

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR ① 2021



ET STILFULLT FAGFORENINGSLIV

Side 14–18

Fruktbart samarbeid mellom
fagforeninger lokalt

Side 6–8

Virtuell læring – nye løsninger
for kurs og utvikling

Side 10–12

YS-Pensjon – en splitter ny
medlemsfordel

Side 20–21

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

Uvanlig vanlig

Når denne utgaven av Negotia magasin kommer ut biker vi året for koronaens tilstedeværelse her i Norge. Det har vært et år som få eller ingen trodde skulle komme. Det er liksom ikke så mange kriser som når opp til vår avkrok her nord. Men denne gangen ble annerledes.

I denne uvanlige tiden vi fortsatt strever med å finne veien ut av, blir de fleste saker og ting likevel håndtert som vanlig. En av dem som er viktig for oss i fagrørsla er lønns- og tariffoppgjørene. De siste brikkene i Negotias oppgjør for 2020 kom nylig på plass. Sent, men godt. Og nå står et nytt år med forhandlinger sentralt og lokalt for tur.

Rett etter deadline for magasinet vedtok YS sine ambisjoner i årets mellomoppgjør. Og om ikke lenge holder Negotia sin årvisse tariffkonferanse. Som vanlig er det et sentralt poeng at de lokale lønnsoppgjørene skal tilpasses lokale forhold. Mange bedrifter har klart seg godt gjennom pandemien, noen riktig godt. Det er ingen gode grunner til at medlemmer i disse virksomhetene skal ta til takke med magre oppgjør. De skal som alltid ha sin rettmessige andel av verdiene de har bidratt til å skape.

Gjennom fjoråret holdt medlemstallet i Negotia seg godt. Faktisk så godt at forbundet kom ut med en netto vekst på rundt 450. Da permitteringer og andre vanskelige ting slo inn i arbeidslivet for et år siden, ble det fort tydelig at ansatte mer enn noen gang så verdien i å være organisert. Slagordet «hjelp når du trenger» blir klarere når man opplever behovet selv.

Kjernevirksomheten til en fagforening er å bistå medlemmer på det faglige planet. Negotias apparat står på hver dag for å følge opp store og små saker. Alt fra enkle spørsmål til tunge, krevende prosesser håndteres av administrasjonen til enhver tid.

Fordelen ved å være organisert skal oppleves klar og tydelig for medlemmene. Og i tillegg til den faglige kjernen, tilbys også fordeler i form av gode økonomiske tilbud. Nyeste skudd på stammen i så måte er YS Pensjon. Her får medlemmene pensjonsforvaltning til svært gode betingelser. Det du skal leve av etter at arbeidskarrieren er over, bør bare vies mer oppmerksomhet i tiden som kommer. Sjekk ut dette nye tilbudet. Det er godt – og blir enda bedre når mange tar det i bruk!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 2020-oppgjøret i havn
- 6 Lokalt fagforeningssamarbeid
- 10 Virtuell læring – kurs for nye tillitsvalgte
- 13 Nyansatte i Negotia
- 14 Portrett: Tidligere forbundsleder Inger Lise Rasmussen
- 20 YS Pensjon – splitter ny medlemsfordel
- 22 Negotias nye forbundsstyre – en presentasjon
- 24 Medlem med bok om Downs syndrom
- 25 Negotias internasjonale engasjement
- 26 Privatjuss – dette bør du vite om den nye arveloven
- 28 Fagaktuelt – Slik fungerer et tariffoppgjør
- 32 Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer
- 34 Negotia gir deg en bedre arbeidsdag og flere muligheter
- 35 Verv nye medlemmer

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. mai**





Brev fra forbundslederen

VIKTIGE GJENNOMSLAG

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

Starten av 2021 har gitt oss mange gode saker vi virkelig kan slå oss på brystet med: Lovendring med mulighet for egen pensjonskonto. Etablering av medlemsfordelen YS Pensjon. Stortingsflertall for pensjon fra første krone. Løsning for feriepenge på dagpenger. Og – ikke minst: I meklingen midtveis i februar fikk Negotia gjennomslag for viktige krav knyttet til Funksjonæravtalen med NHO – inkludert lokale løsninger for våre medlemsgrupper i Røde Kors og Felleskjøpet Agri.

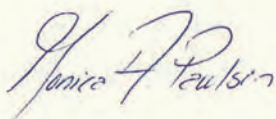
I tillegg ser det ut til at vi også får gjennomslag for kraftigere sanksjonsmuligheter overfor useriøse arbeidsgivere som ikke ivaretar smittevernreguleringene ved import av kritisk personell og arbeidstakere over landegrensene.

Selv om vi kan feire mange seire, er det mange kamper vi fortsatt står i. Utenforskap, unge arbeidstakeres situasjon, permitteringer, oppsigelser, større ulikheter, behov for kompetanseløft, verdisetting av realkompetanse, likestilling og mangfold, medbestemmelse og ikke minst det å sikre vår rolle i det teknologiske kappløpet som nå pågår i samfunnet og arbeidslivet. Det er mye å henge fingrene i.

Tidlig i mars hadde YS sin inntektspolitiske konferanse for 2021. Senere i måneden holder Negotia sin tradisjonsrike tariffkonferanse. Her får jeg som forbundsleder mulighet til å møte våre topp-tillitsvalgte for å diskutere krav og saker vi skal prioritere i årets oppgjør. Det ser jeg fram til.

Den foreløpige rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) er lagt fram. Rapporten er preget av usikkerhet. Arbeidsløshet, den lave strømprisen og utviklingen i valutaen, har gjort at det på papiret har vært en positiv reallønnsutvikling. Dette gir seg spesielt utslag for de gruppene som har vært i arbeid under pandemien. Men min bekymring er om TBU-rapporten gir det hele og fulle bildet. Jeg er redd for at den arbeidsløsheten som nå rår har "blåst opp" tallene i rapporten. Når store deler av de lavtlønte permitteres og mister arbeidet sitt, øker gjennomsnittet for lønnsvekst for de som er igjen i arbeid. Vi som forbund jobber nå med å sette oss inn i tallgrunnlaget for å finne vår inngang til årets oppgjør.

Jeg ønsker alle lykke til med planlegging og etter hvert gjennomføring av årets forhandlinger. Ikke nøl med å ta kontakt. Når du må være der for andre, er vi her for deg!



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





DELEGASJONEN. Fra venstre: Hovedtillitsvalgt i Røde kors, Olav Aasland, rådgiver Anne-Lene Gabrielsen, forhandlingsleder Thea Wessel Jørgensen og forbundsleder Monica A. Paulsen. Foto: Terje Bergersen

2020-oppgjøret i havn

Det måtte mekling til for å lande tariffrevisjonen av Funksjonæravtalen mellom Negotia og NHO. Klokken fem på morgenen 16. februar kom partene til enighet, etter en lang natt hos Riksmekleren.

Oppgjøret gikk til mekling etter at forhandlingene ble brutt i fjor høst. I meklingen sto partene lenge langt fra hverandre, og det led langt ut på morgenvisten etter den offisielle fristens utløp før partene kunne signere enighetsprotokoll.

– Vi er veldig fornøyd med å ha funnet en løsning for våre medlemmer på Funksjonæravtalen, som er vår største tariffavtale. Og særlig er vi fornøyd med at de lokale partene i Røde Kors fant en lokal løsning på sine pensjonsutfordringer, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Kunstig intelligens

Negotia fikk gjennomslag for at kunstig intelligens fortjener et økt fokus i avtalen. Beslutnings- og styringsprosesser vil i økende grad være støttet av systemer med innslag av kunstig intelligens. Det må sikres at denne utviklingen skjer på en

ansvarlig måte, slik at beslutninger og anbefalinger er rettferdige, ikke-diskriminerende og transparente.

Forhandlingsleder Thea Wessel Jørgensen understreker betydningen av tillitsvalgtes rolle knyttet til utviklingen av kunstig intelligens.

– Under koronaen har dette blitt ytterligere aktualisert. Det må være klare ansvarsforhold og hensynet til arbeidstakeres personverninteresser må ivaretas i utviklingsprosessene. Tillitsvalgte har en særlig viktig rolle i dette arbeidet, og den nye avtaleteksten sier at partene i fellesskap skal søke å iverksette hensiktsmessige tiltak. Vi ser at for eksempel virksomhetenes rekruttering har endret seg, ved at flere bruker programmer til å søke søknader og cv-er i ansettelsesprosesser. Derfor var dette en viktig seier for Negotia, sier Jørgensen.

Utvalgsarbeid

Begge partene hadde mange krav inn i meklingen. For å kunne finne gode løsninger i ro og mak, ble det enighet om å nedsette to utvalgsarbeid i tariffperioden. Det ene utvalget skal se på kompetanseutvikling på bedriftsnivå, mens det andre skal jobbe med tekstlige endringer i avtalen og minstelønns-satsene i callsenterbilaget.

Det ble i tillegg oppnådd enighet om følgende:

- Matpengesatsen endres til 90 kroner.
- Arbeidsgiver har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedrifter når det gjelder forskuttering av sykepengen.
- Partene avventer resultatet av det pågående arbeidet om hjemmekontor og tar dette opp igjen i neste tariffrevisjon. ■

SAMHANDLING PÅ TVERS

Ved bedriften Glamox i Molde har tre fagforeninger funnet sammen i det lokale arbeidet.

– Vi står sterkere når vi snakker med hverandre om saker som angår alle, sier Negotia-tillitsvalgt Henny Eidem.



TEKST: TERJE BERGERSEN - FOTO: ROLF RØSBERG

Det er klubbene i Nito, Tekna og Negotia som har sett verdien av et tettere samarbeid i det lokale fagforeningsarbeidet ved Glamox. Permitteringer og andre utfordringer det seneste året har vært en katalysator.

– Vi har alltid hatt et bra og ryddig forhold mellom klubbene, men situasjonen det siste året har vist at vi kan få til mer når vi står sammen. Det gir oss en tyngde og ballast som jeg mener kommer hele bedriften til gode, sier Henny Eidem.

Hun er mangeårig klubblleder for de Negotia-organiserte i bedriften, som omfatter stillingskategorier innen økonomi, marked og logistikk. Nito organiserer ingeniørene og Tekna sivilingeniørene.

Glamox er et norsk industrikonsern som utvikler og produserer profesjonelle belysningsløsninger for det globale markedet. Selskapet har fabrikker i flere europeiske land pluss både Asia, Nord-Amerika og Sør-Amerika. Det totale antallet ansatte er rundt 2400.

Konsernets virksomhet i Molde har i dag 310 ansatte. 200 av disse jobber innen produksjon og lager, og de øvrige med utvikling, marked, it, økonomi, administrasjon og salg. Koronaen satte sitt preg på fjoråret for Glamox, som for så mange andre bedrifter.

Ivareta helheten

– I april 2020 ble mange av våre medlemmer permittert på grunn av et generelt svakere marked som følge av koronaviruset. Vi har hatt flere permitteringsrunder under pandemien. De fleste var permittert 50 prosent fram til fellesferien og noen litt lengre ut på høsten. Enkelte er fortsatt ikke tilbake i jobb.

– Det sliter på folk å være permittert fra jobben i lengre tid. Å være permittert betyr at bedriften ikke har bruk for deg som ansatt, og det er tungt, sier Eidem.

– På hvilken måte bidrar et tettere fagforeningssamarbeid til bedre løsninger?

– Vi er opptatt av at vi som fagforeninger skal bidra til like-

behandling og rettfærdige løsninger. Og jeg tror at informasjonsutveksling og åpen dialog er avgjørende for å få til det. Mer samarbeid åpner for at helheten ivaretas på en bedre måte. Flere hoder tenker bedre enn ett, sier Eidem.

I koronasituasjonen har det vært felles informasjonsmøter mellom tillitsvalgte fra alle klubbene og ledelsen i Glamox. Her har også Fellesforbundet som organiserer de ansatte i fabrikk, vært med.

– I en situasjon som dette har det vært ekstra viktig å finne løsninger sammen. I tillegg til drøftingsmøtene har vi også egne møter oss tillitsvalgte imellom, sier Henny Eidem.

Ikke felles forhandlinger

Men det lokale fagforeningssamarbeidet mellom Negotia, Nito og Tekna gjelder ikke bare i de koronautløste utfordringene.

– Det gjelder også forhandlinger om lønn og andre arbeidsvilkår. Det er mange saker på agendaen; som betingelser i forbindelse med reiser,



RETTFERDIGE LØSNINGER. – Vi er opptatt av at vi som fagforeninger skal bidra til likebehandling og rettferdige løsninger. Informasjonsutveksling og åpen dialog er avgjørende for å få til det, mener tillitsvalgte ved Glamox i Molde. Fra venstre: Torsten Horn, Christian Pascal og Henny Eidem.

oppfølging av fleksitid, pensjonsordning, for å nevne noe. På de fleste områder har vi felles interesser, og da er det viktig med felles forståelse og ryddig dialog, sier Eidem.

– Forhandler dere sammen?

– Nei, ikke direkte. Vi har møter og diskuterer grunnlaget før vi går i separate forhandlinger med bedriften. Det er viktig å presisere at dette er åpent overfor ledelsen, og at det ikke er noe vi holder på med i hemmelighet.

Nyttig erfaringsutveksling

Torsten Horn er tillitsvalgt for Tekna i Glamox. Han understreker verdien av erfarings- og tankeutvekslingen på tvers av fagforeningene.

– Jeg er ganske fersk som tillitsvalgt for Tekna-gruppen i Glamox, og kan heller ikke bygge på erfaring fra liknende verv i andre bedrifter tidligere. Det første jeg ble konfrontert med var drøftingsmøter for planlagte permitteringer. I den

sammenhengen har jeg hatt veldig god nytte av samarbeidet med Negotia og Nito. Jeg har fått god hjelp fra de andre tillitsvalgte til å finne meg til rette i den nye rollen.

– Erfarings- og tankeutveksling på tvers av fagforeningene er til stor nytte når det gjelder å håndtere utfordrende situasjoner som den vi for tiden står i. Dette bidrar etter min mening også til bedre samarbeid med bedriften, sier Torsten Horn.

Fellesinteressene viktigst

– Samarbeidet betyr vel også at dere setter fellesinteressene foran særinteressene? Hva tenker du om det?

– Det er nok riktig at fellesinteressene står i fokus i et slikt samarbeid. Jeg mener også at disse veier tyngst sammenlignet med mulige særinteresser de ulike fagforeningene har, spesielt i ekstraordinære situasjoner som denne pandemien. Men, også særinteresser

FAKTA

Glamox

- Norsk industrikonsern som utvikler og produserer belysningssystemer for det globale markedet.
- Fabrikk og salgsenhet i Molde med 310 ansatte.
- Produksjon i flere europeiske land pluss Asia, Nord-Amerika og Sør-Amerika.
- Totalt antall ansatte er 2400.
- Bedriften er tilsluttet Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO
- Fem organisasjoner er inne på arbeidstakersiden i Norge: Negotia, Nito, Tekna, Lederne og Fellesforbundet.

«Situasjonen det siste året har vist at vi kan få til mer når vi står sammen. Det gir oss en tyngde og ballast som jeg mener kommer hele bedriften til gode»

kan diskuteres oss imellom, for eksempel spørsmål om utvalgsriterier ved permittering. Det er viktig å ha god innsikt i og forståelse for de andres posisjoner, noe som igjen styrker evnen til å samhandle, sier Horn.

– I hvilken grad konkurrerer dere om medlemmer?

– Etter Tekna sitt syn står vi ikke i en konkurranse om medlemmer. Det er klart definerte kriterier som sier hvem som kan være medlem i en fagforening som Tekna, sier Torsten Horn.

Lys i tunnelen

Glamox leverer sine produkter til et stort antall markeder, blant annet offshore, cruisesfart og sjøfrakt. I mange av disse har mye av virksomheten stoppet opp under koronaen. Takket være en solid ordreportefølje da krisen rammet klarte selskapet seg likevel rimelig bra gjennom 2020.

– Vi hadde mange store bestillinger ved inngangen til 2020. Noen prosjekter måtte innstilles, men mange har også blitt gjennomført, sier Nito-tillitsvalgt Christian Pascal.

Både Pascal, Horn og Eidem mener Glamox i Molde har god mulighet til å komme seg helskinnet gjennom krisen og mener det er grunn til å se lyst på framtiden.

– Det er gjort betydelige investeringer ved fabrikken her i Molde, som er den nest største i konsernet. Vi opererer i en veldig konkurranseutsatt bransje og det er selvfølgelig usikkert hvor lang tid det vil ta før vi er tilbake i normalen. Men vi ser for oss god vekst på lang sikt, konstaterer de tre samarbeidskameratene ved Glamox. ■

FELLES NYTTE. Torsten Horn (t.h.), Henny Eidem og Christian Pascal framhever nytten av erfaringsutveksling på tvers av fagforeningene.



Nordea



Medlemstilbud på billån fra Nordea!



Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån. Nå med en rente fra 2,85%.

Priseksempel: Eff.rente 4,36 % kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2.000,-. Tot. Kr 166.860,-

Sjekk andre medlemsfordeler på nordeadirect.no

Tillitsvalgtkurs i ny drakt

Virtuell læring

Det begynner å bli en loslitt klisjé å si at vi har gått over i en digital og virtuell tid. Likevel er det sant. Ikke minst gjelder det for kursene Negotia tilbyr sine tillitsvalgte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Magasinet har tidligere skrevet om utviklingsarbeidet som har pågått på kursfronten det seneste året. I stor grad drevet fram av korona og strenge restriksjoner for fysisk samvær. På slutten av fjoråret prøvekjørte Negotia noen varianter av digital læring og samlet erfaring for spissing av konseptet.

Resultatet er blant annet kurset «Ny som tillitsvalgt» i ny drakt. Et opplegg over to dager som er holdt i to omganger nå i januar og februar, og nye kommer i mars og april. Utviklingskonsulentene Unni Sundland og Nina Harbo står for gjennomføringen, fra Negotias eget studio i administrasjonens lokaler.

Holde trykket oppe

– Jeg må innrømme at jeg var skeptisk da vi i fjor var nødt til å avlyse fysisks kurs og begynte å utforske muligheten for digitale erstatninger. Det er jo noe med det å møtes fysisk som vanskelig kan erstattes med en type virtuelt samvær. Men jeg er overrasket over hvor bra dette faktisk kan fungere, sier Unni Sundland.

Erfaringen fra prøvekursene er blant annet at det er smart å redusere antallet deltakere, slik at alle kan

følges opp skikkelig. Vi snakker om en halvering fra tjue til ti deltakere.

– Standarden for de tradisjonelle kursene våre har vært tjue deltakere. Men vi så at dette kan bli for mange når gjennomføringen er heldigital – både av hensyn til deltakerne og for oss som er veiledere. Vi er fortsatt i en læringsprosess på dette området, og det kan bli aktuelt med justeringer når vi får mer erfaring. Men per nå opplever vi at et deltakerantall på ti er passe, sier Nina Harbo.

Stor etterspørsel

Det er en viktig oppgave for organisasjonen å utdanne nye tillitsvalgte om man skal klare å holde trykket oppe i klubbene. De to utviklingskonsulentene kan fortelle at kurs-etterterspørselen er stor, og at det spesielle året vi har bak oss har økt behovet ytterligere.

– Det ble noen måneder med litt vakuum, hvor vi etter hvert fikk mange henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte som var sultne på læring. Derfor er det fint å komme i gang med disse kursene i ny form. Det arbeidet tillitsvalgte gjør i klubbene våre er jo helt avgjørende for styrken og kvaliteten i organisasjonen, sier Sundland og Harbo, og legger til:

– Vi er også imponert over hvordan deltakerne takler de nye løsningene. Det går an å få til god dynamikk og samspill i gruppa selv om vi ikke er fysisk til stede i samme rom, sier de to.

Sentral rolle

Oppskriften for å bli god klubbleder er sikkert ikke lik for alle, men utviklingskonsulentene har noen generelle «knagger» det er verdt å merke seg.

Hvordan skal man som ny tillitsvalgt gripe an rollen?

– Det første du bør gjøre er selvsagt å melde deg på kurs, uansett om representerer en etablert klubb eller en helt ny gruppe. Som tillitsvalgt må du sette deg godt inn i tariffavtalen som gjelder – eller blir opprettet – på bedriften. Skaffe deg kunnskap om bestemmelsene i avtaleverket som regulerer rettigheter og plikter for tillitsvalgte og samarbeidet mellom partene.

– Deretter bør det holdes møte med ledelsen for å avtale arbeidsform, snakke om forventinger til hverandre, rolleavklaring, tidlig involvering i prosesser osv. På den måten legger man et grunnlag for god kommunikasjon, presiserer Unni Sundland.



DIGITAL DYNAMIKK. – Vi er imponert over hvordan deltakerne takler de nye løsningene. Det går an å få til god dynamikk og samspill i gruppa selv om vi ikke er fysisk til stede i samme rom, sier kursinstruktørene Nina Harbo (t.v.) og Unni Sundland.

Hun minner også om at ingen bør være alene om ansvaret for driften av en klubb, og at det alltid er kort vei til hjelp hos Negotia.

– Det bør være minst to tillitsvalgte, og helst et klubbstyre. Og – husk at rådgiverne i arbeidslivsavdelingen hos Negotia bistår både når det gjelder klubbdrift og saker som oppstår.

Hva er typiske oppgaver tillitsvalgte jobber med?

– Det kan være mange typer saker og utfordringer i hverdagen til en tillitsvalgt, både i den daglige driften og i forbindelse med ekstraordinære situasjoner. Det kan være alt fra mindre enkeltsaker for medlemmene til større omorganiseringer med nedbemanning og oppsigelser. Forholdet mellom ledelse og tillitsvalgte har stor betydning for håndteringen hele veien. Derfor er det viktig at møteform og dialog er strukturert, og at de ansatte har reell medbestemmelse i prosessene, sier Nina Harbo.

– Og så må jo lønnsforhandlingene nevnes som en typisk oppgave. Med en tariffavtale på plass skal det føres reelle lokale lønnsforhandlinger tilpasset bedriftens situasjon. Tillitsvalgte bør også være opptatt av å skape engasjement i klubbarbeidet, og sørge for god informasjon til

Ny som tillitsvalgt?

Har du akkurat tatt på deg verv som tillitsvalgt, eller kan du tenke deg å gjøre det? Og lur du på hvordan du skal gripe an rollen? Da er kurset Ny som tillitsvalgt et fornuftig sted å starte.

Dette er hovedtemaene på dette to-dagers digitale opplærings-tilbudet fra Negotia:

- Rollen som tillitsvalgt
- Dine verktøy – lovverk, tariffavtale, særavtale m.m.
- Rettigheter og plikter
- Klubbdrift
- Møter og samarbeid med ledelsen
- Hvem kontakter jeg i Negotia?

Mer informasjon om kurs og kompetanse finner du på negotia.no

medlemmene, legger hun til. (Se flere tips i egen ramme).

Sundland og Harbo holder flere digitale kurs i tiden framover, men ser også fram at tidene normaliserer seg.

– Vi gleder oss til å kunne møte tillitsvalgte i en kurssal igjen også!

Deltakernes opplevelse

Så var det deltakernes opplevelse av kurset, da. Vi har snakket med fire av dem som var med på «Ny som

tillitsvalgt» i januar. De representerer en blanding av medlemsgrupper med varierende fartstid i forbundet. Felles er at alle er ferske i tillitsvalgtrollen.

Hvordan var læringsopplevelsen på kurset? Hvordan kan kunnskapen omsettes til handling klubbarbeidet?

Se kommentarer på neste side. ►

DETTE MENER DELTAKERNE

Kristin Kjørsvik



Bitpro AS, Bergen
Medlemmene hos Bitpro i Bergen kommer opprinnelig fra NextGenTel. Nå er de i gang

med en reetablering av klubben.

– Det var mange store temaer som ble gjennomgått, men det er jo et introduksjonskurs så jeg skjønner at man ikke kan gå så veldig i dybden på alt. Jeg synes det var et givende og bra gjennomført kurs. Fint med muligheten til å jobbe i grupperom på Zoom. Bortsett fra at man går glipp av den sosiale biten når man ikke møtes fysisk, så er jeg godt fornøyd, sier Kristin Kjørsvik.

Hun skal straks ut i en mamma-perm, men ser fram til å kaste seg inn i klubbarbeidet etter det.

– Vi har potensial for flere medlemmer både her i Bergen og ved avdelingen i Kristiansand, så vi har ting å jobbe med framover. Jeg er helt ny som tillitsvalgt, men deler heldigvis vervet med to tillitsvalgte som er mer erfarne, sier hun.

Lars Kristiansen



ProffCom, Oslo
Hos callsenteret ProffCom i Oslo er det nylig opprettet tariffavtale, og de tillitsvalgte er

sultne på skolering. Lars Kristiansen meldte seg på kurset sammen med en kollega.

– Jeg synes kurset var ganske bra. Vi fikk et bra innblikk i mange aktuelle temaer som er viktig for tillitsvalgte. Det som ga meg aller mest var diskusjonene i gruppene, det digitale formatet fungerer bra til det. Veldig nyttig å bli kjent med andre og høre om deres erfaringer og hva de tenker. Undervisningen fra veilederne var også god.

Kristiansen og klubben er i gang med å etablere et tettere samarbeid med ledelsen i bedriften.

– Nå som tariffavtalen er på plass er det viktig at vi får ting på stell og kommer i gang med å utvikle parts-samarbeidet, sier han.

Jorunn Standal Dyrkorn



Kuehne+Nagel, Ålesund
I spedisjonsbedriften Kuehne+Nagel har Negotia hatt medlemsgruppe

i flere år. Som ny tillitsvalgt har Jorunn Standal Dyrkorn ambisjoner om å få mer aktivitet i klubbarbeidet.

– Jeg ble tillitsvalgt i fjor høst, og vi rakk å gjennomføre lønnsforhandlinger selv om det ble brudd i oppgjøret sentralt hos Negotia. Vi kom greit i mål lokalt hos oss. Jeg ser muligheter i klubbarbeidet, og derfor meldte jeg meg på kurset.

Dette var det første kurset Dyrkorn har vært med på i Negotia, og hun synes den digitale formen fungerte bra.

– For meg ble dette et positivt møte med kurstilbudet til Negotia. Det var en fin blanding av undervisning og arbeid i grupper. Egentlig ser jeg på det mest som en fordel at man slipper å bruke tid på å reise. Likte spesielt gruppearbeidet hvor man kommer i kontakt med de andre og kan dele erfaringer.

– Jeg savnet ikke noe spesielt, men synes godt at det kunne vært flere deltakere enn 10. Det hadde bare vært positivt, sier Jorunn Standal Dyrkorn.

Birgitte Skjærvan



Norges KFUK-KFUM-speidere, Oslo

– Nå sitter jeg akkurat og fyller ut evaluerings-

skjemaet fra kurset, og det er mye tommel opp fra meg, sier Birgitte Skjærvan når magasinet ringer.

Hun forteller at hun tok over stafettpinnen som tillitsvalgt rett før jul. Nå vil hun skolere seg i rollen for å kunne gjøre en god jobb.

– Jeg synes dette digitale kurset fungerte veldig fint. Bra at Unni og Nina var sammen om undervisningen hele tiden. Har vært med på noen webinarer, og det kan fort bli litt kjedelig når det er en som bare sitter og snakker. Her ble det ikke kjedelig. Det var også god variasjon med arbeid i grupper.

Når det gjelder antallet deltakere, synes også Skjærvan at det godt kunne vært flere.

– Tror det kunne fungert med flere selv om formatet er digitalt. Dette var en positiv opplevelse, men jeg håper jo at Negotia fortsetter med fysiske kurs også, sier hun.

10

gode tips til tillitsvalgte

1. Hold faste møter med ledelsen
2. Bli enige om samarbeidsform og kommunikasjon mellom partene
3. Avklar roller og skill mellom sak og person
4. Gjør deg godt kjent med bestemmelsene i tariffavtalen
5. Legg en plan for hvordan du skal oppnå reell medbestemmelse
6. Sørg for jevnlig informasjon til medlemmene
7. Sørg for at det er minst to tillitsvalgte og helst et klubbstyre
8. Meld deg på kurs
9. Bygg nettverk med andre tillitsvalgte
10. Ikke nøl med å kontakte Negotias administrasjon

Nyansatte i Negotia

Politisk rådgiver

Fra årsskiftet var Heidi Amalie Bang (28) på plass som nyansatt politisk rådgiver i Negotia.



Inntil hun begynte i Negotia jobbet Heidi som kommunikasjonsrådgiver 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 universitet, og som politisk kommentator i avisen Universitas. Som politisk rådgiver vil hun bistå Negotias valgte ledelse i deres daglige arbeid, og ellers jobbe med oppgaver i skjæringspunktet mellom politikk, analyse og kommunikasjon.

– Negotia gjør et viktig arbeid for å bedre arbeidshverdagen til folk i privat næringsliv og frivillig sektor, og det vil jeg bidra til å løfte fram. Fokus nummer én er å bli godt kjent med organisasjonen og samarbeide med alle de flotte folkene her, sier Heidi.

Avdelingsleder for marked og kommunikasjon

Viktoria Fladby (41) er ansatt som ny leder for markeds- og kommunikasjonsavdelingen fra 1. mars.



Hun kommer til Negotia etter en tid som salgs- og markedsansvarlig i Drammen Håndballklubb. Hun har tidligere jobbet med salg, markedsføring og kommunikasjon i flere virksomheter, blant andre Eniro, Drammens Tidende og Strømsgodset Fotball.

Viktoria har erfaring både som personalleder og som medlem av toppledergrupper. Hun er utdannet innen salg, markedsføring og ledelse fra Handels- høyskolen BI. Avdelingslederjobben i Negotia innebærer ansvar for markedsføring, kommunikasjon, medlemservice m.m. Hun vil også inngå i administrasjonens ledergruppe.

– Jeg ser fram til å ta fatt på nye og spennende oppgaver i Negotia. Jeg gleder meg til å bli kjent med mine nye kolleger og bygge videre på det gode arbeidet i markeds- og kommunikasjonsavdelingen, sier Viktoria.

2,6 millioner til lokal aktivitet

Den populære tilskuddsordningen 3-prosentmidlene, gir de lokale organisasjonsleddene i Negotia mulighet til å finansiere medlemsmøter, årsmøter, kurs og andre aktiviteter. Årets tildeling er nå gjennomført, og det er gitt støtte til 136 enheter.

Rammen for i år var på om lag 2,6 millioner kroner. Disse er fordelt på 120 klubber, 15 avdelinger et nettverk. Alle som søkte har fått tilskudd, men siden den samlede søknadssummen var på 4,9 millioner, har alle naturlig nok fått en del mindre enn de søkte om.

Klubber som er registrert i enhetsregisteret i

Brønnøysund-registrene kan få støtten utbetalt forskuddsvis. Dette gir mer handlefrihet ved at man har en «klubbkasse» til å finansiere aktiviteten. Det oppfordres derfor til registrering i Brønnøysund.

Søknadene viser at det planlegges gode og kreative aktiviteter i lokalapparatet. Mange vektlegger betydningen av å kunne møtes fysisk, siden det meste måtte legges på is i fjor. Vi håper alle at ting etter hvert vender mer tilbake til normalen utover i 2021.

Det ønskes lykke til med gjennomføringen av aktivitetene til beste for medlemmene.



STOLT. – Jeg har vært mye ute i organisasjonen, på besøk hos avdelinger og klubber. Opplevelsen av tilhørighet, fellesskap og tillit har alltid gjort meg stolt, sier tidligere forbundsleder i Negotia, Inger Lise Rasmussen.

36 STILFULLE ÅR

Hun har vært høyt og lavt i forbundet gjennom imponerende 36 år. Få – om noen i det hele tatt – har satt sitt preg på organisasjonen som Inger Lise Rasmussen. Ved årsskiftet ble hun pensjonist, tro det eller ei.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hun var den unge apoteknikeren som gikk i bresjen for sine kolleger og krevde høyere lønn. Troppet opp på personalsjefens kontor med klar forventning om å bli lyttet til, overbevist om at dokumentasjonen hun hadde med seg i papirbunken under armen skulle gjøre susen.

Men Rasmussen kom ikke stort lenger enn litt innenfor døren. Beskjeden fra mannen bak den store pulten var tydelig: - Organiser dere og kom tilbake, så får vi se på det.

Året var 1984. Bedriften var legemiddelprodusenten Apothekernes Laboratorium, senere Alphanma og enda senere Xellia.

– Lyktes, rett og slett

– *Var det sånn det var før i tida, at personalledelsen oppfordret ansatte til å organisere seg?*

– Hvordan det var jevnt over i næringslivet vet jeg ikke, men det var i hvert fall den meldingen vi fikk. Og vi fulgte oppfordringen. Vi var rundt 20 laboranter – i hovedsak kvinner – som var temmelig lei av å være underbetalt. Dermed satte vi i gang med å undersøke hvilke fagforbund som organiserte tekniske funksjonærer som oss. Vi blinket ut tre alternativer og inviterte alle til møte. Den beste informasjonen fikk vi fra Negotias forløper Norges Funksjonærforbund – NOFU. Så da meldte vi oss inn der.

– *Og da ble det orden på sakene?*

– Ikke av seg selv, vi måtte jobbe for det. Men, ja, vi ble tatt på alvor, fikk på plass tariffavtale og slapp til ved forhandlingsbordet. Bedriften for øvrig var nokså gjennomorganisert allerede. Fabrikkarbeiderne og ingeniørene hadde sine forbund. Ledelsen var vant til å samarbeide og forhandle med fagforeninger, og gjorde ikke noe unntak for oss som var nyorganiserte, sier Inger Lise Rasmussen.

Det hører med til historien at de nyorganiserte ikke bare fikk muligheten til å forhandle. De lyktes så til de grader også.

– Vi fant fram den dokumentasjonen vi allerede hadde, og skaffet oss ny i tillegg. Sammenlikningene med andre typer stillinger i bedriften og vår yrkesgruppes lønnsnivå i bransjen, viste at vi virkelig var underbetalt. Det skjønte ledelsen også. Resultatet ble en samlet lønnsøkning på rundt 30 prosent i løpet av to år. Karriereplaner fikk vi også på plass, så vår start som fagforening ble en kjempesuksess, det må vel være lov å si. Vi lyktes, rett og slett.

Inspirert til mer

Inger Lise Rasmussen vokste opp som enebarn på Grønland og Grorud i Oslo, med foreldre som syntes det var greit å ikke stikke seg for mye fram. Den holdningen arvet hun litt av selv også, men ikke for mye. Hun er den spesielle krysnin-

gen av «litt tilbaketrukken og litt frampå». Og den gangen på 1980-tallet da 20 laboranter ved Apothekernes Laboratorium organiserte seg, var hun altså ganske frampå.

Klubben Inger Lise ble hovedtillitsvalgt i fra første stund, vokste fort både i antall og omfang. Aktiv rekruttering førte til at flere ansattgrupper kom til; kolleger med jobb innen blant annet regnskap, innkjøp, salg. På det meste var medlemsantallet drøyt 50. I dag ville vi kalt den en typisk Negotia-klubb.

Men klubblederens engasjement stoppet ikke der. Pangstarten med innpass hos personalledelsen og de smått formidable resultatene etter de første lønnsforhandlingene, ga inspirasjon til å oppsøke større og mer sentrale deler av forbundet og organisasjonsdemokratiet. Veien gikk i første omgang til lokalavdelingen i Oslo.

– *Hva fristet deg til engasjement utover klubbarbeidet?*

– Det var en oppegående avdeling i Oslo også på den tiden. De tok kontakt med oss rett etter at vi hadde meldt oss og inn, og kom på møte for å informere om hva de holdt på med. Det virket interessant både faglig og sosialt. Samtidig som vi i klubbstyret slukte alt vi kom over av kursing i forhandlingsteknikk, foreningsdrift og sånt, søkte noen av oss til miljøet i Oslo-avdelingen også, sier Rasmussen. ►

«Jeg ble kjent med så mange den gangen, folk som ble gode venner. Det betydde veldig mye for meg som tillitsvalgt, men også som menneske.»

Hun forteller om et spennende avdelingsfellesskap med mange fargerike profiler. Mye å lære og et fint sted for å dele erfaringer fra klubbarbeidet på bedriften. Den gangen var det kanskje ikke noe som het nettverksbygging, men oversatt til 2021-språk var det vel i realiteten det Rasmussen var godt i gang med.

– Det tror jeg du kan si. Jeg ble kjent med så mange den gangen, folk som ble gode venner. Det betydde veldig mye for meg som tillitsvalgt, men også som menneske. Det er virkelig mange gode minner som strømmer på fra den første tiden i Oslo-avdelingen.

Helt til topps

Inger Lise Rasmussen var ikke bare med der det skjedde. Hun tok på seg verv også. Ble tidlig med i avdelingsstyret i Oslo, som i sin tur førte til representasjon på større møter i forbundssammenheng, varaplass i forbundsstyret og fast styremedlem fra 1991. Deretter andre nestleder, første nestleder og til slutt forbundsleder – selveste toppvervet i organisasjonen.

Det er mars 1999. Landsstyremøte i Stjørdal. En spesiell situasjon gjør at daværende forbundsleder Knut Ove Kjelkenes går av. Han entrer talerstolen og slipper den

dramatiske nyheten. Tar av seg navneskiltet og forlater salen. Etter noen musestille, eviglange sekunder annonserer dirigentene en pause. Når møtet kommer i gang igjen hersker det rådvillhet. Hva skal man gjøre? Vedtektene har ikke bestemmelser som nøyaktig regulerer en slik situasjon. Så tar en delegat ordet og erklærer med enkelhet og tyngde: – Forbundslederen har gått av. Vi har en utmerket første nestleder i Inger Lise Rasmussen. Hun må selv sagt rykke opp som forbundsleder for resten av perioden.

Så var den saken avgjort!

– Det der var spesielt. Noen som



var til stede sa seinere at jeg ble helt hvit i ansiktet med det samme. Men jeg tror jeg tok meg ganske ok inn igjen. Det ligger til rollen som første nestleder at du må kunne ta over om det inntreffer noe ekstraordinært, men jeg hadde aldri trodd det ville skje på den måten. Nå skjedde det likevel, og jeg sto der plutselig som forbundsleder. Litt av en situasjon, smiler Inger Lise og rister lett på hodet.

15 år i ledervet

Livet tar iblant noen brå svinger som ikke er planlagt. Den på forbundets landsstyremøte i Stjørdal 1999 ble starten på Rasmussens drøye 15 år lange karriere som forbundsleder. Magasinet kjenner ikke til at andre har bekledd toppledervet i organisasjonen like lenge. For å ha nevnt det rakk hun i løpet av den tiden også fire år som 2. nestleder i hovedorganisasjonen YS. Den litt tilbaketrunkne og litt frampå damen fikk muligheter til å sette spor etter seg – og grep dem stadig.

– *Hvordan vil du selv beskrive din stil som leder?*

– Det er ikke så lett, men jeg har i hvert fall alltid lagt vekt på å finne løsninger gjennom samarbeid. Som et eksempel kan jeg jo nevne den såkalte grensedragningen i YS, den evige kampen om hvilke forbund som skal ha retten til å organisere hvem. Min linje var blant annet å åpne for utlån av tariffavtaler, selvfølgelig under kontrollerte betingelser. I en periode lånte vi ut Funksjonæravtalen med NHO, som dekker et område flere av de andre forbundene ønsker å gå inn på.

Utlånspolitikken ble imidlertid ganske enveis, i den forstand at Negotia fikk liten tilgang til andres avtaler. Og det er jo ikke noe moro i lengden. Dette ble derfor avviklet etter hvert. Når det gjelder samarbeidsinitiativ som ikke kom helt i mål, kan det nevnes at det også ble gjort et forsøk på fusjon mellom

SJEKKLISTE

Inger Lise Rasmussen (68)

Aktuell: Forbundsleder i Negotia fra 1999 til 2014. Spesialrådgiver i administrasjonen fram til 31.12.20. Medlem og tillitsvalgt siden 1984. Ble pensjonist fra årsskiftet.

Bosted: Rykkinn i Bærum.

Familie: To barn og fem barnebarn.

Hører på: NRK P2 står alltid på i bakgrunnen. Hører på det meste av musikk – fra latino til Kari Bremnes.

Ser på: Er glad i dokumentarprogrammer.

Reiser gjerne til: Hytta mi i Indre Østfold.

Brenner for: Litt klisjé å si, men likevel; rettferdighet og likeverd.

Skal gjøre som pensjonist: Stille opp for barn og barnebarn. Gå på turstier i nærområdet som jeg ikke har gått på tidligere. Plukke sopp og nyttevekster. Er medlem i Norges sopp- og nyttevekstforbund, må vite.

Negotia og YS-forbundet Parat mot slutten av Rasmussens forbundsledertid.

– Vi klarte ikke å skape nok entusiasme i organisasjonen. Det var for mye motstand og vi hadde kanskje ikke forberedt systemet godt nok. Så da innså vi på et tidspunkt at det var best å stoppe i tide. Men arbeidet for samarbeid har vært like viktig for meg innad i Negotia. Det har vært mest gode opplevelser og god lagånd, men også tøffe tak. Det er mye som skjer i organisasjoner, det vet alle som har vært i dette gamet noen år. Jeg har gjort mitt beste for å skape samhold og framdrift. Så får andre bedømme hvor bra det var.

– *Når du ser deg tilbake, hva er du mest stolt av å ha bidratt til i Negotia?*

– Jeg har vært mye ute i organisasjonen, på besøk hos avdelinger og klubber. Opplevelsen av tilhørighet, fellesskap og tillit har alltid gjort meg stolt. Det er mange sterke og gode bånd i Negotia, og jeg mener vi har klart å leve bra opp til lovnaden om «hjelp når du trenger det».

Forbundet hadde god vekst gjennom mange av Rasmussens lederår. Mange større grupper søkte mot Negotia og likte det de møtte.

– Fusjonen med Kommunikasjonsforbundet brakte med seg de store klubbene i Telenor og ►

«Det er mange sterke og gode bånd i Negotia, og jeg mener vi har klart å leve bra opp til lovnaden om hjelp når du trenger det.»

Opplysningen. Husgruppa i EDB Business Partner (nå Tietoevry, red. anm.) valgte oss framfor flere aktuelle alternativer, og det samme med Røde Kors. Hele Selgerforbundet kom inn, og deler av IT-forbundet. De trodde på Negotia og valgte oss. Det gjorde og gjør meg fortsatt stolt, sier Inger Lise, og legger til:

– Jeg er også glad for det internasjonale medlemskapet i UNI global Union, som kom med Kommunikasjonsforbundet. Den internasjonale solidariteten i fagbevegelsen er helt nødvendig for utviklingen i arbeidslivet globalt. Og vi som lever i de bedre stilte landene har et ansvar for å stille opp.

Solid innsput

I 2014, etter 15 år i forbundslederstolen, syntes hun det var nok. Ikke fordi hun var lei, men fordi det tross alt kunne være på tide med et skifte. Da ble det stilling som spesialrådgiver i administrasjonen, med ansvar blant annet for oppfølging av lokalavdelinger og regioner. Det siste året ville «skjebnen» dessuten at Rasmusen måtte ta noen måneder som fungerende generalsekretær. Det klarte hun brasende.

– Vi var mange rundt deg som var imponert over hvordan du løste den oppgaven – og som sa det til deg. Du holdt stilen helt inn ...

– Jo, tusen takk. Det var moro

med de månedene. En veldig fin opplevelse på tampen av arbeidskarrieren. Og hyggelig med godord fra kollegene, da.

– Standardspørsmålet til slutt:

Hva skal du fylle tiden med nå som du er blitt pensjonist?

– Da svarer jeg som mange andre; at jeg ser fram til å bruke mer tid til familien. Og så har jeg flere gode venninner som jeg gleder meg til å treffe og drikke vin med, bare koronaen får dempet seg litt. Pluss ei hytte ute i skauen et sted. Der er det enkelt men koselig. Jeg har tenkt til å finne noen nye stier som jeg ikke har vært på før ... ■

TRE OM INGER LISE:

Pål Adrian Hellman



Tidligere leder i Finansforbundet

Jeg vil gjerne liste opp noen stikkord om Inger Lise som

kommer rett fra hjertet: Hun er ekte, varm, inkluderende, nyfiken, raus, kunnskapsrik og lattermild. Og hard i klypa på en måte som gjør forpliktelser til en glede. Det har vært en fryd å jobbe med og å kjenne Inger Lise.

Hun har lært meg noe vesentlig: Stol på deg selv, ta imot innspill og gi tilbake mer enn du får. Det er antakelig seg selv hun beskriver, selv om hun ikke vil tro det. Sånn er hun. Raus og tilbakeholden på samme tid. En tillitsvalgt å savne!

Jorunn Berland



Tidligere YS-leder

Jeg har lært Inger Lise å kjenne gjennom et langt fagforeningsliv. Vi har

delt og vært sammen om både opp- og nedturer, både i innland og utland. Hverandres rådgivere har vi også vært når vi har trengt det. Du har vært en god samtalepartner. Som toppleder trenger man en å stole 100 prosent på, og som tør å utfordre. En sånn som du, Inger Lise; alltid opptatt av å se framover og alltid opptatt av medmenneskers og medlemmenes beste.

Takk for at jeg fikk bli en av dine fagforeningsvenner, Inger Lise! Lykke til med din nye tilværelse.

Ann Kristin Mobakk



Salgssjef i Gjensidige – Organisasjoner (YS' og Negotias samarbeidspartner)

Inger Lise er ei

dame som møter omverdenen med vennlighet og et smil om munnen. Gjennom vårt mangeårige samarbeid erfarte jeg at hun på sin myke men også bestemte måte, alltid satte medlemmenes beste i fokus. Hun har god innsikt i både fag og mennesker, og møter bestandig grundig forberedt.

Inger Lise viser også omsorg for liten og stor. Hun er ei svært hyggelig og flott dame! Jeg takker for godt og utviklende samarbeid gjennom mange år, og ønsker henne det beste videre som pensjonist.

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.

Forsikring gjennom jobben er ofte ikke nok

Lurer du på hvilke forsikringer du har gjennom arbeidsgiver og hvilke du selv bør ha i tillegg? Da kan du avtale telefon- eller videomøte med en av Gjensidiges rådgivere. Sammen kan dere vurdere økonomien din, familiesituasjonen og ønskene dine, slik at du får forsikringene som passer for deg. Som Negotia-medlem kan du blant annet kjøpe YS Livsforsikring og YS Uføreforsikring Pluss til svært lav pris. Se gjensidige.no/ys

Avtal video- eller telefonmøte med en av rådgiverne våre på gjensidige.no/radgivning eller ring oss på **915 03100**.

YS PENSJON

Ny medlemsfordel som kan gi deg høyere pensjonsutbetaling

Fra i år får alle ansatte med innskuddspensjon en egen pensjonskonto. Negotia og fem andre YS-forbund har nå inngått avtale med Nordea Liv, og vil gjennom «YS Pensjon» tilby pensjonssparing for medlemmene til en svært god pris.

TEKST: YS/REDAKSJONEN. FOTO: NTB

1. januar i år skjedde det en viktig endring i innskuddspensjonsloven, som kan gi deg bedre pensjon. Det nye er at ansatte med innskuddspensjon nå får en EGEN pensjonskonto som skal følge den enkelte gjennom hele arbeidslivet. På denne kontoen skal arbeidsgiverne «fylle på» innskuddspensjonen som gjelder i den virksomheten du til enhver tid er ansatt.

Samlet forvaltning gir nye muligheter

Tidligere har du måttet bruke den pensjonsleverandøren som arbeidsgiveren din har. Ved jobbyte har du så «startet på nytt» med opptjening hos en annen leverandør gjennom den nye arbeidsgiveren.

– Når et arbeidsforhold avsluttes utstedes det et pensjonskapitalbevis. Mange av oss sitter med flere slike pensjonskapitalbevis, som både har årlige gebyrer og høy forvaltnings-

kostnad. Da blir den framtidige pensjonsutbetalingen lavere enn den kunne vært. Egen pensjonskonto legger til rette for en samlet forvaltning og åpner for helt nye muligheter, sier forbundsleder i Negotia, Monica A. Paulsen.

Hun er svært glad for at YS Pensjon er blitt en realitet etter nær to års utredning og forhandlinger som endte med valg av Nordea Liv som leverandør. Tjenesten er resultat av samarbeid mellom seks YS-forbund – foruten Negotia: Delta, Yrkestrafikkforbundet, Parat, Finansforbundet og Safe. De representerer til sammen 80.000 medlemmer.

– Det samlede medlemsantallet har gitt oss styrke til å forhandle fram gode betingelser. Dette er første gang vi tilbyr medlemmene en fordel innen pensjonsforvaltning. Nå gjelder det at medlemmene tar ordningen i bruk, og vi er svært spent på responsen, sier Paulsen.

Hvorfor velge YS Pensjon?

Dette helt nye medlemstilbudet fra Negotia og YS skal gi deg pensjonssparing med en av de laveste forvaltningskostnadene i landet. Fordelene som framheves er blant annet disse:

- Blant markedets laveste forvaltningskostnader – lavere kostnader betyr mer i pensjon til deg.

SLIK GÅR DU FRAM

Hvis du vil flytte din «egen pensjonskonto» til YS Pensjon kan du for eksempel følge disse fem stegene:

1. Sjekk ut hva slags innskuddspensjonsordning dere har der du er ansatt, og hvilken leverandør arbeidsgiveren din benytter.
2. Gå til nettsiden norskpensjon.no, så finner du pensjonsopplysningene som er registrert på deg, og hva du har oppspart.
3. Gå til yspensjon.no og gjør deg kjent med informasjonen du finner der.
4. På yspensjon.no finner du knappen «Jeg vil ha YS Pensjon». Her kan du registrere deg og gi fullmakt for flytting av pensjonskapitalen din.
5. Etter signering og flyttefullmakt vil du motta bekreftelse og oppfølging på e-post. Avtalen din kan være aktiv fra mai 2021.

Egen pensjonskonto åpner for nye muligheter for den enkelte. Og nå kan du som er Negotia-medlem flytte pensjonskontoen din til YS Pensjon. Illustrasjonsfoto: NTB



- Tilgang til mobilløsningen YS Boost der du får total oversikt og kontroll over pensjonen din – ta grepene som gir deg mer i pensjon.
- Bærekraftig pensjonssparing med god avkastning – bidrar til en mer bærekraftig samfunnsutvikling.
- Trygg forvaltning hos Nordea, som er Nordens største kapitalforvalter. Nordea sikrer god forvaltning av pensjonen din gjennom hele yrkeslivet og pensjonisttilværelsen.
- Ingen administrasjonskostnader – velg mellom et bredt utvalg av investeringsprofiler, med rabatt på Nordea Liv Bærekraft, Nordea Liv Indeksforvaltning og Aktiva Bedrift (alle valutasikret).

Det er enkelt å flytte pensjonen

Fram til 1. mai er det en reservasjonsperiode før selve sammenslåingen i egen pensjonskonto er gjennomført. Men allerede nå kan du registrere deg slik at pensjonen din

«Vår intensjon er at dette medlemstilbudet skal være blant de beste som er å oppdrive innen forvaltning av innskuddspensjon.»

samles i YS Pensjon, i stedet for hos dagens arbeidsgiver. Selve flyttingen til Nordea Liv vil skje fra 1. mai.

For at innskuddspensjonen din skal flyttes kreves det at du gir samtykke til at YS Pensjon kan forhandle om gunstige priser med Nordea Liv (og andre pensjonsleverandører dersom det skulle bli aktuelt å flytte pensjonsavtalen i framtiden). Dette samtykket kan gis via yspensjon.no med BankID.

Negotia vil i fellesskap med YS Pensjon og Nordea Liv sikre at

personvernet ivaretas og at lovpålagt informasjon gis.

– Vår intensjon er at dette medlemstilbudet skal være blant de beste som er å oppdrive innen forvaltning av innskuddspensjon. Med fullmakter fra titusener av YS-medlemmer har vi tyngde til å framforhandle konkurransedyktige priser og betingelser, og eventuelt bytte pensjonsleverandør dersom en konkurrent til Nordea Liv skulle gi enda bedre betingelser, sier Monica A. Paulsen. ■

HER FINNER DU MER

Gå til nettsiden yspensjon.no. Her finner du alt du trenger å vite om den nye medlemsfordelen YS Pensjon.

NEGOTIAS NYE FORBUNDSSTYRE

Her er en presentasjon av Negotias forbundsstyre etter valget på landsmøtet høsten 2020 – gjeldende til høsten 2023. I tillegg til de landsmøtevalgte kommer representantene for Negotia Ung og forbundets ansatte.

Spørsmål:

– Hvorfor engasjerer du deg i Negotia, og hva vil du bringe med deg inn i forbundsstyret?



Forbundsleder – Monica A. Paulsen (49)

Bosatt i Lier, lang fartstid i forbundet, forbundsleder, 1 og 2 nestleder og tidligere leder for Negotia Ung. Bakgrunn fra næringsmiddel, olje og energi.

– Negotia er et forbund i front som søker innflytelse og medbestemmelse for å bidra til en bedre arbeidshverdag for våre medlemmer i privat næringsliv og i frivillige organisasjoner. Forbundet står sterkere enn noen gang og er samlet om en felles retning mot et framtidrettet arbeidsliv. Jeg er ydmyk og glad for støtten jeg har fått til å lede forbundet i denne perioden.



1. nestleder – Eirik Bornø (59)

Bosatt på Lørenskog. Lang fartstid i forbundsstyret, også forrige periode som 1. nestleder. Mangeårig hovedtillitsvalgt i Tietoevry.

– Jeg er fundamentalt opptatt av et rettferdig og anstendig arbeidsliv hvor alle skal ha ei lønn å leve av. Negotia skal være tett på medlemmene og fremme likeverd, medbestemmelse, solidaritet og en ansvarlig samt miljø- og klimavennlig samfunnsutvikling.



2. nestleder – Trond Vegard Sæle (34)

Bosatt i Sandefjord. Ansatt som distriktssjef i Ringnes, og er hovedtillitsvalgt for klubben. Mangeårig leder i Negotia Ung, og derav forbundsstyremedlem. President for UNI Europa Youth.

– Jeg ønsket å komme inn i ledertrioen, for det er der jeg kan utrette mest. Vil jobbe for å videreutvikle det næringspolitiske arbeidet vi har startet i Negotia. Vi må være relevante for medlemmene og jobbe med det som er viktig i deres hverdag.



Styremedlem – Marius Bismo (38)

Bosatt på Sel i Gudbrandsdalen. Jobber til daglig med kundeservice i Opplysningen 1881. Mangeårig hovedtillitsvalgt, og har sittet i forbundsstyret siden 2011.

– Negotia skal være kompetente, aktuelle og til stede. Jeg vil bidra med sterke meninger, kontinuitet og et godt samarbeid.



Styremedlem – Marte Gjestvang Olimb (31)

Bosatt i Oslo. Ansatt som økonomi- og administrasjonsrådgiver i Nei til EU. Tillitsvalgt på tidligere arbeidsplass, styremedlem i Negotia Ung og nestleder i avdeling Oslo & omegn.

– Jeg ønsker å bidra til forståelse av hvor viktig den norske modellen og trepartssamarbeidet er, og slik bidra til å øke organisasjonsgraden, spesielt blant unge. Ønsker også å jobbe for at vi blir enda bedre på organisasjonsarbeidet internt.



Styremedlem – Egil Kirkebø (38)

Bosatt i Kinn i Vestland. Ansatt som systemkoordinator i Fjord1 ASA. Mangeårig varatillitsvalgt i klubben ved Fjord1 og en tidligere periode konserntillitsvalgt. Også sittet som nestleder i Negotia Ung og derigjennom vara til forbundsstyret.

– Å være organisert ligger i blodet hos meg og Negotia er det forbundet jeg foretrekker. Organisasjonsgraden blant unge må opp, og her må vi ta i et tak i lag med ungstyret. For meg er det viktig å lytte og samarbeide for å oppnå god utvikling.

Forbundsleder og 1. nestleder er frikjøpte på heltid, med kontor i lokalene til Negotias administrasjon i Oslo.



Styremedlem – Rune Martinsen (61)

Bosatt på Stange. Daglig leder i Økonomi-forbundet. Tidligere ansatt som rådgiver i Negotia. Tillitsvalgt i bl.a. Telenor og nestleder i Kommunikasjonsforbundet i en årrekke. Nå nestleder i Negotia avdeling innlandet.

– Jeg ønsker å bidra med min erfaring til å gjøre organisasjonen rustet for framtidige utfordringer. Spesielt er jeg opptatt av organisasjonsutvikling. Mitt motto er: Fortida skal vi lære av, framtida skal vi leve av.



Styremedlem Negotia Ung

– Stig Arne Bøe (30)

Bosatt i Kristiansund. Jobber som service-ansvarlig i Bohus Kristiansund og Molde. Leder i Negotia Ung og styremedlem i avdeling Nordmøre og Romsdal.

– Jeg mener trepartssamarbeidet er en av de viktigste bærebjelkene i vårt samfunn, og ønsker å bidra til å styrke dette. Vil også styrke Negotias posisjon som fagforeningen for unge arbeidstakere i privat sektor og studenter på vei inn i arbeidslivet.



Styremedlem ansatte

– Kristoffer Lien Heitmann (31)

Bosatt i Oslo. Ansatt som advokat og er tillitsvalgt for de ansatte i administrasjonen. Har vært ansattrepresentant i forbundsstyret siden 2018.

– Jeg engasjerer meg fordi jeg mener gode vilkår for arbeidstakerne er en forutsetning for et godt samfunn. Jeg vil bringe med meg forståelse av administrasjonens daglige drift og kunnskap om Negotias posisjon i det organiserte arbeidslivet, inn i styrearbeidet.



1. varamedlem – Henny Eidem (60)

Bosatt på Tornes utenfor Molde. Jobber i Glamox AS som kontorleder. Mangeårig hovedtillitsvalgt i bedriften og ansattes representant i konsernstyret. Leder i avdeling Nordmøre og Romsdal.

– Vi må innfri medlemmenes forventninger og sørge for at tilliten er på plass. Jeg er opptatt av klubbene og lokalavdelingenes viktige plass i organisasjonen, og at åpenhet og samspill må prege arbeidet vårt. Det er gjennom samarbeid vi lykkes.



2. varamedlem – Hege Karita Ottesen (55)

Bosatt i Røyken, Asker. Ansatt i Telenor Norge. Tillitsvalgt på heltid i selskapet siden 2012.

I dag hovedtillitsvalgt i Telenor Norge, ansattes representant i styret, vara konserntillitsvalgt m.m.

– Det teknologiske skiftet går som et hurtigtog og vi må være påkoblet. Negotia må løfte kompetanse som prioritert tema i bedriftene, slik at ansatte ikke blir byttet ut pga. mangler her. Vil bidra med min erfaring til et godt styresamarbeid.



3. varamedlem – Lars Einar Ingvaldsen (46)

Bosatt i Steinkjer. Ansatt som Business Developer i Coca-Cola European Partners Norge. Hovedtillitsvalgt i CCEPN i flere år. Leder av avd. Trøndelag.

– Engasjerer meg for at alle arbeidstakere skal få bedre arbeidsforhold og rettigheter. Liker utfordringer og muligheter for personlig utvikling. Vil jobbe for tillitsvalgtes muligheter til å hjelpe medlemmer i hverdagen, og at fokuset på kompetanseheving økes.



Varamedlem Negotia Ung

– Tina Gjøs (34)

Bosatt i Bergen. Ansatt som fiberkoordinator i Bitpro Norge AS. Nestleder i Negotia Ung, og nestleder i Negotia avdeling Bergen.

– Jeg er opptatt av rettferdighet. At ansatte kjenner sine rettigheter er utrolig viktig, og som tillitsvalgt kan jeg bidra til dette. Negotia må bli enda bedre på å treffe de unge i et arbeidsliv som stadig endrer seg. Vi må møte medlemmene der de trenger det.



Varamedlem ansatte

– Nina Harbo (60)

Bosatt i Oslo/Fredrikstad. Jobber som utviklingskonsulent i Negotia, og er en av de tillitsvalgte for de ansatte. Tidligere medlem og tillitsvalgt både i Negotia og LO.

– Jeg har et brennende engasjement for tillitsvalgte og for å styrke deres posisjon på arbeidsplassene. Har jobbet i flere avdelinger i administrasjonen, og vil bruke min erfaring til å bidra med innspill for å utvikle Negotia som forbund og arbeidsplass.

Medlem med bok om Downs syndrom

– Jeg kunne ikke si nei til å være med i et så spennende og givende prosjekt, sier Negotia-medlem Liv Berit Karlsen.

Hun jobber til daglig som kommunikasjonsrådgiver i Økonomiforbundet, et forbund for regnskapsførere som er tilknyttet Negotia. De to seneste årene har hun hatt 20 prosent permisjon for å jobbe med bokprosjektet en dag i uken.

– Jeg kunne aldri vært med i dette prosjektet hvis det ikke hadde vært for at arbeidsgiveren var positiv og villig til å tilrettelegge på en veldig god måte, sier Karlsen.

Boken heter «Downs syndrom – de første årene» og er klar for lansering i disse dager. Karlsen har sammen med Christina Haulrich Klausen samlet fagstoff og foreldrehistorier og sydd det hele sammen til 23 kapitler.

– Christina har en datter med Downs syndrom, og vi ble kjent i barseltiden med våre yngste barn. Hun spurte om jeg kunne tenke meg å være med i prosjektet, og det er jeg takknemlig for sier Liv Berit, som selv er tante til ei jente med Downs syndrom.



– Ambisjonen har vært å samle den beste kunnskapen i Norge og utenlands, sammen med ærlige foreldrehistorier, og gjøre det til nyttig og lett tilgjengelig informasjon, sier Liv Berit Karlsen.

Det er foreldre til barn mellom null og fem år som er målgruppen til boken. Aldersspennet er såpass lite fordi det skjer mye med barna de første årene. Sammen med boken slippes det også en podcast. Liv Berit har bakgrunn som radio- og TV-journalist og har intervjuet familier, leger, helsepersonell og forskere.

– Ambisjonen har vært å samle den beste kunnskapen i Norge og utenlands, sammen med ærlige foreldrehistorier, og gjøre det til nyttig og lett tilgjengelig informasjon. Vi håper boken og podcasten tas godt imot av målgruppen dette er rettet mot, sier Liv Berit Karlsen.

Negotia med fornyet miljøsertifisering

Nylig fikk Negotias administrasjon fornyelse som miljøsertifisert bedrift. Dette innebærer et attraktivt «godkjent-stempel» på alt fra arbeidsmiljø til avfallshåndtering

Negotia ble første gang miljøsertifisert gjennom stiftelsen Miljøfyrtårn i 2008, og er senere resertifisert hvert tredje år – senest nå i februar 2021. Miljøfyrtårn sertifiserer alle typer virksomheter – fra små og mellomstore enkeltvirksomheter, til store konsern og kommuner. Med tilpassede kriterier for over 80 ulike bransjer, er målet til Miljøfyrtårn å gjøre

bærekraft konkret og lønnsomt. Miljøsertifiseringen omfatter i hovedsak disse områdene:

- Internkontroll
- HMS
- Arbeidsmiljø
- Energibruk
- Innkjøp og materialbruk
- Avfall- og utslippshåndtering
- Transport og klimaregnskap





Arkivfoto fra UNI Global Unions verdenskongress i Cape Town 2014. Foto: Terje Bergersen

Negotias internasjonale engasjement

Internasjonalt fagforeningsengasjement er basert på samarbeid og solidaritet for å trygge arbeidstakers lønnsvilkår og rettigheter globalt. Negotia deltar i dette gjennom den verdensomspennende sammenslutningen UNI Global Union.

Arbeidslivet her i Norge er rimelig godt regulert, noe som er med på å skape trygghet for arbeid og inntekt, verdifordeling og like muligheter for alle. Slik er det derimot ikke alle steder i verden. Derfor er solidaritet på tvers av landegrensene så viktig. Den er en del av grunnfjellet og løsningen for fellesskapet i fagbevegelsen.

Når vi bidrar til å utvikle fagforeninger, er vi også med på å bygge demokrati. Anstendige lønns- og arbeidsvilkår – og ikke minst medbestemmelse – er grunnleggende kjennetegn på alle nivåer i demokratiske samfunn. Ordnete forhold i arbeidslivet gjør at folk får ei lønn det går an å leve av, det bidrar til at den økonomiske fordelingen blir bedre, og at det kanskje ikke er så fristende å flytte arbeidsplasser rundt om i verden for å maksimere profitten.

Negotia ønsker å gjøre en forskjell der vi kan. Akkurat nå er vi i en prosess hvor vi gjennomgår vårt internasjonale arbeid for å optimali-

sere det vi bidrar med og det vi får igjen. Vi vurderer å spisse innsatsen, blant annet ved å samarbeide mer og bedre med andre YS-forbund via det nyopprettete internasjonale utvalget til YS. Og vi ser på hvordan vi kan nyttiggjøre oss ressursene som ligger i UNI-medlemskapet bedre, for å nevne noe.

Per i dag er Negotia aktivt deltakende i UNI Youth, UNI Women, UNI ICTS (Information, Communications, Technology, and Services) og UNI Commerce. Vi har også verv i flere av enhetene. Blant annet er forbundsstyremedlem Trond Vegard Sæle president i UNI Europa Youth. Forbundsleder Monica A. Paulsen er

styremedlem i UNI Europe Women's Committee, og vara til styret i UNI Women's World Committee. Tillitsvalgt Tonje Lie Aarud er representant i UNI Nordic Women's Networks. Og undertegnede er president i UNI ICTS Nordic.

Det internasjonale engasjementet er en begrenset del av Negotias totale virksomhet. Men det er en viktig del. Det handler dessuten ikke bare om å bidra én vei. Mitt syn er at ved å stille opp for andre, får vi også hjelp selv.

*Eirik Borno
1. nestleder i Negotia*

**UNI
Global
Union**

- Verdensomspennende sammenslutning av fagforeninger.
- Representerer 20 millioner arbeidstakere fra 950 medlemsforbund i 150 land.
- Prioriterte mål: Flere globale rammeavtaler og større gjennomslag for ansattes rettigheter.



NY ARVELOV

Ny arvelov trådte i kraft 1. januar i år og avløste arveloven fra 1972. Behovet for ny lov er blant annet begrunnet med store endringer i samlivsformer. Ekteskapet er ikke lenger enerådende, andelen samboere øker og det samme gjelder andelen enslige. Stadig flere har mer enn ett samliv gjennom livet og flere har mer enn ett kull barn. I det følgende redegjøres kort for de viktigste endringene i den nye loven, og kort om de mest etterspurte reglene om arv.

Pliktdelsarven

Barns arverett etter sine foreldre omtales som pliktdelsarven. Pliktdel betyr at foreldrene ikke kan begrense barnas arverett ved testament innenfor pliktdelen. To tredjedeler skal fordeles likt mellom barna, mens foreldrene fritt kan fordele resterende tredjedel ved testament.

Det gjelder allikevel en ramme for størrelsen på pliktdelen. I de større boene har det til nå vært en begrensning for hvert enkelt barns

rett til arv før foreldrenes testasjonsfrihet øker. Begrensningen var en million kroner per barn. Dette taket er nå øket til 15G, som tilsvarer cirka 1,5 millioner kroner. Men barna kan aldri kreve mer enn to tredjedeler av det forelderen etterlater seg.

Testasjonsfriheten

Etter gammel lov gjaldt det en begrensning i retten til å disponere over de enkelte gjenstander ved testament, det såkalte kvalitative

pliktdelsvern. Arvelateren kunne for eksempel ikke bestemme at hytta skulle tilfalle en bestemt arving. Dette vernet er nå fjernet. Etter ny lov kan arvelateren fritt disponere over de verdifulle gjenstandene, men arvingen plikter å tilbakebetale til boet verdien som overstiger arvingens del av arven. Mange testamenter tar derfor hensyn til pliktdelsvernet, og det kan nå derfor være behov for å revidere disse testamentene.

Regler for forskudd på arv

Det er fortsatt tillatt å gi forskudd på arv. Dersom du ønsker å sette vilkår om at forskuddet skal avkortes i fremtidig arv så er det nå krav om at vilkåret stilles samtidig med at forskuddet gis. Samtidighetsvilkåret er nytt i arveloven. Etter lovens ikrafttredelse 01.01.2021 er det ikke lenger tillatt å sette vilkår om avkorting i fremtidig arv som betingelse for forskudd som allerede er gitt.

Samboers arverett

Under arbeidet med ny lov ble det foreslått at også samboere skulle få arverett etter loven. Samboere skulle likestilles med ektefeller. Det eneste kravet var at samboerskapet hadde eksistert i minimum fem år. Dette forslaget ble ansett å gå for langt på bekostning av slektens arverett og ble av departementet forkastet i ny lov.

«Ekteskapet er ikke lenger enerådende, andelen samboere øker og det samme gjelder andelen enslige.»

Ny arvelov viderefører hovedregelen om at samboere ikke har arverett etter loven. Dersom samboere ikke har barn kan begge råde fritt over sin formue ved testament. Dersom samboerne har, har hatt eller venter felles barn, likestilles samboere med ektefellens arverett. Arven utgjør inntil 4G, eller cirka 400 000 kroner. Arveretten går foran pliktdelsarven til felles barn. Men dersom avdøde har barn fra før (særkullsbarn) så går særkullsbarnas pliktdelsarv foran samboerens arv.

MEDLEMSFORDEL – PRIVATRETTLIG BISTAND

Negotias medlemmer har tilgang til privatrettslig første-hjelp 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

Testasjonskompetansen utvides dersom samboerskapet har vart sammenhengende i minst fem år. I et slikt tilfelle kan samboeren begunstiges med inntil 4G på bekostning av særkullsbarnas pliktdelsarv.

Retten til uskifte for ektefeller

Uskifte betyr å utsette skifteoppgjøret. Gjenlevende ektefelle har alltid rett til uskifte dersom det ikke er barn etter avdøde. Retten til uskifte gjelder også overfor felles barn. Overfor særkullsbarn kreves samtykke. Særkullsbarn kan først kreve skifte ved oppnådd myndighetsalder. Alt avdøde og lengstlevende etterlater seg i felleseie går inn i uskifteboet.

Retten til uskifte for samboere

Samboers uskifterett er noe innskrenket i forhold til ektefeller. Samboer har kun uskifterett i forhold til felles barn. Det er ikke adgang til å fastsette uskifterett i testament. I et slikt tilfelle plikter gjenlevende samboer å skifte med førsteavdødes slektsarvinger.

Gjenstandene en samboer har rett til å overta i uskifte er begrenset i forhold til ektefellers uskifterett. Uskifteretten for samboer omfatter

kun retten til felles bolig med innbo, bil og fritidsbolig som er brukt i fellesskap. Øvrige eiendeler må skiftes med avdødes slektsarvinger med mindre førsteavdøde har opprettet testament.

Omfanget av uskifteretten kan utvides eller begrenses ved bruk av testament. En gyldig innskrenkelse av uskifteretten betinger at gjenlevende samboer har fått kjennskap til testamentet før dødsfallet.

Under arbeidet med ny arvelov ble det foreslått at også femårsregelen skulle gjelde for retten til uskifte. Dette forslaget ble forkastet med samme begrunnelse som femårsregelen for samboerens arverett.

Retten til å sitte i uskifte bortfaller dersom lengstlevende samboer gifter seg eller får barn med ny samboer. Arving etter førsteavdøde kan også kreve skifte dersom lengstlevende har vært samboer i minimum to år. ■



Thomas Fritzon, advokat
Legal 24 Advokatfirma



Illustrasjon: AdobeStock

Brikker i et tariffoppgjør

Enten du er en dreven tillitsvalgt som har vært ute en vinternatt før, eller du er et ferskt medlem som nå blar gjennom ditt første medlemsblad, har du kanskje latt deg forvirre av de ulike begrepene som benyttes i forbindelse med tariffoppgjør. Det organiserte arbeidslivet har sitt eget stammespråk.

Begreper som «interessetvist», «retts-tvist» og «plassoppsigelse» brukes lite i dagligtale, men er viktige for å forstå hva som foregår i tariffoppgjørene.

I denne artikkelen redegjøres det for hva disse ulike begrepene betyr og gis en enkel innføring i hvordan et tariffoppgjør gjennomføres. Regler for gjennomføring av tariffoppgjør finnes for øvrig i arbeidstvisten og i de ulike tariffavtalene.

Negotia har medlemmer innenfor en rekke bransjer og har tariffavtaler med arbeidsgiverforeningene NHO, Virke og Spekter. Av plasshensyn tar denne artikkelen kun for seg tariffoppgjør innenfor NHO-om-

rådet. Likhetene med oppgjør innenfor andre tariffområder er likevel mange.

Fagforeninger

Vi starter med begynnelsen: Som enkeltstående arbeidstaker står man som regel i en svak forhandlingsposisjon overfor egen arbeidsgiver. Dette er bakgrunnen for at (smarte) arbeidstakere forhandler kollektivt.

Man forhandler kollektivt ved å danne fagforening. Fagforeningsbegrepet omfatter både en lokal forening på en arbeidsplass (klubb), en sammenslutning av slike foreninger (forbund) og en sammenslutning av forbund (hovedorganisasjon).

I Negotias univers er YS hovedorganisasjonen, Negotia forbundet og din lokale forening på arbeidsplassen er klubben. Fagforeningen ivaretar arbeidstakernes interesser ved å fremforhandle vilkår som gis vern gjennom å nedfelles i tariffavtaler.

Tariffavtaler

I privat sektor kalles en tariffavtale mellom en klubb og en arbeidsgiver gjerne for «særavtale», en tariffavtale mellom forbund og arbeidsgiverforening for «overenskomst» og en tariffavtale mellom hovedorganisasjoner på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for «hovedavtale». Disse

«Som enkeltstående arbeidstaker står man som regel i en svak forhandlingsposisjon (...) Dette er bakgrunnen for at (smarte) arbeidstakere forhandler kollektivt»

er alle tariffavtaler etter definisjonen i arbeidstvistloven § 1e.

De ulike tariffavtaltypene inngår i et hierarki. Øverst står hovedavtalen, under den står overenskomsten og under der igjen sorterer særavtalene. En avtalebestemmelse vil regnes som ugyldig dersom den strider mot en bestemmelse i en avtale på et høyere trinn i hierarkiet.

Når Negotia som forbund krever tariffavtale opprettet i en virksomhet, er det alltid en overenskomst som kreves gjort gjeldende.

Overenskomster, hovedavtale og særavtaler

Negotia har flere overenskomster som kan gjøres gjeldende innenfor NHO-området – avhengig av hva slags type arbeidstakere avtalen skal gjelde for.

Felles for dem alle er at hovedavtalen mellom NHO og YS gjøres til kapittel 1 i overenskomsten. Hovedavtalen kommer derfor alltid med «på kjøpet» når Negotia krever tariffavtale opprettet. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om gjennomføring av tariffoppgjør som Negotia plikter å følge når overenskomstene skal revideres.

Overenskomstene inneholder en rekke rettigheter, men overlater også mange spørsmål til den lokale klubben og arbeidsgiver. Det fremgår av overenskomsten Funksjonæravtalen (§2) at; «partene er enige om at denne overenskomst er en rammeavtale og det er partenes intensjon at overenskomsten bør utfylles med særavtaler.» Slike særavtaler kan eksempelvis omhandle bestemmelser om arbeidstid, lønnstillegg for ubekvem arbeidstid, en provisjonsordning, rett til ulike typer permisjoner mm.

På en arbeidsplass vil det derfor kunne være tre typer tariffavtaler

som virker samtidig og som sammen utgjør en helhet.

Rettstvist

Det hender at partene i et tariffavtaleforhold er uenige om hvordan en bestemmelse i en tariffavtale skal forstås. Det kan f.eks. være at partene tolker en formulering om et lønnstillegg ulikt, og dermed hvem eller hva som skal kvalifisere til å oppnå det. En tvist som gjelder hva som er avtalt mellom partene kalles rettstvist (jf. arbeidstvistloven § 1i).

For å avgjøre slike tvister er det opprettet en spesialdomstol kalt Arbeidsretten. En avgjørelse fra Arbeidsretten kan ikke ankes videre til de alminnelige domstolene.

Fredsplikt

Arbeidstvistloven (§ 8) forbyr bruk av streik, lockout eller annen arbeidskamp som virkemiddel for å løse rettstvister. Der et spørsmål allerede er regulert i en tariffavtale gjelder det fredsplikt om dette temaet så lenge tariffavtalen gjelder.

Interessetvist

Der rettstvister omhandler hva som allerede er rett mellom partene, handler interessetvister om hva som skal bli rett mellom partene. I interessetvister er det lov å benytte arbeidskamp som virkemiddel, så lenge de lovbestemte prosedyrene i arbeidstvistloven er fulgt. Dersom interessetvisten gjelder en revisjon av en tariffavtale, må også gyldighetstiden for denne være utløpt.

Tariffoppgjør

Det er vanlig at partene avtaler en gyldighetstid på to år for overenskomster, og at revisjonen av disse gjennomføres i partallsår. Oppgjørene der gyldighetstiden er utløpt og avtalen er oppe til revisjon kalles

hovedoppgjør. I hovedoppgjør står partene fritt til å bruke arbeidskamp som virkemiddel.

Partene forhandler også i odde-tallsåret, men da som oftest kun om lønn. Disse oppgjørene kalles mellomoppgjør. I mellomoppgjør er partene bundet av fredsplikt og kan ikke bruke arbeidskamp som virkemiddel.

Tariffoppgjørene på de ulike overenskomstene foregår gjerne på et fast tidspunkt på året. Dersom forhandlingsdelegasjonene i et hovedoppgjør kommer til enighet vil det bli inngått en ny tariffavtale som vil løpe i to år til. Dersom partene ikke kommer til enighet sier man at det er «brudd» i forhandlingene. Partene må deretter ta stilling til om de ønsker å iverksette arbeidskamp for å sette motparten under press og tvinge gjennom en løsning på tvisten.

Plassoppsigelse

Før en part lovlig kan iverksette arbeidskamp må faste prosedyrer etter arbeidstvistloven være gjennomført. Det må være gitt plassoppsigelse og det må være gjennomført mekling hos Riksmekleren.

En plassoppsigelse er etter arbeidstvistloven (§ 1h) en «oppsigelse av arbeidsavtaler med det formål å iverksette streik eller lockout». Vedkommende fagforening eller arbeidsgiverforening vil vanligvis ha fullmakt til å gi denne type oppsigelse på sine medlemmers vegne. Virkningen av en plassoppsigelse er at arbeidsforholdene midlertidig suspenderes så lenge arbeidskampen pågår.

En plassoppsigelse skal meddeles skriftlig til tariffmotparten med en oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre annet er fastsatt ved tariffavtale. Den nærmere fremgangsmåten ►

ved plassoppsigelser er gjerne spesifisert i de ulike hovedavtalene. På NHO-området står disse i Hovedavtalen NHO-YS, kapittel 3.

Riksmekler

Når det gis plassoppsigelse i en interesseløst, plikter parten som har gått til plassoppsigelse samtidig å gi skriftlig melding om dette til Riksmekleren. Den skriftlige meldingen skal blant annet inneholde hva tvisten gjelder, hvilke bedrifter plassoppsigelsen gjelder for og hvor mange arbeidstakere den omfatter.

Etter å ha mottatt melding om plassoppsigelse nedlegger Riksmekler midlertidig forbud mot bruk av arbeidskamp, og innkaller partene til mekling. En arbeidskamp vil kunne medføre samfunnsøkonomiske ulemper og Riksmeklers oppgave er å begrense slike konflikter til det som er nødvendig. Mekler vil ved bruk av ulike teknikker tvinge partene sammen i et forsøk på å få dem til å enes om en avtale begge parter kan leve med. Slike meklinger foregår gjerne langt utover natten, og det er ikke uvanlig at partene forhandler på overtid.

Hver av partene kan kreve meklingen avsluttet når det har gått ti dager etter at Riksmekler nedla forbud mot bruk av arbeidskamp. Meklingen skal avsluttes senest fire dager etter at krav om avslutning er fremsatt. Fristen utløper klokken 24.00 den fjerde dagen. Dersom ikke partene kommer til enighet om en avtale under mekling, vil partene stå fritt til å iverksette arbeidskamp fra påfølgende arbeidsdag.

Løsning

Underveis i arbeidskampen vil partene fortsette sine forsøk på å enes om en løsning. Forhandlingsdelegasjonen vil holde kontakten og vil avholde møter underveis for å se om det er mulig å enes om en løsning.

Tvungen lønnsnemnd

Retten til å benytte arbeidskamp er regnet som en grunnleggende rettighet i et demokratisk samfunn. Dersom myndighetene vurderer at en arbeidskamp fører til fare for liv, helse eller sikkerhet, eller truer vitale samfunnsinteresser, hender det likevel at de griper inn i en lovlig arbeidskamp ved bruk av tvungen

lønnsnemnd. Dette foregår gjennom at regjeringen fremmer en proposisjon for Stortinget med forslag om en særlov som forbyr fortsettelse av den konkrete arbeidskampen.

Opgaven med å løse interesse- tvisten overlates så til tvungen lønnsnemnd utført av Rikslønnsnemnda. Rikslønnsnemnda består av en leder og åtte medlemmer. Blant disse medlemmene møter to personer utpekt fra hver av partene i tvisten. Kun ett av disse medlemmene fra hver side har stemmerett i saken. Nemndas avgjørelse får samme virkning som en tariffavtale og blir dermed bindende mellom partene.

Norske myndigheter har tidligere fått kritikk fra ILO for å ha for lav terskel for å gripe inn i lovlig konflikter mellom partene i arbeidslivet. ■



Kristoffer Lien Heitmann, advokat, arbeidslivs-avdelingen i Negotia

Kilder: snl.no, lovdata.no, og regjeringen.no



En ekte brosjyre virker fortsatt

Skal du gi informasjon til en kollega som kanskje kan bli medlem? Da er det gode, gamle papirformatet både hendig og virkningsfullt. Negotia har brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

For eksempel: Som organisert i Negotia har du en stab av rådgivere som jobber for deg. Med tariffavtale får du rettigheter som uorganiserte ikke har, og du og kollegaene kan forhandle med arbeidsgiveren. Ved problemer kan du få bistand av en advokat. Du står rett og slett styrket!

Brosjyrene er også tilgjengelig i elektronisk versjon på negotia.no. Men som sagt: Ønsker du trykt papirutgave - sender du bestilling til info@negotia.no

Enda bedre innboforsikring



Nå er innboforsikringen Negotia-medlemmer kan tegne gjennom avtalen med Gjensidige, blitt enda bedre. Blant annet kan du velge ubegrenset forsikringssum – uten at prisen har gått opp.

YS Innbo kan velges i to varianter – en standard som nå har fått ubegrenset forsikringssum og en for små husstander med 500.000 i forsikringssum. Prisen er avhengig av bosted, slik det går fram av oversikten nedenfor.

Nytt er også at Online Trygghet blir inkludert i YS Innbo i løpet av 1. kvartal 2021. Dette innebærer trygghet dersom personopplysninger om deg – og inntil fem familiemedlemmer – kommer på avveie.

Endringene gjøres gjeldene for eksisterende YS Innbo-kunder fra hovedforfall som for de aller fleste er 1.1. De som har kjøpt forsikringen det siste året kan ha annen dato for hovedforfall.

På negotia.no kan du lese mer om forsikringsavtalen med Gjensidige og alle de andre gode medlemsfordelene.

YS Innbo – priser 2021

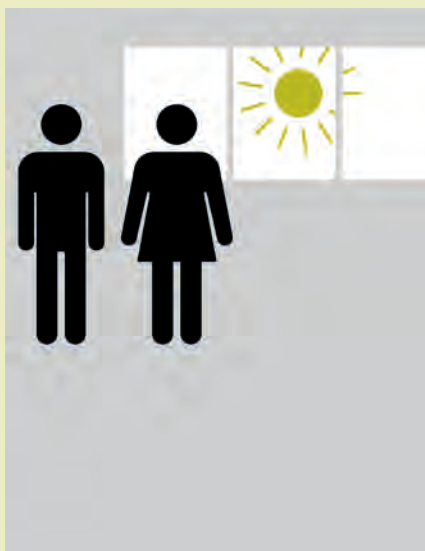
Forsikringssum	Distrikt 1	Distrikt 2	Distrikt 3
500 000 kroner	923	751	718
Ubegrenset (Nyhets)	1722	1379	1312

Distrikt 1: Oslo. **Distrikt 2:** Asker, Bergen, Bærum, Drammen, Kristiansand, Lillestrøm, Lørenskog, Nesodden, Nordre Follo, Stavanger, Tromsø, Trondheim. **Distrikt 3:** Landets øvrige kommuner.

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 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».

Bidragsyttere til denne utgaven av «Spør oss»:



Kathrine Fosnes Olsen,
rådgiver



Johan Holmen,
advokat



Synøve Lohne-Knudsen,
spesialrådgiver



Elise Torstensen,
rådgiver



Mona Hermansen,
rådgiver

Ferie under permittering

Spørsmål: På grunn av koronasituasjonen er jeg nå permittert. Må jeg ta ut ferie når jeg er permittert? Kan i så fall min arbeidsgiver bestemme når jeg skal ta ferie? Hva skjer med mine feriepengene når jeg er permittert?

Svar: Ferieloven har ingen egne bestemmelser som regulerer ferieavvikling under permittering. Ferie skal derfor avvikles som normalt også under permittering. Den tiden du har ferie teller ikke med som permitteringsstid.

Innenfor ferielovens grenser kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker ferie, også når vedkommende er permittert. Avtalt ferie løper som normalt.

Fastsettelse av ferie

Ferien skal drøftes med den enkelte arbeidstaker, og dersom dere ikke kommer til enighet kan arbeidsgiver bestemme ferietiden innenfor lovens grenser. Du har blant annet krav på å få avviklet tre uker sammenhengende ferie i perioden 1. juni til 30. september.

Det følger av ferieloven at de ansatte kan kreve å få beskjed om tidspunktet for ferieavviklingen tidligst mulig og senest to måneder før ferien skal avvikles, hvis ikke særlige grunner er til hinder for det. Dette er jf. lovens forarbeider en ordensforskrift og innebærer at du ikke kan nekte å ta ferie selv om du mottar varsel med kortere frist. Det er likevel en sterk oppfordring til at man bør avtale dette så tidlig som mulig. Det er selvfølgelig heller ingenting i veien for at du og din arbeidsgiver blir enige om en kortere varslingsperiode.

Feriepenger

Ved avvikling av ferie vil du ha rett på feriepengene opptjent i fjor. Dersom du mottar dagpenger fra NAV under permittering, skal utbetalingene fra NAV stoppes når du tar ferie. Det er derfor viktig å informere NAV om når du tar ferie. Du vil da i stedet motta feriepengene fra din arbeidsgiver i denne perioden.

Hovedregelen i ferieloven er at feriepengene skal utbetales når ferien avvikles. Det aksepteres likevel, slik også mange arbeidsgivere har en praksis for, at feriepengene utbetales i mai eller juni. Dette betyr ikke at du må ta ferie i mai eller juni, men kun at feriepengene blir utbetalt da.

Kathrine

Skriftlig advarsel

Spørsmål: Jeg har fått en skriftlig advarsel fra arbeidsgiver. Må jeg akseptere den?

Svar: En advarsel, skriftlig eller muntlig, betyr i arbeidsrettslig sammenheng at arbeidsgiver tar opp en problemstilling med deg og sier fra at hvis du fortsetter på denne måten kan det få betydning for arbeidsforholdet ditt. Hvis du er enig i advarselen, så bør du innrette deg etter advarselen og la være å gjøre det samme igjen. Dersom du ikke er enig i advarselen, så bør du protestere. Man kan være uenig i det faktiske grunnlaget for advarselen. I så tilfelle bør du forklare hvorfor arbeidsgiver tar feil.

Du må be om at advarselen trekkes tilbake, og skjer ikke det må du be om at din forklaring arkiveres sammen med advarselen.

Man kan også være enig i de faktiske forhold, men likevel protestere mot advarselen fordi man mener at det ikke er rettslig grunnlag for en advarsel. Fremgangsmåten er den samme. Det bør gis en begrunnelse for hvorfor man mener det ikke er grunnlag for å gi advarsel for det som har skjedd, og be om at advarselen trekkes. Trekkes ikke advarselen må protesten arkiveres sammen med advarselen.

Er man uenig i både det faktiske og rettslige grunnlaget, gjelder samme fremgangsmåte. I sjeldne tilfeller kan en advarsel prøves rettslig.

Johan

Permitteringsgrad og rett til dagpenger

Spørsmål: Jeg har en 50 prosent stilling og min arbeidsgiver vil permittere meg 50 prosent. Har jeg da rett til dagpenger? Jeg vil jo da jobbe kun 25 prosent.

Svar: Du har rett til dagpenger når permitteringsgraden er 50 prosent eller mer. (tidligere var kravet 40 prosent permitteringsgrad for å ha rett til dagpenger). Betingelsene for å motta dagpenger er at inntekten minimum må ha vært 152.027 kroner de siste 12 månedene eller 304.053 kroner de siste 36 månedene.

Dersom man har flere arbeidsforhold er det den totale arbeidstiden som må være redusert med minst 50 prosent for å få dagpenger. Her tar NAV utgangspunkt i 40 timers uke og da kan man jobbe maksimalt 20 timer per uke for å ha rett til dagpenger.

Synnøve

Frist for å fremme ferieønsker

Spørsmål: Vår arbeidsgiver har endret rutine for feriefastsetting. Vi blir nå pålagt å levere inn ferieønsker innen utgangen av februar, mens fristen tidligere har vært 1. mai. Kan arbeidsgiver kreve at de ansatte leverer inn ferieønsker så tidlig?

Svar: Ferieloven har bestemmelser om at drøfting og underretning om ferietidspunkt skal skje i god tid før ferien, men angir ikke noen begrensninger med tanke på hvor tidlig arbeidsgiver kan kreve at de ansatte fremmer ferieønsker. Til syvende og sist er det arbeidsgiver som fastsetter tiden for ferie, og bestemmelsene i ferieloven er ment å sikre at de ansatte gis tid til å komme med ferieønsker før arbeidsgiver setter opp ferielister og til å kunne planlegge ut fra dette.

Hvis flere av dere opplever det som problematisk at ferieønsker for hele året må leveres allerede 1. februar, kan dette tas opp med ledelsen (gjørne gjennom tillitsvalgte hvis dere har det). Det kan i den sammenheng være hensiktsmessig å spørre arbeidsgiver om hva som er begrunnelsen for at man har endret fristen. Hva blir konsekvensene for de som av ulike årsaker ikke har mulighet til å komme med ønsker om tiden for ferie på et så tidlig tidspunkt? Vil det være mulighet til å endre ferieønsker i ettertid? Kanskje kan dere få til en mellomløsning mellom tidligere og ny rutine, som ivaretar både deres ønske om fleksibilitet og arbeidsgivers behov for langsiktig planlegging.

Elise

Overtidsmat på hjemmekontor?

Spørsmål: Vi har tariffavtale som sier at vi har krav på overtidsmat når vi blir bedt om å jobbe lengre dager. Kan jeg bestille overtidsmat når jeg jobber overtid på hjemmekontoret?

Svar: Dessverre, nei. Skattefri dekning av overtidsmat gjelder når du er fraværende fra hjemmet. Hjemme kan du lage egen mat, så derfor gjelder denne regelen ikke når du sitter på hjemmekontor.

Mona

Compendia personal

Som medlem har du tilgang til databasen Compendia personal. Her finner du det meste om arbeidsliv, presentert på en enkel og oversiktlig måte. **Se negotia.no.**



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 framtiden 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 ivarettatt. Enten du er enkeltmedlem eller del av en stor klubb, tar vi deg og dine utfordringer på alvor. Vi er til stede for deg når du trenger det. Våre erfarne tillitsvalgte, rådgivere og advokater kan 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)



Nå er det viktigere enn noen gang å være organisert!

Verver du en kollega i dag, får du og den du verver et supergavekort

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.

Verver du i perioden 8. til og med 21. mars 2021, 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.



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Samarbeidskamerater

Ved Glamox i Molde har fagforeningene Tekna, Nito og Negotia funnet sammen i et nyttig og utviklende samarbeid.

Se artikkel på side 6, 7 og 8