

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2020



NYVALGT LEDERTRIO Side 6–7

Digitale tider krever
digitale løsninger

Side 12–13

YS' Likestillingspris
tildelt vital 125-åring

Side 14–17

Innleide arbeidstakeres
rett til bonusordninger

Side 24–25

NEGOTIA MAGASIN

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

Fire utgivelser per år.

UTGIVER

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

ANSVARLIG REDAKTØR

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

NEGOTIA

FORBUNDSLEDER

Monica A. Paulsen,
mobil: 909 90971

GENERALSEKRETÆR

Tore Hansen,
mobil: 951 80 114

SERVICETELEFON

815 58100

E-POST

post@negotia.no

info@negotia.no

arbeidsliv@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

Digitale tider

I Negotia ble det tidlig etter sommerferien bestemt at alle arrangementer ut året skulle holdes digitalt. Det omfattet regionsmøtene som allerede var utsatt fra våren, Negotia-konferansen, landsmøtet og alle kurs.

Landsmøtet ble holdt 14. og 15. november, for første gang i historien altså i digitalt format. I forbundets kontorer i Oslo var det rigget til studio der det hele ble styrt fra, og hvor forbundsledelsen var til stede. De øvrige delegatene deltok via hver sine pc-er rundt i landet.

Magasinet fulgte hele møtet, og opplevelsen er at det meste fungerte velsmurt. Teknikken virket som den skulle bortsett fra et par små unntak, og engasjementet var stort. Det lot ikke til at det digitale formatet skremte delegatene fra å ta ordet. De aller fleste er nok enige i at digital gjennomføring ikke kan erstatte fysiske møter. Landsmøtet 2020 viser like fullt at det er et velfungerende alternativ.

Nytenking har også vært nødvendig når det gjelder de mange kursene forbundet tilbyr tillitsvalgte og medlemmer. Dette er trolig en hardere nøtt å knekke siden mye av læringen, for eksempel på kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte, er basert på interaksjon mellom mennesker som er samlet på samme fysiske sted.

For å skaffe kunnskap om digitale kursløsninger har det i høst pågått en utviklingsprosess og testing av alternative gjennomføringsformer. Erfaringsmaterialet herfra legges inn nye løsninger som lanseres på nyåret. Mer om dette arbeidet kan du lese på annet sted i magasinet.

Høsten har heldigvis ikke bare bestått av digitale omstillinger. Den vel-etablerte likestillingsprisen som YS har delt ut siden 1988, gikk i år til Norske Kvinners Sanitetsforening. De er for mange kjent som «de damene som selger fastelavenris med fjær i friske farger».

Bjørkeris med fjær påmontert for hånd er vel bortimot så langt fra digitalisering som det går an å komme. Men det fungerer – og selger – fortsatt. Og inntektene bruker NKS rundhåndet til blant annet forskning på kvinners helse. Tommel opp – og gratulerer!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Administrasjonen er klar!
- 6 Nyvalgt ledertrio
- 8 Vedtak fra landsmøtet
- 9 Hedersprisen og årets tillitsvalgt
- 10 Fornyet strategisk planverk
- 12 Kurs – digitale tider krever digitale løsninger
- 14 YS' Likestillingspris til vital 125-åring
- 18 YS vil forvalte medlemmenes pensjon
- 19 Søk om midler til lokal aktivitet
- 20 Fortsatt stort lønnsgap mellom kvinner og menn
- 22 Privatjuss - klage til selger etter bilkjøp?
- 24 Fagaktuelt – Innleide arbeidstakers rett til bonusordninger
- 26 Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer
- 28 Jobben min – et medlem forteller om jobben og arbeidsplassen
- 31 Gjør en ekstra verveinnsats før jul

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:
10. februar





Brev fra forbundslederen

VI FÅR DET TIL SAMMEN

Tradisjonen tro gjennomførte Negotia sitt landsmøte midtveis i november. Denne gangen heldigitalt grunnet strengere smittevernregler. Landsmøtet er Negotias øverste organ, som fatter de viktige vedtakene knyttet til retning og strategi. I år var det også valg av personer til å bekle rollene både i forbundsstyret og kontrollkomiteen.

Jeg vil gratulere alle som ble valgt inn for neste treårsperiode. Og ikke minst vil jeg takke dem som nå trer ut av sine verv, for bidragene og arbeidet de har gjort for forbundet. Vi har bak oss en periode hvor vi har gjort viktige og nødvendige grep for at Negotia skal bli framtidens fagforening for alle ansatte i privat næringsliv og i frivillig sektor. Solid felles innsats gjør at våre medlemstall nå stiger igjen, og det er nok den viktigste måleparameteren for at vi lykkes som fagforening.

Framtiden kommer til å være utfordrende på mange vis. Det vil også bli krevende for forbundet vårt å vinne fram i saker som er viktige for medlemmene. For som alltid er det medlemmene som må være i fokus. Det er de våre dyktige tillitsvalgte jobber for hver dag. Og det er de vi må ha i tankene når vi bidrar til nye og konstruktive løsninger og ordninger.

I skrivende stund er vi inne i en ny smittetopp. Det er fortvilende på mange måter, blant annet fordi vi ikke kan treffes fysisk på arrangementer, møter og kurs. Men rundt om på mange arbeidsplasser er det likevel større utfordringer. Jeg er fortvilt på vegne av alle dem som mister jobben sin, eller blir permittert. Samtidig er det godt å høre de positive tilbakemeldingene vi stadig får fra medlemmer og tillitsvalgte, på den jobben vi gjør for dem.

Dette varmer. Det er nå verdien av medlemskapet i en fagforening virkelig blir synlig.

Nå står julen for døren og jeg vil benytte anledningen til å sende alle de beste tankene. Ta vare på deg selv og de du har rundt deg. Dette skal vi få til sammen – og glem aldri at vi er her om du skulle trenge oss.

Med ønske om en god og fredfull julehøytid!



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia



Administrasjonen er klar!

Et framsynt forbundsstyre besluttet allerede i august å be administrasjonen legge til rette for et heldigitalt landsmøte. Min påstand er at gjennomføringen av Negotias landsmøte 2020 holdt et høyt nivå, ikke minst takket være dyktige medarbeidere i vår administrasjon.

Og sånn bør det også være. Landsmøtet vedtok at Negotias hovedmål de neste tre årene skal være å bli den foretrukne fagforeningen for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor. Det stiller krav til oss som jobber i administrasjonen. Vår ambisjon er at kvaliteten på det arbeidet vi er satt til å gjøre skal være minst på høyde med det som andre forbund leverer.

Hver måned betaler våre medlemmer sin kontingent. De kan med rette kreve at forbundet stiller opp for dem når de trenger hjelp. En stor del av den hjelpen avhenger av administrasjonen. Vår administrasjon bistår med individuell rådgiving og juridisk bistand til medlemmer og tillitsvalgte. Vi jobber sammen med den valgte forbundsledelsen med de sentrale tarifforhandlingene. Og vi bistår under forhandlinger på enkeltbedrifter.

En moderne fagforening. For mange er dette det viktigste bidraget en fagforening skal gi medlemmene. Men en moderne fagforening må også gjøre mye mer. Vi jobber tett sammen med YS og de andre forbundene for å påvirke lover og regler myndighetene har ansvaret for, og som berører våre medlemmer. Permisjonsregler har for eksempel vært et sentralt tema i disse koronatider, men kanskje like viktig er at arbeidsmiljøloven er utformet slik den skal.

Vi skal også være talerør i nærings- og samfunnspolitiske saker av betydning for våre medlemmers situasjon. Mange virksomheter har kommet seg godt gjennom pandemien, men for oss har fokuset vært å bedre situasjonen for de næringene som har slitt, og som har hatt behov for de tiltakspakkene Stortinget har behandlet i året som har gått. I arbeidet med å påvirke i disse prosessene har våre tillitsvalgte og forbundsledelsen hatt behov for hjelp til å beskrive fakta, og til å formulere krav. Dette er det administrasjonens jobb å legge til rette for. I samarbeid med tillitsvalgte som representerer de ulike bransjene, har Negotias syn blitt løftet fram.

Gjør de tillitsvalgte gode. Det er våre tillitsvalgte som står nærmest medlemmene. All erfaring tilsier at den jobben de gjør er avgjørende for at vi som forbund skal lykkes. Og for at de skal kunne gjøre sin jobb, trenger de både kompetanse og nettverk. Gjennom kurs og webinarer kan administrasjonen bidra til begge deler. På kursene får våre tillitsvalgte den grunnleggende kunnskapen de trenger for å håndtere utfordringene de møter ute i sine bedrifter. Samtidig treffer de andre tillitsvalgte og kan danne gode nettverk som de drar nytte av i arbeidet for medlemmenes beste. Selv om det har vært mer krevende i disse tider, er dette veldig viktig for at de tillitsvalgte lokalt skal lykkes.

Enda bedre fordeler. Det å være medlem i en fagforening skal også gi noen tydelige fordeler av økonomisk art. Negotia tilbyr derfor et bredt spekter av slike gunstige medlemsfordeler. Siste skuddet på stammen er at vi sammen med YS og noen av de andre forbundene, har framforhandlet et svært gunstig tilbud til de av våre medlemmer som ønsker å ha



– Vi som jobber i administrasjonen i Negotia anstrenger oss hele tiden for å sikre at vi har den kompetansen som trengs for å gi våre medlemmer det beste tilbudet de kan få, skriver generalsekretær Tore Hansen.

Foto: Terje Bergersen

bedre kontroll på sin pensjonssparing. På nyåret får alle arbeidstakere egen pensjonskonto. Mange tenker nok at de slår seg til ro med de ordningene arbeidsgiver har. Men fordi vi har stått sammen har vi hatt mulighet til å forhandle fram bedre løsninger, som vi håper mange av medlemmene vil benytte seg av.

Å drive en moderne fagforening krever kompetanse, og det krever engasjement. Vi som jobber i administrasjonen i Negotia anstrenger oss hele tiden for å sikre at vi har den kompetansen som trengs for å gi våre medlemmer det beste tilbudet de kan få. Vi har satt i gang et arbeid for å omstille måten vi jobber på. Og vi har investert i mer moderne verktøy for å bli et enda bedre serviceapparat.

Landsmøtet har nå vedtatt en ny politisk plattform og en ambisiøs strategisk plan for de neste tre årene. Engasjementet vårt trenger du i hvert fall ikke tvile på. Vi er klare til å gjøre vår del av jobben.

Tore Hansen,
generalsekretær i Negotia

AMBISJONER. –Vår ambisjon er å være den foretrukne fagforeningen for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor. Forbundsleder Monica A. Paulsen, første nestleder Eirik Bornø (t.h.) og andre nestleder Trond Vegard Sæle.



NYVALGT LEDERTRIO

Etter valgene på Negotias digitale landsmøte i november er de to øverste styreplassene – forbundsleder og første nestleder – bekledd av samme personer som forrige periode. På posisjonen andre nestleder er det derimot en nykommer. Valgene gjelder for de neste tre årene, fram til landsmøtet i 2023.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Både Monica A. Paulsen og Eirik Bornø gikk for forbundsledervervet. Kampvoteringen som fulgte gikk i Paulsens favør. Bornø stilte likevel opp til gjenvalg som første nestleder, og fikk den plassen.

Magasinet har spurt Paulsen og Bornø hva de tenker om styresamarbeidet framover, siden de begge kjempet om toppladeplassen.

Veien videre

– Da vil jeg framheve noe av det jeg la vekt på i min åpningstale til landsmøtet. Nemlig at vi både ser og skal ta i bruk potensialet vi har som forbund. Vi skal løfte saker, kjempe for saker og vinne saker som er viktige for oss. Og verktøyet vårt for å få det til, er samarbeid.

– Vi må vite om hverandre, bry oss om hverandre og vi må tørre å utfordre hverandre slik at vi kan bli enda bedre, sier Monica A. Paulsen.

Eirik Bornø understreker ansvaret som ligger i den tilliten landsmøtet nå har gitt både ledertrioen og resten av forbundsstyret.

– Nå har landsmøtet bestemt hvordan vi skal gå videre - og det er med Monica som forbundsleder og meg som første nestleder. Landsmøtet og organisasjonen forventer samarbeid, og det er vårt ansvar.

– Vi skal ikke se oss tilbake, det er ikke dit vi skal. Vi skal se fram-

over og konsentrere oss om både de oppgavene som skal løses hver dag og de målene vi skal strekke oss etter. Vi i ledertrioen må skape framtiden sammen med resten av styret og administrasjonen, sier Bornø.

Ung og erfaren

Inn i ledertrioen som andre nestleder, kommer Trond Vegard Sæle. Han er hovedtillitsvalgt for klubben i Ringnes, og mangeårig leder av Negotia Ung. Sæle har også lenge engasjert seg i internasjonalt arbeid gjennom UNI Global Union, og ble i fjor valgt til president for UNI Europa Youth.

– Jeg ønsket å komme inn i ledertrioen, for det er der jeg kan utrette mest. Jeg vil jobbe for å videreutvikle det næringspolitiske arbeidet vi har startet i Negotia. Dette er et viktig arbeid for at vi skal være relevante for medlemmene og jobbe med det som er viktig i deres hverdag, sier Sæle.

Peker oppover igjen

Fagbevegelsen har strevd med oppslutningen gjennom flere år. Også Negotia har merket stagnasjon – og endog tilbakegang – i medlemsutviklingen. Nå peker imidlertid pilene oppover igjen. Status ved inngangen til desember viser en pen netto medlemsvekst siden forrige årsskifte.

– I likhet med andre forbund, fikk Negotia en medlemsvekst i mars da koronaen rammet oss. Så flatet det litt ut på sommeren, men etter sommeren er det kommet en ytterligere vekst. Dette er veldig gledelig, og viser at vi er på rett vei og prioriterer riktig, sier Monica A. Paulsen.

Tett på utviklingen

Landsmøtet vedtok et fyldig planverk som skal ligge til grunn for arbeidet i Negotia de nærmeste årene. (Se side 10 og 11). Forbundsledelsen peker særlig på tre fagområder som kommer til å prege utviklingen framover: Det grønne skiftet, kompetansebehov og kunstig intelligens.

– Dette er områder med hver sine utfordringer, men som også henger sammen. Det ene påvirker det andre. Utviklingen skjer raskt og setter tilsvarende krav til omstillingsevne, særlig hos oss som har påvirkning av arbeidslivet som jobb, kommenterer første nestleder Eirik Bornø.

– Vår ambisjon er å være den foretrukne fagforeningen for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor. For å klare det må vi være tett på utviklingen og levere på høyt nivå både som serviceorganisasjon og samfunnsaktør, sier forbundsleder Monica A. Paulsen. ■

NOEN VEDTAK FRA NEGOTIAS LANDSMØTE 2020:

Visjon og verdier

Visjon

Negotia skal være i front og vise vei til en bedre arbeidshverdag.

Verdier

Våre verdier sier noe om hvordan vi som ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen skal framstå – både internt og eksternt:

Engasjert. Vi er engasjert i hverandre og samfunnet rundt oss.

Medmenneskelig. Vi bryr oss om hverandre og inkluderer alle.

Kompetent. Vi har den kunnskap som trengs for å løse utfordringene for våre medlemmer.

Proaktiv. Vi følger med på utviklingen og ser aktivt etter muligheter.

Bærekraftig. Vi ønsker å være en aktiv part i det grønne skiftet.

Forbundsstyrets sammensetting

Gjelder for den neste treårsperioden – fram til landsmøtet 2023:

Forbundsleder: Monica A. Paulsen (gjenvalg)

1. nestleder: Eirik Bornø (gjenvalg)

2. nestleder: Trond Vegard Sæle (ny)

Styremedlem: Marius Bismo (gjenvalg)

Styremedlem: Marte Gjestvang Olimb (ny)

Styremedlem: Egil Kirkebø (ny)

Styremedlem: Rune Martinsen (ny)

Ansattes representant og Negotia Ungs representant kommer i tillegg

1. vara: Henny Eidem (gjenvalg, ny posisjon)

2. vara: Hege Karita Ottesen (gjenvalg, ny posisjon)

3. vara: Lars Einar Ingvaldsen (ny)

Ansattes vararepresentant og Negotia Ungs vararepresentant kommer i tillegg

Resolusjoner/fellesuttalelser

Landsmøtet samlet seg om resolusjoner under disse overskriftene:

1. Mental helse for arbeidstakere i Norge i forbindelse med koronapandemien.

2. Norge må ratifisere ILO-konvensjon 190 mot vold og trakassering i arbeidslivet.

Resolusjonene kan leses i sin helhet på negotia.no

Strategisk plan og politisk plattform

Se presentasjon av det vedtatte planverket på de neste to sidene.

Medlemskontingent Negotia 2021

Landsmøtet har vedtatt følgende kontingentsatser for 2021:

76 - 100 prosent stilling: 464 kroner per måned

51 - 76 prosent stilling: 348 kroner per måned

0 - 51 prosent stilling: 232 kroner per måned

NB! Salgsagenter betaler full kontingent – 464 kroner.

NEGOTIAS HEDERSPRIS tildelt Genevieve Prebensen

Mangeårig leder for Negotia-klubben i Coca-Cola, Genevieve Prebensen, er tildelt Negotias høyeste utmerkelse Hedersprisen.

Det var forbundsstyret som foreslo og innstilte til prisen. I begrunnelsen framheves Prebensens fremragende innsats på mange nivåer i organisasjonen gjennom mange år.

I tillegg til å være klubbleder i Coca-Cola har hedersprismottakeren bekledd svært mange roller og verv. Hun har vært leder i Negotia Ung og YS Ung, medlem i forbundsstyret, sekretær i region Oslo & Omegn, deltaker i og pådriver for EWC-arbeid med mer.

– Du får denne hedersbevisningen av forbundet for ditt fantastiske engasjement og for alt du har bidratt med og fått til gjennom mange år, sa Negotia-leder Monica A. Paulsen i forbindelse med tildelingen, som ble offentliggjort på landsmøtet.

Dette sier hederskvinnen selv



Genevieve Prebensen (t.h.) mottar Negotias hederspris av forbundslederen under en overraskelsestilstelning i forkant av det digitale landsmøtet. Foto: Herman Gjeitanger.

om å bli tildelt den høythengende utmerkelsen:

– Dette er overveldende og stort, og gjør meg ydmyk. Alt jeg har vært med på i forbundet har dannet en kompetanseplattform som har gitt meg masse bredde og innsikt. Det har utviklet meg som menneske, fylt på der jeg hadde mangler og finjustert mitt kompass for rettferdighet. Takk, Negotia, for fantastiske muligheter,

for all kompetansen og for fellesskapet. Jeg er dere ekstremt takknemlig.

De seneste tre årene har Prebensen jobbet i Coca-Colas HR-avdeling, men er fortsatt medlem i Negotia.

Hedersprisen består av det grafiske kunstverket «Samspill» av Runi Langum, plakett og gavesjekk på 10.000 kroner.

Vi gratulerer!

ÅRETS TILLITSVALGT – Louise-Marie Årdal

Louise-Marie Årdal i Negotia-klubben ved Jets Vacuum på Hareid, er tildelt prisen årets tillitsvalgt i Negotia.

Klubben har eksistert i rundt fem år, og Årdal har vært hovedtillitsvalgt siden oppstarten. Bedriften har de seneste årene vært gjennom store endringer, og mye permitteringer nå i forbindelse med koronasituasjonen. Dette har gitt fagforeningene og de tillitsvalgte mange saker å jobbe med.

Årdal ble foreslått til prisen av sine kollegaer i klubben. De sier blant annet dette i sin begrunnelse for forslaget:

«Louise-Marie brenn for at vi alle skal ha eit godt arbeidsmiljø og få rettferdig behandling som er i trå

med gjeldande regelverk. Ho er svært kunnskapsrik og oppdatert på lover og reglar. Dersom det oppstår utfordrande situasjonar er ho ikkje redd for å stille kritiske spørsmål til leiinga, og søker informasjon frå fagfolk i Negotia når det trengs».

Louise-Marie selv kvitterer på denne måten:

– Dette hadde jeg virkelig ikke sett for meg. Jeg mottar denne prisen med stor glede og ydmykhet. Jeg ønsker å takke alle mine kjære medlemmer som nominerte meg. Takk for at dere har tro på oss tillitsvalgte og setter pris på arbeidet vi legger ned. Og en ekstra takk til kollegaene i klubbstyret.

– En stor takk også til hele Negotia-apparatet i Lakkegata, som

alltid stiller opp med gode råd, bistand, kurs og alt.

Prisen består av plakett og 10.000 kroner fra samarbeidspartner Gjensidige.

Vi gratulerer!



– Jeg mottar denne prisen med ydmykhet, sier årets tillitsvalgt Louise-Marie Årdal.

FORNYET PLANVERK

Negotias landsmøte 14. og 15 november vedtok to nye strategidokumenter. Strategisk plan (STP) beskriver målene for de nærmeste tre årene, mens politisk plattform omhandler de litt lengre linjene. Vi gjengir her utdrag fra de to dokumentene.

STRATEGISK PLAN

Gjelder for 2020–2023

Negotia skal være den foretrukne fagforening for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor.

Delmål 1

Negotia skal ha en årlig vekst i antall medlemmer på minst to prosent.

Aktivt bruke egne og offentlig tilgjengelige data for å analysere årsaker til inn- og utmelding. Målrette markedsinnsatsen, særlig rettet mot yngre arbeidstakere. Etablere en helhetlig treårig kampanje for å rekruttere flere medlemmer. Utrede muligheten for innføring av ulike kategorier av individuelt medlemskap. Ha en åpen holdning til mulige allianser som kan bidra til å gi medlemmene økt innflytelse. Ta initiativ til nytt samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene om behovet for å heve organisasjonsgraden.

Delmål 2

Negotia skal ha de mest fornøyde medlemmene i YS.

Videreutvikle tariffavtalene i takt med utviklingen i arbeidslivet. Vis eksempler på at medlemmene over tid oppnår god lønnsutvikling. Etablere samarbeid med ulike tilby-

dere av etter- og videreutdanning. Målrette innsatsen mot tilbud medlemmene mener er viktigst. Måle systematisk medlemmenes tilfredshet, og gjøre løpende justeringer av tilbud og prioriteringer.

Delmål 3

Negotia skal ha tillitsvalgte som har en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass.

Modernisere tillitsvalgtopplæringen og vektlegge tillitsvalgtes rolle i virksomheten. Ta digitale læringsplattformer aktivt i bruk. Tillitsvalgte må ha medbestemmelse når virksomheter innfører maskinlæring og kunstig intelligens. Bygge ut arenaer for utveksling av kunnskap og erfaring mellom tillitsvalgte. Spesifisere tilbudet til medlemmer uten lokale tillitsvalgte. Egne tilbud rettet mot tillitsvalgte og medlemmer som er ansatt i internasjonale konsern. Etablere lokale samarbeidsprosjekter mellom lokale tillitsvalgte og bedriftsledelse.

Delmål 4

Negotia skal være en tydelig og relevant aktør i samfunns- og næringspolitiske saker.

Ta en tydelig posisjon som talerør for ansatte i privat sektor. Løfte debatten om kompetanse som

nøkkelen til framtidig jobbtrygghet. Etablere 6-8 bransjeforum med særlig ansvar for å gi innspill til forbundsledelsen på næringspolitiske temaer. Eget program for å styrke kompetansen til tillitsvalgte innen næringspolitikk og kommunikasjon. Ta eierskap til 4-6 større næringspolitiske temaer og være synlig i det offentlige ordskiftet knyttet til disse. Aktiv rolle i diskusjonen om et bærekraftig næringsliv, og det grønne skiftet. Jobbe for et inkluderende arbeidsliv, fritt for trakassering og inkludering.

Delmål 5

Negotia skal ha en kompetent, serviceinnstilt og effektiv administrasjon, med et godt arbeidsmiljø.

Etablere en tydeligere førstelinjefunksjon i administrasjon for raskere og mer profesjonell håndtering av henvendelser. Kompetanseprogram for ansatte i Negotia som sikrer at alle medarbeidere er faglig oppdatert og har tilstrekkelig kunnskap til å ta i bruk teknologiske løsninger og effektive arbeidsformer. Utvikle en strategi for digital transformasjon. Utvikle og innføre et lederutviklingsprogram som sikrer en helhetlig lederpolicy. Inngå samarbeid med andre YS-forbund for å utvikle prosjektlederkompetanse.

#Negotia # inn i framtiden



Illustrasjon: Cathrine Ekenes Iversen

POLITISK PLATTFORM

Negotia er en partipolitisk uavhengig fagforening som organiserer ansatte innenfor privat næringsliv og frivillig sektor. «Politisk plattform» beskriver Negotias overordnede politikk og verdigrunnlag.

Arbeidsliv

Negotia jobber for et arbeidsliv hvor ansatte har reell innflytelse, hvor virksomheten verdsetter sine medarbeidere og hvor den enkelte gis muligheter for egen utvikling.

Fremme den norske modellen med samarbeid mellom arbeidslivpartene og myndighetene. Ansatte skal ha reell innflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassene. Faste jobber og heltidsstilling er overordnet mål. Fordeling av verdiskapning gjennom lokale lønnsforhandlinger tilpasset bedriftens situasjon. Arbeidstid som bidrar til god balanse mellom jobb og fritid. Forbedring av obligatorisk tjenestepensjon og utjevning av pensjonsforskjeller.

Kompetanse

Negotia mener livslang læring og kontinuerlig påfyll av kompetanse blant medarbeidere er helt avgjørende for å sikre høy sysselsetting, verdiskapning og innovasjon, samt en sunn økonomisk utvikling i årene som kommer.

Etter- og videreutdanningstilbudet på videregående nivå, fagskoler og i høyere utdanning styrkes. Bestemmelser om kompetanseheving i hovedavtalene og overenskomstene må forsterkes, og følges opp i henhold til intensjonene. Virksomhetene må ha kompetanseplaner for sine ansatte. Etablering av et helhetlig nasjonalt system for verdsetting av realkompetanse.

Næringspolitikk

Negotia mener Norge må ha en aktiv næringspolitikk, som sikrer høy sysselsetting, en bærekraftig utvikling og verdiskapning over hele landet.

Myndighetene må utøve en økonomisk politikk og en næringspolitikk som sikrer levedyktige arbeidsplasser og full sysselsetting. Det trengs robuste styringssystemer knyttet til digitalisering, som sikrer medvirkning fra de ansatte og tillitsvalgte. Økt satsing på forskning og utdanning, hvor bruk av ny og bærekraftig teknologi står sentralt. Nødvendig med avtaler som bidrar til en åpen og regulert verdenshandel, og samtidig ansporer til anstendige arbeidsvilkår. Beholde en høy grad av norsk eierskap til bedrifter i Norge.

Samfunnspolitikk

Negotia tror på et demokratisk samfunn med robuste institusjoner, høy grad av tillit, små forskjeller og et sterkt fellesskap.

Arbeidstakerorganisasjonenes kamp for faglige rettigheter, demokrati, menneskerettigheter, fattigdomsbekjempelse og klima og miljø, er like viktig som før. Et sterkt fellesskap og gode velferdsordninger for alle, gir frihet, skaper trygghet og bidrar til mindre forskjeller og rettferdig omfordeling. Det er fortsatt nødvendig med strukturelle grep for å stimulere til likestilling og like lønn. Personer som får opphold i Norge må integreres i samfunnet så raskt som mulig, og få brukt sine ressurser og kompetanse i arbeidslivet. Et grønt skifte må baseres på kunnskap og kompetanse opparbeidet i etablerte næringer. Det er et mål å sikre bosetting over hele landet. Dette forutsetter også politiske tiltak som fremmer sysselsetting i distriktene.

(Tekstene er forkortet og tilrettelagt av redaksjonen.)

KURSENDRING

Digitale tider krever digitale løsninger

Hvert år loses rundt 80 tillitsvalgte gjennom Negotias kompetanseprogram. Hva skjer når man ikke kan møtes fysisk lenger?



TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Kompetanseprogrammet er selve grunnstammen i Negotias kursportefølje. Her møtes nye og uerfarne tillitsvalgte for å lære om tariffavtaler, forhandlinger, arbeidsrett, klubbdrift med mer. Det vil si kjerneområdene for hva et organisert arbeidsliv og partssamarbeid i bedriftene handler om.

Programmet kjøres over et halvt år. Tre samlinger med hver tre dager, hvor 20 deltakere følger hverandre hele veien. Men slik det ser ut nå mot slutten av 2020, kan det bli lenge til slike fysiske læringsarenaer igjen kan benyttes.

Handlingskompetanse

Lærings- og utviklingsavdelingen i Negotia tok i høst grep og er i ferd med å utvikle et digitalt opplegg som skal være et supplement til det tradisjonelle kompetanseprogrammet. Utviklingssjef Pål Hannevig forteller at de er godt i gang med arbeidet.

– *Hva er den viktigste funksjonen til kompetanseprogrammet?*

– Programmets formål er å gjøre de tillitsvalgte i stand til å håndtere utfordringene de møter i vervet. Programmet er lagt opp slik at deltakerne får trent på ulike situasjoner; for eksempel drøftingsmøter, lokale lønnsforhandlinger, vanskelige samtaler og arbeid for å skape aktivitet i klubben. Handlingskompetanse er et viktig stikkord for læringen, sier Pål Hannevig.

Han understreker at det er vesentlig for hele organisasjonens styrke at nye medlemsgrupper og tillitsvalgte kommer fort i gang med kompetansebyggingen, og at det naturlig nok er en del utålmodighet «der ute» nå.

– *Hvilke reaksjoner er kommet etter kursavlysningene som måtte gjøres forrige halvår og i høst?*

– De fleste har uttrykt forståelse for at vi har måttet avlyse, men mange er utålmodige etter å få komme på kurs. Vi har forsøkt å kompensere ved å kjøre en del webinarer, og dette har vært veldig positivt mottatt. En fordel med webinarer er jo at mange flere kan delta,

men det kan selvfølgelig ikke konkurrere med ordinære fysiske kurs når det gjelder læringsutbytte.

Tenker nytt og annerledes

Å digitalisere kurs hvor interaksjon og dynamikk mellom mennesker i samme rom er en bærende læringsidé, høres krevende ut.

– *Hvilke grep gjør dere for å få det til?*

– Det er i høyeste grad krevende. Og det er jo ikke mulig å konvertere alle aktiviteter og øvelser vi gjennomfører på samlingene til et digitalt format. Derfor må vi tenke nytt og annerledes om læring, og se på hvordan vi kan skape en form for digital samhandling, der deltakerne opplever å kunne jobbe sammen om oppgaver og utfordringer de skal løse.

– Et av grepene er å lage digitalt innhold i en læringsplattform, slik at deltakerne får tilgang til ulike læringsressurser underveis. Dette kan være filmer og presentasjoner, quizer, deling av refleksjoner både skriftlig muntlig, opprettelse av



KUNNSKAP PÅ NYE PLATTFORMER.

– Vi må tenke nytt og annerledes om læring, og se på hvordan vi kan skape en form for digital samhandling, sier Negotias utviklingssjef Pål Hannevig (t.v.). Lasse Hamre i firmaet Task deltar i utviklingsarbeidet.

diskusjonsrom, og liknende. Her må vi prøve og feile, for å skaffe oss erfaringer med hva som fungerer, sier Pål Hannevig.

Gode erfaringer så langt

I tillegg til de nevnte webinarne har Negotia også gjennomført noen få digitale kurs i tiden etter at koronaen slo inn. Temaene som er prøvd ut er konflikthåndtering og presentasjonsteknikk.

– *Hva forteller erfaringene med det digitale kursformatet oss så langt?*

– Vi er positivt overrasket over hvor bra det faktisk kan fungere. Mange er etter hvert godt kjent med digitale plattformer som Zoom og Teams, og behersker dette formatet. Påmeldingen har vært litt lavere enn vanlig på de kursene vi har kjørt digitalt til nå, men til gjengjeld har deltakerne vært svært aktive underveis.

Utviklingssjefen har også inntrykk av at mange setter pris på å kunne delta på kurs uten å måtte reise bort fra hjem og familie:

– Mange har det travelt på

Tester ut gjennomføringsform

Negotia gjennomfører for tiden (november/desember) tre testkurs i digitalt format. Gjennomføringsformen på hvert av dem legges opp litt forskjellig, mens innholdet i utgangspunktet er likt. Hensikten er å få erfaring med hvilke metoder som fungerer best, og videreføre dette når kompetanseprogrammet lanseres digitalt i 2021.

hjemmebane, og sånn sett gir det digitale en fordel. Samtidig må vi regne med at ønsket om møtes fysisk blir økende jo lenger denne situasjonen fortsetter. Antakelig vil det resultere i rekordmange kurspåmeldinger når vi igjen åpner for fysiske samlinger.

Forventer stor interesse

– *Hvordan tror dere interessen for å delta på en digital utgave av kompetanseprogrammet vil bli?*

– Det er veldig mange nye tillitsvalgte som i trekkvart år har ventet på å komme på kurs, så vi forventer at interessen blir stor. En ytterligere

fordel med en digital versjon av programmet er at det kan gjennomføres oftere enn de fysiske samlingene, slik at enda flere kan delta.

– *Når kan tillitsvalgte vente å få tilbudet?*

– Ambisjonen er å lansere dette fra første kvartal 2021. Nå mot slutten av året kjører vi testkurs i tre varianter, for å finne den beste gjennomføringsformen på det digitale formatet, sier utviklingssjef Pål Hannevig. ■

Følg med på negotia.no for annonsering av de nye kurs-tilbudene.

LIKESTILLINGSPRISEN

Tildelt slagkraftig aktør for forskning på kvinnehelse i mer enn 50 år.

Å slå fra seg og bli hørt er moro. Det kan også være ren terapi. Når sanitetskvinnene i Fjorden trommekorps dunderer løs i byens gater, bidrar de også til å finansiere forskning på kvinnehelse.

TEKST OG FOTO: SIV M. BJELLAND

Tirsdag 20. oktober fikk Norske Kvinners Sanitetsforening (NKS) YS' likestillingspris 2020 for sin innsats for kvinnehelse.

I verdens mest likestilte land har vi fortsatt ikke likestilling innen helse.

– Norske Kvinners Sanitetsforening (NKS) har bidratt til forskning på kvinners helse i over 50 år. Arbeidsmetoden har hele tiden vært enkel og effektiv: Å drive samfunns-

opplysning om det konkrete behovet og å samle inn midler for å dekke det, sier juryleder Hans-Erik Skjæggerud, i begrunnelsen for tildelingen.

– På vegne av landets 42 000 sanitetskvinner vil jeg ydmykt få takke for tilliten. Vi er verdens stolteste mottakere av likestillingsprisen, sier Grete Herlofson, generalsekretær i Norske Kvinners Sanitetsforening.

Lederen i Norske Kvinners Sanitetsforening, Ellen-Sofie

Egeland, tok imot prisen på et styremøte i Oslo tirsdag 20. oktober, og kvitterte med en rørende takketale.

– Lokalforeningene våre samler inn kroner i tusenvis, vi bidrar med millioner til forskning. Jeg håper dere ser hvilken rolle sanitetskvinnene spiller og har spilt, og at det bidrar til at vi blir en enda sterkere stemme inn mot besluttede myndigheter. Tusen, tusen takk! Dette betyr mye for meg personlig, sa hun.



PERSONLIG TAKK. Nestleder i YS og juryleder Hans-Erik Skjæggerud overrekker likestillingsprisen til leder i Norske Kvinners Sanitetsforening Ellen-Sofie Egeland tirsdag 20. oktober. «Prisen betyr mye for meg personlig», sa hun i takketalen.

Superfrivillig og «hjertedame»

Hjerte- og karsykdommer er den hyppigste dødsårsaken for kvinner i Norge. Symptomene hos kvinner er ofte mer diffuse enn hos menn. En godt voksen kvinne kan føle seg litt trett, ha vondt i magen og ikke være helt i form. Dette blir ikke nødvendigvis oppfattet som tegn på akutt hjerteinfarkt, hverken av henne selv eller omgivelsene.

Lederen i Fjorden sanitetsforening i Sandefjord, Kathe Nielsen (56), gikk 14 dager med halsbrann og det som kjentes ut som influensasymptomer. Først tenkte hun: «Nei, dette har jeg ikke tid til». Smertene ble sterkere i nakke og halsbrannen var der fortsatt.



TROMMER, HELSE OG LIVSVILKÅR. De hardtslående damene i trommekorpset til Fjorden sanitetslag i Sandefjord, har på kort tid gjort seg bemerket. Fra å være åpent for alle, er det nå venteliste for å være med. Fra venstre: Stine Britt Alfoni, Rose Marie Andersen og Elisabeth Bjørvik.

– Jeg var på trening, ble mer sliten enn vanlig, men tenkte jeg har jo jobbet mye i det siste.

Da hun til slutt oppsøkte legevakten sendte de henne til Rikshospitalet med ambulanse. Der ble hun operert, og fikk satt inn flere stenter, som er rør av titan.

– Jeg var redd da jeg var på sykehuset og skulle bli operert. Jeg fikk ikke narkose, men noe beroligende under operasjonen. To timer etter at jeg var inne og ble stenta var jeg oppe og gikk.

For dem som går med symptomer enda lenger kan utfallet bli fatalt. Moren og faren til Kathe Nielsen er begge borte på grunn av hjertesykdom, i likhet med noen tanter og onkler.

– Jeg kommer fra en hjerte-familie. Men det var aldri snakk om meg som var jente. Det handlet om mennene i familien. Bror min og jeg er «likestilt», sier hun og smiler.

De er likestilt på den måten at de begge har hjertesykdom, men med ulike symptomer. Hun kunne fortsatt springe opp trapper. Broren hadde de klassiske symptomene, vondt i en arm og tung pust.

FAKTA

Likestilling handler om kvinnehelse

I Norge er det ikke likestilling innen helse. Kvinnehelse blir fortsatt underprioritert, derfor vil Sanitetskvinnene være den fremste bidragsyteren til forskning på kvinners helse for å rette opp skjevhetene.

Mye medisinsk kunnskap bygger i hovedsak på mannen som norm. Det er påvist store kjønnsforskjeller når det gjelder diagnostisering og behandling innenfor sykdommer som hjerte- og karlidelser, MS og psykiske lidelser. Vi vet fortsatt for lite om sykdommer som er mer typiske for kvinner. Mange kvinner sliter med sammensatte lidelser som muskel- og skjelettplager, psykiske lidelser og revmatisme, som øker risikoen for å falle ut av arbeidsmarkedet.

Sanitetskvinnene jobber for å fremme kvinners helse og livsvilkår, bidra til en inkluderende oppvekst og skape trygge lokalsamfunn. Dette gjør de gjennom frivillighet, forskning, politisk påvirkning og ideelle virksomheter. Sanitetskvinnene er Norges største kvinneorganisasjon med 42.000 medlemmer fordelt på 620 lokalforeninger. I 125 år har deres frivillighet bidratt gjennom aktiviteter og fellesskap, og stått i front for kvinneliv og folkehelse.

Kilde: sanitetskvinnene.no/om-oss

Dette er ikke fake news

Ikke alle synes kvinnehelse er like viktig. Nettopp derfor er denne prisen viktig, selv om det står mye bedre til med kunnskapen om kvinners helse enn før. Mye takket være bidragene fra NKS.

«Fake news om kjønn og hjerteinfarkt. Fordi vi alltid skal synes mest synd på kvinner», skrev nylig skribent og sosiolog Kjetil Rolness i en Facebook-post om kvinner og hjerteinfarkt, som nådde avisspaltene. Mange reagerte, blant annet Aftenposten som på lederplass tilbakeviste påstandene hans.

– Helse er ikke likestilt. Kvinner dør av hjerteinfarkt, men man vet det ofte ikke før det er for sent, sier Kathe Nielsen bestemt.

– Når ting ikke går over, oppsøk legevakten. Vi skal liksom ikke bry noen. Kanskje er det derfor det ikke er forsket mer på oss kvinner, fordi vi aldri sier ifra, sier hun.



125 ÅR. Kathe Nielsen er leder for sanitetskvinnene i Sandefjord. Her med bildet av Fredrikke Qvam som grunnla Norske Kvinners Sanitetsforening for 125 år siden.

Fra null erfaring til trommesuksess

Sanitetskvinnene er den største aktøren innen kvinnehelseforskning i Norge. De gir 20-25 millioner kroner til forskning på kvinnehelse hvert år. I over 50 år har NKS bidratt til forskning på kvinners helse.

Pengene kommer fra salg av fastelavnsris, basarer, vakter på arrangementer og loppemarked og mye annet frivillig arbeid fra lokallag i hele Norge.

Fjorden sanitetslag i Sandefjord er med sine seks år et ungt lag i NKS. Blant aktivitetene er sykkel-



VERDENS STOLTESTE. Generalsekretær i Norske Kvinners Sanitetsforening, Grete Herlofson og nestleder i YS og juryleder, Hans-Erik Skjæggerud. –Vi er verdens stolteste mottakere av likestillingsprisen, sier Herlofson. Foto: Thomas Brun/NTB Kommunikasjon

ricksshaw, sisterhood, SESAM, aktivitetskafé, hobbygruppe, vedfyrt baksteproduksjon på vakre Pukkestad gård og salg av Fjordenvaffel på hjemmekampene til Sandefjord FK. På Facebook-siden til Fjorden sanitetsforening legges det ut innlegg om aktivitetene.

I 2019 fikk Gunhild Lavoll en lys idé. «Det Fjorden mangler er et trommekorps», tenkte hun.

– Jeg tenkte at det er dét jeg mangler i livet mitt. Å spille tromme!

Det er en av de tidlige mørke oktoberkveldene i høst at vi treffer trommekorpsset i Fjorden sanitetsforening til øving. Nå skal vi få en smakebit av repertoaret og slå av en prat.

De hardtslående damene i Fjorden Duekorps har på kort tid gjort seg bemerket. Ingen av dem hadde spilt før, ingen kunne noter. De besluttet å ta opp konkurransen med byens veterankorps, bestående av tidligere trommeslagere i byens ulike musikkorps. De går alltid bakerst i borgertoget 17. mai.

Rose Marie Andersen (53) er tamburmajor.

– Ute i gatene er det jeg som leder det!

Helge Christensen er musikalsk leder og instruktør i samarbeid med Tore Flatjord. Marsjene er skreddersydd for Fjorden, til å begynne med etter barnesangene Mikkel rev, Karius og Baktus og senere mer kompliserte ting, som er skrevet til korpsset. Etter intensiv øving fra 26. februar 2019 nådde de 17. mai samme år målet om å gå i borgeretoget i Sandefjord.

– Det var en braksuksess! Folk fikk sjokk fordi det låter så bra, sier Christensen.

– Dette er et nytt liv

To av dem vi snakker med ble med i sanitetsforeningen på grunn av trommekorpsset. Stine Britt Alfoni (71) fikk høre om at det var noen som hadde startet et jentekorps.

YS' Likestillingspris

Etablert i 1988 og delt ut hvert år siden.

Fra statuttene:

– Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle.

– Med likestilling mener vi alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter når det gjelder muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling.

– Prisen kan gis til enkeltpersoner, grupper, organisasjoner samt private eller offentlige virksomheter, og både innen- og utenlands.

– Prismottaker må ha gjort en fortjenestefull innsats innenfor ett eller flere av disse områdene. Det forutsettes at prismottaker har en helhetlig tilnærming til likestilling.

Noen tidligere prismottakere:

- Kvinnelandslaget i fotball • Biskop Rosemarie Köhn
- Filmskaper Margreth Ohlin • Skihopper Anette Sagen
- Norges handicapforbunds ungdom

– Får jeg sjansen til å være med på dette, så vil jeg det. Dette er et nytt liv! Dette er en fin måte å beholde og utvikle det mentale på.

Elisabeth Bjørvik (69) elsket trommer da hun var liten.

– Det var trommetilbudet som gjorde at jeg ble med i sanitetsforeningen. Jeg gleder meg til hver tirsdag til vi skal øve og trene. Det er terapi. Mange av oss er godt voksne. Det er sosialt og mye latter.

Stine Sørensen (56) leder an på stortromme.

– Det handler om å slå litt fra seg. Å bli hørt.

De er allerede småkjendiser med egen video, og de har vært med i Norge Rundt. På ganske kort tid har trommekorpsset gått fra å være åpent for alle som ville være med til å ha venteliste.

Kathe Nielsen (56) har stått og hørt på veterankorpsset i alle år.

– Jeg er så glad for at jeg spiller selv nå.

Sprekker i det norske glansbildet

I Norge tenker du kanskje at vi alle kan være trygge på at vi får den behandlingen vi trenger ved alvorlig sykdom. I NKS vet de at det ikke er så enkelt.

– Det er sprekker i glansbildet om at vi har likestilling. Dette gjelder blant annet innenfor helse-tjenestene. Kjønn er også biologi, sier seniorrådgiver Elisabeth Swärd, som jobber med kvinnehelse og forskning i NKS.

Selv om det nå finnes mye kunnskap og flere kvinner får hjelpen de trenger, mangler fortsatt mye. ■

Søk om støtte til lokal aktivitet

Har dere lyst til å gjøre noe spesielt for å styrke samholdet i klubben eller lokalavdelingen?

Send en søknad til 3-prosentordningen.

3-prosentmidlene finansieres av medlemskontingenten, og utgjør som navnet indikerer tre prosent av totalen; det vil si rundt regnet 2,5 millioner kroner per år.

Klubber og lokalavdelinger i forbundet søker flittig, og de seneste årene er hele potten fordelt. De typiske aktivitetene er medlemsturer, årsmøte med middag, lokalt foredrag og liknende. Gjerne en blanding av faglig og sosialt, som nettopp bidrar til styrking av Negotia-identiteten og samholdet i gruppene.



Medlemmer i lokalavdelingene Trøndelag, Sunnmøre og Nordmøre og Romsdal var i høst på medlemstur til Eikesdalen. Et vel gjennomført og godt koronatilpasset arrangement – med støtte fra 3-prosentmidlene!

For tiden er det på grunn av koronaen sterke begrensninger på hva grupper kan finne på i fellesskap. Men vi håper alle at denne situasjonen ikke varer altfor lenge. Vi oppfordrer derfor klubber og

avdelinger om å søke støtte til lokal aktivitet fra 3-prosentmidlene.

Søknadsfrist er 20. desember.

Mer info på negotia.no

Negotia får politisk rådgiver

Negotia har ansatt Heidi Amalie Bang (28) som politisk rådgiver. I stillingen vil hun bistå forbundets valgte ledelse i det daglige arbeidet de skal gjøre, og jobbe med oppgaver i skjæringspunktet mellom politikk, analyse og kommunikasjon.

– Jeg er svært fornøyd med at vi nå får på plass en ressurs som kan bistå tettere på den valgte ledelsen i den viktige jobben de skal gjøre for å synliggjøre Negotia, og som i samarbeid med den øvrige administrasjonen kan bidra til at vi øker vårt gjennomslag i saker som har betydning for våre medlemmer. Heidi har gjennom hele ansettelsesprosessen imponert oss med sterk politisk forståelse og gode kunnskaper om kommunikasjon. Vi ser fram til at hun starter i jobben over nyttår, sier generalsekretær Tore Hansen.

Heidi Amalie Bang kommer til Negotia fra en stilling som kommu-

nikasjonsrådgiver i Barne- og familiedepartementet. Hun har tidligere jobbet med politikk, analyse og kommunikasjon, blant annet i Gambit Hill & Knowlton Strategies, Rambøll Management Consulting og Arbeiderpartiet. Heidi er utdannet statsviter fra Universitetet i Oslo, hvor hun også var aktiv blant annet som representant i styret ved universitetet, og som skribent og politisk kommentator i avisen Universitas.

– Negotia gjør et viktig arbeid for å bedre arbeidshverdagen til folk i privat næringsliv og frivillig sektor. Jeg gleder meg til å bidra med å løfte



– Jeg gleder meg til å bidra med å løfte fram det viktige arbeidet Negotia gjør, og være en støtte for de som står på i organisasjonen hver dag, sier nyansatt politisk rådgiver Heidi Amalie Bang.

fram det arbeidet, og være en støtte for de som står på i organisasjonen hver dag. Jobb nummer én er å bli kjent med organisasjonen og de flotte folkene, sier Bang.

Politisk rådgiver inngår i generalsekretærens stab, som for øvrig har ansvar for økonomi, HR, og IT, i tillegg til kontakten med forbundets lokale avdelinger og regioner samt hovedorganisasjonen YS.

Fortsatt stort lønnsgap mellom kvinner og menn

16. november passerte vi Equal Pay Day, eller likelønnsdagen som den heter på norsk. Datoen illustrerer når på året menn har tjent like mye som kvinner gjør i løpet av et helt år.



Likelønnsdagen er et symbol på at kvinner fra denne datoen og ut året i prinsippet jobber gratis, sammenliknet med menn. Dagen for markeringen endrer seg litt fra år til år, og fra land til land.

Verdsettsdiskriminering

I år tjener norske kvinner 87,6 prosent av menns lønn. Det innebærer en ørliten forbedring det siste året, men er fremdeles langt unna lik avlønning for likt arbeid. Dette innebærer en verdsettsdiskriminering innenfor kvinnedominerte yrker, som vi også ser blant Negotias medlemmer.

Lønnsforskjellen mellom kvinner

og menn i Norge er i realiteten langt større enn det likelønnsdagen illustrerer. Kvinner jobber oftere ufrivillig deltid enn menn, og tjener også av den grunn mindre. Dette får konsekvenser for kvinners livsvalg.

Arbeidet med å hindre forskjellsbehandling på arbeidsplassen er en viktig del av tillitsvalgtes oppdrag. Ansatte som utfører samme arbeid og arbeid av lik verdi, skal ha lik lønn.

To viktige forhold

I hver enkelt virksomhet er det særlig to virkemidler det er mulig å benytte seg av når en skal jobbe med likelønn.

Innsyn. I lønnsforhandlinger er det nødvendig med innsyn i lønnsopplysninger, blant annet for å sjekke ut om det eksisterer uakseptable lønnsforskjeller mellom kjønnene. Hvis slike forskjeller foreligger, skal det settes av egen pott til utjevning. Ansatte og tillitsvalgte kan klage inn det de mener er kjønnsbaserte lønnsforskjeller til Diskrimineringsnemnda.

Redegjørelse. Husk også at alle arbeidsgivere er pålagt å redegjøre for likestillingstilstanden mellom kvinner og menn i årsberetningen. Denne redegjørelsen er et nyttig verktøy for å avdekke lønnsforskjeller mellom kjønnene.

Dobbel vervepremie i desember

Gå inn på negotia.no for mer informasjon.

Verver du i perioden 7. til 21. desember får du og den du verver et supergavekort på 500 kroner hver.

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

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 kollegaer!

Husk at alle nye medlemmer får tilbud om ett års innboforsikring til halv pris hos Gjensidige.

Løfter saker gjennom bransjeutvalget

I mars 2020 etablerte Negotias forbundsstyre et bransjeutvalg som har jobbet med å fremme interessene til eksempelvis maritim næring med tilhørende leverandørinndustri, mat og drikke-bransjens utfordringer med skatter og avgifter og den hardt rammete reiselivs-næringen.

Bransjeutvalget er i høst utvidet med flere representanter, og har vært særlig engasjert med å løfte saker som er viktige for medlemmene opp mot statsbudsjettet for 2021. For eksempel er det via YS gitt innspill til regjeringen om behovet for tiltak rettet mot reiselivet. Negotia har medlemsgrupper i blant annet Color Line og Hurtigruten.

Negotias styreoppnevnte bransjeutvalg har representanter fra disse bransjene:

IKT, landbruk, mat og drikke,

organisasjoner/frivillig sektor, olje og gass, energi, reiseliv, økonomi/revisjon, maritim industri – pluss Negotia Ung.



Negotia jobber for iverksettelse av tiltak overfor de næringene som trenger det mest – blant annet reiselivsbransjen. Her Hurtigruta innerst i Hjørundfjorden, lenge før korona. Foto: Terje Bergersen



YS Livsforsikring sikrer dem du er glad i

En livsforsikring kan bidra til at familien får det litt enklere økonomisk hvis du skulle falle fra.

YS Livsforsikring gir dine etterlatte en skattefri engangsutbetaling på inntil 30 G, tilsvarende nesten 3 millioner kroner, ved dødsfall – uansett årsak.

Som Negotia-medlem kan du kjøpe forsikringen til en veldig god pris. Samboeren/ektefellen din kan også kjøpe denne forsikringen, til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

**Sjekk pris og kjøp på
gjensidige.no/ys**



Illustrasjon: Adobe Stock

Klage til selger etter bilkjøp?

Kjøp av bil er for de fleste en kostbar investering. Det kan derfor være frustrerende dersom det viser seg at bilen lider av mangler. I mange tilfeller kan selgeren stilles til ansvar for feilene. Denne artikkelen gjennomgår hvilke rettigheter du som bilkjøper har i møte med selger.

Hvilken lov som gjelder i det konkrete tilfellet, kan ha betydning for flere av sakens stadier. Kort forklart kan man si at kjøper har et sterkere vern i saker etter *forbrukerkjøpsloven* enn etter *kjøpsloven*. Hvorvidt det er forbrukerkjøpsloven eller kjøpsloven som kommer til anvendelse, avhenger av hva slags posisjon kjøper og selger står i ved bilkjøpet.

I en situasjon der du som kjøper opptrer som forbruker og selger av bilen opptrer i næringsvirksomhet, er det forbrukerkjøpsloven som gjelder. Ved kjøp mellom to privatpersoner, typisk privat kjøp av bruktbil, kommer kjøpsloven til

anvendelse. Det er også kjøpsloven som gjelder der både kjøper og selger er næringsdrivende.

Når har bilen en mangel?

For at du skal kunne rette et krav mot selger, må bilen ha det vi kaller for en mangel. Både forbrukerkjøpsloven og kjøpsloven lister opp en rekke tilfeller der bilen må anses for å ha en mangel.

Bilen har for det første en mangel dersom den ikke er i samsvar med den avtalen du har inngått med selger. Hvis det for eksempel er avtalt at du skal kjøpe en svart Golf, og selger overleverer en blå Golf til deg, har bilen en mangel.

Hvis ikke annet er avtalt, krever loven at bilen skal passe til de formål tilsvarende biler brukes til. Hvis problemer med bilen gjør at den ikke er kjørbart, er det opplagt at den ikke passer til sitt formål. I tillegg har bilen en mangel hvis den ikke svarer til det du normalt kan forvente ut fra blant annet bilens pris, alder og tidligere bruk.

Av og til inntar selger et «som den er»-forbehold i kjøpekontrakten. Det betyr ikke at selger kan fraskrive seg ethvert ansvar for feil ved bilen. Bilen har likevel en mangel dersom selger har gitt uriktige opplysninger eller holdt tilbake informasjon om bilen, eller dersom bilen er i

dårligere stand enn du hadde grunn til å regne med. For kjøp som reguleres av kjøpsloven er det et krav om at bilen er i vesentlig dårligere stand enn hva du kunne forvente.

I 2015 var det en sak oppe i Høyesterett som omhandlet selgers uriktige opplysninger til kjøper av en bil. En forbruker hadde kjøpt en bil vedkommende hadde fått opplyst at var «ny» og med en kilometerstand på 160 kilometer. I realiteten hadde bilen vært en demonstrasjonsbil og hadde en kilometerstand på 897 kilometer. Høyesterett kom til at bilen hadde en mangel ettersom selger hadde gitt uriktige opplysninger om bilen, og kjøper fikk medhold i sitt krav om heving av bilkjøpet.

Hvilke krav kan du rette mot selger hvis bilen har en mangel?

Heving av kjøpet

Vi opplever at mange tar kontakt med oss fordi de ønsker bistand med å heve et bilkjøp. Du har imidlertid ikke alltid rett til å heve kjøpet selv om bilen har en mangel.

For å ha rett til å heve et bilkjøp når kjøpet reguleres av kjøpsloven, må mangelen ved bilen utgjøre et vesentlig kontraktsbrudd. Hva som er et vesentlig kontraktsbrudd, beror på en helhetsvurdering av den konkrete saken. Terskelen for å kunne heve bilkjøpet er ikke like høy når kjøpet reguleres av forbrukerkjøpsloven. Her er det tilstrekkelig at mangelen ikke må være uvesentlig.

Hvis du er usikker på om du har rett til å heve bilkjøpet, anbefaler vi at du tar kontakt med oss. Du kan nemlig bli erstatningsansvarlig for selgers økonomiske tap dersom du hever uten egentlig å ha hatt rett til det.

Andre misligholdsbeføyelser

Du har flere ulike alternative krav du kan rette mot selger dersom vilkårene for heving ikke er oppfylt.

MEDLEMSFORDEL – PRIVATRETTLIG BISTAND

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

Selger må for det første gis anledning til å forsøke å rette feilen ved bilen. I saker etter forbrukerkjøpsloven gis selger i utgangspunktet ikke mer enn to rettingsforsøk for samme mangel. Hvis selger er næringsdrivende, vil du som hovedregel ha krav på en lånebil dersom reparasjonen varer i over en uke.

I stedet for retting, kan du kreve det vi kaller for omlevering. Det innebærer at du kan få en ny, tilsvarende bil. Kravet til omlevering gjelder bare dersom det ikke volder selgeren urimelige kostnader. Etter omlevering av bil ofte medfører høye utgifter for selger, er omlevering kun unntaksvis aktuelt i denne typen saker.

Dersom selger ikke retter mangelen eller leverer en ny bil til deg, kan du kreve prisavslag. Prisavslaget skal som hovedregel fastsettes forholdsmessig. Dette innebærer at du for eksempel kan kreve et prisavslag på 20 prosent dersom mangelen reduserer bilens verdi med 20 prosent.

I noen tilfeller kan du som kjøper også kreve erstatning. Dette er aktuelt i situasjoner der du har lidt et økonomisk tap som følge av feil ved bilen, som for eksempel utgifter i forbindelse med leiebil.

Husk å overholde reklamasjonsfrister

Det er viktig at du gir selger beskjed om feil ved bilen innen rimelig tid fra du oppdaget eller burde ha

oppdaget mangelen. Hvis reklamasjonen fremsettes for sent, taper du som utgangspunkt din rett til å rette krav mot selger. Hva som regnes for å være innen rimelig tid, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. For forbrukerkjøp er denne fristen aldri kortere enn to måneder. Generelt anbefaler vi ikke å vente for lenge før du gir selger beskjed om feil du har oppdaget. Av bevismessige hensyn er det fornuftig å sende reklamasjonen skriftlig til selger.

I tillegg har kjøpsloven en absolutt reklamasjonsfrist på to år. Dette innebærer at du som kjøper som utgangspunkt ikke kan gjøre en mangel gjeldende overfor selger to år etter at du overtok bilen. Hvis kjøpet ditt reguleres av forbrukerkjøpsloven, er den absolutte reklamasjonsfristen på fem år. ■



Advokat Christian Gjerde og trainee Selma Dommerud, Legal24 Advokatfirma



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

Innleide arbeidstakeres rett til bonusordninger

Arbeidstaker som blir leid ut fra et bemanningsforetak skal sikres de samme lønns- og arbeidsvilkår som om vedkommende hadde vært ansatt direkte hos innleier for å utføre samme arbeid. Hva innebærer det i forhold til andre goder enn lønn, som for eksempel bonusordninger og pensjon?

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstaker skal ansettes fast. Dette er også et overordnet politisk mål. Loven gir likevel en viss adgang til å inngå avtaler om midlertidige ansettelser. Videre kan et foretak på nærmere bestemte vilkår leie inn arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, et såkalt bemanningsforetak. Bemanningsforetaket er den formelle arbeidsgiveren for en utleid arbeidstaker.

Likebehandlingsprinsippet

Likebehandlingsprinsippets formål er at arbeidstaker som blir leid ut fra et bemanningsforetak skal sikres de samme lønns- og arbeidsvilkår som om vedkommende hadde vært ansatt direkte hos innleier for å utføre samme arbeid.

Prinsippet er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12a, og kravet til likebehandling gjelder blant annet arbeidstidens lengde og plassering, pauser, feriedager og lønns- og utgiftsdekning. Formålet med regelen er å sikre beskyttelse av arbeidstakere som leies ut fra vikarbyrå, slik at de som minimum får vilkår på linje med dem som er direkte ansatt i virksomheten.

I tillegg innebærer likebehandlingsreglene at innleid arbeidstaker skal ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier, med mindre objektive grunner tilsier noe annet. Dette innebærer at innleid arbeidstaker for eksempel skal ha tilgang til kantine eller treningsrom hos innleiebedriften. Men hva med selskapets bonusordninger?

Definisjon av lønn

I Norge har vi ingen definisjon av lønn. Utgangspunktet er imidlertid at alt vederlag for arbeid skal omfattes av lønnsbegrepet. Dette omfatter for det første fast vederlag for utført arbeid, inkludert kompetansetillegg eller andre faste personlige tillegg basert på personlig kompetanse og erfaring.

De tilleggene arbeidsgiver gir for arbeidstid lagt på ugunstige tidspunkter, som for eksempel overtidstillegg, utkallingstillegg eller skifttillegg, omfattes også av lønnsbegrepet. I forarbeidene til loven er det presisert at lønnsbegrepet omfatter vederlag for arbeid uavhengig av på hvilken måte lønnen opptjenes.

Det har derimot vært uklart om faste ordninger i en virksomhet, som

en resultatbasert bonusordning, vil være ansett som lønn i forhold til likebehandlingsprinsippet i arbeidsmiljøloven. I en fersk dom fra Høyesterett har man fått en avklaring på nettopp dette spørsmålet.

Bonus – basert på personlig prestasjon eller fremtidig lojalitet til selskapet

Bonusordninger i arbeidsforhold kan være av ulik karakter og ha forskjellige formål. En bonus vil ofte være knyttet til oppnåelse av bestemte mål eller resultater og derfor virke som en belønning for utført arbeid. Slike ordninger kan være basert på den enkelte medarbeiders individuelle prestasjoner, på prestasjonene til grupper av ansatte eller på prestasjonene til hele arbeidskollektivet – altså på selskaps- eller virksomhetsnivå. Ordninger uten uttrykkelig tilknytning til noen bestemt mål-oppnåelse forekommer også, og da gjerne i form av hel eller delvis over-skuddsdeling.

Mens prestasjonsbonuser er knyttet til arbeid som allerede er utført, kan en bonusordning også ha et mer fremtidsrettet perspektiv for å øke den ansattes lojalitet til selskapet eller gi et insentiv til å opprettholde ansettelsesforholdet. Slike ordninger kan eventuelt inneholde elementer av begge deler. Man innretter eksempelvis ordningen slik at arbeidstakere som er berettiget til bonus, må bli værende i virksomheten i kortere eller lengre tid for å få den utbetalt; såkalt «stay on»-bonus.

Ny dom fra Høyesterett

Høyesterett kom i november i år enstemmig til at likebehandlingsregelen i arbeidsmiljøloven § 14-12 a første ledd, gir innleide arbeidstakere samme rett til resultatbasert bonus som de fast ansatte, så lenge det dreier seg om vederlag for arbeid.

To innleide arbeidstakere hadde i en årrekke vært utleid til en offshorebedrift. Bedriften hadde en resultatbasert bonusordning for de fast ansatte. Bonusordningen var

ikke knyttet til den enkelte ansattes arbeidsutførelse eller prestasjon, men til selskapets måloppnåelse og resultater. Den var dermed ikke knyttet direkte opp mot individuell innsats.

De innleide mente bemanningsforetakets plikt til å sikre dem minst de samme vilkår som de fast ansatte i innleieforetaket for så vidt gjaldt lønn, ga dem krav på at bemanningsforetaket utbetalte dem samme bonus som de ville fått om de hadde vært fast ansatt i innleieforetaket.

Høyesterett viste til at det etter forarbeidene til loven ikke bare er ytelse som følger av formelt bindende regler for virksomheten, som er omfattet av lønnsbegrepet. Også «*virksomhetsinterne og ensidige bestemmelser i personalhåndbøker eller fastlagte retningslinjer og rutiner for lønnsfastsettelse ved nyansettelser*» må få virkning for lønns- og arbeidsvilkårene for innleide arbeidstakere.

Dommen sier videre at utgangspunktet er at «*alt vederlag for arbeid skal omfattes av lønnsbegrepet*».

Dette omfatter både faste vederlag og uregelmessige tillegg, uavhengig av i hvilken form ytelsen skjer. Dernest fremgår det at hvilken måte lønnen opptjenes på, ikke er avgjørende «så lenge det er klart at det dreier seg om vederlag for arbeid».

Gjennomgangen har vist at kjernen i lønnsbegrepet er om ytelsen er et vederlag for arbeid, eventuelt for et resultat eller en prestasjon som den ansatte selv har stått for. Også bonusordninger vil være omfattet så lenge det dreier seg om vederlag for arbeid. Dette gjelder enten det er tale om individuelle bonusordninger eller ordninger på gruppe- eller virksomhetsnivå. I hvilken form vederlaget ytes, eller om det er kalt lønn, er ikke avgjørende. Det kreves ikke at vederlaget er fastsatt på grunnlag av formelt bindende regler. Også vederlag som er ensidig fastsatt av innleieforetaket, kan være omfattet.

I sin begrunnelse viste Høyesterett til hovedregelen i arbeidsmiljøloven om at arbeidstaker skal

ansettes fast, og at dette formålet var en viktig tolkningsfaktor ved forståelsen av lønnsbegrepet i § 14-12 a. Høyesterett siterte forarbeidene, hvor det påpekes at et viktig formål bak reglene om likebehandling er å «sikre at omfanget og arbeidsvilkårene ved innleie ikke undergraver målene om et arbeidsmarked med en hovedvekt på faste og direkte ansettelse».

Selskapsbonus er vederlag for arbeid

Høyesterett kom etter dette til at selskapsbonus i likebehandlingsregulens forstand er vederlag for arbeid og dermed «lønn». Den aktuelle bonusordningen var en form for resultatlønsordning og en del av innleieforetakets samlede system for vederlag for arbeid. Likebehandlingskravet førte derfor frem.

Avgjørelsen avklarer hvordan lønnsbegrepet i arbeidsmiljølovens regler her er å forstå, og at også resultatbaserte bonusordninger på virksomhetsnivå kan være lønn i lovens forstand. Pensjon, derimot, er per i dag ikke definert som lønn og vil falle utenfor lønnsbegrepet.

I sin begrunnelse viste Høyesterett til hovedregelen i arbeidsmiljøloven om at fast ansettelse var en viktig tolkningsfaktor ved forståelsen av lønnsbegrepet. Høyesterett siterte forarbeidene, hvor det påpekes at et viktig formål bak reglene om likebehandling er å forhindre at omfanget og arbeidsvilkårene ved innleie undergraver målsetningen om et arbeidsmarked med en hovedvekt på faste og direkte ansettelse. ■

Har du spørsmål rundt dine rettigheter, så kontakt Arbeidslivsavdelingen i Negotia:
arbeidsliv@negotia.no



Arbeidslivsavdelingen
i Negotia,
advokat/leder
Thea Wessel Jørgensen



Bidragstere til denne utgaven av «Spør oss»:



Elise Torstensen, rådgiver



Bjørn Erik Engvin, rådgiver



Mona Hermansen, rådgiver.

Skifte av jobb når man er permittert

Spørsmål: Jeg er permittert, og har nå fått tilbud om ny jobb i et annet selskap. Etter arbeidskontrakten min har jeg tre måneders oppsigelsestid. Betyr det at jeg må vente i tre måneder før jeg kan starte i den nye jobben?

Svar: Etter arbeidsmiljøloven (§ 15-3 niende ledd) kan en arbeidstaker som er permittert uten lønn si opp stillingen sin med en oppsigelsesfrist på 14 dager. Dette gjelder selv om man har en lengre oppsigelsesfrist etter arbeidskontrakten. Fristen begynner å løpe fra den dagen oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Når perioden med arbeidsgivers lønnsplikt har utløpt, kan du altså si opp arbeidsforholdet med 14 dagers varsel. Den kortere oppsigelsestiden gjelder uavhengig av om du er helt eller delvis permittert fra stillingen.

Hvis bedriften er bundet av tariffavtale kan det være andre regler som gjelder. En vanlig bestemmelse i hovedavtalene er at arbeidstakere som sier opp for å begynne i ny jobb, kan fratrukket uten oppsigelsestid hvis permitteringen har vart i over tre måneder og det ikke er varslet et konkret tidspunkt for permitterings opphør. Merk at den kortere oppsigelsesfristen kun gjelder når den ansatte selv sier opp. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side vil det være den ordinære oppsigelsestiden etter avtale eller loven for øvrig som gjelder.

Elise

Merarbeid ved sykmelding

Spørsmål: Jeg er 50 prosent sykmeldt og skulle jobbet fire timer per dag. Jeg har jobbet fem og seks timer per dag. Ledelsen sier at jeg ikke har krav på overtid etter fire timer, og mener at jeg kan bruke den tiden jeg trenger for å gjennomføre de planlagte oppgavene mine. Er dette riktig?

Svar: Det er nok riktig at du ikke har krav på overtidsbetaling selv om du arbeider utover fire timer. Overtidsbetaling får man først når man arbeider utover alminnelig arbeidstid. Etter arbeidsmiljøloven er dette mer enn 9 timer per dag eller 40 timer per uke, mens det etter tariffavtale ofte vil være arbeid utover den fastlagte ordinære arbeidstiden for heltidsansatte.

Arbeidsgiver må imidlertid legge til rette for at arbeidsmengden tilpasses sykmeldingsgraden. Skal man jobbe færre timer enn vanlig, må man også ha færre arbeidsoppgaver. Et alternativ til redusert arbeidstid er redusert arbeidstempo, som innebærer at du kan bruke lengre tid på å utføre deler av de oppgavene du vanligvis utfører. Du kan for eksempel jobbe en hel arbeidsdag, men kun utføre halvparten av de oppgavene du utfører til vanlig. Jeg vil anbefale deg å gå i dialog med arbeidsgiver slik at dere sammen kan finne en arbeidsordning som er tilpasset sykmeldingsgraden og dine behov.

Elise

Rett til redusert arbeidstid

Spørsmål: Jeg har bedt arbeidsgiver om å få gå ned i stillingsprosent. Jeg har lang reisevei, og med en datter på syv år og en samboer som er mye bortreist i forbindelse med jobb, har jeg problemer med levering/henting til skole og skolefritidsordning. Sjefen min sier at jeg må fortsette i 100 prosent stilling. Hvilke rettigheter har jeg?

Svar: Du kan ha rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd. Rett til redusert arbeidstid etter denne bestemmelsen innebærer at du fortsatt er ansatt i hel stilling, men med redusert arbeidstid i en avtalt periode. Vilkåret er at du av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det. Foreldre med barn under ti år anses for å ha en viktig velferdsgrunn, og har rett til redusert arbeidstid med mindre dette innebærer en vesentlig ulempe for bedriften.

Jeg anbefaler deg å sende en skriftlig søknad til arbeidsgiver hvor du ber om redusert arbeidstid. I søknaden bør du få frem behovet for redusert arbeidstid, på hvilken måte du ønsker reduksjonen gjennomført og hvor lenge du ønsker ordningen skal vare. Hvis arbeidsgiver avslår søknaden din kan tvisten behandles av tvisteløsningsnemnda med bistand fra Negotia.

Merk at fristen for å fremme sak om redusert arbeidstid for Tvisteløsningsnemnda er fire uker etter at arbeidsgivers skriftlige avslag har kommet fram til arbeidstaker.

Elise

Oppsigelsestid, ferieavvikling m.m

Spørsmål: Jeg jobber som selger i et større selskap på Østlandet, men jeg har søkt og fått tilbud om en bedre betalt stilling hos en konkurrerende bedrift. Bedriften ønsker at jeg skal begynne hos dem 1. januar 2021. I min arbeidsavtale er det avtalt tre måneders gjensidig oppsigelsestid. Kan jeg kreve en kortere oppsigelsestid enn tre måneder? Hva skjer med avtalt ferie i julehøytiden? Er det andre ting jeg bør tenke på før jeg eventuelt skriver en oppsigelse?

Svar: Du kan ikke kreve kortere oppsigelsestid enn det som er avtalt i arbeidsavtalen, men det er fullt mulig å avtale kortere oppsigelsestid med din nåværende arbeidsgiver. Når ferietiden er fastsatt, er dette som hovedregel bindende for partene. Endring av fastsatt ferie kan besluttes av arbeidsgiver etter Lov om ferie § 6 nr. 3, men vilkårene er strenge: «uforutsette hendinger», «vesentlige driftsproblemer», og at stedfortreder ikke kan skaffes. Når det gjelder feriepengene så skal alle opptjente feriepengene utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden.

En liten påminnelse til slutt. Veldig mange bedrifter har i sine arbeidsavtaler et punkt om konkurranseklausul. Sjekk dette først før du skriver oppsigelse og ta eventuelt kontakt med Negotia for råd før du sender oppsigelsen.

Bjørn Erik

Tilrettelegging ved bruk av hjemmekontor

Spørsmål: Vi har nå fått påbud om å jobbe hjemme. Jeg har ikke kontormøbler hjemme og ryggen er stiv fordi jeg jobber på en kjøkkenstol. Hva skal jeg gjøre?

Svar: 5. og 6. november strammet både regjeringen og folkerike kommuner inn koronatiltakene. Arbeidsgiver har ansvar for et godt psykisk og fysisk arbeidsmiljø, uansett om det er hjemme eller på kontoret. Vi anbefaler at du tar kontakt med verneombudet på din arbeidsplass og at vedkommende sammen med AMU setter opp retningslinjer for «strakstiltak» i din bedrift.

Samtidig bør det også kartlegges hvilke behov den enkelte har for tilrettelegging. Hvis man for eksempel er forpliktet til å delta på digitale møter, bør de tillitsvalgte ta initiativet til å få forhandlet fram en avtale om at alle medlemmer får dekket et internettabonnement inntil et visst beløp.

Mona

JOB BEN MIN

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



HVEM: Anne Breivik

HVA: Utdanningsrådgiver

HVOR: Strømmestiftelsen, Kristiansand

Hjelper unge i utviklingsland til å bli ressurspersoner

” Strømmestiftelsen driver bistandsarbeid med bekjempelse av fattigdom som hovedmål. Å sikre utdanning for barn og unge, skape jobbmuligheter og bygge velfungerende lokalsamfunn er kjernen i arbeidet.

Vi er blant de ti største bistandsorganisasjonene i Norge, og har region- og landkontorer i Asia og Afrika. Nepal, Mali, Burkina Faso og Niger er blant landene vi er til stede i. Hjelpet behovet er stort. Burkina Faso, for eksempel, er et av verdens fattigste land hvor befolkningen i stor grad er på flukt på grunn av vold og terror. Det er en krevende kontekst å jobbe i, men det gjør det ekstra viktig å bidra til at flest mulig får muligheten til å skape seg et bedre liv.

Jeg er ansatt som utdanningsrådgiver i internasjonal avdeling. Der er vi ti kollegaer som jobber tett sammen i team. Hovedoppgaven min er å følge opp utdanningsprogrammene våre, og styrke kvaliteten i disse sånn at innsatsen i de aktuelle områdene gir best mulig effekt.

Vanligvis har jeg tre utenlandsreiser i året av rundt ti dagers varighet. Dette har naturlig nok stoppet opp nå under koronaen, men vi som alle andre har tatt i bruk digitale systemer som vi bruker i oppfølgingen og kontakten med region- og landkontorene. Dette blir ikke det samme som å møtes fysisk, men fungerer på mange måter overraskende bra.

Jobben min innebærer kontakt med mennesker hele tiden. Jeg trives ute i felten, selv om sikkerhetssituasjonen flere steder er krevende. Å se at det vi bidrar med gjør en forskjell, gir en god følelse. Ungdomsprogrammet vi har i Nepal er et bra eksempel. Familiene er fattige og få har midler til å støtte barna sine til skolegang. Jenter står ofte i fare for å bli giftet bort i

stedet. Når vi opplever at de med vårt bidrag får seg utdanning og blir ressurspersoner i lokalsamfunnene, er det veldig givende.

Vi som jobber i internasjonal avdeling her i Strømmestiftelsen har varierende utdanning. Selv har jeg master i internasjonale relasjoner fra England. Andre av kollegaene er økonomer eller har utviklingsstudier.

Jeg har vært ansatt her i seks år. I to av dem har jeg også vært tillitsvalgt for oss som er organisert i Negotia. Det er et arbeid jeg synes er interessant. Det er viktig med ordnete forhold. At vi er en fagforening på huset bidrar til god struktur og balanse i samarbeidet med ledelsen.

Koronasituasjonen påvirker virksomheten vår en god del. Den gjør blant annet at vi ikke kan reise sånn som vi gjør til vanlig. Men det har heldigvis ikke gitt alvorlige konsekvenser for oss foreløpig. Så langt har vi unngått permitteringer. Vi har også romslige lokaler her i Kristiansand, sånn at forholdsvis mange kan være på kontoret samtidig med gode smittevern tiltak på plass.

Om lag 40 prosent av virksomheten til Strømmestiftelsen finansieres av midler fra NORAD, som bevilges over statsbudsjettet år for år. Resten av finansieringen kommer fra private givere. Det er usikkert hvordan korona vil påvirke folks giverglede på sikt, men så langt ser det greit ut for oss. Men vi får virkelig håpe at verden får kontroll på koronaen, og at en vaksine snart kan være klar. Å komme i normalt gjenge igjen blir bra for alle - ikke minst alle menneskene vi i Strømmestiftelsen jobber for å hjelpe.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)





Negotia gir deg en bedre arbeidsdag og flere muligheter

Rettigheter og velferd kommer ikke av seg selv. Heller ikke at ansatte verdsettes og har innflytelse. Å sikre fremtiden for deg og meg som arbeidstakere betyr å fortsette det gode samarbeidet. Oss imellom og i dialog med våre arbeidsgivere.

Trygghet og hjelp når du trenger det

Som medlem i YS-forbundet Negotia har du sikkerhet for at dine rettigheter som arbeidstaker blir ivaretatt. 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 spille-reglene i arbeidslivet. Som medlem er du på lag med oss.

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 og gode medlemsfordeler. For eksempel innen forsikring, lån og sparing, rettshjelp privat, utdanningsstipend og jobbsøking.

Vi bryr oss om hvordan du har det på jobben!

(Se mer på negotia.no)



DOBDEL vervepremie!

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

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 kollegaer!

Verver du i perioden 7. til 21. desember 2020, får du og den du verver et supergavekort på 500 kroner hver.

Husk at alle nye medlemmer får tilbud om ett års innboforsikring til halv pris hos Gjensidige.

Gå inn på negotia.no for mer informasjon.



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 tillitsvalgтарbeidet 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.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Nordea Direct



Boliglån fra
1,39%

Flytt lånet og få mer til overs

Gjennom bankavtalen med Nordea Direct har flere tusen YS-medlemmer sikret seg en av landets laveste boliglånsrenter.

Har du sjekket hvor mye du kan spare?

Dette får du som medlem i Negotia:

- Boliglånsrente fra 1,39 % nom. rente
- Lån til første bolig, 1,35 % nom. rente
- Ingen etableringskostnad på boliglån

Send oss en uforpliktende søknad på nordeadirect.no, det kan lønne seg å flytte boliglånet til medlemsbanken.

Priseks.:

Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, eff. rente 1,45 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 383 732,-.
Boligstart inntil 85 % av verdigrunnlag, eff. rente 1,41 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 372 563,-.
Pris pr. 01.06.20 for nye lån og kan bli endret. Gjelder for medlemmer i YS.