriften – blant annet at det skal gjøres en kart-legging lokalt når det gjelder likelønn.

Som tillitsvalgt kan du i samarbeid med arbeidsgiver foreta en arbeidsvurdering av hvilke stillingskategorier som er av lik verdi. Sammenlikningen kan også skje på tvers av yrkesgrupper. Konkret veiledning om hvordan dere skal gå frem i vurderingen av om arbeid er av lik verdi, er å finne på nettsiden til Likestillings- og diskri-mineringsombudet (LDO).

Det er naturlig at partene på bedriften foretar en gjennomgang av lønningene til samtlige stillinger i virk-somheten for å undersøke hvorvidt det er likelønn.

Fremgangsmåten i en slik kartlegging beskrives i brosjyre om likelønn på [negotia.no](http://negotia.no) – Min side.

I følge LDO ender mange saker med at det er andre grunner til lønnsforskjellene enn kjønn. Det kan som nevnt være personlige prestasjoner, ansiennitet, utdan-ning, erfaring eller markedsverdi.

I noen saker er det derimot påvist diskriminerende lønnsforskjeller. For eksempel fikk en kvinnelig SFO-leder medhold i at hun hadde arbeid av lik verdi som arbeidsledere i teknisk etat. Likestillings- og diskrimine-ringsnemnda ga kommunen pålegg om å rette opp lønnsforskjellen som var på cirka 25.000 kroner.

### **Arbeidsgiver har bevisbyrden**

Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden dersom kvinner og menn behandles ulikt lønsmessig. Hvis vi påstår slik forskjellsbehandling, er det arbeidsgivers jobb å bevise at lønnsforskjellen ikke skyldes kjønn. ►

## **Håndbok i lokale lønnsforhandlinger**

Teksten i denne artikkelen er et bearbei-det utdrag av Negotias Håndbok i lokale lønnsforhandlinger. Denne er tilgjengelig for medlemmer på nettsiden [negotia.no](http://negotia.no).

## Ulovlige lønnsforskjeller

Oppdager dere lønnsforskjeller innenfor samme stillingskategori eller mellom ulike stillingskategorier av lik verdi, som ikke kan dokumenteres å ha sin forklaring i annet enn kjønn, må bedriften rette opp dette etter loven. Tillitsvalgte kan kreve at dette gjøres utenom lønnsoppgjørene.

## Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn

Et medlem kan be om hjelp fra tillitsvalgte hvis det er mistanke om ulik lønn på grunn av kjønn. For at det skal være en sak å gå videre med, er det en forutsetning at kollegaen det sammenliknes med har samme stillingskategori eller yrkeskode, eller at det er snakk om liknende arbeidsoppgaver eller arbeid av samme verdi.

Som tillitsvalgt kan du hjelpe medlemmet med å få utlevert skriftlige opplysninger om lønnen til den eller de det sammenliknes med. Dere kan vise til likestillings- og diskrimineringslovens § 32 og kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønnen.

Mer om dette finnes også i brosjyren om likelønn, som er tilgjengelig for medlemmer på [negotia.no](http://negotia.no) – Min side.

## Lønnsvurdering ved omsorgspermisjon

I flere av Negotias overenskomster er det nedfelt plikt for arbeidsgiver til å vurdere lønnen til alle ansatte, også de som er fraværende på grunn av svangerskaps- eller adopsjonspermisjon. Det er et faktum at særlig kvinner i omsorgspermisjon blir hengende etter lønsmessig sammenliknet med sine kolleger. Tillitsvalgte må være

nøye med å følge opp disse bestemmelsene lokalt, slik at skjevheter ikke oppstår eller kan bli rettet opp.

## Hvis man ikke får gjennomslag på bedriften?

Negotia sentralt bistår medlemmer og tillitsvalgte i saker om likelønn. Hvis bedriften ikke overholder Hovedavtalen, kan uenighetsprotokoll fra de lokale partene sendes inn til Negotia for normal tvistebehandling.

I forkant eller underveis i en likelønns sak, kan det også være lurt å kontakte LDO (Likestillings- og diskrimineringsombudet) for veiledning. Hvis man mener det er grunnlag for det kan saken dessuten bringes inn for Diskrimineringsnemnda. Negotia kan gjøre dette på vegne av et medlem som mener seg diskriminert. I slike tilfeller har ledelsen, ifølge arbeidsmiljølovens kapittel 2A, ikke lov til å gjengjelde. Det vil si at å varsle om diskriminering eller trakassering ikke skal få negative konsekvenser for den som varslar.

## Diskrimineringsnemnda

Diskrimineringsnemnda har kompetanse til å fatte juridisk bindende vedtak og kan ilegge sanksjonene retting, stansing og tvangsmulkt. Nemnda kan gi pålegg om at for eksempel arbeidsgiver må høyne lønnen til vedkommende eller endre en diskriminerende praksis. Videre kan Diskrimineringsnemnda treffe vedtak om erstatning og oppreisning, og i noen tilfeller ilegge arbeidsgiver tvangsmulkt dersom denne ikke innretter seg etter nemndas vedtak. ■

## Lykke til med likelønnsarbeidet!



## Huskeliste for likelønn på bedriften

- Sjekk at medlemmer som er ute i omsorgspermisjon er med i den årlige lønnsvurderingen.
- Lag egne krav til lønnsforhandlingene for å rette opp urimelige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner i bedriften. Still krav om at dette holdes utenfor rammen i lønnsoppgjøret. Dere kan også kreve oppretting av slike skjevheter utenom lønnsforhandlingene.
- Vær oppmerksom på at tillegg og eventuelle frynsegoder som utbetales i tillegg til ordinær lønn, ikke er forbeholdt ett kjønn.
- Vær oppmerksom på hvem som får tilgang til etter- og videreutdanning, og undersøk sammenhengen ved stillingsopptrykk. Ta initiativ til å inngå en avtale om kompetanseutvikling.
- Undersøk om kulturen på arbeidsplassen er inkluderende for begge kjønn. Vær blant annet oppmerksom på taletid i møter, hvem sine argumenter som vektlegges og liknende. Hvorvidt alle deltakerne i et møte har lik tilgang på informasjon i forkant av møtet, er også et viktig moment.





Foto: Terje Bergersen

## Biffen og tariffen

Våger du deg ut i en eller annen bypark når sommervarmen setter inn, kan det være at du møter på en av disse blide folkene. Negotia Ung har nemlig skumle planer om å trå til med en aldri så liten sommeraksjon. Med seg har de kanskje en snerten «can cooler» som holder brusen kjølig, eller noe annet morsomt. Og så har de et skikkelig stilig budskap på lur: *Du griller biffen – vi fikser tariffen!*

## Grunnbeløpet i folketrygden er regulert

Med virkning fra 1. mai 2019 er grunnbeløpet i folketrygden (G) fastsatt til 99 858 kroner.

Reguleringen innebærer en økning på 2975 kroner fra i fjor, noe som tilsvarer 3,07 prosent.

Grunnbeløpet i folketrygden benyttes som utgangspunkt for å beregne pensjons- og trygdeytelser. G-reguleringen gjøres hvert år etter drøftinger mellom regjeringen og organisasjonene.

Her er utviklingen av G de siste fem årene:

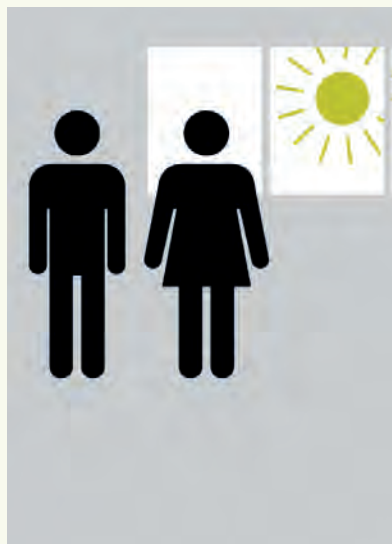
2019:	99 858 kroner
2018:	96 883 kroner
2017:	93 634 kroner
2016:	92 576 kroner
2015:	90 068 kroner

Se også sak på [regjeringen.no](http://regjeringen.no)

## Behold medlemskapet uten avbrudd

### Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

Selv om du står uten jobb en periode, både kan og bør du opprettholde medlemskapet i Negotia. Det gir deg rettigheter og fordeler du kan trenge.



**Nytt arbeidsforhold.** Vi yter bistand ved inngåelse av ny arbeidsavtale.

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

**Kontingentfritak.** Ved arbeidsledighet kan du søke om fritak fra medlemskontingenten.

**Arbeidsledighetsstipend.** Bli du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

**Jobbsøknad og CV.** Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

**Ingen karantenetid.** Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

**Kontaktopplysninger.** Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».



«Nordisk folkehøyskole». Sammen med 30 andre tillitsvalgte fra hele Norden deltar Negotias Ungs nestleder Stig Arne Bø på Genèveskolen i Sveits i juni.

# Sulten på **KUNNSKAP**

For første gang sender Negotia en tillitsvalgt til Genèveskolen. – Veldig spennende å lære mer om fagforeningsarbeid på tvers av landegrensene, sier Stig Arne Bø.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Genèveskolen går også under navnet Nordisk folkehøyskole i Genève. Den er tilpasset unge tillitsvalgte, og skal gi deltakerne kunnskap om arbeidet i nordiske og internasjonale arbeidstakerorganisasjoner.

Nestleder i Negotia Ung, Stig Arne Bø (29), fikk skolen anbefalt av tidligere deltakere.

– Alle hadde veldig mye bra å si om opplegget. Etter at jeg ble engasjert i Negotia ut over det å bare være medlem, har jeg blitt mer og mer klar over hvor viktig det arbeidet vi gjør er. Og jeg har veldig lyst til å lære mer. Derfor søkte jeg forbundsstyret om å få være med på Genèveskolen, og er glad for at det ble et ja, sier han.

## Hvorfor organisert?

Stig Arne jobber som serviceansvarlig ved Bohus i Kristiansand og har vært medlem i snaut fem år. Karrieren i «styre og stell» startet tilfeldig da en fra lokalavdelingen ringte og spurte om han ville bli med på regionsmøte.

– Først sa jeg nei, men så ringte han tilbake seinere, og da sa jeg heldigvis ja. Dermed dro jeg på mitt første regionsmøte i forbundet. Jeg syntes det var interessant, både å treffe nye folk og bli kjent med saker og struktur. Det eneste var at det burde vært flere yngre medlemmer på møtet.

Akkurat det momentet er liksom 1000-kronersspørsmålet alle fagforbund stiller seg. Hvorfor skal man være organisert i arbeidslivet?

Hvordan skal man vinne gehør spesielt blant unge arbeidstakere?

– Det finnes ikke ett svar på det, jeg tror det handler om mange ting. En av dem er å være mer synlig; vise oss på skoler og utdanningssteder og jobbe for større innpass i undervisningen. Det er også viktig å se på hva andre gjør. I det svenske forbundet Handels er en tredel av medlemmene under 30 år. Det er jeg nysgjerrig på å vite mer om. En annen ting jeg har tenkt på er en aktivitet som LOs sommerpatrulje, hvor de reiser rundt på uanmeldte bedriftsbesøk og sjekker arbeidsforholdene. Kanskje YS kunne begynt med noe liknende? Man trenger ikke nødvendigvis finne opp kruttet på nytt, sier Stig Arne, og tilføyer:

– For øvrig tror jeg rett og slett de



flESTE skjønner mer om nytten av å være organisert når de har vært en stund i jobb. Sånn var det for meg og det gjelder nok veldig mange andre også.

### Overordnet og praktisk

Genèveskolen i år startet med et introduksjonskurs i Stockholm i månedsskiftet april/mai. Det er rundt 30 deltakere, fordelt på alle de fem nordiske landene. Hovedaktiviteten pågår i den sveitsiske byen Genève over tre uker nå i juni. Der skal gruppen blant annet være observatører på den store konferansen til ILO, som er FNs internasjonale organisasjon for arbeidslivet.

– I tillegg skal vi jobbe med aktuelle problemstillinger. Gruppen jeg er plassert i skal lage utkast til en ILO-konvensjon om vold og trakassering. Det blir spennende å få mer kunnskap om det overordnede med fagbevegelsen, samtidig som jeg ser fram til utveksling av erfaring med de andre deltakerne som jeg kan bringe inn i arbeidet vi gjør i Negotia, sier Stig Arne Bø. ■

## Genèveskolen

Også kjent som Nordisk folkehøyskole i Genève. Har til mål å bidra til kunnskap blant nordiske fagforeninger, og gjøre dem bedre i stand til å møte globale utfordringer i arbeidslivet.

Skolen består av fire kursdeler: Først en dagssamling i de enkelte land. Deretter tre dager felles i Stockholm. Etter dette jobber deltakerne med oppgaver hjemme, før ferden går til den sveitsiske byen Genève og et tre ukers opphold der.

På årets kurs foregår oppholdet i Genève fra 6. til 25. juni. Her følger gruppen arbeidet på ILO-konferansen, deltar på forelesninger og jobber med egne prosjekter.

Stig Arne Bø er Negotias første deltaker på Genèveskolen.



## Ta med deg legen på ferie



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

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

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

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



Det største regionen. – Regionsmøtet er en arena som treffer mange tillitsvalgte. Her er det god mulighet for å høre hva «grasrota» i forbundet mener, sier LKA-vertskap Jon-Roar Selenius (t.h.) og Tommy Aldrin i avdelingene IBM og EYRY. Her med forbundsleder Monica A. Paulsen.

# Meninger fra regionene

Like sikkert som at blåveisen slår ut i flor, kommer april med møter i forbundets regioner. 250 tillitsvalgte i diskusjon om både navlebeskuende og framtidsvisjonære saker. Det er vakkert det og – på sin måte!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Region LKA – den som samler 14 landsomfattende og konsernbaserte avdelinger – hadde lagt årets møte til Hotell 33 ved Østre Aker vei i Oslo. Med motorveier, rundkjøringer og heisekraner som urbane kulisser, er ikke idyll det første man tenker på. Men det spiller jo liten rolle når man likevel tilbringer helgen innenfor hotellveggene. Og det skal «33» ha: Takterrassen på niende plan med utsikt til fjorden gjorde jobben i det gode vårværet!

## Arena som treffer mange

Ansvar for arrangementet går på rundgang blant avdelingene når Negotias i alt sju regioner holder møter. Denne gangen var det IBM og EYRY som utgjorde vertskapet for LKA.

– Erfaringsvis er det stort engasjement på regionsmøtet vårt. Dette er en viktig arena som treffer mange tillitsvalgte, og det er jo bare et fåtall av dem som deltar som får anledning til å stille på Landsmøtet. Her er det større mulighet for å høre hva «grasrota» i forbundet mener.

Og for dem som kanskje ikke er så vant til å ta ordet i plenum, er gruppearbeidene bra. Der er terskelen mindre for å si noe og det gir sann sett debatterning til den enkelte, sier avdelingsleder Jon-Roar Selenius i Negotia IBM.

Deltakerantallet på møtet var rundt 50, og han er godt fornøyd med engasjementet.

– Sakene som sto på dagsordenen i år var ganske forskjellige. En blanding av spørsmål om intern struktur og framtidige utfordringer for arbeidslivet og oss som fag-





En helg i april. Møtedeltakere i inspirert diskusjon på innsiden av et hotell en helg i april. Og i skogbrynet ikke langt unna sto blåveisen i full flor!

forbund. Det er mange meninger som kommer fram, og det er bra, sier Selenius.

### Medbestemmelse

- I likhet med i fjor fikk spørsmålet om ansattes medbestemmelse på arbeidsplassen en raus del av tiden på årets regionsmøter. På LKA-møtet geleidet forbundsleder Monica A. Paulsen forsamlingen gjennom denne sekvensen.

- Dette er en sak vi i Negotia har løftet høyt opp på prioritierungslista de senere årene. Og det er ikke uten grunn. Vi ser at rettighetene om medbestemmelse både i lovverket og tariffavtalene utfordres. Dette bekreftes også i oppsummeringen fra fjorårets regionsmøter, sier hun.

Forbundslederen minner om at trepartssamarbeidet i norsk arbeidsliv ofte omtales som noe unikt, og at vi må passe på at dette ikke bare blir fine ord. Hun viser i den sammenhengen til studien NTNU og Searching for leadership nylig har utført på oppdrag fra Negotia.

- Studien handler om samarbeid og ledelse på virksomhetene og har gått ut til 900 av våre tillitsvalgte. Rapporten ferdigstilles i august. Det er viktig å skaffe best mulig grunnlag og fakta i arbeidet for å sikre ansattes medbestemmelse, sier Paulsen.

### Landsmøtesyklus

På forbundets landsmøte i 2018 ble det lagt fram en utvalgsrapport om framtidig landsmøtesyklus. Spørsmålet handler om hvorvidt Negotia i årene som kommer skal holde landsmøte hvert år som nå, eller sjeldnere. Det ble ikke noen konklusjon på dette i 2018. I stedet ble det opprettet et nytt utvalg som fikk i oppdrag å legge fram nytt forslag til årets landsmøte i november.

Utvalgsarbeidet så langt ble lagt fram på regionsmøtene. Hos LKA foretok man en uoffisiell avstemning hvor følgende tre alternativer ble satt opp mot hverandre:

1. Beholde dagens ordning med landsmøte hvert år.
2. Gå over til treårig syklus.

3. Gå over til toårig syklus med rullerende valg på forbundsstyre.

I avstemningen var det et flertall som sluttet seg til en ordning med treårig syklus. På landsmøtet vil det kreves to tredels flertall for å gjøre endringer.

### Arbeidsutvalg

Regionene setter også opp egne temaer på møtene sine. Denne gangen vedtok LKA å opprette arbeidsutvalg i regionen.

- Vi har sett et behov for å treffes oftere i regionen. Derfor har vi hatt en ordning hvor lederne i avdelingene har møttes to ganger i året utenom regionsmøtet og landsmøtet. Nå får vi også på plass et arbeidsutvalg med fem deltakere valgt blant avdelingslederne, pluss en fra Ung. Det skal jobbe med politiske saker mellom møtene. Dette tror jeg bidrar til kontinuitet og at vi holder taket i viktige saker både for regionen og for forbundet, sier avdelingsleder Tommy Aldrin i Negotia EVRY.

Les om innlegget fra Negotia Ung på neste side. ►



**Ungt blick på framtiden.** Marie Johansen Wæraas fra Felleskjøpet Agri, holdt Negotia Ungs innlegg på regionsmøtet til LKA (Landsomfattende- og konsernavdelinger).

# MED FRAMTIDSØYNE

Temaet fra Negotia Ung på årets regionsmøter handlet om fagbevegelsens rolle i framtidens arbeidsliv.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hva skjer i arbeidslivet i tiden framover? Hvordan skal virksomheter og ansatte tilpasse seg? Og hvordan skal fagbevegelsen beholde sin relevans?

Det er tradisjon at Negotia Ung spiller inn et tema til regionene. Her er noen av momentene de framhevet i innlegget på årets møter:

**Hva sier prognosene?** SSB sier dette om utviklingen fram til 2035: Utdanningsnivået øker, samtidig som det blir større behov for personer innen håndverksfag. Antallet arbeidsplasser i petroleumsnæringen reduseres, mens det vil skje en økning i privat tjenesteproduksjon. Lav ledighet i perioden 2021-2025 vil bidra til årslønnsvekst. Stabil ledighet og lønnsvekst (under 4 prosent) etter 2025. En aldrende befolkning øker behovet for helsepersonell.

**Teknologi.** Mange av dagens jobber eksisterte ikke for 10 års siden – for eksempel App-utvikler, spesialist på skybasert data, dronepilot og influencer. Robotisering er på vei inn i flere bransjer og bedrifter. Det samme gjelder

kunstig intelligens og utvikling av datasystemer som kan utføre arbeid som i dag gjøres av mennesker. Big Data aktualiseres. Det vil si ny teknologi som gjør det mulig å analysere komplekse datamengder hurtigere og mer nøyaktig enn tidligere.

**Organisering blant unge.** YS Arbeidslivsbarometer 2018: Unge under 35 år er mer positive til organisering enn eldre. Men, en av fire sier det er for dyrt og en av fem mener at fagforeningene ikke ivaretar interessene deres. Halvparten av de uorganiserte står utenfor fordi de har tilgang til samme lønns- og avtaleforhold likevel.

**Livslang læring.** Tiden da en utdannelse tidlig i livet holdt gjennom hele arbeidskarrieren, er forbi. Raskere utvikling med stadig nye arbeidsoppgaver gir etterspørsel etter utvikling av ny kompetanse og læring livet ut.

**Digitalt klasseskille.** En undersøkelse fra Norstat viser at sju av ti frykter et digitalt klasseskille. Halvparten av respondentene i aldersgruppen over 50 år sier de sliter med å holde følge med den digitale utviklingen. Både læremessige, økonomiske og sosiale forskjeller kan forårsake digitale skiller i befolkningen.



**Framtidens arbeidere.** Teknologi kan gi mer inkludering ved at flere kan delta i arbeidslivet, for eksempel personer med funksjonsutfordringer. Verdiskapningen blir vektløs og grenseløs, ansatte kan jobbe på tvers av landegrenser. Hvis utviklingen i Norge følger EU og USA, blir det flere frilansere uten fast ansettelsesforhold. Plattformøkonomi der arbeidstakere får tilbud om jobber via mobile applikasjoner vil trolig øke (eks. Amazon og Uber). Større krav til reguleringer overfor app-selskaper kommer i flere land.

### Fagbevegelsen som vaktbikkje

Arbeidstakerorganisasjonene må henge med på alle utviklingsområdene: Medlemmene må sikres kompetanseheving i takt med nye krav. Ulike gruppers behov må ivaretas, slik at man ikke havner på sidelinja i den digitale utviklingen. Arbeidsgivers økte tilgang til store mengder data krever beskyttelse av den enkelte gjennom tilpasset lov- og avtaleverk høyt kunnskapsnivå. ■

## Gøy på jobben

Negotia Ung drar i gang en kampanje som har fått navnet #Gøypåjobben. Dette sier de om kampanjen:

- I kommunikasjon om fagbevegelse og når vi verver medlemmer er det lett å svartmale hvordan arbeidslivet er og kan være.
- Vi forteller kanskje at ledelsen snyter deg for mange goder eller at du som enkeltperson er lite verdt dersom bedriften skal nedbemanne.
- Mange kjenner seg ikke igjen i slike beskrivelser da det norske arbeidslivet hovedsakelig følger spillereglene.
- Negotia Ung vil derfor kjøre i gang en #-kampanje der vi framhever det positive ved fagbevegelsen. Som at det å etablere en klubb kan øke den allerede gode trivselen på jobb.
- Med #Gøypåjobben vil vi dele historier der Negotia har bidratt til at trivsel og samarbeid på arbeidsplassen har blitt bedre.



## Verv og motta 300 kroner!

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

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

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

Derfor er det så viktig å verve!

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

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



# Fornøyde medlemmer - men hva betyr funksjonær?

Hver vinter siden 2012 har vi gjennomført en stor undersøkelse for å måle medlemmenes tilfredshet. Årets resultat viser en positiv utvikling.

Undersøkelsen fokuserer på blant annet service, kvalitet på tjenester, kjennskap til medlemsfordeler og tilknytning til organisasjonsapparatet. Det som er hyggelig å konstatere er at Negotias medlemmer disse årene, jevnt over er tilfreds med arbeidet som blir gjort på deres vegne og for dem. I år er det dessuten gledelig å se at målingen viser økning i tilfredsheten på flere områder.

Når det er sagt får vi også tilbakemeldinger som hjelper oss til å bli bedre. Dette er noe vi hele tiden jobber med; blant annet svartid på henvendelser vi får, tettere dialog med medlemmer, klubber og avdelinger, effektivisering av rutiner som gjør at kontingentbetalingen

går lettere, og så videre. Tilfredsheten er jevnt høy, men vi har likevel ambisjon om å stadig forbedre oss.

## Begreper og identitet

Det som var nytt i årets undersøkelse, var tilleggsspørsmål knyttet til forståelse av noen sentrale begreper, blant annet tariffavtale og funksjonær. Grunnen til at spørsmålene ble stilt, var en antakelse om at noen av disse begrepene ikke er like naturlige for alle medlemmene.

Tilbakemelding på dette viser at det er forholdsvis god forståelse av begrepene det spørres om. Der hvor forståelsen er minst er på spørsmålet «jeg kan identifisere meg med begrepet funksjonær». Her svarer 35 prosent «i svært liten» eller «i liten»

grad. For mange er begrepet litt uvant og ukjent, og kanskje litt gammeldags.

## Videreutvikling

Fremover vil vi se på hvordan vi skal svare opp tilbakemeldingene særlig knyttet til begrepet funksjonær. Om det betyr at vi må jobbe mer for å kommunisere bedre hva det betyr, eller om vi må vurdere andre begreper, er for tidlig å si noe om nå.

Det som er sikkert er at svarene i medlemsundersøkelsen er nyttig og viktig, og vil bli brukt i videreutviklingen av Negotia som organisasjon for arbeidstakere og kunnskapsarbeidere i privat sektor. Ikke minst med tanke på rekruttering av nye medlemmer er det viktig å formidle hvem Negotia er til for.

I Negotia er vi så ubeskjedne at vi gir medlemmene servicegaranti. Den kan du lese på motstående side. ■

*Rune Aale-Hansen  
generalsekretær i Negotia*

## FAKTA

Negotia gjennomfører årlige undersøkelser av medlemstilfredsheten, hvor det stilles identiske spørsmål for å kunne sammenlikne svarene fra år til år. Undersøkelsen sendes ut til alle medlemmer med registrert e-postadresse (unntatt tillitsvalgte). Rundt 3000 har svart, hvilket skulle gi resultatet god representativitet.





# Negotia gir deg litt mer

Negotias servicegaranti!

Vi lover ingen medlemmer gull og grønne skoger. Det kan vi ikke. Men et ærlig og kvalifisert engasjement for å bidra til utvikling av samarbeid og arbeidsbetingelser på din bedrift, det lover vi. Det handler om tillit. Den tilliten du viser oss ved å velge Negotia, er det vår oppgave å bekrefte. Hver dag. Du betaler for å være medlem, og vi vil at du skal være fornøyd. Vi bryr oss om deg og din arbeidssituasjon. Under ser du våre leveregler om service:



## Kvalitet

En enkel sak er ikke enkel for den som ikke vet svaret. Kvalitet er krevende på alle nivåer. I Negotia har vi en lav terskel for når en sak er viktig. Alle saker er viktige for den det gjelder. Vi vil at du skal oppleve å bli tatt på alvor når du er i kontakt med oss. Det har du rett til å forvente.



## Tilgjengelighet

Har du ringt et sted og bare blitt satt hit og dit uten å få tak i den rette? Det vil vi ikke at du skal oppleve i Negotia. Hos oss skal du få kontakt og presis tilbakemelding når du behøver hjelp. Noe annet skulle bare mangle. Du bestemmer hvilken kommunikasjonskanal du vil bruke. Vi følger opp uansett.



## Effektivitet

Saker og problemer er forskjellige. Noen løses med det samme, andre krever tid. Vår oppgave er uansett å jobbe effektivt med det som medlemmene tar opp med oss. At vi har det travelt skal ikke gå utover deg. Du forventer å bli prioritert, og det forstår vi.



# Rollen som tillitsvalgt

Vi får stadig henvendelser fra tillitsvalgte som møter motstand fra arbeidsgiver i utøvelsen av vervet sitt. Det er dessverre en del arbeidsgivere som ser på den tillitsvalgte mer som en motstander enn en samarbeidspartner og bindeledd mellom ledelsen og de ansatte.

Det er ofte i virksomheter hvor det ikke har vært tradisjon for fagorganisering at skepsisen mot de tillitsvalgte er størst. Manglende kunnskap om lov- og avtaleverk og om hva som er tillitsvalgtes rolle, kan forklare noe av denne skepsisen. Det er derfor viktig at partene setter seg ned og snakker sammen om hva man forventer av hverandre og hvordan man ønsker at samarbeidet skal fungere. Opplæring av både ledelse og tillitsvalgte er viktig for at man skal vite hva som kreves av begge parter i et organisert forhold.

## Rom for uenighet

De tillitsvalgte har som hovedoppgave å ivareta medlemmenes interesser. Dette kan noen ganger skape

gnisninger dersom arbeidsgiver og tillitsvalgte ser ulikt på saker. Det som da er viktig å erkjenne er at det må være rom for å ha forskjellige meninger, og at man i stedet for å gå i konflikt forsøker å lytte til hverandre. Det er ikke slik at man alltid trenger å være enig, men at man ser på diskusjonene som nyttige for å finne de beste løsningene for hele virksomheten. Vi kan være enige om at bedriften og tillitsvalgte alltid har minst én felles interesse – at bedriften skal gå bra.

## Manglende involvering

Henvendelsene vi får handler også ofte om at tillitsvalgte ikke blir involvert tidlig nok i saker som berører arbeidsplassen og de ansatte, og

derfor heller ikke får muligheten til å bidra til de gode løsningene. Å bli involvert så tidlig som mulig har de tillitsvalgte krav på etter hovedavtalen. Det er viktig at arbeidsgiver anerkjenner den kompetansen de tillitsvalgte besitter og det de kan bidra med i både den daglige driften og ved omstillinger. Å ha med tillitsvalgte i drøftinger fører erfaringsvis til bedre omstillinger og færre konflikter.

## Tid til å utøve vervet

Hovedavtalen sier at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver. Hva som er nødvendig tid er det i utgangspunktet den tillitsvalgte som må vurdere. Flere ting vil virke inn; for eksempel hvor mange



medlemmer det er i klubben, ansatte i bedriften, hvordan bedriften er organisert med avdelinger, geografisk spredning, hvor arbeidskrevende tillitsvalgtoppgavene er, og ikke minst hvor ofte og hvor store omstillinger det er i bedriften. Dette er alle relevante hensyn som må tas for å vurdere hva som er nødvendig tid.

Likevel er flere tillitsvalgte som møter lite forståelse fra arbeidsgiver når det gjelder å få tid til å utøve vervet. Det er viktig at arbeidsgiver verdsetter jobben de tillitsvalgte gjør og tilrettelegger arbeidshverdagen deres slik at jobben og vervet kan kombineres. Å kombinere arbeidsoppgavene sine og vervet som tillitsvalgt er en av de større utfordringene mange møter.

### Praktisk tilrettelegging

Det er også mulig å bli «frikjøpt». Dette betyr at en fast del av arbeidstiden avsettes til tillitsvalgtarbeid. Noen av Negotias tillitsvalgte er 100 prosent frikjøpt, men de fleste har en andel av stillingen. Er man frikjøpt for eksempel 40 prosent så innebærer ikke det et tak eller et maksimum. Er det behov for mer tid skal den tillitsvalgte ikke nektes det, det skal være fleksibilitet til å ivareta ting som oppstår.

Dersom partene ikke blir enige om hvor mye tid som skal avsettes til tillitsvervet, kan man tviste på dette etter hovedavtalen. De lokale partene må da skrive en uenighetsprotokoll om at de ikke er enige om tiden som skal avsettes og deretter løfte saken inn til de sentrale partene.

### Dokumentere tidsbruken

En annen framgangsmåte er å loggføre tiden som brukes på tillitsvalgtarbeid, og melde fra skriftlig til nærmeste leder når man må utføre oppgaver i kraft av vervet. Dersom arbeidsgiver motsetter seg dette, er det et brudd på hovedavtalen. I slike tilfeller er det viktig å melde fra til oss i Negotia sentralt, slik at vi om nødvendig kan ta saken videre den

*«Hovedavtalen sier at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver.»*

normale tvisteveien. Det vil være lettere å ta slike uenigheter videre dersom det finnes skriftlig dokumentasjon og loggføring som nevnt ovenfor. Verdt å merke seg er at loggføringen på grunn av personvern hensyn ikke skal oppgi hvilke medlemmer som har bedt om hjelp. Hva saken gjelder skal imidlertid komme fram - som for eksempel oppsigelse, advarsel eller forberedelse av forhandlingsmøte etc.

### Fri til opplæring og kurs

En annen utfordring noen tillitsvalgte opplever er motvilje fra arbeidsgiver når det gjelder deltakelse på kurs. På dette punktet er hovedavtalen klar, og sier følgende:

«Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvungne grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.»

Det er svært viktig at den tillitsvalgte deltar på kurs for å lære om vervet de har påtatt seg. På Negotias kurs lærer man blant annet om lov- og avtaleverket, hvordan man forhandler og hvordan man går fram for å bygge opp et godt samarbeid med arbeidsgiver. Dersom du nektes tjenestefri for å delta på kurs og møter som nevnt over, skal du ta kontakt med Negotia sentralt med en gang!

Selv om denne artikkelen viser at tillitsvalgte kan møte mange utfordringer, er det viktig å understreke at det også ligger store muligheter for god utvikling på og for bedriften i et organisert arbeidsforhold. Heldigvis ser vi i Negotia hver dag flotte eksempler på nettopp det: At dialogen mellom partene fungerer, at arbeidsgiver verdsetter de tillitsvalgtes rolle, at tillitsvalgtes arbeid bidrar til bedre prosesser og innflytelse – og at effektiviseringen og inntjeningen øker. ■



Kathrine  
Fosnes Olsen  
rådgiver i Negotia

## Hovedavtalen

Hovedavtalen inngår som første del av en tariffavtale og gir blant annet regler for samarbeid på arbeidsplassen mellom de tillitsvalgte og arbeidsgiver. Eksempler på hva som reguleres i hovedavtalen er:

- Tillitsvalgtes og arbeidsgivers rettigheter og plikter
- Samarbeid, informasjon og medbestemmelse
- Konfliktløsning

Den første hovedavtalen ble inngått mellom NHO og LO i 1935. Etter hvert har også de andre hovedorganisasjonene i arbeidslivet inngått slike hovedavtaler. For eksempel har YS hovedavtale med både NHO, Virke og Spekter.

**Du kan lese mer om tariffavtalene på [negotia.no](http://negotia.no)**

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



Mona Hermansen, rådgiver



Nina Møglestue, forhandlingsjef



Johan Holmen, advokat

#### Ferieavvikling ved sykemelding

**Spørsmål:** Jeg skal gjennom en operasjon og blir sykemeldt i flere måneder framover. Hva skjer med ferien min?

**Svar:** Det er ferieloven som regulerer slike tilfeller. Og du vil kunne ta ut ferie senere enn hovedferieperioden (1. juni til 30. september). For å ha rett til erstatningsferie er det en forutsetning at du har vært 100 prosent arbeidsufør/sykmeldt. Retten til utsatt ferie gjelder kun den lovbestemte ferien (25 virkedager).

*Mona*

#### 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 kjøregler 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*

#### Utsettelse av ferie ved sykdom

**Spørsmål:** Tidspunktet for avtalt ferie nærmer seg. Jeg er blitt syk, og frykter at jeg med stor sannsynlighet ikke blir frisk til tidspunktet for feriestart. Hva gjør jeg nå for ikke å miste verdifull ferietid?

**Svar:** Vi anbefaler deg å oppsøke lege for å få legeerklæring på at du ikke er arbeidsfør. Det er ikke tilstrekkelig med egenmelding ved krav om utsettelse av ferie. Videre må du fremsette skriftlig krav om at avtalt ferie blir utsatt. Merk deg at du må være 100 prosent arbeidsufør for å ha rett til utsatt ferie. Er du bare 50 prosent arbeidsufør vil ferien løpe som avtalt.

Kravet om utsettelse av ferien overfor arbeidsgiver må skje senest siste arbeidsdag du skulle hatt før feriestart. Dersom du er satt opp på tre ukers ferie vil du kunne kreve all ferien utsatt selv om du friskmeldes før feriens slutt, med mindre partene avtaler annet.

*Nina*



## Ferie og oppsigelsestid

**Spørsmål:** Jeg sa opp stillingen min 1. mai og har tre måneders oppsigelsestid. Det betyr at siste arbeidsdag er 31. juli. Nå lurer jeg på om jeg har rett til ferie i oppsigelsestiden.

**Svar:** Dersom du har avtalt og fastsatt ferien med arbeidsgiver, har du rett til å få avvirket ferien din. Dersom ferien ikke er fastsatt, har du ikke en rett til at ferien avvikles i oppsigelsestiden. I så fall må det et samtykke til fra arbeidsgiver om ferieavvikling i oppsigelsesperioden. Ferie skal i utgangspunktet fastsettes så tidlig som mulig og senest to måneder i forkant.

Dersom du er over 60 år, vil du kunne kreve at å ta ut ekstraferieuken med to ukers varsel i oppsigelsestiden. Dette fordi arbeidstakere over 60 år selv bestemmer tidspunktet for denne ferien.

Nina

## Sluttavtale og konfidensialitet

**Spørsmål:** Jeg har fått et tilbud om sluttpakke på jobben. Nederst i avtalen er det noen punkter jeg lurer på. Det står at «Partene forplikter seg til å holde denne sluttavtalen og avtalens innhold konfidensielt. Forpliktelsen er ikke til hinder for å fremlegge sluttavtalen for offentlige myndigheter der en part er lovmessig forpliktet til dette.» Hva betyr dette?

**Svar:** Partene som inngår en sluttavtale har anledning til å avtale at innhold og størrelsen i denne skal være hemmelig. Dette gjelder de fleste avtaler.

Unntaket i andre setning, om at myndigheter som har lovhjemmel til å se avtalen er unntatt fra hemmelighold, er vel strengt tatt overflødig fordi de uansett har rett til å se avtalen. Dette er likevel lurt å ha med for at det ikke skal

oppstå misforståelse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Typiske myndigheter som har rett til innsyn er NAV og skattemyndighetene. Jeg håper dette var oppklarende.

Johan

## Fraskrivelse av rettigheter ved sluttavtale

**Spørsmål:** Jeg har fått tilbud om en sluttavtale etter at jeg fikk oppsigelse på grunn av nedbemanning fra arbeidsgiver. Avtalen innebærer at jeg får fritak for arbeidsplikt i oppsigelsestiden på tre måneder, og lønn uten feriepengene en periode etterpå.

I avtalen står det at: «Arbeidstaker fraskriver seg gjennom sluttavtalen retten til å reise stillingsvernssak, herunder retten til å gjøre gjeldende fortrinnsrett til ny stilling etter arbeidsmiljøloven § 14-2.» Er dette lov?

**Svar:** Arbeidsmiljøloven kan som hovedregel ikke fravikes til ugunst for arbeidstaker. Det betyr at man ikke kan avtale dårligere løsninger for arbeidstaker enn det som følger av loven.

Fortrinnsretten er en viktig del av stillingsvernet i arbeidsmiljøloven, og gjelder fra oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er gitt og ett år etter utløpet av oppsigelsestiden. Sier man opp selv har man ikke fortrinnsrett, heller ikke hvis man sies opp på grunn av egne forhold.

Man kan ikke avtale bort fortrinnsretten før oppsigelse er gitt. Etter at oppsigelse er gitt er det anledning til å avtale individuelle løsninger som fraviker fra lovens. Det må da forutsettes at saksbehandlingen har vært betryggende og at man får en løsning som ikke er dårligere enn lovens.

Du har fraskrevet deg fortrinnsretten, men får betalt ut over oppsigelsestiden. Min vurdering er at det er lov.

Johan



## 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)

# JOB BEN MIN

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



**HVEM:** Kristin Cloetta Gysler (29)

**HVA:** Salgskonsulent

**HVOR:** Tine Partner, Oslo

## – Skal det være en kampanje?



I denne jobben er jeg en del av kundesenteret til Tine Partner. Jeg ringer og selger inn nye produkter og kampanjer, blant annet. Jeg betjener det markedet vi kaller storhusholdning, og innenfor der er det mange kundegrupper. Det er for eksempel skoler, kantiner, hoteller, aldershjem og barnehager.

Jeg er i kontakt med folk på telefon hele dagen, og det liker jeg godt. Kundepleien innebærer også å kartlegge behovene og finne tilpasninger og løsninger for den enkelte, da kundene har ulike behov. Selv om jobben i utgangspunktet er lik hver dag, er også hver dag forskjellig. Alt går heller ikke bestandig på skinner. Det kan oppstå utfordringer i forbindelse med leveringer og andre ting. Da må det ordnes opp i, så det er hele tiden noe nytt å lære.

Jeg har jobbet her i Tine helt siden 2010, og begynte som kundekonsulent for telesalg, som det het da. Den gangen tok vi ordre fra kundene via telefon eller faks, men alt det skjer elektronisk nå. Utdannelsen min har jeg fra Markedshøyskolen, og har alltid opplevd at det har hjulpet meg i denne jobben som har salg og kundeservice som hovedinnhold. Men, du kan godt ha annen bakgrunn også. Typen og graden av utdanning blant kollegaene mine varierer mye.

Det er bare jeg og en kollega til som jobber som salgskonsulenter mot storhusholdning i dag, men det er planlagt at avdelingen skal utvides og få egen salgssjef. For øvrig er vi en del av hele kundesenteret, som jeg synes er en fin og variert gjeng som samarbeider bra.

Vi har et ganske ungt miljø her, men det er også noen i avdelingen som har jobbet i Tine i 25-30 år. Vi hjelper hverandre med å nå de faglige målene. Vi gjør også ganske ofte ting sammen på fritiden, uten at det er så organisert. Det er med på å øke fellesskapsfølelsen.

Hvis jeg skal peke på noe jeg ønsker skal bli bedre, må det være stabiliteten i den delen av selskapet hvor jeg jobber. Det har vært flere omorganiseringer de senere årene med blant annet mye utskiftninger på ledernivå, og det synes jeg ikke er ideelt. Jeg håper at dette bedrer seg etter hvert. Det samme gjelder antallet vikarer, det er jo bedre med fast ansatte på de fleste måter.

Medlemskapet mitt i Negotia er bare rundt to år gammelt. Jeg ble nysgjerrig på hva det gikk ut på, og meldte meg inn. Nå er jeg selv tillitsvalgt og ungrepresentant i Negotia avdeling Tine. I våres har jeg blant annet deltatt på årsmøte for Negotia i Tine og på regionsmøte i forbundet. Det er interessant og spennende å lære mer om arbeidslivet, delta på kurs og bli bedre kjent med hvilke rettigheter man har.

Kontakten med ledelsen, og at vi ansattes stemme teller når avgjørelser tas, er viktig. Som ganske ny tillitsvalgt har jeg tatt initiativ til faste månedlige møter med vår leder. Det ble tatt positivt imot, så jeg ser fram til et godt og strukturert samarbeid som bidrar til utvikling både for bedriften og oss ansatte.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)





Foto: Terje Bergersen



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Boliglån fra  
**2,09%**

## For godt til å være sant?

Som medlem i YS-forbundet Negotia har du tilgang på en av markedets laveste renter på boliglån. Flytter du lånet til Gjensidige Bank, kan du fort spare inn kontingenten og vel så det.

Har du et lån på 2,5 millioner kroner kan du spare ca. 12 500 kroner pr. år hvis du får 0,5 % lavere rente enn det du har i dag, ved å flytte lånet.

Les mer om dine YS-fordeler og søk om et uforpliktende tilbud på [gjensidigebank.no](https://gjensidigebank.no)

Priseksempel Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag. Nom. rente 2,09 %, eff.rente 2,16 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2.584.497,-. Gjelder for medlemmer i Negotia som bruker banken aktivt. Prisen er per 20.5.2019 for nye lån og kan bli endret.