

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2019



Tillitsvalgt med internasjonalt **TOPPVERV**

Side 6 og 7

Medlemmer strømmet
til LinkedIn-kurs

Side 12–14

Likestillingspris til «glemt»
ungdomsminoritet

Side 20–21

Vær obs på bedrifts-
interne aldersgrenser

Side 30–31

NEGOTIA MAGASIN

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

Fire utgivelser per år.

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

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

NEGOTIA

FORBUNDSLEDER

Monica A. Paulsen,
mobil: 909 90971

GENERALSEKRETÆR (konstituert)

Inger Lise Rasmussen,
mobil: 908 26828

SERVICETELEFON

815 58100

SENTRALBORD

21 01 36 00

E-POST

post@negotia.no

info@negotia.no

forhandlingsavdelingen@negotia.no

medlem@negotia.no

kurs@negotia.no

WEB

www.negotia.no

NB. For å ivareta dine medlemsbetingelser
gir Negotia nødvendige medlemsopplysninger
til sine og YS' samarbeidspartnere.

E-MAGASIN

Bladet publiseres også som e-magasin
på Negotias nettsider. Hvis du ikke ønsker
å motta papirversjonen - gi oss beskjed
på e-post: magasinet@negotia.no

LEDER

Hjemme og ute

Denne høsten er Negotia Ung-leder Trond Vegard Sæle, valgt til president for UNI Europa Youth. Det vil si det høyeste vervet i ungdomsorganisasjonen til den internasjonale sammenslutningen UNI Global Union i Europa.

Tross sine kun 33 år har Sæle vært engasjert medlem og tillitsvalgt i mer enn ti av dem. I et intervju i dette nummeret av magasinet sier han litt om bakgrunnen for engasjementet, og hvorfor han mener det er viktig at fagbevegelsen har et internasjonalt fellesskap. Han peker på uforutsigbarhet og midlertidighet som en trussel fagbevegelsen nasjonalt og internasjonalt må motvirke, og oppsummerer det enkelt på denne måten: - Det viktigste virkemiddelet mot ulikheter er fagforeninger.

Den konklusjonen gir vi vår fulle tilslutning til. Vi gratulerer Trond Vegard med det viktige internasjonale vervet, og ønsker lykke til med arbeidet!

Nå for tiden snakkes det mye om digitaliseringen som i økende grad setter sitt preg på både samfunn og arbeidsliv. Det holdes knapt en konferanse uten at dette temaet står på agendaen. En utfordring er at det fort blir mange høytsevendende beskrivelser som ikke alltid er lett å sette inn i en praktisk sammenheng for den enkelte. Flere av artiklene i dette bladet berører den digitale utviklingen og hvordan vi påvirkes av kunstig intelligens – forhåpentlig formidlet på en måte som gir konkret mening.

En ting som overhodet ikke handler om digitalisering eller teknotrender er likestilling. Hvert år helt siden 1988 har Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) delt ut sin likestillingspris. Mottakerne spenner over et stort spekter – fra folkemusiker Annbjørg Lien via biskop Rosemarie Köhn og til skihopper Annette Sagen.

I år falt valget på Norges Handicapforbunds Ungdom. «Organisasjonen går foran i å synliggjøre systemene og strukturene som diskriminerer. De legger vekt på en kunnskapsbasert og verdiorientert aktivisme og får stort gjennomslag i dette arbeidet, ikke minst fordi de bruker humor og egne erfaringer for å utgjøre en forskjell», heter det i begrunnelsen. Et godt valg!

God lesning!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Hvorfor være organisert?
- 6 Negotia-tillitsvalgt med internasjonalt toppverv
- 8 Landsmøtet – organisering er nøkkelen
- 10 Landsmøtet – prisdryss og småstoff
- 12 Medlemmer strømmet til LinkedIn-kurs
- 16 Med økonomi i fokus – regnskapsførerdagen
- 20 YS' likestillingspris til «glemt» ungdomsminoritet
- 22 Tre teknotrender som treffer arbeidslivet
- 24 Aktivitet i lokal-apparatet
- 26 Notabene!
- 28 Privat-juss – eierforhold under samboerskap
- 30 Fagaktuelt – avslutning av arbeidsforhold grunnet alder
- 32 Spør oss – Negotias advokater og rådgivere svarer
- 34 Jobben min – et medlem forteller

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen

Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Telefon: 901 42 162,

E-post: magasinet@negotia.no

Utgiver: Negotia – et YS-forbund



Forsidefoto: Terje Bergersen

Lay-out: 07 Media/redaksjonen

Grafisk produksjon: 07 Media

Godkjent opplag: 21 133

ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:

15. februar





Brev fra forbundslederen

HVA SIER FRAMTIDEN OSS?

En ting er sikkert: Vi går tryggest og mest offensivt inn i framtiden ved å stå på solid kunnskap gjennom gode grunndata.

Vi som fagforening ønsker å være i front med å utvikle bedre tilbud for alle våre medlemmer. Derfor har styret i Negotia sagt at vi ytterligere skal digitaliseres og være en organisasjon med effektive datadrevne løsninger. Det handler om å benytte den dataen vi har tilgjengelig, sammen med annen aktuell samfunnsdata, til å gjøre gode analyser og fatte solide beslutninger.

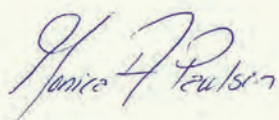
Jeg vil allikevel hevde én ting om digitalisering: «IT'S ALL ABOUT THE PEOPLE»!

Det å være datadrevet betyr blant annet at vi må tilføre organisasjonen tilleggskompetanse og utvikle nye måter å samhandle på. Derfor er det en stor glede at vårt landsmøte i november ga oss handlingsrom for utvikling og vedtok et vesentlig økonomisk løft, slik at vi i styret kan bidra til utviklende prosjekter og prosesser sentralt og lokalt.

For, utvikle oss må vi. Vi har sagt at vi skal bidra til at våre medlemmer er attraktive arbeidstakere også for framtiden. Negotia skal ikke bare være en partner for deg når du står i tøffe utfordringer på jobben, men en partner som bidrar til at du har flere valgmuligheter i det private næringsliv.

Dette er ambisiøse mål, men vi er godt i gang med denne reisen både internt i Negotia og som del av YS-fellesskapet.

Jeg gleder meg skikkelig til å ta fatt på alt arbeidet som ligger foran oss. Sammen med ny generalsekretær, ny ledertrio, styret, administrasjonen, samarbeidspartnere og dere – alle våre flotte medlemmer. Dette får vi til sammen!



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





Hvorfor være ORGANISERT?

Trygghet og hjelp når du trenger det

Som medlem i Negotia har du sikkerhet for at dine rettigheter som arbeidstaker blir ivarettatt. Enten du er enkeltmedlem eller del av en stor klubb, tar vi deg og dine utfordringer på alvor. Vi er til stede for deg når du trenger det. Våre erfarne tillitsvalgte, rådgivere og advokater kan spillereglene i arbeidslivet. Som medlem er du på lag med dem.

Innflytelse på arbeidsplassen

Drøftinger og forhandlinger med ledelsen er ikke noen selvfølge. Men som Negotia-medlem med tariffavtale og et kompetent apparat i ryggen, stiller det seg annerledes. Da har du rettigheter som uorganiserte ikke har. Forutsigbare lønns- og arbeidsforhold er noe de aller fleste ønsker. Et organisert arbeidsliv med seriøst samarbeid mellom partene bidrar til det. Tariffavtalene gir deg og kollegaene mulighet for aktiv påvirkning på arbeidsplassen.

Lønnsomme medlemsfordeler

Fordelene ved å være medlem i Negotia og YS er mange. I tillegg til den faglige kjernevirksomheten, tilbyr vi en rekke lønnsomme medlemsfordeler. For eksempel:

- Forsikring av hus, innbo, bil og annet
- Boliglån og spareavtaler
- Fri juridisk førstehjelp
- Mulighet for stipend til etter- og videreutdanning
- Hjelp til jobbsøknad og CV
- Leiebil, hotell, strøm

Vi vet at mange medlemmer finansierer hele medlemskontingenten eller mer, ved å benytte de økonomisk gunstige fordelene vi tilbyr.

Et arbeidsliv hvor ansatte verdsettes og har innflytelse!



NEGOTIA

Et YS-forbund



BEKJEMPE ULIKHET. Uforutsigbarhet og midlertidighet er en trussel som fagbevegelsen nasjonalt og internasjonalt må motvirke. Det viktigste virkemiddelet mot ulikheter er fagforeninger, sier Trond Vegard Sæle.

Mr. President

Negotia har fått en tillitsvalgt med internasjonalt toppverv. Han heter Trond Vegard Sæle og er ellers kjent som forbundets ungleder.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Jeg er utrolig stolt og glad for denne muligheten. Jeg gleder meg til å sette i gang med arbeidet for å få flere unge engasjert i fagforeningsarbeid over hele Europa. En viktig nøkkel for å få til det er å samarbeide godt på tvers av landegrensene, sier den nyvalgte presidenten.

Sæle har engasjert seg i internasjonalt ungdomsarbeid en årrekke, de to siste som visepresident for UNI Europa Youth. 30. oktober tok han steget helt til topps da han ble valgt til president på ungdomskonferansen i Zadar, Kroatia.

20 millioner medlemmer

UNI Global Union Europa organiserer om lag 7 millioner arbeidstakere via medlemsforbund (deriblant Negotia) i de fleste europeiske land. På verdensbasis har UNI rundt 20 millioner medlemmer. Youth er ungdomsorganisasjonen til den store fagforenings-sammenslutningen.

Hva vil det nye vervet bety for deg i praksis?

– Styret i UNI Europe Youth har fire faste møter i året, og så blir det ett fast møte med ung-presidentene i de fire verdensregionene. I tillegg får jeg plass i UNI Europas «Executive Board», som er det øverste styringsorganet mellom kongressene. Siden jeg har vært visepresident de to siste årene, vil det ikke bety så mye tidsmessig, men noe økt møteaktivitet blir det. Og selvfølgelig blir det annerledes å ha det øverste ansvaret. Vi har fått en fin sammensetting av dyktige folk i styret, så det er betryggende.

Et anstendig arbeidsliv

Hvorfor skal Negotia engasjere seg internasjonalt?

– Jeg har fått det spørsmålet noen ganger, mest fordi folk er nysgjerrige på arbeidet som gjøres. Erfaringen er at de aller fleste i organisasjonen skjønner poenget med å ha et internasjonalt fagforeningssamarbeid. Forholdene varierer fra land til land, men alle har nytte av samarbeidet på tvers og at man stiller opp solidarisk for hverandre. Det dreier seg om arbeidstakeres rettigheter, og et anstendig arbeidsliv med lønninger man kan leve av. Det er i mange tilfeller ikke en selvfølge.

Kan du gi noen eksempler?

– Ja, vi kan ta det med nulltimerskontrakter som brer om seg, altså at man på sett og vis er ansatt i en virksomhet, men uten garanti om arbeidsmengde og inntekt. I USA er det blitt helt vanlig at folk har både tre og fire jobber med lav stillingsprosent, og at de likevel sliter med å få endene til å møtes. Det samme skjer i flere europeiske land, og vi i Norge påvirkes også av dette. Uforutsigbarhet og midlertidighet er en trussel som fagbevegelsen nasjonalt og internasjonalt må motvirke. Det viktigste virkemiddelet mot ulikheter er fagforeninger.

Unge talenter

– Hva står øverst på planen for UNI Europe Youth framover?

– Den nye handlingsplanen vår fokuserer på blant annet arbeidsvilkår og lønn, kursing, ledertrening, representasjon og nettverksbygging. I august lanserte vi en kampanje for

å løfte ungdomsarbeidet i UNIs regioner verden rundt. Vi vil påvirke myndigheter og virksomheter til å stoppe diskriminering av unge mennesker. Vi fortsetter å utdanne ledere blant unge organiserte, blant annet gjennom den årlige sommerskolen der Negotia har hatt med to deltakere gjennom flere år. Å løfte fram unge talenter er viktig for å sikre fagbevegelsens rolle i framtiden.

– Dessuten har vi stadig ti prosent representasjonsandel i UNIs organer og møteplasser som et mål. Det sliter vi med å oppnå. På verdenskongressen i Liverpool 2018 var vi bare rundt fem prosent, så vi har en vei å gå.

– Kommer du til å fortsette vervene dine i Negotia, selv om du nå får mer å følge opp internasjonalt?

– Ja, jeg tenker ikke at presidentvervet kommer i veien for det. Men jeg har offisielt sagt at jeg går av som leder for Negotia Ung høsten 2020. Da har jeg hatt vervet i seks år, så da synes jeg det passer at andre tar over den stafettspinnen. Dessuten vil jeg da være bare ett år unna pensjonsalderen for ungdomsverv på 35 pluss, sier Trond Vegard Sæle. ■

Trond Vegard Sæle

- Nyvalgt president for UNI Europa Youth
- Er også leder i Negotia Ung og hovedtillitsvalgt for medlemsklubben i Ringnes



ATTRAKTIVE. – *Negotia og den øvrige fagbevegelsen må rigge seg for å møte endringene i arbeidslivet og fortsatt være attraktive for medlemmene, påpeker forbundsleder Monica A. Paulsen.*

Organisering er nøkkelen

– Trepertssamarbeidet og organisering er nøkkelen til et godt arbeidsliv med lav ledighet og et samfunn med små forskjeller.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Negotia-leder Monica A. Paulsen framhevet betydningen av den norske modellen og trepartssamarbeidet mellom arbeidslivspartene og myndighetene, i sin åpningstale til landsmøtet som ble holdt 16. og 17. november.

Verdiskapning og velferd

- Dere som sitter her og alle våre tillitsvalgte er på mange måter arbeidslivets helter. Vi liker å kalle våre tillitsvalgte og de som er organiserte for ryggraden i den norske modellen. Denne godt innarbeidete

modellen er på mange måter samfunnets brobygger mellom arbeid og kapital for å sikre verdiskapning og velferd. Den er verktøyet som bidrar til lav ledighet og små forskjeller.

Forbundslederen minnet om at Negotia i forbindelse med streiken forbundet gjennomførte i Felleskjøpet tidligere i høst, ble beskyldt for å true den norske modellen.

– Her vil jeg stille spørsmålet: På hvilken side i partsforholdet ligger egentlig trusselen mot den norske modellen i denne saken? Jeg mener den må plasseres på arbeidsgivere som ved å endre organisa-

sjonstilhorighet kan fjerne de ansattes opparbeidede rettigheter og vilkår med et pennestøk.

– Dette har vi utfordret YS på, og vi vil følge dette opp via våre interne organer for å bidra til at forpliktelser ikke kan fjernes før de er reelt forhandlet, sier Monica A. Paulsen.

Medlemsreisen

Forbundslederen peker også på behovet for at Negotia rigger seg for møte fremtiden:

– Også vi må omstille oss for å bli en enda mer attraktiv fagforening for alle våre medlemmer. Vi har begynt denne reisen allerede. Med



1. Delegater i oppmerksomt lyttemodus.
2. YS-leder Erik Kollerud på besøk.
3. En hyggelig pauseprat.
4. Unge representanter pent oppstilt.

utviklingsprosjekter for bedre data-drevne løsninger og «Den gode medlemsreisen» med servicekonseptet vårt i fokus, utfordrer vi oss selv og vår egen vilje til å endre oss. I tiden framover vil spissing mot bransjer aktualiseres. Det vil bidra til bedre kunnskap om våre medlemmers behov, og åpne for både mer tilpasset oppfølging og nye samarbeidspartnere. Våre prioriteringer i 2020 skal konsentreres om områdene kompetanse, medbestemmelse, bransjenettverk, medlemsvekst og tariffavtaleutvikling.

– Hvis vi legger opp til gode prosesser, utvikler nye måter å samhandle på og involverer bredt, så vil vi lykkes sammen.

YS-leder Erik Kollerud holdt også innlegg på møtet. Han vektla fagforeningenes ansvar for medlemmenes kompetanseutvikling i takt med den digitale revolusjonen som vi er inne i, og som bare vil eskalere i tiden framover.

Landsmøtesyklus

På landsmøtets dagsorden sto opprinnelig en sak om framtidig landsmøtesyklus, med forslag fra forbundsstyret om å gå fra dagens ordning med landsmøte hvert år og over til en treårig syklus. Denne saken ble avvist og ble derfor ikke behandlet.

– Styret har ønsket en vedtektsfestet omlegging til treårig landsmøtesyklus, fordi det vil være både

arbeids- og kostnadsbesparende. Men vi tar landsmøtets avvising til etterretning. Dette betyr at denne saken ikke følges opp med videre utredninger, og det innebærer heller ikke en utsettelse av behandlingen. Dagens vedtekter gir allikevel handlingsrom til å se på gjennomføringen av landsmøtene med nye øyne, og vi gleder oss til å ta fatt på dette arbeidet, sier forbundsleder Paulsen. ■

Landsmøtet – øverste beslutningsorgan

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan. Det består av rundt 80 delegater, det vil si tillitsvalgte fra klubb- og avdelingsapparatet, valgt gjennom de sju regionenes møter på vårparten. I tillegg er forbundsstyret og komitémedlemmer på plass, mange av de ansatte i administrasjonen, pluss inviterte gjester. Totalt har møtet om lag 130 deltakere.

NEGOTIAS HEDERSPRIS tildelt Wenche Brynjulfsen

Mangeårig tillitsvalgt Wenche Brynjulfsen er tildelt forbundets høyeste utmerkelse, Hedersprisen.

Tildelingen skjedde under forbundets landsmøte 16. november, Brynjulfsen har vært klubbleder for medlemmene i fergeselskapet Torghatten Nord i en årrekke. I tillegg er hun mangeårig leder for Negotias avdeling Tromsø.

– Hedersprisen henger meget høyt. Den kan bare tildeles medlemmer som har gjort en helt spesiell innsats i organisasjonen over lang tid. Wenche er en sånn person. Hun har klokskap og evne til å dyrke talent rundt seg. Hun er raus, men også utålmodig og opptatt av utvikling, ikke minst for å nå enda bedre ut til de unge.

– Det er en stor glede å meddele at forbundsstyret har vedtatt å gi hedersprisen til deg, Wenche, sa forbundsleder Monica A. Paulsen ved overrekkelsen.

Hele salen reiste seg og ga herderskvinnen en lang og varm hyllest. Prismottakeren selv lot til å nesten ikke tro det som skjedde, men at man må summe seg litt for en slik oppmerksomhet er jo til å forstå.



– Jeg er nesten helt svimeslått. Jeg hadde aldri tenkt eller trodd at jeg skulle få en sånn pris. Tusen takk alle sammen, sa hun.

Hedersprisen består av glassskulpturen «Headman», plakett og pengegave fra samarbeidspartner Gjensidige.

Vi gratulerer!

ÅRETS TILLITSVALGT - Gard Henriksen

På Negotias landsmøte ble Gard Henriksen i Felleskjøpet Agri tildelt prisen Årets tillitsvalgt.



Henriksen er hovedtillitsvalgt for de rundt 350 medlemmene i Felleskjøpet Agri. Han ledet medlemmene gjennom den åtte dager lange streiken i september.

Forbundsleder Monica A. Paulsen stor for tildelingen, og ga prismottakeren blant annet denne attesten:

– Du samlet medlemmene dine under streiken og ga dem mot og vilje til å streike. Du fikk omverdenen til å forstå kampen dere sto i. Du står stødig mens vinden blåser som verst og lar deg ikke rikke. Vi ønsker å berømme deg for din store innsats. Vi er veldig takknemlig for at du er med i Negotia og er slik en fantastisk tillitsvalgt.

Prismottakeren selv tok det hele med den stoiske roen han er kjent for.

– Jeg må takke for den hjelpen og støtten vi fikk fra Negotias administrasjon i forbindelse med streiken. Den var det som gjorde oss i stand til å gjennomføre på den måten vi gjorde. Jeg takker også alle andre som støttet oss underveis, og medlemmene som sto stødig i kampen.

– Og tusen takk for denne hyggelige prisen, sa Gard Henriksen.

Prisen består av plakett med inskripsjon signert av forbundsledelsen, pluss reisestipend fra samarbeidspartner Gjensidige.

Vi gratulerer!

Aktivitetsprisen til Ellinor Rinde

På landsmøtet ble Ellinor Rinde tildelt Aktivitetsprisen. Hun er leder for Negotia avdeling Sunnmøre og var i mange år klubbtiltitsvalgt ved Rolls Royce Marine i Brattvåg.

Det var styret i avdeling Sunnmøre som foreslo Rinde som kandidat til Aktivitetsprisen. I begrunnelsen pekes det på hennes lange og store innsats som tillitsvalgt både på klubbnivå og i avdeling:

– Ellinor har hjulpet mange ansatte fra å bli oppsagt og bistått dem som har kommet i vanskelige situasjoner. Hun holder seg til fakta, undersøker alle sider i en sak og setter alltid medlemmene først. Ellinor har stå-på-vilje, alltid godt humør og har omtanke for alle rundt henne. Hun er en pådriver for aktivitet og arrangementer, og tar utfordringene etter hvert som de kommer.

Vi gratulerer!



Honnør for god rekruttering

Tillitsvalgt Tommy Aldrin i IT-selskapet Evry har de seneste månedene vervet nær 60 nye medlemmer i egen bedrift. Den store klubben, som også var avdelingsstatus i forbundet, har i løpet av det siste året hatt en svært hyggelig medlemsutvikling. Noe av grunnen er at selskapet står foran en fusjon med finske Tieto.

Nytt i Negotias forbundsstyre



Henny Eidem ny 2. nestleder

Landsmøtet valgte Henny Eidem til ny andre nestleder etter Håkon Skahjem, som har trukket seg fra vervet på grunn av ny lederjobb. Eidem har de siste to årene hatt vervet som 2. varamedlem til forbundsstyret. Hun er bosatt på Tornes utenfor Molde, og er ansatt som kontorleder ved Glamox. Henny er også mangeårig hovedtillitsvalgt i bedriften og leder i avdeling Nordmøre og Romsdal.



Hege Karita Ottesen ny 3. vara

Som følge av at Henny Eidem går inn i ledertrioen, er Hege Karita Ottesen valgt inn som ny 3. vara til forbundsstyret. Ottesen er bosatt utenfor Oslo, og er hovedtillitsvalgt på heltid for klubben/avdelingen i Telenor Norge. Hun har 32 års fartstid i selskapet, 27 av dem med tillitsverv. Hun er også en av ansattes representanter i Telenor Norges styre og sitter i bedriftsforsamlingen.

Slipper fram de unge

Negotia Ung valgte i år å gi prisen til avdeling Trøndelag. De fikk prisen for godt arbeid med både rekruttering av unge medlemmer og for å slippe unge fram i forskjellige sammenhenger.



Medlemmer strømmet til

LinkedIn-kurs

– Vi fylte opp tre kurs på kort tid. Det er tydelig at dette er et interessant tilbud for medlemmene, sier Erik Stang Hotvedt.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Nestlederen i forbundets avdeling i Oslo var ansvarlig for de tre LinkedIn-kursene avdelingen arrangerte i høst. Han medgir at det er moro når medlemstilbudene tas i mot med så god respons som i dette tilfellet.

– Vi i Oslo-avdelingen prøver å komme med gode tilbud som supplerer det Negotia sentralt tilbyr. Tidligere har vi hatt bra suksess med temakvelder om blant annet pensjon og andre faglige emner. Men det er sjelden plassene forsvinner så fort som denne gangen. Tre kurs, hvert av dem med 30 deltakere, ble fullbooket nærmest på rekordtid. Det er moro, sier Hotvedt.

LinkedIn-kursene var praktisk lagt opp. Alle deltakerne stilte med egen PC, og hadde fått en liten hjemmelekkse å utføre på forhånd. Etter endt kurskveld på fire timers varighet var målet at alle skulle ha klar sin egen personlige profil, eller

ha oppgradert den de allerede hadde.

Negotia magasin besøkte det første kurset. Deltakere representerte et variert aldersspenn, med god fordeling av både yngre, middelaldrende og eldre. Noen var ikke på LinkedIn fra før, mens andre deltok for å få tips til å bli mer bevisste på innhold og bruk av den profilen de allerede hadde.

Obligatorisk

Kursleder Anne Røren Andreassen lot det ikke være tvil om at tilstedeværelse på LinkedIn bør være obligatorisk for de fleste i arbeidsfør alder.

– For jobbsøkere er det absolutt nødvendig. I dag er det rett og slett mange stillinger som ikke utlyses. De som ansetter finner ofte kandidater på andre måter, blant annet via LinkedIn. Nettopp derfor er det så viktig at profilen den enkelte lager er presis og søkbar. Men LinkedIn er ikke bare for dem som skal søke



jobb. Det er en måte å bygge nettverk på, i arbeidslivssammenheng. Det er en base der din kompetanse og dine resultater er synlig for mange, og omvendt. Dessuten er det mange som sjekker LinkedIn-profilen din før de skal i møte med deg.

Andreassen poengterer at LinkedIn-profilen på mange måter er CV-en din på nett, men med en viktig forskjell fra den vanlige CV-en: At «alle» kan se den – alltid!

– En tradisjonell CV bruker du og spisser i forbindelse med spesifikk jobbsøking. Og den er synlig bare i disse tilfellene for dem som skal vurdere jobbsøknaden din. LinkedIn-profilen din derimot, er synlig for «alle» til enhver tid. Det setter krav til hyppigere oppdatering og at opplysningene som ligger der er litt mer generelle, samtidig som de altså må være velvalgte, sier Andreassen.

Ti avgjørende sekunder

Anne Røren Andreassen driver selskapet «Jegfikkjobben», og er leverandør av Negotias faste tjeneste som gir medlemmene tilgang til gratis kvalitetskontroll av både jobbsøknad og CV-oppsett. Hun terper



FORNØYD. Deltakerne Signe Nylend Iler og Øystein Bakken synes at kurset innfridde.



FENGET. *Negotia* avdeling Oslo & omegn traff et åpenbart behov da de tilbød medlemmene kurs i bruk av LinkedIn. Fra venstre: Anne Røren Andreassen (kursleder) og Wenche Nitteberg, Anette Light og Erik Stang Hotvedt fra avdelingsstyret.

på noen grunnleggende sannheter som alle på jobb jakt må være klar over.

– CV-en er helt sentral, den leses alltid før søknadsbrevet. Og den må spisses, som betyr at innholdet tilpasses til den jobben du søker. Som rekrutterer bruker jeg i snitt ti sekunder på å lese en CV. Sånn er det bare når du skal gå igjennom bunker med kanskje 50-60 søknader eller enda flere. Er CV-en dårlig satt opp og framstår som diffus, så er du ute. Nådeløst? Ja, men likevel sant. Det er ti sekunder som avgjør om du kommer i betraktning til jobben eller ikke, sier Andreassen, og legger til at man også bør ha bilde på CV-en.

– Ikke for å vise hvor pen eller kjekk du er, men for at den som rekrutterer skal huske deg og kjenne deg igjen.

Kompetanse og resultater

LinkedIn er som Andreassen sier CV-en din på nett. Prinsippene for oppsett og innhold blir derfor mye det samme. Det handler om å være konkret og framheve den faglige kompetansen du har og hvilke resultater du har oppnådd.

5 TIPS til LinkedIn-profilen din

1. Bruk bilde

Det er lurt å bruke bilde. Det gjør at de som ser profilen din husker deg bedre og kjenner deg igjen.

2. Vær bevisst på søkeord

Bruk ord som beskriver kompetansen din og som er søkbare – for eksempel kundekontakt, forhandlinger, salg, økonomi, prosjektledelse etc.

3. Beskriv jobb og resultater

Beskriv jobben du har, hva du er god på og hvilke resultater du har oppnådd. Alle har resultater å vise til!

4. Legg inn anbefalinger

Du bør ha tre-fire anbefalinger på profilen din – fra jobber eller for eksempel frivillighetsarbeid. Er du nyutdannet uten mye arbeidserfaring vil anbefaling fra veileder ved studiet også være relevant.

5. Utvid nettverket

Å ha mange kontakter er alltid positivt. Over 500 bør være et mål.

Kilde: Jegfikkjobben.no

– Skriv for eksempel at du kan økonomi og regnskap, forhandlinger, salg eller prosjektledelse. Det er disse søkeordene som er interessante for dem som leter etter gode kandidater når en jobb skal besettes.

Det er også viktig å ha mange kontakter, i den sammenhengen gjelder det å ikke tenke for smått.

– Det viktigste er å ikke være beskjeden. Ikke tenk at folk ikke vil

legge deg til som kontakt. Send en henvendelse til alle du kjenner og til dem du på en eller annen måte har vært i kontakt med. Stort sett alle legger deg til, særlig hvis du legger inn en personlig hilsen. Et nettverk med mange kontakter gir deg en bredere flate med tilsvarende større sjanse for at akkurat din profil blir lagt merke til der ute, sier Anne Røren Andreassen. ▶

Lærerikt og nyttig

Magasinet spurte to av deltakerne om opplevelsen av kurset. Begge var fornøyd både med det de fikk ut av de fire kveldstimene og at Negotia-avdelingen stiller med denne typen medlemstilbud.

– Jeg hadde en profil fra før av, men hadde lyst til å lære mer om hvordan jeg kunne gjøre den bedre. Og den forventningen innfridde kurset absolutt. Særlig det med å være presis i beskrivelsen av ferdigheter og oppnådde resultater var nyttig – og at man er bevisst på bruken av søkeord.

Dette sier Øystein Bakken, som til daglig er ansatt i arbeidsgiverorganisasjonen NHOs administrasjon. Han er ikke på direkte jobb jakt for øyeblikket, men er åpen om det skulle dukke opp et aktuelt tilbud.

I dag er det rett og slett mange stillinger som ikke utlyses. De som ansetter finner ofte kandidater på andre måter, blant annet via LinkedIn.

Anne Røren Andreassen

– Nå har LinkedIn-profilen min fått en solid oppgradering, som jeg tror vil gjøre den til et kraftigere og mer treffsikkert verktøy i presentasjonen av meg som fagperson, sier han.

Signe Nylend Ilner i JobbLearn hadde mye av det samme utgangspunktet som medlemskollega Bakken før kurset.

– Jeg har hatt profil en stund og var kjent med LinkedIn, men lærte veldig mye nytt på dette kurset. Det hadde en praktisk og fin innfallsvinkel. Fokuset på at man skal være veldig bevisst på hva som legges inn

av både opplysninger og søkeord for å bli lagt merke til, var nyttig. Det profilen kan bidra med av faglige impulser i den nåværende jobben, er for meg like viktig som funksjonen den vil ha ved eventuell jobbsøking. De fire timene gikk veldig fort, det var proft og skikkelig, sier Signe Nylend Ilner.

Nestleder Erik Stang Hotvedt i Negotia Oslo & Omegn sier at responsen på kursene har vært så bra at det kan være aktuelt å arrangere flere.

– Dette er jo veldig praktisk og nyttig for den enkelte, så vi vurderer å følge opp på nyåret. Vi er opptatt av at medlemmene skal oppleve at de får noe igjen fra avdelingen de er tilknyttet, og jobber hele tiden med å utvikle nye tilbud. Vi har også sosiale arrangementer – for eksempel sommerfest og medlemsturer. Lokal aktivitet øker kunnskapen og styrker fellesskapet, sier nestlederen. ■

MEDLEMSFORDEL

Negotia har «Jobbsøknad og CV-hjelp» som fast gratis medlemstjeneste. Tjenesten tilbys gjennom firmaet Jegfikkjobben, som har lang erfaring i å hjelpe folk ut i arbeid. Les mer på negotia.no



PRAKTISK. I løpet av kurset skulle alle sette opp sin egen LinkedIn-profil, eller oppgradere den de hadde fra før – etter kyndig veiledning fra Anne Røren Andreassen.

Har du leieboer?



De to husforsikringene våre, Hus og Hus Pluss, kan dekke utgifter du får om leieboeren din skulle gjøre skade på boligen. Det forutsetter at du på forhånd har oppgitt at du leier ut, og at det står i forsikringsbeviset.

Med dette på plass, dekker forsikringen også

- ubetalt husleie (for opptil 6 måneder – gjelder bare en gang per leietaker)
- nødvendige utgifter i forbindelse med utkastelse (inntil 20 000 kroner)

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

A13_0660/03_2019

Behold medlemskapet uten avbrudd

Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

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



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

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

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

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

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

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

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

ØKONOMI I FOKUS

Når Økonomiforbundet inviterer til fagdag er det ikke tvil om hva som er gjennomgangstema i programmet. Fra mikro til makro – og mye midt i mellom. Dessuten med ekstra oppmerksomhet mot det alle med rette snakker om for tiden – den digitale utviklingen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

- Det er jo økonomi som er vårt fagområde, så programmet på Regnskapsførerdagen er naturlig nok fylt opp med temaer som opptar medlemmene. Men, det er en bred meny, altså. Alt fra skattetekniske detaljer til de store linjene på samfunnsnivå. Og så var den digitale utviklingen et overbyggende tema på årets konferanse, sier Kari Høidalen.

Hun er mangeårig styreleder i Økonomiforbundet, som for øvrig er tilsluttet *Negotia* med om lag 1400 medlemmer og har status som avdeling. Regnskapsførerdagen arrangeres hvert annet år, alltid med toppfolk som forelesere.

- Finansminister Siv Jensen var

hos oss i 2015 og sa ja til å komme i år også. Dessverre ble hun forhindret og måtte melde avbud i siste liten på grunn av uforutsette, oppståtte forhold. Slik er det noen ganger med statsråder, det må vi bare forholde oss til. Men vi fikk en veldig god erstatter i statssekretær Jørgen Næsje, som ga oss en frisk og informativ start på dagen, sier Høidalen.

Vekst og optimisme

Næsje presenterte noen nøkkeltall fra situasjonen i norsk økonomi og utviklingen de seneste årene, med utgangspunkt i statsbudsjettet for 2020. Sett med regjeringens øyne og uten balansering fra meningsmotstandere, men selvfølgelig interessant og opplysende likevel.

Norges statsbudsjett for neste år er på 1415 milliarder kroner. Det er et svimlende tall som kan være vrient å forholde seg til, men det er altså hva det koster i året drive «bedriften» Norge. De største utgiftene fordeler seg på folketrygden, rammetilskudd til kommuner og fylkeskommuner og drift av helseforetak. Dernest kommer samferdsel, forskning og utdanning. I tillegg inneholder budsjettet en stor sekkepost hvor pengene går til blant annet bistand, politi, barnetrygd og overføringer til jordbruk.

Statssekretæren poengterte at arbeidsledigheten som nå ligger på 2,2 prosent, er den laveste på ti år. Videre at det i dag er 50.000 flere i arbeid enn da Solberg-regjeringen trådte inn for seks år siden, og 80 prosent av disse befinner seg i privat sektor.

- Det er god vekst i norsk økonomi. At kronekursen holder seg lav er gunstig for eksportindustrien. Oljeprisen har holdt seg oppe, men også i Fastlands-Norge er det optimisme i næringslivet. Regjeringen fører en ansvarlig finanspolitikk som har virket nøytralt de siste fire årene, sa Jørgen Næsje.

Han pekte også på at klimapolitikken styrkes og blir mer kostnadseffektiv, blant annet ved at den generelle avgiften på utslipp av klimagasser økes med 5 prosent.

- Statsbudsjettet 2020 er et ansvarlig budsjett for et grønnere, mer moderne og tryggere Norge, sa statssekretær Næsje. Som sagt – fortsatt uten korrigerende stemmer.



TRAKK FOLK. 70 medlemmer møtte opp på Regnskapsførerdagen. Fra venstre: Jørgen Næsje, statssekretær i Finansdepartementet, Kari Høidalen og Rune Martinsen, henholdsvis leder og daglig leder i Økonomiforbundet.



STATUS. Jørgen Næsje, statssekretær i finansdepartementet, holdt innlegg om situasjonen i norsk økonomi og utviklingen de seneste årene, med utgangspunkt i statsbudsjettet for 2020.

Digital utvikling

Økonomiforbundets medlemmer er for det meste regnskapsførere. Da er det lett å tenke at makroøkonomiske betraktninger ikke er det som ligger deres bevissthet aller nærmest – eller?

– Det overordnede er viktig, for mye av det som bestemmes i statsbudsjettet påvirker arbeidsdagen til våre medlemmer, for eksempel når det gjelder skatter og avgifter. Men vi er nok mest kjent for å være nerder på det regnskapstekniske. Det er det som er faget de fleste av medlemmene våre utøver og er opptatt av, sier Kari Høidalen.

Derfor var også resten av fagdagen mer direkte innrettet mot fagtekniske forhold om regnskap og økonomi på virksomhetsnivå. Som nevnt med den digitale utviklingen som overbygning. Gjennom dagen ble det innlegg om blant annet følgende:

- Digitalisering og utvikling av tjenestene fra Skatteetaten.
- Effektiv deling av data på alle

nivåer, presentert av Brønnøysundregistrene.

- Møte mellom mennesker i vår digitale tid, ved Oslo Met.
- Digitaliseringens påvirkning av arbeidsfordeling mellom regnskapsfører og kunde.
- Det som skjer på den digitale fronten er veldig relevant for

Økonomiforbundets medlemmer. Her har det har skjedd en stor utvikling på kort tid. Det blir færre og færre fysiske bilag, det meste foregår nå elektronisk og ligger der ute i skya et sted. Men det skal sies at det er stor variasjon blant kundene våre, så overgangen til den digitale verden skjer gradvis, sier Høidalen. ►

ØKONOMIFORBUNDET

- Norges eneste fagforening for regnskapsførere.
- Har cirka 1500 medlemmer – både ansatte og daglige ledere på regnskapskontorer.
- Er kollektivt tilsluttet *Negotia* med status som avdeling.
- Administrasjon på Hamar med fem ansatte.
- Driver aktiv kursvirksomhet rettet mot regnskapsførerfaget.
- Er representert i offentlige institusjoner som Skatteetaten, Altinn og Brønnøysundregistrene.

«Det blir færre og færre fysiske bilag, det meste foregår nå elektronisk og ligger der ute i skya et sted.»



PERSPEKTIV. Økonomiforbundets daglige leder Rune Martinsen åpnet fagdagen med å vise en plansje fra 2005 med fokus på regnskapsbransjens framtid. – Det har vært snakket om det digitale skiftet i lang tid, men bransjen er nok ikke helt ferdig skiftet ennå, sier han.

Oppfølging og påvirkning

Økonomiforbundets medlemsmasse har i mange år ligget stabilt rundt 1500 pluss minus. Det typiske medlemmet er en ansatt på et regnskapskontor. På spørsmålet om hvorfor man skal være medlem, svarer Kari Høidalen dette:

– Vi er den eneste fagforeningen for regnskapsførere i Norge. Vi driver faglig oppfølging overfor medlemmene gjennom ulike kurs og har relevante tarifftilbud via

tilslutningen til Negotia. Dessuten er Økonomiforbundet aktivt tilstedeværende i mange offentlige institusjoner. Vi er stadig i møter med Skatteetaten, Altinn og Brønnøysundregistrene. På den måten kan vi påvirke på arenaer hvor avgjørelser tas, og jo flere vi er desto større trykk kan vi legge bak våre innspill og krav.

Medlemspotensialet er stort, og som de fleste andre skulle Høidalen gjerne hatt trylleformelen

som gjorde at flere organiserte seg.

– Den har vi dessverre ikke. Men jeg tror det beste vi kan gjøre er å sørge for å ha mest mulig fornøyde medlemmer. Stabiliteten viser vel at vi lykkes ganske godt med det. Og så har vi alltid ambisjoner om å vokse, både på kort og lang sikt, pluss noen strategiske tanker som vi ikke kan røpe foreløpig, sier Økonomiforbundets styreleder Kari Høidalen. ■

Er du under 30?



Da får du 30 % rabatt på YS Innbo, som er identisk med Gjensidiges beste innboforsikring, Innbo Pluss. For å være forsikret for inntil 500 000 kroner, betaler du bare 42, 44 eller 54 kroner måneden, avhengig av hvor i landet du bor.

Er du over 30 år, er YS Innbo fortsatt blant markedets beste og rimeligste forsikringer og den forsikringen som flest medlemmer kjøper.

Kontakt oss på **915 03100** eller les mer på gjensidige.no/ys

A13_0652/02.2019

DOBBEL vervepremie!

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

Verv i perioden 2. desember tom. 22. desember og få **DOBBEL** vervepremie - et gavekort på **600 kroner** for hvert medlem du verver.

Organisering på arbeidsplassen handler om hjelp når du trenger det, 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 for mer informasjon.



Med ønske om en god jull!

Verdiorientert AKTIVISME

Norges Handikapforbunds Ungdom er årets mottaker av YS' likestillingspris. – Vi blir ofte glemt i samfunnsdebatten, sier leder Tamarin Varner.

TEKST: NTB - BIRGITTE IVERSEN
FOTO: VETLE DALER

– Norges Handikapforbunds Ungdom skaper endringer i samfunnets holdninger og flytter politikken i riktig retning, heter det i begrunnelsen for årets tildeling.

Prisen, som har blitt delt ut hvert år siden 1988, har som formål å stimulere til økt innsats i arbeidet for

å fremme likestilling og like muligheter for alle.

– NHFU har betydd og betyr mye i dagens likestillingsarbeid. Organisasjonen er synlig på mange arenaer i samfunnet og bruker et vidt spekter av virkemidler for å påvirke holdninger og fordommer, sier Hans-Erik Skjæggerud, 1. nestleder i YS og juryleder for YS' likestillingspris.

– En kamp å bli forstått

Norges Handikapforbunds Ungdom (NHFU) er en organisasjon av og for funksjonshemmet ungdom. De jobber for full frihet og likestilling for funksjonshemmede. Leder Tamarin Varner er glad for tildelingen.

– Vi er en minoritetsgruppe som ofte føler vi blir glemt i samfunnsdebatten. Det er få nyheter og saker, verken positive eller negative, om handikappede ungdommer. Folk vet ikke at det er en kamp som må kjempes, og antar at de i det gode Norge har det godt, og så har de egentlig ikke det når man ser nærmere på det, sier Varner.

– *Hva er de største likestillingsutfordringene for funksjonshemmede ungdommer i Norge i dag?*

– Det er at vi bruker veldig mye av tiden vår på å bli forstått istedenfor å kunne slappe av og ha et vanlig ungdomsliv. Vi vil så gjerne bli sett, så da bruker vi ofte ettermiddager og

Noen av NHFUs satsinger

- Mangfoldsarbeid for å sikre at de er en organisasjon også for funksjonshemmede med minoritetsbakgrunn.
- Solidaritetsarbeid med samarbeid med blant annet Malawi.
- Utfordring av tabuer og fordommer når det gjelder kjønn, seksualitet og identitet.
- Synliggjøring av hatkriminalitet og hatefulle ytringer som særlig rammer unge funksjonshemmede med tilhørighet i flere minoriteter (f.eks. etniske eller LHBT).
- Etablering av sterke stemmer som er aktive og synlige i samfunnsdebatten.





PRISOVERREKKELSE. Norges Handikapforbunds Ungdom mottok likestillingsprisen på YS-konferansen i oktober. Juryleder Hans-Erik Skjæggerud med Tamarin Varner og Gabriel Wilhelmsen Hoff. – Vi er veldig glade for denne prisen. Vi setter stor pris på den anerkjennelsen dette betyr for den jobben NHFU gjør i kampen for et likestilt samfunn, sier leder Tamarin Varner.

helger for å kjempe for det vi mener er rett. Det er en kamp i seg selv for ungdom å bli forstått. Og når man ikke blir det, da blir man lei seg og tenker; hvorfor er det ingen som kjemper for meg og forstår hvorfor jeg sitter i rullestol eller har en annen form for funksjonshemming, sier Varner.

Hun sier en av de viktigste sakene organisasjonen jobber for nå er en bedring i ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

Fokus på hatkriminalitet

– Organisasjonen går foran i å synliggjøre systemene og strukturene som diskriminerer. De legger vekt på en kunnskapsbasert og verdiorientert aktivisme og får stort gjennomslag i dette arbeidet, ikke minst fordi

de bruker humor og egne erfaringer for å utgjøre en forskjell, sier Skjæggerud om tildelingen.

Juryen peker på at NHFU har hatt mange viktige satsinger de senere årene, som synliggjøring av hatkriminalitet og hatefulle ytringer som særlig rammer unge funksjonshemmede med tilhørighet i flere minoriteter. De trekker også fram NHFUs mangfoldsarbeid for å sikre at de er en organisasjon også for funksjonshemmede med minoritetsbakgrunn og utfordring av tabuer og fordommer når det gjelder kjønn, seksualitet og identitet.

Varner, som har CP, fortalte selv for tre år siden om hvordan hun ble spyttet på og hetset av en guttegjeng på Oslo-trikken på grunn av sin funksjonshemming. ■

YS' Likestillingspris

Prisen har vært delt ut hvert år siden 1988. Tidligere mottakere er blant andre kvinne-landslaget i fotball, Eva Joly, filmskaper Margreth Olin, skihopper Anette Sagen og næringslivsleder Elisabeth Grieg.



DIGITAL BØLGE. Øystein T. Berg i rådgivningsselskapet InFuture, holdt innlegg om den digitale bølgen på årets YS-konferanse. Men, selv om teknologi vil bety mye for framtidens jobber, tror han at svært få hele stillinger vil forsvinne. Her lurer han muligens på om teknikken virker ...

TRE TEKNOTRENDER som treffer arbeidslivet

Kunstig intelligens, digitale assistenter og fysiske roboter vil påvirke måten vi jobber på de nærmeste årene. Dette gir muligheter, men har samtidig noen utfordringer ved seg, mener Øystein T. Berg.

TEKST: SJUR ANDA

FOTO: TORMUND HANSEN SKINNARMO

Du synes kanskje det har vært snakk om digitalisering lenge nå? Og det er riktig, den første digitaliseringsbølgen traff oss for 20 år siden. Nå er vi midt inne i den neste, og det blir snarere en tsunami enn en liten surfebølge. Nå treffes samfunnet bredt, og måten vi jobber på vil på mange områder endres fundamentalt.

En av tre jobber spås å bli sterkt berørt av teknologi innen 2025. Det er naturligvis forskjell fra bransje til bransje og generelt sett er det slik at jo mer medmenneskelig kontakt du har med brukerne, jo mindre er automatiseringspotensialet.

Under årets YS-konferanse pekte Øystein T. Berg, partner i rådgivningsselskapet InFuture, på tre teknotrender som vil påvirke arbeidslivet de neste årene.

Kunstig intelligens

Kunstig intelligens og maskinlæring er et dataprograms evne til å utføre ting vi definerer som intelligent, og der programmet lærer gjennom å studere data i stedet for å følge forhåndsprogrammerte hendelser. Driverne i denne teknologien er store datamengder, algoritmer samt skybasert regnekraft. Denne teknologien blir stadig mer standardisert, noe som gjør den tilgjengelig for mange.



Se opp – dronene kommer!

– 85 prosent av lederne oppgir at de vil investere betydelig i dette de nærmeste tre årene, sier Berg.

Kunstig intelligens vil være en viktig driver for automatisering, men har noen utfordringer knyttet til seg.

– Det er ikke alltid så lett å forstå hvordan resultatet blir slik det blir. Det er rett og slett vanskelig å etterprøve det dataprogrammene gjør, fordi man ikke forstår prosessen. Programmene er også avhengig av gode data. Hvis de er skeive, eksempelvis med fordommer innebygd i seg, vil også algoritmene bli fordomsfulle. Et dataprogram har heller ingen etisk forståelse. Dette må programmeres inn, sier Berg.

Kunstig intelligens vil både automatisere arbeidsoppgaver og skape helt nye tjenester. Berg dro blant annet fram behovsbasert vedlikehold, som vil kunne redusere vedlikeholdskostnadene i oljebransjen med mellom 10 og 50 prosent. I tillegg vil også nedetiden reduseres kraftig.

– Rekruttering er et annet område, der det vil være mulig å få en nøytral vurdering av kandidatene, der utvelgelsen ikke påvirkes av ubevisste preferanser. Og innen helse ser vi allerede at man har kommet langt innen diagnostisering av kreft, sier Berg.

Stemmestyring og digitale assistenter

Datamaskinene begynner å knekke språkkoden. Det åpner en rekke muligheter, og vi er bare i starten på bruken av digitale assistenter. Det amerikanske konsultentselskapet Gartner spår at gjennomsnittspersonen neste år vil ha flere samtaler med roboter enn sin ektefelle. Såkalte chatbots er dataprogrammer som kan prate med folk i en chat. Denne teknologien vil bety mye for kundebehandling i fremtiden. Det anslås at 30 prosent av nettsøkene vil forgå uten skjerm neste år.

– I dag er digitale assistenter først og fremst i bruk i hjemmet. Men det er stort potensiale også på arbeidsplassen. En digital assistent vil kunne ta diktat og skrive referat på en meget nøyaktig og god måte. Det vil kunne frigjøre tid for helsepersonell og folk som jobber mer administrativt. Det vil også kunne utvikles samtaleroboter, som eksempelvis kan gi samtalerapi mot depresjon, sier Øystein T. Berg.

Fysiske roboter og droner

Fremskritt innen sensor- og bildeanalyse vil gjøre det mulig å ta robotene ut av fabrikkene og inn i folks hverdag. Robotene vil i økende grad kunne avlaste og supplere oss på fysiske oppgaver som så langt er forbeholdt mennesker.

– Transportbransjen er et viktig område her, med selvkjørende biler og droner som kan transportere både mennesker og varer.

Berg mener droner også vil kunne gjøre en viktig jobb i forhold til inspeksjon og redning. Og roboter vil kunne avlaste med tunge løft og lignende i helsevesenet.

– Spørsmålet er om vi vil stole på robotene? Og det må mye regulering på plass før dette kan rulles ut i full skala. For hvem har ansvaret når en robot feiler? spør han.

Ikke erstattet

Selv om teknologi vil bety mye for fremtidens jobber, er det svært få hele stillinger som forsvinner, mener Berg.

– Teknologi vil kunne avlaste enkeltoppgaver. Det betyr omstilling og krevende prosesser. Spørsmålet er hvordan arbeidsgiverne klarer å bruke den kapasiteten som blir frigjort. Mennesker har noen kompetanser som gjør oss unike og som må utnyttes. Vi er kreative og har skaperkraft, vi er informasjonsskyndige og forstår hva som er riktig og relevant, vi har fordypningsevne der vi klarer å jobbe forbi kjedelighetspunktet og vi er sosiale. Sosial kompetanse vil være viktig også i fremtiden, slår Øystein T. Berg fast. ■



FAG OG ORGANISASJON. Avdeling Bergens tradisjonelle oktoberkurs med både fag og organisasjon på programmet. Erik Wilberg fra BI var en av foreleserne til hovedtemaet endring og omstilling i arbeidslivet. Foto: Helge Nilsen

«Mini-landsmøte» i Bergen

Det såkalte oktoberkurset er blitt et fast innslag i Bergen avdeling sin aktivitetsplan. Det begynte for 15 år siden, med et 20-talls medlemmer og en foreleser fra Negotia. Etter hvert har både arrangementet og oppslutningen vokst.

De andre avdelingene i Region Vest kom tidlig med, likeså medlemmer fra LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger) i Bergensområdet. I år var også medlemmer fra Trøndelag, Møre og Romsdal, Oslo og region Øst med. Og ettersom en gjennomgang og debatt rundt landsmøtesaker sto på programmet søndag, kan vi vel kalle dette for et «mini-landsmøte».

Endring er nødvendig

Men først var det lørdagens program, og en rekke spennende forelesere. Tema for samlingen var «endring, endringskapasitet og endringsvilje». Fire forelesere – Kai Trulsen, Erik Wilberg (BI), Christine Meyer (NHH) og Pellegrino Riccardi – belyste temaet fra ulike

vinkler. Nedenfor oppsummeres noen av momentene foreleserne framhevet.

Endring og omstilling i arbeidslivet er en nødvendig prosess, men oppleves ofte belastende for de som blir berørt, med stress og usikkerhet som resultat. Vi er skrudd sammen fra naturens side slik at vi først ser fare og problemer, før vi ser muligheter. Endring er nødvendig for å overleve. Noen bedrifter, som Posten, er i konstant endring, og har dermed klart å tilpasse seg en ny hverdag. Andre, som papiravisene, så behovet for sent, og sliter med å overleve. Vilje til endring kommer av forståelse av omverdenen. Man må handle før nedgangen blir tydelig. Samfunnet er i konstant endring, styrt av sosiale forhold,

teknologisk utvikling, nye materialer, lovgivning og miljøhensyn. Skal man gi opp, eller hive seg på bølgen?

Krever god ledelse

For at en endring skal lykkes, kreves dyktig ledelse. Ingen blir leder ved å få makt og posisjon, det er først når de under deg ønsker å følge deg, at du blir en leder. Godt samarbeid med de tillitsvalgte, basert på gjensidig respekt, er essensielt for å få til gode endringsprosesser. Det er ofte de tillitsvalgte som takler endringer best, de har fått informasjon tidlig i prosessen og er bedre forberedt. Men det er nødvendig at både ledelsen og de tillitsvalgte forstår hverandres roller. For å lykkes med endringen må man mobilisere, endre og stabilisere. Det er viktig at de

ansatte forstår hvorfor endringen er nødvendig. Lag en strategi: «hvor står vi, hvor skal vi». Og så er det viktig at en endring får «sette seg» før en ny endringsprosess blir satt i gang.

Ulik opplevelse

Den daglige driften må gå sin gang, mens endringen pågår. Hyppige endringer kan gjøre de ansatte mer mottakelige, men kan også føre til tap av motivasjon, med tap av nøkkelpersonell, kunder og anseelse som resultat. Og endringer oppleves ofte ulikt av ledelsen og de ansatte. Ansatte med liten endringserfaring

har stort behov for å få vite hvorfor endringen er nødvendig. De endringsdyktige har trygghet på at kompetansen deres er verdifull, og kan benyttes videre.

Å la folk være i en fast stilling uten endringer over tid er veldig produktiv, frem til den dagen endring blir tvingende nødvendig. Da stopper de helt opp. De endringsvante takler usikkerhet bedre og forstår budskapet raskere. De vet at de ikke trenger å involvere seg så mye, gitt at de tillitsvalgte ivaretar interessene deres. Før en endring planlegges eller settes i gang, må

ledelsen se på bedriftens endringshistorikk, for å unngå at tidligere feilgrep blir gjort om igjen.

Lørdagsprogrammet ble avrundet med Trond Viggo, og et hyggelig tilbakeblikk på ungdomstiden.

Tilbakemeldingene fra deltagerne har vært svært positive, og det varmer selvsagt arrangørene å høre at «dette var fullt på høyde med Negotia-konferansen»! Vi gleder oss allerede til neste år!

Helge J. Nilsen
sekretær Negotia avd. Bergen

Oslo på medlemstur til Warszawa

20. september 2019 reiste 58 medlemmer i Negotia Oslo & Omegn på avdelingens første – men helt klart ikke siste – medlemstur til det store utland.

Valget vårt hadde falt på Warszawa, og med god hjelp fra reisebyrået kom vi oss ned til Polen, hvor vi ble hentet av en hyggelig guide med buss. På turen inn til hotellet vi skulle bo på fikk vi en fin innføring i Warszawas historie og severdigheter.

Mens vi ventet på å få rommene gikk vi i samlet flokk inn til gamlebyen med alle sine sjarmerende bygg og mange kafeer og restauranter. Der splittet vi litt opp for tørt og vått på egen hånd, med værgudene på vår side.

Vi hadde ikke noe faglig på programmet denne gangen, nå skulle vi bare kose oss sammen og bli kjent med nye «Negotianere». Det var veldig hyggelig å se både gamle kjente og nye ansikter på turen! Noe reiste i flokk og noen reiste alene, men jeg tror alle følte seg inkludert og ivare tatt. Humøret var det ingenting i veien med hos noen.

Warszawa viste seg å være veldig annerledes enn det jeg og flere forventet – definitivt til det bedre. Nydelige gamle bygg side om side med hypermoderne skyskraperer og mye kobber. Parkene var et kapittel for seg selv, og vi hadde trengt en ekstra dag kun for dem. I tillegg var det veldig bra shoppingmuligheter, og med en reiseleder som har svart belte i den slags, så ble det full utnyttelse av all bagasjen vi hadde fått med på billetten!

Mange av oss tok «Hop on hop off» turistbussene, og det var helt genialt. Det gjorde at vi fikk med oss veldig mye som vi nok ellers ikke ville visst om engang.

Dette var første, men helt sikkert ikke siste, gang vi organiserer en slik tur for våre medlemmer. Alle koste seg, og mange ga tydelig beskjed om at de allerede ville melde seg på neste tur – før vi i det hele tatt har landet sted og opplegg! Det er moro for oss i avdelingsstyret å arrangere medlemstur når responsen er så god.

Anette Light, styremedlem i Negotia Oslo & Omegn, og reiseleder for medlemsturen



Foto: Anette Light



PAY TRANSPARENCY. Negotias landsmøte 16. og 17. november vedtok en resolusjon med full støtte til fagforenings-sammenslutningen ETUC's arbeid med et EU-direktiv for åpenhet om lønn. Foto: Terje Bergersen

Full støtte til økt åpenhet om lønn

- Et EU-direktiv for større åpenhet om lønn vil sette fagforeninger bedre i stand til å utjevne skjevhet og ulikhet, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Den internasjonale fagforenings-sammenslutningen ETUC (European Trade Union Confederation) jobber for tiden med forslag til et EU-direktiv om «Pay Transparency». Målet med direktivet er at arbeidstakere og deres fagforeninger skal ha innsyn i hvor mye både deres kolleger og ledere tjener. ETUC vil at både arbeidstakere og fagforeningene skal motta informasjon om alle lønninger, bonuser og tilleggssytelser.

- Et slikt direktiv vil være et viktig framskritt som setter fagforeningene bedre i stand til å utjevne

skjevheter og ulikheter også i EU-land, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Hun viser til at Negotia i mange år har arbeidet målbevisst for mer åpenhet om lønn på arbeidsplassen. Forbundet har også i mange tilfeller bidratt til å rette opp diskriminerende lønnskjevheter.

- Negotias Landsmøte, som var samlet helgen 16. og 17. november vedtok en resolusjon med full støtte til arbeidet ETUC har initiert. Vi ser frem til at EU kan vedta direktivet «Pay Transparency».

Fra 1. januar 2020 styrkes og utvides aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven i Norge. Endringen innebærer blant annet en plikt for arbeidsgiver til å kartlegge lønnene i bedriften, og å framlegge kartleggingen for de tillitsvalgte.

- Dette er også et etterlenget og positivt virkemiddel som vil bidra til økt åpenhet om lønn, som igjen vil bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, sier Monica A. Paulsen.

Meld fra om adresseendring

Det er viktig for Negotia at adresseregisteret over medlemmene er oppdatert. Hver gang det sendes ut en ny utgave av Negotia magasin kommer det en bunke i retur fordi Posten ikke har funnet fram til adressaten.

Vi retter fortløpende opp adresseregisteret, men vil gjerne ha beskjed med en gang når noen flytter. Så slipper vi blant annet å sende blader som ikke kommer fram. Meld fra på epost: medlem@negotia.no

Eller – gå inn via **Min side på negotia.no** og foreta endringene selv!

Viktig pensjons-seier

Rikslønnsnemndas kjennelse i årets sykehusoppgjør gir YS Spekter og LO Stat fullt gjennomslag for kravet om pensjon fra første krone.

YS Spekter og LO Stat gikk til streik 29. mai i år, da det ikke ble enighet med arbeidsgiverforeningen Spekter i spørsmålet om pensjonsopptjening for ansatte med mindre enn 20 prosent stilling. 23. juni stoppet regjeringen streiken ved tvungen lønnsnemnd.

Ved tvungen lønnsnemnd går oppgjøret til sluttbehandling i



Foto: Martin Müller, Delta.

Rikslønnsnemnda, som i tidligere saker har avvist å tariffeste pensjonskrav.

– Dette er en historisk seier for det organiserte arbeidslivet. Våre medlemmer har kjempet hardt for rettferdighet og likebehandling. Vi har hele tiden hevdet at en grense på 20 prosent stilling før man blir meldt inn i pensjonsordningen, er diskri-

minerende og dypt urettferdig. Nå har Rikslønnsnemnda gitt oss full støtte og vi er jublende glade, sier Lizzie Ruud Thorkildsen, leder av YS Spekter og YS-forbundet Delta.

Rikslønnsnemndas kjennelse falt 7. november. Resultatet får betydning for medlemmer i YS-forbundene Delta og Parat, ansatt på sykehus.

Ny generalsekretær i Negotia

Forbundsstyret i Negotia har ansatt **Tore Hansen** som ny generalsekretær. Han kommer fra stilling som divisjonsdirektør ved OsloMet.

Generalsekretæren er øverste leder i forbundets administrasjon, som per i dag består av 37 ansatte.

Tore Hansen har de seneste årene vært ansatt som divisjonsdirektør ved universitetet OsloMet – divisjon for organisasjon og virksomhetsstyring. Han har lang erfaring fra blant annet kommunikasjon, ledelse og strategiske funksjoner.

– Erfaringen og resultatene Tore Hansen kan vise til passer svært godt med de kravene forbundsstyret stiller til generalsekretæren. Vi er

trygge på at han vil bidra til å løfte Negotia og bringe oss videre som en toneangivende arbeidstakerorganisasjon i privat sektor, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

– Som samfunn står vi midt i store endringer i måten vi organiserer virksomheter og arbeidslivet på. Negotia kan påvirke hvorvidt enkeltmennesker skal oppleve endringene som en trussel eller som noe som gir nye muligheter. Å få anledning til å jobbe konkret med dette sammen med de ansatte, og samtidig utvikle Negotia som serviceorganisasjon for medlemmene, ser jeg virkelig fram til, sier Tore Hansen.

Han tiltrer stillingen 1. januar 2020.



– Jeg ser virkelig fram til å få jobbe sammen med de ansatte med å utvikle Negotia som serviceorganisasjon for medlemmene, sier den nye generalsekretæren Tore Hansen.



Illustrasjon: Adobe Stock

Ditt, mitt eller vårt?

Eierforhold under samboerskap

Det er svært vanlig i Norge i dag at kjærester lever sammen uten å være gift. Dette gjelder spesielt unge i nyetablerte parforhold, der samboerskap i dag er hovedregelen. Gjennom de siste 20-30 årene har det skjedd en utvikling i samfunnet, der vi nå ser at også voksne og mer etablerte par velger å leve i ugift samliv. Dette kan gi noen utfordringer når det gjelder økonomi og eierforhold.

De fleste samboere praktiserer til en viss grad sammenblandet økonomi, og det er ikke alltid like lett å ha kontroll over hvem som bidrar med hva underveis i samboerskapet. Eierforhold mellom samboere er i stor grad gjenstand for tvist ved samlivsbrudd, noe som markerer behovet for å avklare den økonomiske ordningen mellom partene underveis i samlivet. Vet du hvordan du sikrer dine verdier i et samboerskap?

Som et bakteppe for den videre fremstillingen er det viktig å presisere at valg av samlivsform har betydning for det økonomiske oppgjøret ved et samlivsbrudd. Eierforholdene mellom partene vil settes på spissen ved et samlivsbrudd, og det er derfor viktig å ha dette helt klart for seg allerede ved samlivets begynnelse. Reglene etter norsk rett

for det økonomiske oppgjøret etter endt samliv mellom to parter, er prinsipielt forskjellige avhengig av om man har vært gift eller samboere.

Denne artikkelen skal kort gjøre rede for hovedlinjene i norsk rett om eierforhold mellom samboere, både underveis i samboerskapet og ved et eventuelt brudd.

Fastsettelse av eierforhold

Utgangspunktet i norsk rett er at etablering av samboerskap ikke medfører noen endring i eiendomsretten til de verdier samboerne har. I motsetning til ektefeller, har ikke den ene samboeren krav på noe av de verdier den andre erverver underveis i samlivet. Den store hovedregelen er derfor at hver av samboerne tar med seg alle sine eiendeler, verdier og personlig gjeld

ut av samboerskapet ved endt samliv, uavhengig av om eiendelen ble kjøpt før eller etter partene ble samboere.

En slik ordning kan ved første øyekast fremstå både rimelig og ukomplisert, der hver av samboerne går inn og ut av et samboerskap med sine egne eiendeler, verdier og gjeld. Dette utgangspunktet er likevel ikke så ukomplisert i praksis.

I de fleste samboerskap ser man at det praktiseres en viss grad av sammenblandet økonomi. I de parforhold der det også er felles barn, er det ofte lite kontroll over hvem som har betalt for hva og hvem som har bidratt med hvilke penger. I mange tilfeller er de ulike utgiftspostene mer eller mindre tilfeldig fordelt mellom samboerne, og utgifter trekkes kanskje fast fra en

konto der samboerne bidrar ulikt. I disse tilfellene er det ofte vanskelig å trekke grensen mellom hva som er «ditt, mitt og vårt».

Eneie, sameie og medeiendomsrett

Det er vanlig å skille mellom to typer eierforhold i samboerskap: eneie og sameie. Eneie betyr at kun den ene samboeren er eier av gjenstanden, mens sameie betyr at samboerne eier gjenstanden i fellesskap.

Eiendeler som er den enkelte samboers eneie, vil vedkommende i utgangspunktet kunne ta med seg ut av samboerskapet uten å måtte dele med den andre. Slike eiendeler vil også den enkelte samboer ha full rådighet over underveis i samlivet, hvilket betyr at man kan leie ut eller selge denne uten den andres samtykke. Dette gjelder i utgangspunktet også fast eiendom, selv om denne benyttes som samboernes felles bolig.

For eiendeler som er sameie har hver av samboerne rett til å ta med seg ut av samboerskapet verdier tilsvarende vedkommende sin eierandel. Den enkelte samboer kan også råde fritt over sin eierandel underveis i samboerskapet, likevel med visse begrensninger.

Det rettslige utgangspunktet mellom samboere er at eiendeler partene alene eier eller blir eiere av i løpet av samlivet, normalt ikke blir sameie mellom dem. Det kan likevel oppstå et sameie mellom partene i de tilfellene der dette enten er avtalt, eller det foreligger annet rettsstiftende moment. Når begge samboerne har bidratt til ervervelsen, og ervervet anses å være et felles prosjekt, vil samboerne normalt anses å være sameiere. Dette er uproblematisk der samboerne betaler like mye hver for en gjenstand, og eier en halvpart hver.

I mange tilfeller er det slik at den ene eller begge eier noe fra tidligere, og da særlig bolig. I disse tilfellene oppstår spørsmålet om den andre gjennom ulike bidrag kan bli medeier i disse gjenstandene over

MEDLEMSFORDEL

Negotias medlemmer har tilgang til privatrettslig førstehjelp gjennom avtalen med Legal24 Advokatfirma. Tjenesten innebærer en gratis første vurdering av en privatrettslig sak. Blir det aktuelt å gå videre, får medlemmer bistand til redusert pris. Les mer om denne medlemsfordelen på negotia.no

tid. Den ene samboeren kan gis eiendomsrett i den andres eneie dersom det ytes direkte økonomisk bidrag, som for eksempel innskudd av egenkapital, nedbetaling av lån, selvbygging og oppussing. Bidrag kan også skje indirekte, som for eksempel ved hjemmearbeid eller betaling av forbruksutgifter. Et indirekte bidrag vil kunne være av betydning hvor dette har frigjort tid eller kapital for den andre parten til å erverve gjenstanden.

I praksis skal det likevel svært mye til for at den ene samboeren skal kunne oppnå medeiendomsrett til verdier som er den andre samboerens eneie. Dersom den ene samboeren bruker tid og penger på for eksempel å pusse opp den andre samboerens bolig, får man ikke nødvendigvis noe igjen for dette ved et eventuelt senere brudd. Det er derfor svært viktig at samboere regulerer eiendomsforholdene underveis i samlivet, og da gjennom å lage en samboerkontrakt.

Samboerkontrakt

Vi i Legal24 Advokatfirma anbefaler alltid samboere som har sammenblandet økonomi og/eller eierformuesgoder sammen, å opprette en skriftlig samboerkontrakt. I praksis vil dette være helt nødvendig der to samboere typisk kjøper felles bolig, eller andre formuesgoder av en viss verdi. Ofte vil det ikke være samsvar mellom den eierbrøken som tinglyses på skjøtet til boligen, og det som er det reelle eierforholdet. Det kan for eksempel være at den ene samboeren har bidratt med mer egenkapital ved boligkjøpet enn den andre, eller at samboerne praktiserer ulik fordeling av låne- og felleskost-

nader hver måned. Dette er typisk i parforhold der den ene tjener mer enn den andre.

Som forklart ovenfor, oppstiller ikke norsk lov en klar løsning for hvordan grensen mellom eierskap, gjeldsforhold og fordeling av verdier etter endt samboerskap skal trekkes opp.

Ved å nedtegne eierforholdene i en samboerkontrakt, sikrer man seg økonomisk ved et eventuelt samlivsbrudd. Dette vil spare samboerne for kranling, tid og penger dersom forholdet går opp i røyk. Samboerne vil også ved å opprette en samboerkontrakt få en oversiktig og forutsigbar økonomisk ordning underveis i samlivet, noe som vil bidra til å redusere det konfliktpotensialet økonomi ofte representerer i et parforhold. Det er også full avtalefrihet, slik at samboerne selv gjennom dialog med advokat kan få satt opp en skreddersydd ordning som er tilpasset akkurat deres situasjon.

Dersom du er i et samboerforhold og ønsker å opprette en samboerkontrakt, eller du ønsker mer informasjon om hvordan du kan sikre deg økonomisk ved et samlivsbrudd, er vi i Legal24 Advokatfirma her for å hjelpe deg. Vi har avtale med Negotia som gir medlemmene spesialbetingelser ved juridisk bistand. Ta kontakt, så finner vi en løsning som passer nettopp for dere. ■



Rikke Dehn Arvesen
advokat i Legal24
Advokatfirma



Illustrasjon: Adobe Stock

Bedriftsintern aldersgrense

Avslutning av arbeidsforhold grunnet alder

Negotia får ofte henvendelser fra tillitsvalgte og medlemmer om aldersgrensen på arbeidsplassen. Aldersgrenser medfører at arbeidstaker blir pålagt å slutte. I denne sammenhengen er det flere lovmessige forhold det er viktig å være klar over.

I en del tilfeller opplever ansatte å bli presset til å slutte i jobben på grunn av bedriftsintern aldersgrense, til tross for at de selv ønsker å fortsette. Å få en avklaring i slike saker tar ofte lang tid og kan være en stor belastning for dem det gjelder. Dette gir grunnlag for å knytte noen bemerkninger til bedriftsinterne aldersgrenser. Jeg oppfatter det slik at mange tar for gitt at slike aldersgrenser er lovlige.

Kort om aldersgrenser og diskriminering på grunn av alder

Arbeidsmiljøloven § 13- 1 forbyr diskriminering på grunn av alder i arbeidslivet. Lovgiver har imidlertid gitt et unntak fra forbudet mot diskriminering på grunn av alder når arbeidstakeren fyller 72 år (før 2015 70 år).

Tidligere var det relativt vanlig

å ha en aldersgrense på 67 år, såkalt bedriftsintern aldersgrense. Dette samsvarte da uansett ofte med pensjonsalderen.

Dagens regel fastsetter at slike bedriftsinterne aldersgrenser normalt sett ikke kan være lavere enn 70 år. Samtidig er lovens alminnelige aldersgrense hevet fra 70 år til 72 år. Bestemmelsen gir arbeidsgiver en rett (men ikke plikt) til å avslutte ansettelsesforholdet når arbeidstaker oppnår aldersgrensen, uten annen begrunnelse enn alder. Stillingsvernet til den ansatte oppheves altså ved fylte 72 år.

I denne sammenheng er det viktig å være klar over at aldersgrense ikke er det samme som pensjonsalder. Etter pensjonsreformen i 2011 har man fått fleksibelt uttak av pensjon fra man er 62 år, og man kan fortsette å jobbe etter at

man har tatt ut pensjon uten avkorting (i privat sektor). Dette innebærer at det ikke lenger trenger å være noen sammenheng mellom aldersgrensen og eventuell pensjonsalder. I dagens samfunn er flere friskere lenger og levealderen har økt betydelig i løpet av få år. Dette gjør at flere også kan ha et ønske om å arbeide lenger.

Likevel opplever Negotia det som relativt vanlig at bedrifter hvor vi har medlemmer har en bedriftsintern aldersgrense. Selv om det kan tas for gitt at dette er lovlig, er det ikke uproblematisk for en arbeidsgiver å innføre en bedriftsintern aldersgrense. Den videre teksten gjennomgår i korte trekk hva medlemmer og tillitsvalgte bør være oppmerksom på dersom bedriften har, eller tenker på, å innføre en bedriftsintern aldersgrense.

«Dagens regel fastsetter at bedriftsinterne aldersgrenser normalt sett ikke kan være lavere enn 70 år.»

Vilkår knyttet til en bedriftsintern aldersgrense

Det er viktig å vite at aldersgrensen må innføres av bedriften. Ved innføring av en aldersgrense som er lavere enn 72 år må spørsmålet først drøftes med de tillitsvalgte. Dette gir rom for de tillitsvalgte til å komme med innspill og stille kritiske spørsmål rundt formålet og behovet for en aldersgrense. Er det en type bedrift som har behov for at ansatte trenger å gå av før lovens alminnelige grense?

I tillegg er det tre vilkår som må være oppfylt for at den bedriftsinterne aldersgrensen er lovlig:

1. Konsekvent praktisering

Dersom bedriften velger å ha en bedriftsintern aldersgrense setter loven som vilkår at aldersgrensen må praktiseres konsekvent. Dette innebærer at alle som oppnår aldersgrensen må fratruke. Bedriftene har her et svært lite spillerom for å gjøre unntak. Bakgrunnen for dette er blant annet at alle ansatte skal likebehandles og at bedriften for eksempel ikke kan benytte aldersgrensen til å kvitte seg med arbeidstakere som ikke er ønsket, uten å gå veien om oppsigelse.

2. Aldersgrensen må være kjent

Det er videre et vilkår at aldersgrensen må være kjent for de ansatte. Bakgrunnen for dette er blant annet at arbeidstakere skal ha anledning til å planlegge sin avgang fra arbeidsplassen. Normalt vil det medføre at arbeidstakeren ikke lenger er yrkesaktiv, og muligheten for å planlegge sin pensjonsopptjening avhenger av at man vet tidshorisonten i arbeidslivet.

Siden aldersgrensen nå skal drøftes med de tillitsvalgte før innføring, er det også enklere for arbeidsgiver å gjøre aldersgrensen kjent for de ansatte. Det er som regel nok at aldersgrensen klart framkommer i bedriftens personall håndbok eller annen tilgjengelig dokumenta-

sjon for de ansatte. Det er ikke avgjørende i denne sammenheng at den enkelte ansatte ikke har fått med seg at bedriften har en aldersgrense, dersom bedriften har gjort aldersgrensen kjent på en tydelig måte et sted hvor de ansatte har tilgang til dokumentasjonen. Det kan imidlertid også være hensiktsmessig å informere den enkelte ansatte slik at det ikke er tvil om at aldersgrensen eksisterer.

3. Det må være en tilfredsstillende pensjonsordning i bedriften

Det tredje vilkåret for at en bedriftsintern aldersgrense er lovlig er at bedriften har en tilfredsstillende pensjonsordning. I Norge ble det fra 2006 innført en lov om obligatorisk tjenstepensjon i privat sektor. Dette medførte at alle arbeidstakere nå har krav på at bedriften har en tjenstepensjonsordning som sikrer noe sparing til pensjon ut over det man får fra folketrygden. Det er derfor antatt at dette vilkåret vil være oppfylt i alle norske bedrifter.

Litt om innholdet i en aldersgrense

Den ansatte må gis et varsel seks måneder før fratreden og den ansatte har krav på en samtale med arbeidsgiver før fratreden.

Dersom arbeidstaker oppnår bedriftens eller lovens aldersgrense og blir bedt om å fratruke, regnes ikke dette som en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand. Arbeidstaker har dermed for eksempel ikke krav på et forhandlingsmøte eller på å stå i stilling dersom arbeidstaker er i tvil om aldersgrensen er lovlig. Arbeidstaker må da saksøke sin arbeidsgiver for å få prøvd saken, og i mellomtiden fratruke sin stilling. Dette kan virke avskrekkende for mange og kan være årsaken til at man ikke ser så mange av disse sakene bli prøvd i domstolssystemet. I enkelte tilfeller kan man prøve saken for likestillingsombudet i første omgang, noe som gjør at terskelen for å prøve saken er lavere.

Det er et uttrykt ønske om at arbeidstakere i Norge skal stå så lenge de kan i arbeidslivet. Praktisering av aldersgrenser som er lavere enn 72 år bør derfor håndheves strengt. Tillitsvalgte og andre ansatte som er i tvil om bedriften enten lovlig har innført en aldersgrense eller praktiserer denne riktig, bør derfor undersøke dette. Dersom det for eksempel er mistanke om at bedriften forskjellsbehandler ansatte ved å praktisere aldersgrensen for noen, men ikke for andre, bør det tas grep om situasjonen.

Hensyn for og imot

Det er hensyn for og imot å ha aldersgrenser for fratreden i lovverket. Høy aldersgrense kan hindre yngre arbeidstakere å komme inn i bedriften, mens lav aldersgrense kan medføre at flere føler seg forpliktet til å fratruke før man hadde tenkt når man fremdeles har mer å gi i arbeidslivet. Bedriften kan da miste viktig kompetanse som ansatte har opparbeidet gjennom et langt arbeidsliv.

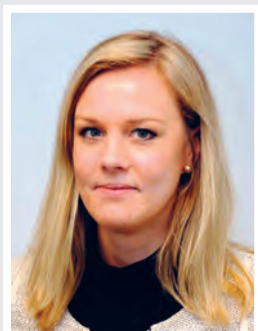
Arbeidsplassen er videre en viktig arena for mange både sosialt og faglig, og det er ikke bra å bli presset ut av arbeidslivet for tidlig. Noen har ikke opptjent fulle pensjonsrettigheter, mens andre har sitt sosiale nettverk på arbeidsplassen. Dette kan også medføre økt press på velferdsordningene.

Det er derfor viktig at bedriftsinterne aldersgrenser og aldersgrenser generelt, problematiseres, slik at det ikke blir en hvilepute for arbeidsgiver. Som nevnt innledningsvis: lovens aldersgrense gir arbeidsgiver en rett, men ikke en plikt til å avslutte arbeidsforholdet. ■



Selma Smeby Lium,
advokat i Negotia

Bidragstyttere til denne utgaven av «Spør oss»:



Selma Smeby Liium, advokat



Nina Møglestue, forhandlingssjef



Nils Blomhoff, advokat

AFP og sluttavtaler

Spørsmål: Vi har omstilling og nedbemanning på jobben. Jeg og flere kolleger er tilbudt sluttavtale. Flere av oss er i alderen rundt 60 år. Hva er viktig å passe på for å beholde retten til AFP?

Svar: Vi ser oftere at arbeidsgivere bruker AFP (avtalefestet pensjon) som et virkemiddel for å avslutte arbeidsforhold. AFP kan tas ut dersom man oppfyller vilkårene for dette ved uttaksalder. Uttaksalder er tidligst 62 år. Det er ikke sjelden at arbeidsgiver, særlig i nedbemanningssituasjoner, tilbyr ansatte som er nær 62 år å avslutte arbeidsforholdet med en sluttpakke. Dersom den ansatte ennå ikke har fylt 62 år har vi sett flere tilfeller av avtaler hvor arbeidsgiver tilbyr den ansatte redusert stilling mot at arbeidsforholdet avsluttes når vedkommende fyller 62 år. Det er flere betenkeligheter ved å inngå slike avtaler og den ansatte bør tenke seg nøye om.

For det første skal pensjonsalder være et valg den enkelte tar ut i fra eget ønske og egen økonomi. Aldersgrensen i Norge er 72 år, det vil si at man som utgangspunkt har ti år igjen i arbeidslivet når man oppnår AFP-alder. Det kan være vanskelig å finne seg ny jobb når man er 62 år og avslutningen kan da innebære en endelig utgang fra arbeidslivet.

AFP kan tas ut samtidig som man fortsetter å jobbe. Ikke alle oppfyller vilkårene for AFP slik den er utformet i dag, og det vet ikke den ansatte før man har søkt (noe man tidligst kan gjøre 4 måneder før uttak) og fått innvilget søknaden. Det er derfor et sjansespill å godta en sluttavtale fra arbeidsgiver før man har fått innvilget AFP. Arbeidsgiver tar sjelden eller aldri på seg ansvaret for at den ansatte får AFP, og det vil derfor utelukkende være den ansattes risiko.

Arbeidsgiver plikter imidlertid å oppfylle sin del av avtalen ved å tildele arbeidsoppgaver. Dette gjelder også i reduserte stillingsprosent.

I avtaler hvor man går ned i stilling og eventuelt

endrer stilling i en periode før man søker AFP, er Fellesordningen (som innvilger eller avslår AFP) svært strenge i vurderingen om den ansatte har vært reell arbeidstaker. Å være reell arbeidstaker fram til uttakstidspunktet er et av vilkårene for å få innvilget søknaden. Fellesordningen krever at den ansatte dokumenterer at det er arbeidet hver måned, og at arbeidet på årsbasis tilsvarer minimum 20 prosent stilling. Det er ikke nok å vise til at man har fått lønn. Det kreves som regel framleggelse av timelister, stillingsbeskrivelse, oppgavebeskrivelse eller annen dokumentasjon som tydelig viser at den ansatte faktisk har arbeidet for arbeidsgiver i det omfanget som oppgis.

Arbeidsgiver er nærmest til å framlegge denne dokumentasjonen. Men dersom arbeidsgiver ikke legger dette fram vil det være den som søker AFP som får avslaget. Det kan være at timeregisteringssystemet er endret, at bedriften er virksomhetsoverført eller andre årsaker til at dokumentasjon på arbeidet har gått tapt eller er vanskelig å finne igjen.

Selma

Ferie til gode

Spørsmål: Det nærmer seg slutten av året. Det har vært så mye å gjøre på jobben at jeg ikke har fått avvirket mer enn tre ukers ferie. Kan arbeidsgiver pålegge meg å ta ut resten av ferien i løpet av kalenderåret, det vil si før 31. desember?

Svar: Ferieavvikling skal avtales god tid i forkant. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsettingen tidligst mulig og senest to måneder før ferien tar til. Ferien du har til gode kan heller ikke strykes eller erstattes med utbetaling av lønn, men skal overføres til neste kalenderår. Unntaket er den tariffestede ferien på fire dager som ikke er regulert etter ferielovens bestemmelser. Denne kan eventuelt erstattes med lønn.

Nina

Overføring av ferie til neste år

Spørsmål: Hvor mye av ferien som ikke er avviklet kan overføres til neste år?

Svar: Arbeidsgiver og arbeidstaker har anledning til skriftlig å inngå avtale om overføring av ferie, men det foreligger noen begrensninger. Det kan inngås avtale om overføring av inntil tolv virkedager (to uker) ferie til det påfølgende kalenderåret. Vær oppmerksom på at ferieloven regner med lørdagen som virkedag, derfor utgjør dette to uker. Mest vanlig er fem dagers uke (grunnet lørdagsfri), og derfor vil overføring etter ferieloven være 10 dager.

I tillegg kan de fire ekstra tariffestede feriedagene overføres. Med andre ord: Er du omfattet av en av Negotias tariffavtaler kan det dermed totalt avtales overføring av 14 virkedager ferie til neste ferieår – 10 virkedager etter ferieloven (ved 5 dagers arbeidsuke) og 4 virkedager etter tariffavtalen.

Nina

Rett til fri ved flytting

Spørsmål: Jeg skal flytte til ny leilighet, og lurer på om jeg har rett til å ta fri fra jobben for å ta imot flyttelasen. Jeg har sett i arbeidsmiljøloven og i Funksjonæravtalen med NHO som vi har på bedriften, men finner ikke noe svar der.

Svar: Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser som regulerer denne type rett til fri. Det har derimot Funksjonæravtalen, men rettighetene er litt "bortgjemt" i et eget bilag. I bilag 9 om korte velferdspermisjoner, fremgår det at ansatte som er omfattet av avtalen har rett til permisjon ved flytting til ny fast bopel med inntil en dags varighet. Bilaget omhandler ikke bare retten til permisjon/fri, men fastslår også at du skal få betalt med ordinær lønn.

For ordens skyld nevner vi at bilaget gir tilsvarende rett til permisjon med lønn i en rekke andre tilfeller, for eksempel til å følge barn første gang det begynner i barnehage/på skole og ved dødsfall og deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Nils

Har du leieboer?

De to husforsikringene våre, Hus og Hus Pluss, kan dekke utgifter du får om leieboeren din skulle gjøre skade på boligen. Det forutsetter at du på forhånd har oppgitt at du leier ut, og at det står i forsikringsbeviset.

Med dette på plass, dekker forsikringen også

- ubetalt husleie (for opptil 6 måneder – gjelder bare en gang per leietaker)
- nødvendige utgifter i forbindelse med utkastelse (inntil 20 000 kroner)

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



JOB BEN MIN

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



HVEM: Kristin Ballovarre

HVA: Trade marketing sjef

HVOR: Macks Ølbryggeri, Tromsø

- Ingen dager er like

” Jobben min er veldig variert. Ingen dager er like. Det er det som gjør den så spennende.

Jeg har ansvaret for mange sider av bryggeriets profilering. En av dem er å følge opp sponsoratene, det vil si forskjellige aktiviteter som Mack støtter lokalt og i landsdelen. For eksempel Tromsø Idrettslag og Bodø Glimt innen det sportslige og Tromsø internasjonale filmfestival på kultursiden.

Dessuten har jeg hovedansvaret for messer og festivaler, som vi er leverandør til. Det kan blant annet innebære å holde ølkurs for arrangørene. Da viser vi fram og forteller om de forskjellige øltypene, og serverer smaksprøver. Jeg liker veldig godt denne utadvendte delen av jobben, og at det er en god miks av innarbeid og utarbeid. Det blir en del reising, også litt utenlands. I oktober var vi for eksempel med på en mat og drikkefestival i Köln i Tyskland.

I markedsavdelingen er vi to personer. Den andre har hovedansvaret for produktutvikling, men vi overlapper hverandre en del og samarbeider om mye. Jeg har også ansvaret for utvikling av reklamemateriell. Mye utvikler vi «på huset», men samarbeider også med byrå. Det er forresten litt spesielt å lage reklame og planlegge kampanjer for et produkt det ikke er lovlig å drive reklame for. Men det stiller bare ekstra krav til kreativiteten, og gjør jobben enda morsommere. I tillegg er sosiale medier mitt ansvar. Der må man henge med i den teknologiske utviklingen, men det får man bare lære seg.

Jeg har hatt denne jobben i 11 år. Før det drev jeg med helt annet arbeid. Men så bestemte jeg meg for å begynne på BI og ta bachelor i markedsføring med spesialisering innen bedriftsutvikling. Så fikk jeg et vikariat hos Mack, og seinere fast jobb. Jeg opplever at jeg med dette skiftet fant min hylle i arbeidslivet. Samtidig tenker jeg at det var nyttig å ha med seg erfaring fra annen type arbeid. Via jobben har jeg faktisk også flere styreverv. Jeg er styremedlem i Smaksfestivalen lokalt og i Midnight Sun Marathon. Ja, det blir veldig variert, altså. Og veldig givende og morsomt!

Det er hard konkurranse i bransjen. Utfordringene for et selvstendig, familieeid bryggeri er derfor mange. Det var en sprek satsing da grunnlegger Ludwig Mack etablerte bryggeri her på nordkalotten tilbake i 1877, altså for 142 år siden. Det må jeg si! Men vi tar utfordringene og klarer oss godt. Vi er i vekst.

Det har vært en rivende utvikling når det gjelder øl de seneste årene. Da jeg begynte i 2008 gikk det mest i de tradisjonelle øltypene. Nå er det snakk om et helt annet og mer mangfoldig sortiment. Vi har forresten også etablert vårt eget mikrobryggeri her hos Mack, og er medeier i det nokså nye Svalbard Bryggeri.

Vi er stolte av å holde posisjonen verdens nordligste ølbryggeri. Og ikke minst av produktkvaliteten vår, hvor hovedingrediensen fortsatt er rent arktisk vann fra Lyngsalpene.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Ingun A. Mæhlum



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Boliglån fra
2,59 %

Flytt lånet og spar penger!

Får du senket renta med 0,5 prosentpoeng ved å flytte boliglånet, sparer du faktisk 15 000 kroner i året med et lån på 3 millioner.

Søk på gjensidigebank.no, og sjekk hvor mye du som Negotia-medlem kan spare.

Priseksempel på boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, nom. rente 2,59 %, eff. rente 2,67 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 733 976,-. Gjelder for medlemmer i Negotia som bruker banken aktivt. Prisen er pr. 18.10.19 for nye lån og kan bli endret.

 **NEGOTIA**
Et YS-forbund


Gjensidige