

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ① 2020

Tariffoppgjøret i gang

Side 6–12

Lønnsforhandlinger
– sentralt og lokalt

Side 10–12

Møt den nye general-
sekretæren i Negotia

Side 14–16

Ung tillitsvalgt som
vil ut for å lære

Side 18–20

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

Tore Hansen,
mobil: 951 80 114

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.

LEDER

Relevante verdier

I denne utgaven av Negotia magasin kan du lese et større intervju med et ungt medlem som tar mye ansvar. Han heter Lasse Lundsholt, og har i en alder av 22 år flere viktige verv i organisasjonen. Det ene er som hovedtillitsvalgt for medlemmene i strømleverandøren LOS i Kristiansand. Og til sommeren er han deltaker på Genève-skolen for tillitsvalgte i Norden.

At unge medlemmer som Lasse kaster seg inn i fagforeningsarbeidet med liv og lyst, er alltid spennende og interessant. Hva er bakgrunnen, hva er drivkraften, hva er målet? Da vi spurte ham om litt av dette, svarte han med å framheve forhold som samarbeid, innflytelse og medbestemmelse. Altså, mye av det som betraktes som de klassiske fagforeningsverdiene.

Var de ikke avleggs likevel? Nei, den unge mannen mener ikke det. Han sier tvert imot at de klassiske verdiene fortsatt er høyst relevante, og at han har sett verdien av dem gjennom arbeidserfaringen hittil. Han tror ikke vi trenger å finne opp hjulet på nytt, men heller at vi må lete etter nye måter å kommunisere på.

Negotia er for øvrig fullt av engasjerte og dyktige tillitsvalgte. De utgjør en avgjørende stamme og styrke i organisasjonen. De går på kurs og utdanner seg til gode forhandlere, og møter ledelsen i sine bedrifter for å enes om løsninger til beste for medlemmene de representerer. Nå går vi inn i den tiden som for mange inneholder de viktigste forhandlingene gjennom året – nemlig lønnsoppgjøret. I Negotia skjer dette i hovedsak lokalt i de enkelte bedriftene. Lokale oppgjør tilpasset lokale forhold.

I år er det også hovedoppgjør, som betyr at tariffavtaler og overenskomster skal reforhandles på organisasjonsnivå. Det starter med frontfaget – som representerer den konkurranseutsatte industrien – tidlig i mars. Deretter følger de andre tariffområdene på. Negotia forhandler sine avtaler med arbeidsgiverorganisasjonene Virke og Spekter i første halvår, mens NHO-området behandles til høsten.

Vi sier lykke til – på alle nivåer!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

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



Innhold

4	Brev fra forbundslederen
5	Ny global rammeavtale i Telenor
6	Tariffoppgjøret 2020 – økt kjøpekraft og mer kompetanse
9	Negotias utdanningsstipend gir kompetanseløft i praksis
10	Lønnsforhandlinger på alle nivåer – en innføring
14	Intervju med Negotias nye generalsekretær
18	Ung tillitsvalgt som tar stort ansvar
22	Innlegg – to saker Negotia og YS bør jobbe med
23	Digital etikk – regjeringen har lyttet
24	Privatjuss – arveplanlegging i lys av ny arvelov
26	Fagaktuelt – nye lovregler gir skjerpet likestilling
28	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: Liv Hilde Hansen
 Lay-out: 07 Media/redaksjonen
 Grafisk produksjon: 07 Media
 Godkjent opplag: 21 133
 ISSN 0909-9979

Manusfrist for
 neste nummer:
15. mai





Brev fra forbundslederen

LYKKE TIL MED FORHANDLINGENE

YS' inntektspolitiske konferanse og Negotias tariffkonferanse markerer startskuddet for vårens vakreste eventyr. 12. og 13. mars samles mange av våre toptillitsvalgte for å diskutere og enes om Negotias inngang til årets tariffoppgjør, som er et hovedoppgjør. Dermed skal partene ikke bare forhandle om lønn, men også om selve ordlyden i de enkelte tariffavtalene.

Av rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) går det klart fram at både sysselsettingen, lønnsveksten og veksten i produksjonen har økt de tre siste årene. Samtidig har arbeidsledigheten sunket. Veksten i norsk økonomi er anslått til 2,3 prosent fra 2018 til 2019.

Negotia forhandler lønn lokalt i virksomhetene via våre tillitsvalgte på bakgrunn av de fire kriteriene: bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. I tillegg forholder vi oss til frontfaget som bidrar til å gi oss et godt anslag for hva gjennomsnittet vil ligge på. Vi i privat sektor kommer ikke til å stå med lua i hånda.



Negotia har i all tid hatt fokus på å rette opp lønnsforskjeller i det private næringsliv. Det har vært en lang kamp. Nytt av året er initiativet rundt #PayTransparency, som landsmøtet i Negotia sammen med UNI Global Union vedtok å støtte. Åpenhet rundt lønn og lønssystemer er grunnleggende for å kunne få innsikt og ikke minst bidra til bedre tiltak som faktisk fungerer.

Kompetanse er et område som er sentralt for Negotia også i årets oppgjør. Du skal vite at det i våre tariffavtaler allerede finnes gode bestemmelser om etter- og videreutdanning for ansatte i det private næringsliv. Husk å bruke avtalene våre fullt ut. Skulle du trenge hjelp – så tar du kontakt med oss. Negotias råd er at kompetanseutvikling bør skje over tid og ikke ved skippertak i forbindelse med en nedbemanning.

Den beste måten å kjenne framtiden på er å være med på å skape den. Lokale lønnsforhandlinger basert på de fire kriteriene gir oss muligheten til nettopp det. Jeg ønsker oss alle lykke til under årets forhandlinger. Ikke nøl med å ta kontakt. Vi er her for deg – sammen om bedre løsninger.

Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia



#PayTransparency





SAMLET PÅ FORNEBU. Fra venstre: Eirik Bornø, Negotia; Cecilie Heuch, Telenor; Teresa Casertano, UNI; Ane Nore Nyhus og Anne Aanensen, Telenor og Roger Rønning, Negotia Telenor.

Ny global rammeavtale

I februar undertegnet Telenor en fornyet utgave av den globale rammeavtalen for fagorganisering i konsernets datterselskaper i utlandet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Avtalen ble første gang signert i 2013. Den kom på plass etter mange års arbeid gjennom den internasjonale fagforeningssammenslutningen UNI Global Union. UNI er offisiell part i avtalen på vegne av arbeidstakersiden og deltok på re-signeringen.

Forbundene i Telenor som er del i rammeavtalen er Negotia, Tekna, El og It og NITO. Roger Rønning, konserntillitsvalgt for Negotia i telegiganten, gir denne kommentaren:

- Denne rammeavtalen er viktig i arbeidet for å sikre vilkårene til ansatte i Telenors datterselskaper i utlandet. Den har blant annet bidratt til at det har kommet på plass fagforening i Grameenphone i Bangladesh, sier Rønning.

Fungerte ikke

Siden 2017 har rammeavtalen på grunn av vanskelige samarbeidsforhold ikke vært i virksomhet. Det var blant annet lenge slik at myndig-

hetene i Bangladesh ikke tillot funksjonærer å organisere seg.

- Rammeavtalen fungerte ikke etter hensikten, siden de ansatte i Grameenphone i praksis var nektet å danne fagforening. Vi så derfor ikke noe poeng i å videreføre avtalen. I løpet av det siste året har imidlertid ting endret seg, slik at vi nå mener det er et godt grunnlag for å få avtalen i gang igjen, sier UNIs generalsekretær Christy Hoffman, som deltok på videoskjermet under signeringsmøtet.

Cecilie Heuch (Group HR), undertegnet avtalen på vegne av Telenor. Hun ser fram til godt samarbeid.

- Vi er glade for at denne partnerskapsavtalen blir fornyet. Hos Telenor streber vi alltid etter å fremme dialog mellom dem som jobber i vår organisasjon. Vårt engasjement for våre egne mennesker er kjernen i hvordan vi opererer.

- UNI har spilt en viktig rolle i å fremme arbeidernes rettigheter

gjennom mange år. Vi ser fram til et godt samarbeid med utgangspunkt i avtalen, og spesielt til å gjøre framskritt i partsdialogen ved Grameenphone i Bangladesh, sier Heuch.

Rett til å organisere seg

Det var på våren 2019 det ble klart at myndighetene i Bangladesh tillater organisering blant funksjonærer.

- Negotia har vært sterkt engasjert i denne saken gjennom medlemskapet i UNI Global Union, og fordi forbundet er en av store arbeidstakerorganisasjonene i Telenor. Blant annet er saken tatt opp med norske myndigheter ved flere anledninger, ettersom staten er en stor deleier i Telenor. Her har våre tillitsvalgte og UNI samarbeidet med ledelsen i Telenor. Vi har et ansvar for at ansatte i andre deler av verden får flere rettigheter og bedre arbeidsvilkår, sier Negotias 1. nestleder Eirik Bornø.

YS krever: ØKT REALLØNN og mer kompetanse

I år er det hovedoppgjør mellom partene i arbeidslivet. Det innebærer revisjon av tariffavtalene og fokus på de store linjene i partsforholdet – pluss lønnsoppgjør sentralt og lokalt.



TEKST: TERJE BERGERSEN OG LIV HILDE HANSEN FOTO: LIV HILDE HANSEN

– Hovedoppgjøret starter med frontfaget tidlig i mars. Frontfaget er den konkurranseutsatte industrien, og partene er Fellesforbundet i LO på den ene siden og NHO på den andre. Når disse er ferdig følger de andre tariffområdene på. For Negotias del forhandles avtalene med Virke og Spekter nå i våres. Her er det i tillegg til gjennomgang av avtaletekstene også sentrale lønnsforhandlinger, som etterfølges av lokale oppgjør.

De største overenskomstene til Negotia – Funksjonæravtalen og selgeravtalen med NHO – kommer ikke på forhandlingsbordet før i slutten av september.

Mer i lommeboka

YS' inntektspolitiske retningslinjer for oppgjøret ble vedtatt 25. februar. YS-leder Erik Kollerud sier hovedorganisasjonen har en helt klar forventning om økt reallønn. Han viser til at både sysselsettingen, lønnsveksten og veksten i produksjonen har økt de tre siste årene. Samtidig har arbeidsledigheten sunket. Veksten i norsk økonomi er anslått til 2,3 prosent fra 2018 til 2019.

– Selv om veksten har avtatt noe gjennom 2019, og det nå ser ut til at arbeidsledigheten igjen stiger noe, går norsk økonomi fortsatt relativt godt. Det er bare rett og rimelig at de ansatte får sin del av den veksten de har bidratt til, sier Kollerud.

YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor over tid skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.

– Dermed forventer vi reallønnsøkning ikke bare i frontfaget, men også i alle de påfølgende oppgjørene, sier Kollerud.

Kompetanseløft

I hovedoppgjøret skal partene som sagt ikke bare forhandle om lønn, men også om selve ordlyden i de enkelte tariffavtalene. Ett av kravene fra YS er at det skal settes av tilstrekkelig tid for den enkelte arbeidstaker til kompetanseutvikling i arbeidstiden.

– De store omstillingene det norske arbeidslivet står midt oppe i krever ansatte med oppdatert kunnskap og kompetanse. Det må utvikles målrettede tiltak, slik at de ansatte

settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, påpeker YS-lederen.

YS mener det må etableres et kollektivt kompetansefond, som sikrer ansatte reell mulighet til kompetanseutvikling. Ordningene bør supplere, ikke erstatte, arbeidsgivers ansvar for å finansiere kompetansetiltak i tråd med virksomhetens behov. Grunnfinansiering og påfølgende oppbygging av et kollektivt kompetansefond kan skje gjennom bidrag fra de tre partene.

Bærekraftig arbeidsliv

To andre områder i de inntektspolitiske retningslinjene til YS er bærekraft og ny teknologi. YS-leder Kollerud har tro på ny teknologi i forsøket på å løse klimautfordringene, og at man ved utnyttelse av teknologi skaper grunnlaget for et bærekraftig arbeidsliv.

– Bruker vi teknologien riktig, vil den kunne løse mange av utfordringene. Utviklingen må styres klokt, for å sikre at teknologien utvikles på en bærekraftig måte og benyttes på menneskenes premisser – ikke omvendt, sier Kollerud og legger til:



YS-leder Erik Kollerud (t.v.), sammen med arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen på møte i regjeringens kontaktutvalg i februar. Tema var den økonomiske situasjonen foran vårens hovedoppgjør. Til venstre LO-leder Hans-Christian Gabrielsen.

– Den norske modellen hvor partene i arbeidslivet og myndighetene samarbeider, er det beste verktøyet for en slik omstilling. En offensiv politikk på dette feltet kan gi Norge en framtidsrettet posisjon og bidra til bærekraftig vekst.

Bred forankring

Nils Blomhoff, assisterende forhandlingssjef i Negotia, sier at de inntektspolitiske retningslinjene YS har vedtatt vil være en del av grunnlaget for Negotias krav i oppgjøret. De øvrige prioriteringene fastsettes blant annet på tariffkonferansen 12. og 13. mars.

– Vi har sendt ut en spørring hvor de tillitsvalgte kan gi innspill på aktuelle områder i lønns- og tariffoppgjøret. Svarene som kommer inn diskuteres så på tariffkonferansen der rundt 50 tillitsvalgte i toneangivende virksomheter møtes. Det er viktig at kravene vi legger inn i oppgjøret har en bred forankring i organisasjonen.

I skrivende stund er ikke Negotias tariffkrav endelig fastsatt. Blomhoff peker likevel på ett område som naturlig står i fokus:

– Siden våre klubber i hovedsak forhandler lønn lokalt, er det avgjørende at avtalenes lønnsbestemmelser fungerer som gode verktøy for de tillitsvalgte. Vi vil derfor vurdere om det er grunnlag for å kreve endringer her.

Lokale Negotia-oppgjør

Flertallet av Negotias medlemsgrupper forhandler altså lønn kun lokalt, det vil si med ledelsen i egen bedrift. Der danner de «berømte» fire kriteriene utgangspunktet for oppgjørene: Bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.

– Det er de lokale forholdene som skal gjelde i de lokale forhand-

Forbundsvisse oppgjør

Hovedoppgjøret gjennomføres denne gangen forbundsvist, som betyr at hvert enkelt forbund forhandler sine avtaler/overenskomster med de aktuelle arbeidsgiverorganisasjonene. Negotias motparter er NHO, Virke og Spekter.

lingene. Medlemmene skal gjennom lønnsoppgjøret ha mulighet til å hente ut sin rettmessige andel av den verdiskapningen de har bidratt til, sier Nils Blomhoff.

Han understreker at Negotia anerkjenner resultatet av frontfaget som retningsgivende for de sentrale forhandlingene på andre tariffområder, men at de ikke kan betraktes som et tak i de lokale lønnsoppgjørene.

– Hvis en bedrift går så det suser er det kanskje naturlig at man kommer ut med et resultat som ligger over frontfaget. Hvis bedriften derimot sliter veldig økonomisk, kan det være riktig å akseptere et noe lavere resultat. ■

Går mot ny AFP-utsettelse

Alle signaler tilsier at en revisjon av avtalefestet (AFP) pensjon i privat sektor heller ikke denne gangen blir tema i oppgjøret.

Et partssammensatt utvalg som vurderer endringer i ordningen har vært i sving siden 2017, og saken har tidligere vært utsatt flere ganger. Sektoransvarlig i YS Privat, Christopher Navelsaker, sitter i referansegruppen til utvalgsarbeidet. Han sier dette om framtiden per nå (medio februar):

– Arbeidet med evaluering av AFP har vist seg mer omfattende og krevende enn man la til grunn når utvalgsarbeidet startet. Dette har medført at saken ennå ikke er moden for å tas inn i tariffoppgjøret. Mye tyder på at AFP blir forhandlingstema først ved mellomoppgjøret i 2021.

AFP er i dag en kvalifiseringsordning som blant annet setter strenge krav til arbeidstakerens ansettelsesforhold i syv av de siste ni årene før fylte 62 år. Kunnskapen er ofte mangelfull hos bedriftene og mange arbeidstakere har opplevd å miste AFP-retten, ofte i forbindelse med nedbemanning.



Christopher Navelsaker, sektorleder i YS Privat

– Slik det ser ut så langt vil man trolig ikke bli kvitt alle fellene knyttet til AFP-rettighetene, men jeg tror det kommer til å bli mye bedre, sier Navelsaker.

– Kommer ikke til å stå med lua i hånda

Tallene fra Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene, viser at ansatte i staten i fjor fikk 0,7 prosentpoeng mer i lønns pålegg enn resultatet av frontfagsoppgjøret. Det får Negotias forbundsleder til å reagere.

Statsansatte fikk i snitt 3,8 prosent lønnsvekst i fjor, mens frontfaget som representerer den konkurranseutsatte industrien, havnet på 3,1 prosent.

– Jeg er helt enig med administrerende direktør Stein Lier-Hansen i NHO-foreningen Norsk Industri, i at dette er usolidarisk av Staten. Alle ønsker å bidra til ansvarlige oppgjør, hvor vi tar hensyn til konkurranseutsatt næringsliv, nasjonalt og lokalt. Det er derfor vi har etablert frontfagsmodellen, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen.

Hun minner om at Negotias medlemmer i hovedsak forhandler

lønn lokalt, og skal ha sin del av verdiskapningen i bedriftene der de jobber.

– Som forbund støtter vi opp om frontfaget og frontfagsmodellen, og at resultatet derfra skal være retningsgivende for de øvrige oppgjørene. Når det er sagt så organiserer Negotia kun i det private næringslivet, og på våre tariffområder er det i hovedsak lokal lønnsdannelse. Våre tillitsvalgte forhandler lokalt etter kriteriene bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.



Monica A. Paulsen, forbundsleder i Negotia

– Og når politikerne i stat og kommuner tillater så mye utover frontfaget som vi ser av tallene for fjoråret, kan man ikke forvente at vi som er i privat sektor skal stå med lua i hånda, sier Negotias forbundsleder.

Kompetanse-løft i praksis

Hvert år tildeles mange medlemmer stipend fra forbundet til å ta etterutdanning. – En prioritering som bare blir mer aktuell, sier utviklingssjef Pål Hannevig.



ETTERUTDANNER SEG. Beate Johansen har nylig fått utdanningsstipend som blir en del av finansieringen av hennes studier til å bli advokatassistent. – Det er veldig bra at forbundet bidrar til min kompetanseutvikling, sier hun.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ordningen det er snakk om har eksistert i mange år, og heter rett og slett utdanningsstipend. Den gir medlemmer muligheten til å søke om tilskudd til etter- og videreutdanning.

– Inspirerer

Medlem Beate Johansen er en av dem som nylig har mottatt utdanningsstipend. Hun jobber nå som advokatsekretær og skal videreutdanne seg til advokatassistent.

– Jeg har tidligere jobbet i forskjellige administrative stillinger. For et par år siden fikk jeg tilbud om å begynne i et vikariat som advokatsekretær i et advokatfirma, og det slo jeg til på. Jeg likte yrket så godt at jeg ville fortsette i det, sier Johansen.

Hun ønsket å formalisere kompetansen i det nye yrket sitt og gjennomførte det første steget i fjor.

– Gjennom 2019 gikk jeg på Høyskolen Kristiania, og tok i desember eksamen i advokatsekretærfaget. Nå ønsker jeg å gå videre og bli advokatassistent. Stipendet på 10 000 kroner blir en del av finansieringen til disse studiene.

– Og jeg må si at en slik økonomisk støtte fra Negotia både inspirerer og kommer godt med. Det er veldig bra at forbundet er opptatt av å bidra til min kompetanseutvikling, sier Beate Johansen.

Behovet øker

Utviklingssjef Pål Hannevig i Negotia mener at medlemmenes behov for å supplere den formelle kompetansen sin bare vil øke i årene som kommer, og at forbundet har en viktig rolle i å bidra til dette.

– Vi ser at arbeidslivet er i endring og at endingene skjer raskt. Det setter også nye krav til ansattes behov for etter- og videreutdanning. Fagforeningene har lang tradisjon for å støtte medlemmene i deres kompetanseutvikling, og det er det viktig at vi fortsetter med.

Hannevig forteller at stipendene som gis brukes til alle typer studier.

Det er alt fra excel-kurs til bachelor og masterutdanning. Og så er det mange som tar fagbrev, i for eksempel lager, logistikk, salg og service.

- Arbeidsgiverne må på banen

Utdanningsstipendet er ment som en delfinansiering av de studiene mottakerne tar. Utviklingssjefen etterlyser mer aktiv utdanningsstøtte fra arbeidsgivere.

– De som søker skal oppgi om de mottar annen støtte, blant annet fra sine arbeidsgivere. Men det er faktisk bare unntaksvis at de får det. Her må arbeidsgiverne komme på banen, spesielt når det er snakk om kompetanseløft som er relevant for videre karriere på eksisterende arbeidsplass, sier Pål Hannevig.

Han legger til at flere burde søke om stipend, og kommer med følgende oppfordring til medlemmene:

– Gjør deg kjent medlemsfordelene – og bruk dem! ■

Utdanningsstipend

Negotia-fordel som gir medlemmer støtte til etter- og videreutdanning. Se mer på negotia.no

LØNNS- FORHANDLINGER

Sentralt, lokalt og individuelt

Nå i 2020 er det hovedoppgjør mellom partene i arbeidslivet. I løpet av året skal alle tariffavtalene gjennom en ny revisjon. Lønnsoppgjøret går likevel som vanlig – både sentralt og lokalt. Her får du en innføring i hva som skjer.

Arbeidsmiljøloven regulerer hverken størrelsen på arbeidstakers lønn eller retten til lønnsforhandlinger. Lønn er i utgangspunktet et forhandlings-spørsmål mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakers rett til lønnsforhandlinger ligger i tariffavtalene.

Dersom dere har tariffavtale/overenskomst på bedriften, har tillitsvalgte rett til å kreve lønnsforhandlinger. Derfor er det viktig at dere er mange nok organiserte arbeidstakere til å få en tariffavtale på plass i virksomheten.

I norsk arbeidsliv forhandles lønn både på sentralt og lokalt nivå, og en del tariffavtaler har bestemmelser om begge deler. Det finnes også tariffavtaler som kun har sentrale forhandlinger, og avtaler med kun lokal lønnsdannelse. De fleste av Negotias overenskomster er av den sistnevnte kategorien.

Sentrale forhandlinger

Selv om de fleste av Negotias tariffavtaler kun har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, er lønnsoppgjørene blant forbundets medlemsgrupper likevel til en viss grad påvirket av de årlige frontfagsforhandlingene på sentralt nivå.

Frontfaget er betegnelsen som brukes om den konkurranseutsatte

industrien, det vil si de bedriftene som eksporterer varer og tjenester til utlandet. Disse gruppene forhandler alltid først i tariffoppgjørene. I Norge er man enig om at lønnsveksten skal tilpasses det nivået konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid. Forhandlingsresultatet (rammen) herfra blir derfor en «norm» for andre tariffområder.

Hovedoppgjør og mellomoppgjør

Det gjennomføres lønnsoppgjør hvert år. Men det er forskjell på hovedoppgjør og mellomoppgjør. Hovedoppgjør gjennomføres annet hvert år. I tillegg til lønnsforhandlingene forhandles det da også om revisjon av avtalens bestemmelser. Mellomoppgjør er i de årene det ikke er hovedoppgjør. Da forhandles det som oftest kun om lønnsreguleringer.

Lønnsrammen

I sentrale oppgjør regner man overheng og glidning med i rammen. (Se mer om dette i egen sak).

En ramme på 3 prosent betyr at den samlete gjennomsnittslønnen for arbeidstakere skal være 3 prosent høyere enn gjennomsnittslønnen det foregående kalenderåret. Mange opplever å ikke få 3 prosent lønns-

økning selv om rammen ble 3 prosent. Dette skyldes at lønnsøkningen – altså rammen – er satt sammen av tre elementer: Sentrale tillegg + Overheng + Glidning

Med sentrale tillegg menes generelle tillegg (som alle får) og eventuelle lavlønnstillegg. Da de sentrale lønnsforhandlingene gjennomføres om våren og som oftest har virkning fra 1. april, tas overheng med i rammen.

I tillegg vet man at det kommer lønnsvekst som ikke er resultat av selve forhandlingene. Dette kan komme som følge av endret stilling, nyansettelser eller liknende. Slike tillegg vil også påvirke den samlete gjennomsnittslønnen for en arbeidstakergruppe og kalles glidning.





Illustrasjonsfoto: Most photos

Lokale lønnsforhandlinger

Enkelte av Negotias tariffavtaler inneholder lønnstillegg og minstelønnsatser som forhandles og fastsettes gjennom sentrale forhandlinger. Men de aller fleste avtalene er uten bestemmelser om lønn på sentralt nivå, slik at all lønnsfastsettelse foregår ute på arbeidsplassene gjennom lokale forhandlinger. Dette er vanlig for funksjonærer i privat sektor.

Bedriftens virkelighet

I de lokale lønnsforhandlingene skal det tas utgangspunkt i den økonomiske virkeligheten hver enkelt bedrift befinner seg i. De avtalefestede kriteriene – bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne – skal

legges til grunn i forhandlingene. Partene lokalt må derfor i fellesskap finne kilder og faktorer som best beskriver og belyser hvert av kriteriene på deres bedrift.

Partene i virksomheten skal forhandle både om rammen for lønnsoppgjøret og om hvordan den skal fordeles. I lokale lønnsoppgjør deler man ofte rammen i generelle

og individuelle tillegg. Det generelle tillegget gis til alle, mens potten for individuelle tillegg gis til enkelte etter bestemte kriterier som partene blir enige om.

Fordeling av potten

Under forhandlingene må partene bli enige om hvor stor andel av potten som skal brukes til generelle

KURS – NOE FOR DEG?

Negotia tilbyr et bredt spekter av aktuelle kurs.

Kompetanseprogrammet for tillitsvalgte gir grundig innføring i tariffavtalenes rettigheter og trening i blant annet lønnsforhandlinger. Sjekk ut tilbudet nærmere på negotia.no

tillegg og hvor mye som skal gå til individuell fordeling. Man må også bli enig om hvordan det generelle tillegget skal gis, for eksempel i form av en proSENTSATS av den ansattes årslønn eller som et kronetillegg som er likt for alle.

Dersom det skal gis individuelle tillegg, bør partene også enes om hvilke kriterier som legges til grunn for lønnsdifferensieringen. Ellers vil det fort kunne bli såkalte trynetillegg som ingen blir motivert av.

Ramme i lokale lønnsoppgjør
= Generelle tillegg + Individuelle tillegg

Eksempel:

En avtale om 3 prosent i ramme betyr at den samlede lønnsreguleringen på bedriften for Negotias medlemmer blir 3 prosent. Hva hver enkelt får vil avhenge av hvordan partene bestemmer at rammen skal fordeles. Man kan for eksempel enes

om at 2 prosent skal gis i generelt tillegg til alle, mens 1 prosent skal fordeles individuelt etter avtalte kriterier.

Alle skal vurderes

Alle ansatte skal vurderes i de årlige lokale lønnsforhandlingene, også de som er i lønnet permisjon. Det er de tillitsvalgte som forhandler lønn på vegne av sine medlemmer. Hvis partene ikke kommer til enighet kan tillitsvalgte med hjemmel i avtalen ta et brudd, og bringe oppgjøret inn til organisasjonsmessig behandling. Før man går til slikt brudd skal det alltid tas kontakt med Negotia.

I lokale lønnsforhandlinger regner man ikke på overheng. Partene er enige om at man her forhandler om tillegg fra en bestemt dato, uten å blande inn faktorer fra foregående års oppgjør. (Les mer om lønnsoverheng i uthevet sak på neste side.)

Individuelle lønnsforhandlinger

Dersom du ikke har noen til å forhandle lønn for deg, må du forhandle på egenhånd. Uansett hvordan situasjonen er kan det være lurt å be om en lønnsamtale. Snakk med lederen din om lønn og lønnsutvikling. Forbered deg godt til samtalen. Vis til resultater, fokuser på verdiene du skaper, vær tydelig og realistisk. På den måten kan du selv bidra til å påvirke din lønnsutvikling.

Som medlem i Negotia får du tilbud om en rekke kurs som vil være relevant for deg som skal i lønnsforhandlinger. Negotia har også laget en egen håndbok i lokale lønnsforhandlinger med nyttige tips både for tillitsvalgte andre medlemmer. Du finner nærmere informasjon om dette på Negotias nettside.

Lykke til med årets lønnsforhandlinger! ■

(Innholdet i artikkelen er i hovedsak hentet fra negotia.no. Tilrettelagt av redaksjonen).



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

Lønnsoverheng

Overheng eller lønnsoverheng beskriver forskjellen mellom lønnen ved utgangen av året, målt mot gjennomsnittet for hele året. Overheng er ikke noe man får utbetalt, men et tall som sier noe om hvordan lønnsutviklingen det ene året påvirker nivået for det neste.

Hovedgrunnen til at det regnes med overheng i sentrale lønnsoppgjør, er at lønnsreguleringen ikke skjer fra 1. januar, men som oftest fra 1. april. Jo senere på året lønnsreguleringen skjer, jo større blir forskjellen mellom lønnen på slutten av året og årsgjennomsnittet, og dermed blir også lønnsoverhenget høyere.

Den enkleste måten å beregne lønnsoverhenget på er å sammenlikne timelønnen 1. januar med gjennomsnittet for hele året. La oss si at timelønnen

1. januar var 105 kroner mens den gjennomsnittlige timelønnen for hele året var 100 kroner. Da vil overhenget være på 5 prosent.

NB! I lokale lønnsoppgjør, som i Negotias medlemsgrupper, er det ikke tradisjon for å snakke om overheng. Overheng er en tallstørrelse beregnet på nasjonalt nivå for store grupper arbeidstakere, og er lite egnet til å beskrive variasjoner og forhold knyttet til private virksomheter.

Lønnsglidning

Dette er lønnstillegg som gis utenom lønnsoppgjøret, som for eksempel ved skifte av stilling, eller i form av provisjonstillegg, engangstillegg, overskuddsdeling, bonusordninger osv.



Lev livet ditt - fokuser på opplevelsen

Gjensidige samarbeider med Negotia om å gi deg ekstra trygghet, slik at du kan leve livet ditt på jobben og fritiden – med minst mulig å bekymre deg for. Som medlem av Negotia får du 28 % rabatt på Reise Pluss. Du velger selv om reiseforsikringen skal gjelde for deg eller hele familien din.

**Les mer om alle fordelene dine
på gjensidige.no/ys**



NEGOTIA
Et YS-forbund



Gjensidige

SKAL VOKSE PÅ KVALITET

– Medlemmene må vite hvem Negotia er og hva vi kan gjøre for dem. Vi må innfri forventningene deres og sørge for at tilliten er på plass. Vekst kommer hvis vi gjør en god jobb med høy kvalitet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Utsagnene likner på en programerklæring og kommer fra Tore Hansen, den nye generalsekretæren som mønstret på i Negotias administrasjon fra årsskiftet.

Fra kystfiske til PR-byrå

Den ferske lederen i forbundets administrasjon har en rikholdig og variert CV å skilte med. Med Sennesvik i Lofoten som hjemplass i oppveksten, lokket kystfisket ham ut på sei-snurpebåt som 16-åring. Det ble en både frisk og lærerik inngang til arbeidslivet.

– Det var nok noen ganger været var i overkant røft for å gå ut. Og sikkerhet og HMS og sånt sto kanskje ikke høyest i kurs. Men vi

gikk stort sett ut likevel. Det gjaldt jo å få fangst og fortjeneste, og da må du gjerne ta en viss risiko for å oppnå målet. Jeg likte livet på fiskeskøyte godt, men etter militæret dro jeg videre til andre ting.

Og det ble mange ting. Først videregående på Leknes og jobb i Nordlandsbanken. Deretter studier i økonomi, markedsføring og journalistikk i Bodø. Etter noen år med journalistblokk i lokalavis, gikk ferden til Oslo og jobb som informasjonskonsulent i Norsk Kommuneforbund. Fire år senere fikk han jobb i Arbeiderpartiets stortingsgruppe og var blant annet med på å meisle ut valgkampstrategier. Så ble Hansen PR-rådgiver; var innom et par velrennomerte byråer før oppstart av egen virksomhet i samme bransje.

Og så – til arbeidstedet han forlot da han takket ja til å bli generalsekretær i Negotia: OsloMet – storbyuniversitetet. Puh ... En lang, lang rekke. Det får man si.

– Ja, det er det vel kanskje. Jeg har hatt et veldig spennende og innholdsrikt arbeidsliv så langt. Og jeg satser på en like spennende fortsettelse her i Negotia, sier generalsekretæren.

Forventningsregnskapet

Tore Hansen begynte ved OsloMet, eller forløperen som het Høgskolen i Oslo og Akershus, som kommunikasjons sjef i 2013. Senere ble han kommunikasjonsdirektør og divisjonsdirektør for organisasjon og virksomhetsstyring ved utdanningsinstitusjonen.

– Du fikk en sentral rolle i forbindelse med at høgskolen skulle bli universitet?

– Ja, det stemmer. Det har vært

«Forventningsregnskapet må gå i pluss. Bare da kan det skapes ordentlig tillit.»



NY GENERALSEKRETÆR.

– Jobben i Negotia fenet interesse blant annet fordi den betyr et helhetlig ansvar i en oversiktlig organisasjon der jeg kan bli kjent med menneskene, sier nyansatt generalsekretær Tore Hansen.

gøy og lærerikt å få sitte i forsetet sammen med resten av ledergruppen på den reisen OsloMet har hatt de siste seks-syv årene. Store prosesser er gjennomført; i forbindelse med navneskifte, strategiutvikling, digitalisering og mye annet. Etter hvert også omorganisering i ganske omfattende grad. Det blir jo nødvendig å se noen synergier på sikt når større endringer gjøres i organisasjoner, sier Hansen.

– *Mye endring altså. Hva tenker du om det når det gjelder Negotia?*

– Jeg tenker at alle organisasjoner har godt av å utvikle seg. Men vi skal ikke gjøre endringer for endringenes skyld, de må komme fordi vi blir enig om at det er klokt å gjøre. Jeg har brukt ordene forventning og tillit. Det tror jeg er forståelige begreper som er lett å forholde seg til. Negotia er en medlemsorganisasjon som lever av tillit og at vi oppfyller medlemmenes forventnin-

ger. Forventningsregnskapet må gå i pluss. Bare da kan det skapes ordentlig tillit og grunnlag for utvikling og vekst, organisk.

– *Mener du da å vokse på kvalitet som fundament?*

– Ja, man kan gjerne si det sånn. Vokse på egen kvalitet. Vi må være solide nok til å vokse med oss selv og det vi har å by på som utgangspunkt. Jeg vet det har vært diskusjoner om sammenslåing med andre forbund, men det er en annen form for vekst. De trådene kan det kanskje bli aktuelt å plukke opp igjen senere en gang. Uansett; vi er ikke der nå, og da må vi handle deretter.

Engasjement og kompetanse

Han går fra en organisasjon med 2500 ansatte til en med snaut 40 på lønningslista. Det høres ut som et stort sprang og en stor beslutning å ta. ►

FAKTA

Tore Hansen (56)

Ny generalsekretær i Negotia fra 1. januar 2020.

- Kommer fra stilling som divisjonsdirektør (organisasjon og virksomhetsstyring) ved universitetet OsloMet.
- Tidligere arbeidserfaring fra blant annet lokalavis, PR-byrå, fagbevegelse, politikk – og kystfiske!
- Utdanning innen økonomi, markedsføring og journalistikk.
- Oppvokst i Lofoten, bosatt i Asker.
- Gift, ett barn, tre bonusbarn og ett barnebarn.

«Vi må vise oss fram, spisse oss mot eksisterende og nye markeder. Ta den plassen vi skal ha i YS og overfor motpartene.»

– Det første jeg kan si til det er at jeg stoppet opp og tenkte over om jeg ville bli værende ved OsloMet eller om jeg hadde en karriere til i meg. Jeg falt ned på det siste. Jobben i Negotia fenet interesse blant annet fordi den betyr et helhetlig ansvar i en oversiktlig organisasjon der jeg kan bli kjent med menneskene.

Og noe av det første Hansen annonserte som ny i stillingen var nettopp ambisjonen om å bli bedre kjent med menneskene. Han ville rett og slett ha en grundig samtale med alle ansatte. Den planen gjorde han unna den første måneden.

– *Hva sitter du igjen med av inntrykk?*

– Møterunden med alle ansatte har vært veldig positiv. Jeg var nysgjerrig på hvem de ansatte er, hvorfor de jobber her og hva som

motiverer dem til å gå på jobben. Åpenhet, engasjement og framfor alt høy kompetanse, er tre stikkord jeg sitter igjen med. Og så er det uttrykt mye arbeidsglede og at det kollegiale miljøet er bra. Pluss mange ideer om hvordan vi kan forbedre oss. Dette er ting som blir spennende å følge opp etter hvert.

– Men en viktig oppgave som vi allerede har satt i gang, er å koble det administrasjonen gjør tettere på de politiske målene som er satt.

Budskap og handling

Et sveip tilbake til kystfisket og vågale turer på havet i uregjerlig vær. På jakt etter fangst og fortjeneste. Hva tenker den nye generalsekretæren om risikonivået forbundet bør legge seg på for å oppnå ønskete resultater?

– Vi skal i hvert fall ikke være et forbund som ikke tør å satse. Vi må vise oss fram, spisse oss mot eksisterende og nye markeder. Ta den plassen vi skal ha i YS og overfor motpartene på arbeidsgiversiden. Være bevisst og tydelig på hvem og hva vi er og bestemmer oss for å være. Noen organisasjoner er så store at de i kraft av størrelsen får rett. I Negotia må vi vektlegge god argumentasjon, tydelige budskap og handling.

– *Du er ikke redd for den generelt synkende organisasjonsgraden?*

– At det bare er litt over en tredel organiserte i privat sektor, det betyr at markedet der ute er stort. Jeg tenker at vi skal ta ansvar for de uorganiserte også, gjennom å få dem organisert, konkluderer Negotias nye generalsekretær Tore Hansen. ■



KONTAKTFLATE. Negotia i møte med NHOs bransjeforening Abelia. Foran f.v: Eirik Bornø, 1. nestleder Negotia; Monica A. Paulsen, forbundsleder Negotia; Øystein Eriksen Søreide, adm. dir. Abelia; Henny Eidem, 2. nestleder Negotia. Bak f.v: Kjetil Thorvik Brun, dir. for næringspolitikk og samfunnskontakt Abelia; Tore Hansen, generalsekretær Negotia og Birgit Abrahamsen, dir. arbeidsrett Abelia.



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 for mer informasjon til din kollega.



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».



GLEDER SEG. – Det er så viktig å bygge kompetanse, og Genève-skolen er en helt unik arena. Jeg gleder meg veldig, og er glad for at forbundet tør å satse på oss som er unge, sier Lasse Lundsholt.

UT FOR Å LÆRE

Lasse Lundsholt er bare 22 år gammel, men har allerede flere tillitsverv i organisasjonen. Til våren drar han til Genève-skolen for å lære mer.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Jeg er veldig interessert i dette her, og nysgjerrig på å lære mer om hvordan organisasjoner, arbeidsliv og samfunn fungerer. Ikke minst gleder jeg meg veldig til å møte tillitsvalgte fra andre land. Jeg er sikker på at vi kan tilføre hverandre verdifull kunnskap, selv om forholdene varierer, sier Lasse Lundsholt.

Den opprinnelige skienngutten er nå bosatt i Sørlandets hovedstad Kristiansand, med jobb som kunde-rådgiver hos strømleverandøren LOS. Nylig overtok han vervet som hovedtillitsvalgt for Negotia-medlemmene i selskapet. I tillegg er han styremedlem i lokalavdelingen Sørlandet og regionens Ungrepresentant.

Erfart selv

– *Hvor kommer engasjementet ditt fra?*

– Jeg har nok fått fagforeningsinteressen litt inn med familien. Blant annet har morfaren min vært veldig engasjert, og han har jeg snakket mye med om dette. Men jeg så tidlig betydningen av å være organisert gjennom egen erfaring også. Da jeg kom ut i arbeidslivet rett etter videregående fikk jeg vikarjobb hos Telenor her i Kristiansand. Det var varslet omstillinger, og allerede etter noen måneder ble det satt i gang en stor nedbemanningsprosess. Den endte med at rundt førti av femti stillinger forsvant. Som helt ny vikar var jeg naturlig nok en av dem som mistet jobben.

– Mange av kollegaene var medlemmer i Negotia, sier Lunds-

holt og utdyper: – Jeg så hvordan de tillitsvalgte jobbet i denne prosessen, og hvilken hjelp og støtte de organiserte fikk. Det ville sikkert vært begrenset hvilken hjelp jeg selv kunne fått om jeg hadde meldt meg inn da jeg begynte, men uansett bestemte jeg meg den gangen for å organisere meg i den neste jobben jeg fikk.

Etter et kort engasjement i et mindre callsenter fikk Lasse tilslag på jobb hos strømleverandøren LOS. Og jammen var ikke Negotia på banen der også. Den nyansatte, daværende salgskonsulenten, fylte ut innmeldingsblanketten etter kort tid.

– *Men du var ikke fornøyd med «bare» å være medlem?*

– Nei, jeg er som sagt veldig interessert i dette. Jeg søkte til de arenaene hvor tingene skjer. Og nå sitter jeg altså med verv i både klubb, avdeling og Ung-styret.

Heldig med ledelsen

Som 22-årig klubbleder i et stort energiselskap, er det kanskje naturlig å lure på om han blir lyttet til av ledelsen på den andre siden av bordet – i drøftingsmøter, forhandlinger og helt sikkert krevende situasjoner som har en viss tendens til å lure bak neste sving.

– *Hva er erfaringen din så langt?*

– Den er bra. Vi har en ledelse som er innstilt på samarbeid. De tar meg og de andre tillitsvalgte på alvor, absolutt. Jeg har vært med i møter

med ledelsen fra i fjor sommer, og opplever dialogen som konstruktiv. Det er som det vi lærer på de gode kursene i Negotia; å jobbe for å finne gode løsninger sammen.

– *Det lyder som rene idyllen, er det virkelig sånn?*

He ... Idyll er kanskje ikke den rette beskrivelsen. Men samarbeidet fungerer godt, i hvert fall nå. Og så får jeg legge til at det selvfølgelig vil komme situasjoner hvor det hardner til, hvor samarbeidet kan bli satt på prøve, det skjønner jeg. Men da er det jo viktig å ha opparbeidet en god struktur på dialogen, sier Lundsholt.

Genèveskolen

Genèveskolen arrangeres av studieforbundet AOF og har årlig rundt 25 deltakere fra nordisk fagbevegelse. Gjennom et tre ukers program fra 21. mai til 9. juni, lærer elevene blant annet hvordan ILO – FNs internasjonale særorganisasjon for arbeidslivet – fungerer. Dette viktige FN-organet arbeider med å sikre ansattes rettigheter verden over, ved å utvikle, overvåke og håndheve internasjonale arbeidslivsstandarder. En del av opplegget på Genèveskolen er at elevene følger ILO-konferansen hvor det møter arbeidslivsrepresentanter fra hele verden.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) får tildelt en plass på Genèveskolen hvert år. I år var det bare Negotia som hadde en kandidat, så da gikk plassen til Lasse.

«Jeg tror at de klassiske fagforeningsverdiene er høyst relevante fortsatt.»

«Jeg tror ikke vi trenger å finne opp hjulet på nytt, men heller at vi må lete etter gode måter å kommunisere på.»

Genèveskolen

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

Opplegget i 2020 består av tre deler: Forkurs/samling i Stockholm 16.-19. april, med formøte i Oslo 15. april. Deretter elektronisk forkurs på nett april/mai. Og så hovedkurset i den sveitsiske byen Genève 21. mai til 9. juni.

Et av målene er at elevene skal bli bedre kjent med arbeidet i ILO – FNs særorganisasjon for arbeidslivet. I undervisningen benyttes forelesninger, studiebesøk og prosjektarbeid.

– Hvordan fikk du høre om Geneveskolen?

– Det var faktisk først gjennom morfaren min. Han har bestandig vært fagorganisert og søkte en gang om å få delta på Genèveskolen. Og så var jo nestleder i Negotia Ung, Stig Arne Bøe, med på skolen i fjor. Han snakket varmt om sin deltakelse der og gjorde meg nysgjerrig. Dermed meldte jeg min interesse til Negotias forbundsstyre, som søkte YS. Og så fikk jeg plass.

– Jeg er ekstremt takknemlig for å få muligheten til å delta på dette. Det er så viktig å bygge kompetanse, og Genèveskolen ser jeg på som en helt unik arena. Jeg gleder meg veldig, og er glad for at forbundet tør å satse på oss som er unge, sier han.

– Fagbevegelsen er relevant

Det er et litt ubehagelig faktum at fagbevegelsen smått om senn taper terreng, også i Norge. Organisasjonsgraden her i landet har bikket under

50 prosent. Med andre ord er mer enn halvparten av arbeidsstokken uorganisert. Og i privat sektor er nær to tredeler av de sysselsatte ikke med i en arbeidstakerorganisasjon.

Denne situasjonen har utløst grublerier i hele fagbevegelsen. Det alle lurte på er hva som skal til for å være mer relevant for dagens og morgendagens arbeidstakere.

22 år unge Lasse Lundsholt snakker i grunnen mye om de gode gamle fagforeningsverdiene – innflytelse, samarbeid, medbestemmelse ... Kan det rett og slett hende at fagbevegelsen er brukbart relevant, og at utfordringen først og fremst er å nå fram med budskapet?

Hva tror du?

– Jeg tror at de klassiske fagforeningsverdiene er høyst relevante fortsatt. Jeg så betydningen av dem gjennom egen erfaring fra den første jobben. Når du ser at kollegaer får hjelp av tillitsvalgte og du selv ikke får fordi du ikke er medlem i foreningen, da skjønner du hva det



UNGE I FARTA. På planleggingsmøte med styret i Negotia Ung. Foran fra venstre: Stig Arne Bøe (nestleder), Raymond Halvorsen, Tonje Yasmine Lie Aarud, og Marte Olimb. Bak fra venstre: Trond Vegard Sæle (leder), Tina Gjølén, Harald Rønning, Lasse Lundsholt og Marie Johansen Væraas.

handler om. Og nå som jeg er tillitsvalgt selv ser jeg at vi kan finne de gode resultatene sammen med ledelsen. Mange har sikkert mer krevende samarbeidsforhold enn det vi har her hos LOS, med det er ikke fagforeningskonseptets feil. Jeg tror ikke vi trenger å finne opp hjulet på nytt, men heller at vi må lete etter bedre måter å kommunisere på. Og ikke minst må vi gjøre en god og relevant jobb for medlemmene, sånn at vi har et godt rykte og blir anbefalt, poengterer Lasse Lundsholt.

Helt til slutt - hva sier du til en ung kollega som er skeptisk til å bli medlem?

– Jeg snakker om hvor rettighetene kommer fra. Den femte ferieuka, full lønn ved sykdom, feriepenger, forhandlingsrett og medbestemmelse. Sånne ting. De springer jo ut av fagbevegelsens eksistens og arbeid.

Hjelper det?

Noen ganger, ja! ■

SJEKKLISTE

Lasse Lundsholt (22)

Aktuell: Deltar på Genèveskolen for tillitsvalgte i mai/juni. Er hovedtillitsvalgt for Negotia-klubben hos strømleverandøren LOS i Kristiansand. Styremedlem i avdeling Sørlandet. Ung-representant i Region Sør.

Bosted: Kristiansand, Agder

Sivilstand: Samboer

Hører på: Alt mulig, men nå om dagen er jeg stor fan av Khalid

Ser på: Netflix, mye! Nå spesielt The Witcher.

Leser: Her bør jeg bli flinkere, men siste boken jeg leste var «No country for old men» av Cormac McCarthy

Brenner for: Politikk og like muligheter.

Gjør på fritiden: Når jeg først har litt fritid går vel kanskje litt mye av tiden til Netflix.

Lev livet ditt - fokuser på opplevelsen

Gjensidige samarbeider med Negotia om å gi deg ekstra trygghet, slik at du kan leve livet ditt på jobben og fritiden – med minst mulig å bekymre deg for. Som medlem av Negotia får du 28 % rabatt på Reise Pluss. Du velger selv om reiseforsikringen skal gjelde for deg eller hele familien din.

**Les mer om alle fordelene dine
på gjensidige.no/ys**



To viktige saker å jobbe med for YS og Negotia

Negotia-klubben i IBM har spilt inn to saker som vi mener det er viktig at YS og Negotia følger opp.

Skatt på telefon og bredbånd betalt av arbeidsgiver

Dette ble innført før smarttelefonen kom. Med smarttelefoner kom ny teknologi der arbeidsgiver kan installere programvare for å overvåke datatrafikk, anrop, lokasjon, tekst- og chat-meldinger og så videre. Med denne muligheten for overvåking kan arbeidsgiver få utvidet innsyn i den ansattes privatliv. Dette medfører at flere og flere arbeidstakere nå velger å ha to mobiltelefoner for å skille klare mellom jobb og privatliv.

Det er ikke praktisk mulig å legge igjen telefonen på jobb når man for eksempel har hjemmekontor eller hjemmевakt. Skillet mellom arbeidstid og fritid har blitt mer uklart

ettersom det er en forventning om tilgjengelighet for arbeidsgiver utover kontortiden i mange bransjer.

Negotia IBM foreslår at YS ber Finansdepartementet om å revurdere denne skatten, og at den fjernes for dem som har kjøpt egen telefon og betaler for bruken av denne.

Oversettelse av epostforskriften:

Vi fremmer også forslag om at YS skal be Arbeids- og sosialdepartementet oversette «Forskrift om arbeidsgivers innsyn i e-postkasse og annet elektronisk lagret materiale» (kjent som epostforskriften) til engelsk.

Vi har fått et mer internasjonalt arbeidsliv, og dermed øker behovet for å gjøre norske lover og regler

mer tilgjengelig overfor utenlandske arbeidslivsforesatte. Dette gjelder arbeidstakerrettigheter og personvern generelt, inkludert epostforskriften. En offisiell engelsk oversettelse vil gjøre gjør at vi slipper å lage hjemmesnekrede oversettelser i enkeltbedrifter, eller bruke Google translate og lignende som kan gi feil tolkning av forskriften.

Det eksisterer allerede en praksis rundt oversettelse av forskrifter, og vi mener epostforskriften bør inkluderes i dette.

*Jon-Roar Selenius
hovedtillitsvalgt i
Negotia IBM*



Vårens regionsmøter

April er måneden for de årlige regionsmøtene i Negotia. Programmet i år blir preget av diskusjon om forbundets faglige prioriteringer.

I fjor gjorde NTNU en studie på oppdrag fra Negotia, om hvilken betydning samarbeid og ledelse har for motivasjon og resultater i arbeidslivet. Rapporten og funnene fra studien legges fram til diskusjon på møtene. Det samme gjelder forbundets politiske plattform som beskriver langsiktige strategier og mål for organisasjonen.

Regionsmøtene er også arena for gjennomgang av aktuelle saker forbundsstyret og administrasjonen jobber med. Her vil de fem fokusområdene kompetanse, medbestemmelse, tariffrettigheter, bransjesatsing og medlemsvekst settes under lupen.

Regionene velger dessuten delegater til forbundets landsmøte i november.

Det er i alt sju regioner. Seks av dem dekker lokalavdelingene i hver sine geografiske områder – Oslo, Sør, Øst, Vest, Midt og Nord. Den siste har betegnelsen Landsomfattende- og konsernavdelinger, med forkortelsen LKA.

Regionsmøtene samler totalt

rundt 250 deltakere. De som deltar er tillitsvalgte fra medlemsklubber og avdelinger i nedslagsfeltene til hver av regionene.

Årets møter arrangeres over to helger:

Region Oslo, Øst, Nord og LKA
17.-19. april

Region Midt, Sør og Vest
24.-26. april

I likhet med i fjor har tre regioner møte samtidig på samme sted også nå i 2020. Denne gangen gjelder dette Midt, Sør og Vest, som har lagt fellesarrangementet til Molde helgen 24. til 26. april. Regionene Øst og Oslo holder også fellesmøte på Hankø, mens Nord skal til Harstad og LKA til Sandefjord.

Digital etikk – regjeringen har lyttet

– Den nylig framlagte strategien for kunstig intelligens viser at regjeringen har lyttet til Negotias innspill. Vårt målrettede arbeid har gitt gode resultater så langt, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen

Negotia har i lengre tid jobbet for å øke oppmerksomheten rundt ansvarlig digitalisering og de etiske utfordringene med kunstig intelligens.

– Vi har også sammen med resten av YS, Tekna, Nito, NHO og en rekke store selskaper, blant annet Telenor, initiert en erklæring om ansvarlig bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet. Et hovedpoeng i denne erklæringen er behovet for tydelige etiske retningslinjer og prinsipper for digitalisering og bruken av kunstig intelligens, sier Negotias forbundsleder.

Midtveis i januar la daværende digitaliseringsminister Nikolai Astrup fram «Nasjonal strategi for kunstig intelligens». Her framheves



TETT PÅ. – Det som blir viktig nå er at partene finner gode løsninger sammen, og at vi som fagforening er tett på og følger opp, sier Negotia-leder Monica A. Paulsen. Her med statssekretær Paul Chaffey i Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Foto: Vette Daler.

blant annet disse sju etiske prinsipper for kunstig intelligens (KI):

- KI-baserte løsninger skal respektere menneskets selvbestemmelse og kontroll
- KI-baserte systemer skal være sikre og teknisk robuste
- KI skal ta hensyn til personvernet
- KI-baserte systemer må være gjennomsiktlige
- KI-systemer skal legge til rette for inkludering, mangfold og likebehandling

- KI skal være nyttig for samfunn og miljø
- Ansvarlighet, som utfyller de andre kravene

Datatilsynet er også tiltenkt en viktig rolle, i tillegg til at de enkelte virksomheten får et større ansvar enn tidligere.

– Det som blir viktig nå er at partene finner gode løsninger sammen, og at vi som fagforening er tett på og følger opp på en hensiktsmessig måte, sier Monica A. Paulsen.

Mindre i lommeboka uten fagbevegelsen

En undersøkelse fra Sverige konkluderer med at ni av ti arbeidstakere ville fått mindre i lønn uten fagbevegelsen. For de aller høyest lønnete er det omvendt.

Funnene går fram av rapporten «Om facket inte fanns», gjennomført av analyseselskapet WSP på oppdrag fra tankesmien Futurion. Direktør Ann-Thérèse Enarson i Futurion gir denne kommentaren til informasjons-tjenesten Fri fagbevegelse:

– Uten fagforeninger ville det generelle lønnsnivået være betydelig lavere og en betydelig større andel av virksomhetenes produksjonsverdi hadde tilfalt kapitaleierne.

Dette er noen av de tydelige konklusjonene i analysen:

- Ni av ti arbeidstakere ville hatt mellom 13 og 15 prosent lavere inntekt.
- I 2018 ville dette utgjort en tapt gjennomsnittsinntekt på mellom 53.000 og 62.000 svenske kroner i året.
- De ti prosent som tjener mest vil derimot øke lønna med rundt 11 prosent eller i gjennomsnitt 80.000 kroner.
- Den øverste prosenten på inntektsskalaen ville trolig økt sin inntekt med rundt 400.000 per husholdning, i stor grad på grunn av større kapitalinntekter.

ARVEPLANLEGGING

I lys av den nye arveloven

Illustrasjon: Colourbox

Dersom du skal bestemme hva som skal skje med dine verdier og eiendeler ved din død, og dette avviker fra arvelovens regler, må du opprette et testament. Et testament må opprettes i bestemte former for å være gyldig. Videre setter arveloven begrensninger for hva som gyldig kan bestemmes i et testament. Dette er bakgrunnen for at mange ønsker advokatbistand ved opprettelse av testament.

Stortinget har vedtatt en ny arvelov som gjør endringer i nåværende arvelov. Den nye loven har imidlertid ikke trådt i kraft ennå, og det er foreløpig ikke klart når dette vil skje. Et testament som er gyldig opprettet etter nåværende arvelov vil også være gyldig når den nye loven trer i kraft. Den nye loven gjør likevel endringer i hva som gyldig kan bestemmes i testamentet. Etter ikrafttredelsen vil det derfor være en overgangsperiode på ett år. Enkelt forklart innebærer dette at man da har ett år på seg til å opprette et nytt testament for å sikre at det er i samsvar med den nye arvelovens regler.

Jeg vil nedenfor gi en rask innføring i noen av de viktigste endringene i ny arvelov.

Barnas rett til pliktdealsarv

Verdimessig begrensning i testasjonsfriheten

Både i nåværende og ny arvelov er 2/3 av formuen man etterlater seg

pliktdealsarv for barna. Det innebærer at man ikke kan bestemme over denne formuen i et testament. Etterlater man seg barn eller barnebarn, er det derfor som hovedregel kun 1/3 av formuen man kan råde over i testamentet.

I dagens arvelov er det en beløpsmessig begrensning på pliktdealsarven som betyr at man likevel kan redusere arven hvert av barna skal ha til 1 million kroner. I den nye arveloven endres beløpsbegrensningen til 15 ganger grunnbeløpet i folketrygden (15 G) ved dødsfallet. Grunnbeløpet endres 1. mai hvert år, og per i dag utgjør 15 G cirka kr 1,5 mill. I et testament bør det gis uttrykk for om man kun mener å testamentere bort den frie tredjedelen eller om man også ønsker å begrense barnas rett til arv beløpsmessig.

Dagens begrensning i å råde over eiendeler av større verdi opphører

I dagens arvelov kan man heller ikke

kvalitativt bestemme over pliktdealsarven. Det betyr at dersom du har tre barn og alle dine verdier er plassert i en eiendom, kan du per i dag ikke gyldig bestemme at et av barna skal arve denne eiendommen, da dette vil krenke de andre barnas arverett. Dette endres i den nye arveloven.

I den nye arveloven er det fastsatt at man i et testament kan bestemme at et av barna skal få en bestemt eiendel, selv om eiendelens verdi er større enn barnets del av arven. Forutsetningen er da at barnet, dersom hun/han skal arve eiendelen, betaler det overskytende til dødsboet. Den nye arveloven gir deg dermed en større mulighet til å bestemme hvem som skal overta løsøre og eiendom etter din bortgang. Vi i Legal24 erfarer at det er mange som ønsker å bestemme hvem som skal arve for eksempel hytta eller boligen og dette blir nå enklere.

Ektefellers og samboeres arverett

For ektefellers og samboeres arverett videreføres i all hovedsak dagens regler i ny lov.

Ektefellers arverett

Ektefellen etter avdøde vil fortsatt ha rett på en fjerdedel av arven dersom arvelater etterlater seg livsarvinger, og halvparten av arven dersom arvelater etterlater seg foreldre eller søsken. I andre tilfeller så arver ektefellen alt. Ektefellen vil også fortsatt ha rett på en minste arv som ikke kan begrenses ved testament.

Samboeres arverett

Både i nåværende og ny arvelov har man ikke som samboere en automatisk arverett etter hverandre kun i kraft av å leve sammen. Dersom du lever i et samboerforhold er det derfor særlig viktig å tenke på om dere ønsker å sikre hverandre ved død.

Det er kun de samboerne som har, har hatt eller venter barn med hverandre, som har rett til arv. Her videreføres dagens regel om at arven kun utgjør 4 ganger folketrygdens grunnbeløp, det vil si per i dag cirka 400 000 kroner. Dersom du har barn sammen med din samboer og du ønsker at dere skal arve mer etter hverandre, må dere opprette et testament.

Dersom man lever i et samboerskap og ikke har, har hatt eller venter barn med hverandre, har man ingen rett til arv etter verken nåværende eller ny arvelov. Dersom du befinner deg i et barnløst samboerskap, må dere opprette et testament dersom dere ønsker å arve hverandre.

Endringer i råderetten i et uskiftet bo

Hva uskifte innebærer

Når den ene ektefellen dør har den andre ektefellen på nærmere bestemte vilkår rett til å overta ektefellenes samlede formue som er felleseie, uskiftet. Uskifte innebærer at gjenlevende som utgangspunkt

kan råde fritt over både sin egen og avdødes formue og at arveoppgjøret utsettes til et senere tidspunkt. Særkullsbarn etter avdøde har rett på arven sin med en gang og gjenlevende kan derfor kun sitte i uskifte med deres arv dersom særkullsbarna samtykker.

Gjenlevende ektefelles råderett over uskifteboet

Hovedregelen etter både nåværende og ny arvelov er at lengstlevende ektefelle råder fritt over den samlede formuen i uskifteboet. Det gjelder likevel flere begrensninger i hva gjenlevende ektefelle som sitter i uskifte kan foreta seg.

I nåværende arvelov er det aldri lov til å gi bort fast eiendom når man sitter i uskifte. Dette innebærer at gjenlevende ektefelle verken kan gi bort fast eiendom eller selge en eiendom til underpris da dette også vil innebære en gaveoverføring. Videre kan ikke gjenlevende ektefelle som sitter i uskifte gi bort gaver som står i misforhold til formuen i boet.

I den nye arveloven fjernes det absolutte forbudet mot å gi bort fast eiendom mens man sitter i uskiftet bo. Det vil fortsatt være forbudt å gi gaver som står i misforhold til formuen i boet, men nå slik at også fast eiendom skal vurderes under denne bestemmelsen. I praksis vil man normalt likevel rammes av bestemmelsen når man gir bort fast eiendom, da eiendom ofte vil ha en høy verdi sammenliknet med andre verdier i boet.

Når man vurderer om en gave eller flere gaver samlet sett står i

misforhold til formuen i boet, tar man utgangspunkt i en sammenligning av boets samlede verdier på gavetidspunktet og størrelsen på de gavene som er gitt.

Hvis den lengstlevende ektefellen har gitt en gave som står i misforhold til formuen i boet, gjelder det en søksmålsfrist på ett år. En arving som mener at gjenlevende har gitt en gave som står i misforhold til formuen til boet, må altså reise søksmål senest innen ett år etter at arvingen fikk kunnskap om gaven, med krav om at gavemottaker tilbakefører gavens verdi.

Avslutningsvis vil jeg gjøre oppmerksom på at dette kun var en enkel gjennomgang av noen av endringene som er vedtatt i ny arvelov. Det vil ofte være unntak og særregler som kommer til anvendelse. Ved behov for bistand i forbindelse med arveplanlegging og opprettelse av testament, anbefaler vi at dere tar kontakt med oss i Legal24 Advokatfirma. Dersom du har opprettet et testament etter nåværende arvelov, anbefales det at du tar kontakt så snart det nye loven er trådt i kraft for en vurdering av om du bør opprette et nytt testament. ■

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



Tuva Higdem,
advokatfullmektig
i Legal24
Advokatfirma AS



Illustrasjon: Adobe Stock

Skjerpet LIKESTILLING

Nå må virksomhetene legge fram sitt kjønnsregnskap

Fra nyttår ble kravene til rapportering på likestilling i norske virksomheter skjerpet. Lønnsforskjeller mellom kjønnene på alle nivåer i virksomheten må nå legges fram.

TIDLIGERE OG FORTSATT GJELDENE REGLER

Fremme likestilling aktivt

Etter første ledd i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven, skal alle norske virksomheter – uavhengig av størrelse – arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse m.m.

Den generelle aktivitetsplikten legger opp til at virksomhetene skal avdekke de likestillingsutfordringene som finnes, for eksempel når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter med mer. Og de skal gjøre noe med dem.

Denne generelle plikten pålegger ikke arbeidsgiver å gjennomføre bestemte tiltak. Den enkelte virksomhet skal analysere situasjonen og

selv vurdere nødvendige tiltak ut fra resultatene i analysen.

Strengere for større bedrifter

For alle private virksomheter med over 50 ansatte, gjelder en spesifisert aktivitetsplikt som er beskrevet i andre ledd i § 26, og en redegjørelsesplikt som følger av § 26 a. Virksomheter som er omfattet av den spesifiserte aktivitetsplikten skal:

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
- Analysere årsaker til identifiserte risikoer.
- Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten.
- Vurdere resultatet av de tre strekpunktene ovenfor.

Arbeidet med den spesifiserte aktivitetsplikten skal skje fortløpende og i samarbeid med de tillitsvalgte. Etter § 26 a som omhandler redegjørelsesplikten, er virksomheten forpliktet til å redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling, og hva den gjør for å oppfylle den spesifiserte aktivitetsplikten.

NYE REGLER FRA 2020

Den spesifiserte aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten beskrevet over, vil fra årsskiftet også gjelde i virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte dersom den tillitsvalgte ber om det. Det oppfordres de tillitsvalgte i de aktuelle virksomhetene til å gjøre.

«Virksomhetens ansatte og de tillitsvalgte har krav på innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres.»

Kartlegging av lønn

Fra nyttår er arbeidsgivere i virksomheter med mer enn 50 (20) ansatte, som en del av undersøkelsen knyttet til risiko for diskriminering (se første strekpunkt ovenfor), forpliktet til å foreta en kartlegging av lønnsforholdene fordelt etter kjønn. Det er også nytt at bruken av ufrivillig deltidsarbeid skal kartlegges.

Lønnskartleggingen skal foregå annethvert år, og disse elementene må være med:

- Kartleggingen skal være basert på kvantitative data og alle ansatte skal med.
- Arbeidsgiver skal dele inn lønnskartleggingen i stillingsgrupper eller annen hensiktsmessig inndeling. De ansatte skal sikres mulighet til å delta i vurderingen av hvilke grupper som skal i hvilken stillingskategori.
- Lønnskartleggingen skal være basert på sammenlikning mellom lønnsopplysninger (gjennomsnitt) mellom kvinner og menn i de respektive stillingsgruppene.
- Det skal oppgis andelen kvinner og menn i hver kategori, noe som

også vil gi en oversikt over hvor i bedriftshierarkiet menn og kvinner er innplassert.

- Det skal gjøres kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi.
- Alt arbeidsvederlag skal tas med (fastlønn, bonus, goder m.m.) og kan oppgis sammen eller hver for seg.

Ansatte har innsynsrett

Virksomhetens ansatte og de tillitsvalgte har krav på innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen. Det er virksomheten som vurderer dette, men terskelen for å innvilge innsynsbegjæring skal ikke være for høy.

Den som mottar lønnsopplysninger har taushetsplikt, og skal underskrive taushetserklæring hvis opplysningene ikke er offentlige.

For øvrig skal virksomheten redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i årsberetningen. Mindre regn-

skapspliktige virksomheter som ikke har en plikt til å levere årsberetning, skal gi redegjørelsen i et annet offentlig dokument.

Likestillings- og diskrimineringsombudet arbeider nå med å utvikle veileder og elektroniske skjemaer som skal gjøre det enklere for virksomhetene å rapportere.

Likestillingspolitisk verktøy

Negotia håper kravet om lønnskartlegging vil bli et viktig likestillingspolitisk verktøy som kan bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Det vil gi arbeidsgiverne en bevissthet om eventuelle skjevheter, og det vil gi de tillitsvalgte innsyn i lønnsnivå og lønnsutvikling i virksomheten til bruk i likestillingsarbeidet. Vi i Negotia oppfordrer våre tillitsvalgte til å bruke det nye verktøyet aktivt!



Nils Blomhoff,
assisterende
forhandlingsjef og
advokat i Negotia



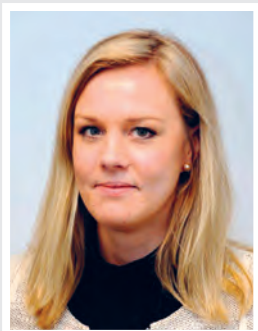
Lovendringer om varsling

Fra 1. januar er det også gjort endringer i arbeidsmiljølovens kapittel om varsling.

Endringene innebærer en lovfesting av innholdet i begrepene «kritikkverdige forhold», «forsvarlig fremgangsmåte» og «gjengjeldelse», som er sentrale i varslingsregelverket. Hensynet til et godt ytringsklima tas inn i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse og varslingsbestemmelsenes virkeområde utvides til å omfatte visse grupper som ikke er arbeidstakere.

Arbeidsgiver pålegges plikter i forbindelse med mottak av varsel. Arbeidsgiver skal for det første sørge for at varselet blir undersøkt innen rimelig tid, og for det andre påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det innføres også et objektivt erstatningsansvar for økonomisk tap etter gjengjeldelse.

Bidragsyttere til denne utgaven av «Spør oss»:



Selma Smeby Lium, advokat



Nina Møglestue, spesialrådgiver



Mona Hermansen, rådgiver

Uføretrygd og AFP

Spørsmål: Jeg er uføretrygdet og vil snart søke om avtalefestet pensjon (AFP). Jeg har hørt at dette ikke kan kombineres, men synes det høres rart ut. Vet dere noe om dette?

Svar: Du må si fra deg uførepensjonen senest innen den måneden du fyller 62 år. Dette gjelder både hel og delvis uførepensjon. Vår oppfatning er at dette er et absolutt vilkår som ikke kan repareres ved at du sier fra deg uføretrygden i etterkant og eventuelt betaler tilbake det du har fått for mye. Du må derfor ta et valg på om det lønner seg for deg å få uførepensjon eller AFP før du fyller 62 år. Ta kontakt med NAV for å få en beregning av hva de ulike ytelsene vil utgjøre for deg.

For en uttømmende liste over vilkårene for AFP, se: afp.no

Selma

Sliterordningen

Spørsmål: Jeg har blitt ufrivillig sagt opp fra min stilling grunnet nedbemanning. Jeg er 62 år og skal søke om AFP før jeg fratrer, så jeg regner med å få dette innvilget. Jeg har hørt om noe som heter sluttvederlag som jeg kan søke på. Har jeg krav på dette og hvor søker jeg om sluttvederlag?

Svar: Det er riktig at det var noe som het sluttvederlagsordningen, som var en rettighet fremforhandlet i tariffavtalene. Partene i arbeidslivet (LO/YS og NHO) ble imidlertid i tariffoppgjøret 2018 enige om å avvikle sluttvederlagsordningen. Fra og med 2019 var det ikke lenger mulig å søke om dette.

Som en erstatning for sluttvederlagsordningen avtalte partene en ny sliterordning. Sliterordningen skal utbetale et slitertillegg til dem som starter uttak av AFP ved 62, 63 eller 64 år og som ikke har arbeidsinntekt ved siden av. Det er et vilkår at du har krav på AFP for at du kan få slitertillegget. Full årlig ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløpet i folketrygden) og dette beløpet blir mindre om du søker når du er 63 eller 64 år.

Du mister retten til slitertillegg dersom du tjener mer enn 15 000 per år. Når du først har mistet slitertillegget vil du ikke kunne få dette tilbake. Det er nå åpnet for å søke om slitertillegg og det er Fellesordningen for AFP som er satt til å administrere søknadene.

Ordningen er sånn sett ment som et ordentlig slitertillegg i den forstand at den er beregnet på dem som ikke kan arbeide etter uttak av AFP. Imidlertid utgjør 0,25 G kun 24 964 kroner i skrivende stund, så det er sånn sett mest sannsynlig mer å tjene på å arbeide dersom du har muligheten til det. Som sagt, dette tillegget er ment for dem som ikke har denne muligheten.

Les mer på: afp.no/slitertillegg

Selma

Bidrag til innskuddspensjon fra egen inntekt?

Spørsmål: På arbeidsplassen min diskuteres det om vi ansatte skal bidra med innskudd som trekkes av lønnen til pensjonsordningen vår. Vi har innskuddspensjon der arbeidsgiver betaler 4 prosent av inntekten. Jeg har høyt lån og synes ikke noe om at vi skal bidra til pensjonsordningen fra egen inntekt. Kan jeg si at jeg ikke ønsker å være med på det?

Svar: Innskuddspensjonsloven åpner for at ansatte skal kunne bidra med innskudd i ordningen. Men her er det noen forutsetninger. Innskuddet må gjelde på lik linje for alle ansatte. Innskuddet kan ikke være større enn arbeidsgivers innskudd. Innskuddet fra de ansatte kan heller ikke settes høyere enn 4 prosent av medlemmenes lønn. Innskuddet kan foretas ved at den ansatte trekkes i lønn og bestemmelsene om dette skal fastsettes i innskuddsplanen.

Som du ser er dere flere forhold som må tas hensyn til. Dessverre kan du ikke nekte å være del av en ordning da den gjelder alle ansatte eller ingen. Ikke sjelden har ansatte delt syn her. Dersom et fåtall ønsker innskudd som trekkes av lønn, bør det være et signal som danner grunnlag for arbeidsgivers beslutning. Dette er et typisk tema der tillitsvalgte bør avholde medlemsmøte for å kartlegge medlemmenes ønsker. Arbeidsgiver kan ikke gjøre endringer før de har drøftet eller forhandlet med tillitsvalgte.

Nina

Ferie i påskeuken

Spørsmål: Jeg har tenkt å ha ferie hele påskeuken, det vil si fra mandag og til og med 2. påskedag. Hvor mange feriedager bruker jeg da?

Svar: Søndager og helligdager regnes ikke som ferie. Dersom du i tillegg normalt ikke jobber på lørdag vil mandagen, tirsdagen og onsdagen regnes som feriedager.

Nina

Medlem som pensjonist

Spørsmål: Jeg blir pensjonist til sommeren. Er det noen vits i at jeg fortsetter å være medlem i Negotia da?

Svar: Når du blir pensjonist betaler du én månedskontingent i året hvis du fortsetter medlemskapet. Da opprettholder du tilgangen til mange medlemsfordeler. Bruker du for eksempel forsikringsavtalen YS og Negotia har med Gjensidige, er det en forutsetning at du fortsetter medlemskapet. Ellers mister du spesialbetingelsene.

Som pensjonistmedlem får du dessuten fortsatt tilsendt Negotia magasin i posten, slik at du kan følge med på ting som skjer i forbundet og arbeidslivet. Vårt svar er derfor ja, du bør fortsatte som medlem når du blir pensjonist.

Mona

10

gode grunner til å velge Negotia:

1. Negotias oppgave er å sikre deg trygghet og innflytelse på arbeidsplassen.
2. Som medlem hos oss får du profesjonell rådgivning og personlig oppfølging knyttet til arbeidsforholdet ditt.
3. Du får fri juridisk bistand om du får problemer på jobben. (Gjelder fra tre måneders betalt medlemskap).
4. Som medlem har du mulighet til å bygge kompetanse gjennom våre kurs.
5. Du og kollegaene får hjelp og støtte i tillitsvalgtarbeidet og drift av medlemsklubben.
6. Vi gir økonomisk støtte til personlig videreutdanning.
7. Skulle du uforskyldt miste jobben, kan du få et arbeidslivsstipend fra Negotia.
8. Som medlem har du tilgang til gunstige bank- og forsikringsavtaler.
9. Negotia har en svært konkurransedyktig medlemskontingent sammenliknet med andre arbeidstakerorganisasjoner.
10. Negotia er tilsluttet Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS). Alle YS forbundene er partipolitisk uavhengige.

JOB BEN MIN

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



HVEM: Runar Molstad

HVA: SME – Subject Matter Expert

HVOR: IBM Services, Oslo

Den viktige IT-sikkerheten



Jobben jeg har her i IBM Services går formelt sett under betegnelsen SME – Subject Matter Expert. Folkelig kan du kalle det tekniker. Jeg jobber mest med store kunder, og en del prosjekter. Mer konkret jobber jeg med den teknologien som får alt i en IT-infrastruktur og internett til å fungere, ved at de har riktig tid, kan nå hverandre med navn/adresse, at de er autoriserte og kommuniserer på en sikker måte. IBM står blant annet for drift av servere som sørger for infrastrukturen i store deler av finansbransjen, banker, teleselskaper, helseinstitusjoner og andre. Det er snakk om grunnleggende samfunnsfunksjoner av stor betydning for den nasjonale sikkerheten.

Solid og stabil kompetanse innen IT-faget er viktig å beholde i Norge, og selv om det er greit å sette ut en del oppgaver innen dette faget til utlandet, mener jeg vi også må sørge for å ha nok kompetanse i Norge til å klare oss i krisesituasjoner. Ellers kan vi fort bli veldig sårbare.

Blant kollegaene jeg jobber sammen med er det mange forskjellige utdannelser. Noen er ingeniører, mens andre har studert for eksempel informatikk. Selv er jeg faktisk utdannet radio- og TV-reparatør. Faren min drev egen virksomhet i den bransjen. Men jeg begynte aldri å jobbe som det, jeg gikk rett inn i databransjen. Likevel har jeg opplevd å ha stor nytte av alt jeg lærte om elektrofaget de tre årene på yrkes-skolen. Jeg har forresten i tillegg utdanning fra EDB-høyskolen, som det het den gangen.

Mange tenker kanskje at vi IT-teknikere sitter mest for oss selv, fordypet i datamaskinenes mysterier. Men jobben min handler mye om å ha kontakt med kunder. Jeg er derfor en del ute hos dem på møter. Ofte deltar også kundenes kunder i slike møter. Selv om jeg er datanerd må jeg si at jeg liker fysiske møter bedre enn telefon- og videomøter. Det er en verdifull interaksjon i det å treffe folk face to face, som gjør det lettere å forstå hva slags løsninger de trenger – og lettere å se om de er fornøyd eller ikke.

I arbeidshverdagen samarbeider vi mye i team. Det liker jeg veldig godt. Det er moro å løse problemene sammen. Vi er mange her i IBM som har lang farts-tid, så snittalderen er relativt høy. Dette henger nok sammen med at oppgavene er nokså spesialiserte. Hvis noen slutter ser vi også at de stort sett begynner å jobbe med de samme tingene som de drev med her. Når det gjelder balansen mellom menn og kvinner på arbeidsplassen, skulle vi gjerne hatt enda flere kvinnelige kollegaer.

Jeg har tidligere jobbet som blant annet datakonsulent, hvor jeg stort sett reiste rundt til kunder med en liten pc som arbeidsverktøy. Det var jeg ikke så begeistret for. Den jobben jeg har nå liker jeg bedre. Jeg liker stabiliteten, det å jobbe i team og produsere gode løsninger for store og viktige kunder. Og det tror jeg bedriften nyter godt av også.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)





Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Nordea Direct



Boliglån fra
2,59%

Bytt til en bank med lav rente!

Som medlem i Negotia kan du spare flere tusen kroner i året ved å flytte boliglånet til oss. Søk på **nordeadirect.no**, så ordner banken resten for deg.

Gjensidige Bank byttet navn til Nordea Direct 27.02.20, men du har fortsatt de samme gode medlemsfordelene. Akkurat som før!