

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2 2021

Negotia-klubb i kulturbransjen

VELKOMMEN TIL FESTSPILLENE

Side 6–9

Handelsoverenskomsten,
en helt ny tariffavtale

Side 10–11

Lønnsoppgjøret
på fem minutter

Side 12–13

Når bør du varsle om
kritikkverdige forhold?

Side 26–28

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

Den gamle normalen

Ja, la oss håpe de seneste lettelsene i smitteverntiltakene er starten på veien tilbake til den gode, gamle normalen. Ikke nødvendigvis på alle områder og akkurat som det var før. For vi tar med oss positiv lærdom også. Hjemmekontor er for eksempel bra på mange måter og digitale løsninger har vist seg å fungere overaskende fint. Men vi trenger å møtes igjen, som mennesker og som kollegaer.

På en digital Negotia-konferanse tidligere i semesteret, holdt forsker Nils Brede Moe i SINTEF et foredrag om den nye hybride hverdagen vi er blitt kjent med det siste året. Der sa han noe interessant om møter. Vi møtes mye for tiden, på Teams og Zoom og liknende plattformer. Men, sa han; det er blitt færre av de uformelle møtene, de som bare oppstår der og da på en arbeidsplass hvor folk er samlet. Så la han til at tidligere forskning har vist at det er de uformelle møtene som er viktigst. Greit å vite!

Hovedoppslaget i denne utgaven av magasinet er reportasjen med medlemsklubben ved Festspillene i Bergen. Negotias nedslagsfelt er stort, og administrativt ansatte i kultursektoren er nemlig også representert i rekkene. Kulturen har lidd kraftig under koronaen. Festivaler er ikke det 2020 vil bli husket for. Men unnatakene finns altså. Festspillene hev seg brennkvikkt rundt på vårparten i fjor og satte sammen et program for heldigitale festspilldager. I år kunne de gjennomføre med betydelig innslag av arrangementer med publikum til stede. Og de har faktisk klart seg gjennom annerledesåret uten å permittere ansatte. Det er både gledelig og imponerende.

Fra før vet vi at virksomheter og arbeidstakere er rammet svært forskjellig av Covid-19. Det spenner rett og slett fra ytterpunkt til ytterpunkt – fra rekordomsetning og jubel for enkelte, til full nedstengning og arbeidsledighet for andre. Noen bedrifter har også klart seg ok gjennom krisen, men setter store spørsmålstegn ved langtidsvirkningene.

Når status skal gjøres opp og framtidsstrategiene legges, nå når samfunnet forhåpentligvis etter hvert åpnes helt igjen, blir det spennende å se hva det store bildet viser. Negotia forventer et ekstra trykk med saker til høsten – og er uansett til stede for medlemmene!



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 Full fart for festspillene
- 10 En helt ny tariffavtale
- 12 Lønnsoppgjøret på fem minutter
- 14 Respons fra regionsmøtene
- 16 Innspill til organisasjonsutvalget
- 17 Ung og engasjert
- 18 Covid-19-trikset
- 20 YS vil bli sterkere
- 24 Uforutsette skader ved boligkjøp
- 26 Varsling i arbeidslivet
- 30 Høring om endringer i hjemmekontorforskriften
- 30 AFP-utredningen klar
- 31 Negotia-representasjon i Nasjonalt fagskoleråd
- 32 Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer
- 34 Jobben min – et medlem forteller om jobben og arbeidsplassen

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: Rune Solheim
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979

Manusfrist for
neste nummer:
10. september





Brev fra forbundslederen

AKTIV PÅVIRKNING

Det er lysere tider på mange måter, og Negotia har plassert seg som en premissleverandør nasjonalt og internasjonalt for våre medlemmer i privat næringsliv og i frivillige organisasjoner.

Som forbund har vi med våre aktive medlemmer og tillitsvalgte beveget oss til å utgjøre bindeleddet mellom ansatte i det private og myndighetene. Hver dag utfordrer vi dem som styrer landet og våre motparter for å finne bedre løsninger som ivaretar arbeidsfolks interesser. Medbestemmelse på sentrale områder som kompetanse, bærekraft, bruk av kunstig intelligens og datadeling, påvirkningsarbeidet på EU-reguleringer og nasjonal lovgivning – vi er der og kjemper for å få gjennomslag for dine og mine interesser når framtidens arbeidsliv utformes.

Aktuelt akkurat nå er hjemmekontor og våre krav til reguleringer som ivaretar de ansatte. Likeledes internett og krav til Stortinget om å sikre raskt nett til alle ved å øke tilskuddordningen for bredbånd i statsbudsjettet til 1 milliard per år i perioden 2022 – 2025. Internett er en forutsetning for å delta i samfunnet. Framtidens næringsliv, velferd og samfunnsdeltakelse er avhengig av at alle har tilgang til raskt og stabilt internett. Fortsatt er det 247 000 husstander i Norge som mangler raskt internett. Med dagens tempo vil det ta ti år før hele landet har tilgang til raskt internett. Det er å vente for lenge!

Negotia arbeider aktivt for at EU-kommisjonen skal få på plass et skikkelig regelverk for bruken av kunstig intelligens. Det er gode nyheter at det kommer en strengere regulering av denne teknologien. Likevel er det grunn til å spørre om forslaget gir tilstrekkelig beskyttelse på arbeidsplassen, hvor algoritmene for alvor begynner å gjøre sitt inntog. Som fagforening er vi bekymret for at forslaget ikke gir arbeidstakerne tilstrekkelig beskyttelse på jobb. Regelverket legger ansvaret for reguleringen på virksomhetene selv. Det sier lite om retten til medbestemmelse for tillitsvalgte og fagforeningers funksjon i dette.

Vi jobber også med å fremme noen grunnleggende prinsipper i diskusjonen omkring bærekraftig omstilling og et bærekraftig arbeidsliv. Negotia har sammen med den øvrige fagbevegelsen en viktig rolle å spille dersom Norge skal lykkes med det grønne skiftet, og nå klimamålene inn mot 2030. Derfor vil vi være en aktiv pådriver for en rettferdig omstilling. Vi må påvirke virksomhetene og samfunnet rundt oss i en grønnere retning. Samtidig må vi sikre arbeidstakernes rettigheter i møte med omstillingene, bidra til at det skapes trygge, grønne arbeidsplasser og at byrdene ved det grønne skiftet fordeles rettferdig.

Jeg ønsker alle gode negotianere en riktig god sommer. Pust ut og nyt hver solstråle som kommer din vei.



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





Nå er det viktigere enn noen gang å være organisert!

Verver du en kollega i dag, får både 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, desto større er muligheten for å oppnå akkurat det.

Verver du i perioden 15. til og med 30. juni 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.

FULL FART FOR FESTSPILLENE

Mens bortimot alle festivaler måtte kaste inn håndkleet og avlyse i fjor, snudde Festspillene i Bergen seg rundt i en fei og rigget til digitale arrangementer. Det ble en suksess. Men tross alt – gleden var stor da det i år kunne rulles ut et opplegg som minnet om normalen.



TEKST: TERJE BERGERSEN - FOTO: RUNE SOLHEIM

– I fjor tror jeg vi gjorde omtrent ett års arbeid på et par vårmåneder. Festspilldirektøren insisterte på å gjennomføre til tross for koronabegrensningene, og inspirerte til en stor snuoperasjon for å lage et heldigitalt opplegg. Det krevde nytenking over hele linjen. Alt måtte omarbeides fra grunnen av, selvfølgelig på det tekniske planet, men også når det gjaldt det kunstneriske innholdet. Artister fra utlandet kunne for eksempel ikke komme. Nye måtte bookes og alt måtte skje veldig fort.

Nye erfaringer

Dette sier Karianne Mjelde, hovedtiltitsvalgt og leder for Negotia-klubben ved Festspillene. Når magasinet gjør dette intervjuet har hun og kollegaene nesten ikke tid til å prate, fordi oppstarten på årets festival nærmer seg. Men vi får kilt inn en avtale i all travelheten likevel, og får et interessant innblikk i hvordan den unike kulturinstitusjonen i byen mellom de syv fjell på offensivt vis har manø-

vert seg gjennom det krevende året vi har bak oss. Et år som også har gitt har gitt nye erfaringer på den positive siden.

– Vi opplevde faktisk en veldig hyggelig, uventet effekt av det digitale arrangementet i fjor. Opptak og strømming ble gjort åpent tilgjengelig for alle, og det gjorde at vi nådde ut til et mye større publikum enn vanlig. Folk som før ikke har hatt mulighet for å ta turen til Bergen, fikk se og høre hva vi hadde å by på. Mange har ringt og mailt oss og uttrykt stor begeistring. Sånt varmer veldig, sier Mjelde.

En annen ting verdt å merke seg er at Festspillene har klart seg gjennom koronaen uten å permittere ansatte.

– Ja, vi har faktisk klart oss uten å permittere, og det er vi ganske stolte av. Vi er rundt 20 ansatte, og de aller fleste er organisert i Negotia. Som tillitsvalgt opplever jeg det som en stor styrke at vi er en sammensveiset ansattgruppe som brenner for jobbene våre og for Festspillene. Pluss at klubben og ledelsen er bra

på bølgelengde. Dette har nok hjulpet oss gjennom koronakrisen.

Ordnete forhold

– *Hvor viktig er det er i denne sammenhengen at dere er organisert og har tariffavtale?*

– Det har vært viktig for oss både det siste året og over tid. Vi har vært med i Negotia i nesten 20 år, og det har bidratt til trygghet og ryddighet i forholdet til arbeidsgiveren. Opp gjennom årene har vi i fellesskap utviklet hensiktsmessige arbeidstidsordninger, HMS-regelverk og særavtaler som fungerer. At vi har jobbet mye det siste året betyr ikke at vi hopper over disse tingene. Det er ordnete forhold. Selv når man brenner for jobben sin er det også en fare for å brenne seg ut. Det er vi opptatt av at ikke skal skje, sier Karianne Mjelde, som også insisterer på å få med litt skryt av Negotia:

– Vi har i alle år hatt samme rådgiver og kontaktperson i Negotia. Hun heter Synnøve Lohne Knudsen, og jeg vil gjerne at du nevner henne. Det har alltid vært lett å få råd og



HYGGELIG EFFEKT. – Vi opplevde faktisk en veldig hyggelig, uventet effekt av det digitale festspillarrangementet i fjor. Folk som for ikke har hatt mulighet for å ta turen til Bergen, fikk se og høre hva vi hadde å by på, sier Negotia-tillitsvalgte Karianne Mjelde og Pål Ferstad-Løland. Her utenfor Bergens storstue, Grieghallen. Årets festspill ble en hybrid med både fysisk publikum og digitale programmer. .

hjelp, og Synnøve har også besøkt oss flere ganger. Vi er veldig fornøyd med medlemskapet, det har jeg lyst til å si.

Tillitsvalgt Mjelde jobber med økonomi ved Festspillene. Den øvrige staben er fordelt på forskjellige administrative funksjoner, kommunikasjon, prosjektledelse og produksjon.

Største i sitt slag

Festspillene så første gang dagens lys i 1953, og er siden arrangert hvert eneste år. Selv i 2020, som sagt, da det meste ellers var stengt ned. Festspillene regnes som den største og viktigste festivalen i sitt slag både i norsk og skandinavisk målestokk – med musikk, opera, teater og dans som hovedsjangre på plakaten. I år var det oppstart 26. mai og avslutning 9. juni – 15 dager til ende med over 230 arrangementer. Inkludert hele fem urframføringer av musikk

og fem urpremierer innen scene-kunst. Alt vevd sammen i en god blanding av publikumsarrangementer og digitale programmer.

Hvor foregår alt sammen?

– Vi er heldig stilt med lokaler her i Bergen. Vi har Grieghallen, Håkonshallen og teateret Den Nationale Scene, og mange flotte kirker og utescener. Pluss selvfølgelig komponisthjemmene, sier Karianne Mjelde.

Når det gjelder det sistnevnte, snakker vi om selveste Edvard Griegs Trollhaugen, og om hjemmene til Ole Bull og Harald Sæverud. Alle komponister i særklasse som Bergen by har fostret.

Åpning i Spissen

Tett før startskuddet gikk i slutten av mai fikk vi også en prat med produsent og medlem Tormod Kleiveland. Han var akkurat da travelt opptatt med dekorering av hovedfoajé Spissen i Grieghallen, hvor blant

andre skuespillerlegende Liv Ullman og trompetiststjerne Tine Thing Helseth om få dager skulle sette sitt preg på åpningsarrangementene.

– Vanligvis holdes åpningen utendørs i byen med mange tusen mennesker til stede. Det går ikke i år. Derfor blir det Spissen inne i Grieghallen med 100 pulikummere, det maksimale tillatte antallet nå. Vi dekorerer med 200 lampeskjermer som folk har gitt til oss, for å skape en lun og hjemmekoselig atmosfære. Senere ut i festivalen skal vi også ha flere sene kveldskonserter her inne, sier Tormod Kleiveland.

Han forteller at det meste har vært annerledes i forberedelsene av årets festspilledager.

– Situasjonen har gjort at mye har vært åpent nær sagt hele tiden. Det har vært mye utskiftninger i programmet underveis, og nødvendige tilpasninger produksjonsmessig på grunn av det. Avgjørelser har

«I fjor tror jeg vi gjorde omtrent ett års arbeid på et par vårmåneder. Det krevde nytenking over hele linjen. Alt måtte omarbeides fra grunnen av.»

måttet tas fort. Det er vi for så vidt vant til fra før også, men i år har det vært helt spesielt. En ny måte å jobbe på, både på godt og vondt. Men nå er det meste spikret og klart for avspark. Vi gleder oss som alltid stort til å komme i gang.

Mot nye høyder?

De kaller det selv en 15 dagers unntakstilstand i byen. Det tror vi på når det altså er snakk om over 230 arrangementer inne og ute på flere enn 30 scener. Grupperingen i fornøyer, forbindelser og forstyrrelser vekker vår nysgjerrighet og sikkert andres. Den kulturinteresserte leser kan finne ut mer om dette på Festspillenes nettsider. Der finnes også flere opptak fra årets festival.

Når dette magasinet kommer ut, er festen over for denne gang. Men forberedelsene til neste år og enda lenger fram har startet.

– Ser dere fram til at alt blir som normalt igjen?

– Ja, la oss håpe det meste normaliserer seg om ikke lenge. Vi lengter vel alle etter å kunne treffes og omgås som før. Men vi tar jo også med oss det vi har lært i løpet av dette annerledesåret. Det er andre enn meg som står for utviklingsarbeidet hos oss, men jeg tenker at vi har gjort verdifulle erfaringer som kan bidra til å løfte Festspillene i Bergen til nye høyder i årene som kommer, avslutter Karianne Mjelde. ■

FAKTA

Festspillene i Bergen

- Etablert i 1953 og arrangert hvert år siden.
- Regnes som Skandinavias største og viktigste festival i sitt slag.
- Foregår over 15 dager i slutten av mai og begynnelsen av juni.
- Omfatter sjangrene musikk, opera, teater og dans.
- Hadde i år fem urframføringer av musikk og fem urpremierer av scenekunst.
- Over 230 arrangementer på flere enn 30 scener.
- 20 ansatte – hvorav de fleste er organisert i Negotia.

HJEMMEKOSELIG. Produsent og Negotia-medlem Tormod Kleiveland lager stemning med 200 donerte lampeskjermmer i Spissen i Grieghallen, sammen med scenograf Lise Christensen. Det var Christensen som fikk ideen med å henge opp skjermmer på alle lyspærene som henger i Spissen. – Hvorfor ikke ha det litt hjemmekoselig her? spør hun. ►





Ny tariffavtale

FOR VAREHANDEL OG NETTHANDEL

Negotia har nylig fått på plass en tariffavtale med NHO, skreddersydd for ansatte innen varehandel og netthandel. Den nye avtalen heter enkelt og greit Handelsoverenskomsten.



TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Avtalen var rykende fersk da den ble inngått mellom Handel og Kontor (LO) og NHO Service og Handel i fjor sommer. Nå har Negotia fått partsforholdet i YS til den interessante tariffnyheten.

– Vi er veldig fornøyd med at vi nå har partsforholdet i denne nye og moderne tariffavtalen tilpasset dagens behov i varehandelen. For oss er dette en avtale for fremtiden, ikke minst innenfor det hurtigvoksende området netthandel. Handelsoverenskomsten tar høyde for et arbeidsliv i endring, samtidig som den sikrer medlemmene gode betingelser. Vi ser dette som en

døråpner til nye bransjer og gleder oss til å ta imot nye grupper under Negotia-paraplyen, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Dekker et økende behov

En vesentlig ting som skiller Handelsoverenskomsten fra forbundets øvrige tariffavtaler med NHO, er at den inneholder minstelønns-satser.

– Vi har lenge kunnet tilby en liknende tariffavtale for medlemmer i bedrifter tilsluttet arbeidsgiverforeningen Virke. Men de senere årene er det blitt mer vanlig at denne typen virksomheter også velger NHO som sin arbeidsgiverorganisasjon. Handelsoverenskomsten dekker

dermed et tariffbehov som både er aktuelt og økende, sier Thea Wessel Jørgensen, leder for arbeidslivs-avdelingen i Negotia.

Handelsoverenskomsten er ment for bedrifter innen handel som selger til sluttbruker. Det vil i hovedsak si:

- *Bedrifter innen detaljhandel i butikk og/eller på nett*
- *Lager og administrasjon tilknyttet slike bedrifter*

Avtalen vil dekke handelsbedrifter i NHO, og er relevant både for de store kjedene og selvstendige aktører innen faghandel – fysiske så vel som rene netthandelsaktører.

Mer skreddersydd avtaletilbud

Jørgensen forteller at Negotia er i gang med å overføre medlemsgrupper til den nye Handelsoverenskomsten i de tilfellene dette er hensiktsmessig. Medlemmene som jobber i butikkene til Fellekjøpet Agri er et eksempel på det. De er allerede overført, mens kollegene i samme bedrift, som jobber i admi-

Har du tips til rekruttering?

Negotia tar gjerne imot tips til grupper som kan rekrutteres. Både virksomheter hvor forbundet allerede er inne, eller i helt nye. Ta kontakt på epost: info@negotia.no



FLERE MULIGHETER. Handelsoverenskomsten kompletterer tarifftilbudet til Negotia og gir nye muligheter for rekruttering. Fra venstre: Thea Wessel Jørgensen, leder for arbeidslivsavdelingen; Monica A. Paulsen, forbundsleder og Viktoria Fladby, leder for markeds- og kommunikasjonsavdelingen.

nistrative funksjoner og med salg, fortsetter på henholdsvis Funksjonæravtalen og Selgeravtalen.

– I noen tilfeller vil avtalen passe for alle ansatte i virksomheten. Andre ganger kun for bestemte grupper. Jobbinnhold, arbeidsforhold, lønnsvilkår og annet, vil være avgjørende. Dette gjør at vi kan gi medlemmene et enda mer skreddersydd avtaletilbud enn før.

– Vi har rimelig god oversikt over hvilke medlemsgrupper som vil passe til den nye avtalen, men trenger også innspill fra de tillitsvalgte. Vi hører gjerne fra dem som tenker at Handelsoverenskomsten er aktuell for sine medlemsgrupper.

Aktiv rekruttering

Viktoria Fladby, som er ny leder for markeds- og kommunikasjonsavde-

lingen i Negotia, sier at det planlegges aktiv rekruttering myntet på Handelsoverenskomsten.

– Medlemsvekst er en viktig målsetting for forbundet. Handelsoverenskomsten gir oss et nytt område å satse på. Vi planlegger rekruttering både i eksisterende medlemsgrupper og helt nye ansattmiljøer hvor vi ikke er inne ennå, sier Fladby. ■

- God ramme for handelsbransjen



Foto: Jon Amundsen

Anne-Cecilie Kaltenborn, administrerende direktør i NHO Service og Handel, mener Handelsoverenskomsten bidrar til en god ramme for handelsbransjen som er tilsluttet NHO:

– Vi tror at dette vil være en avtale som passer mange av Negotias medlemmer godt, og vi er fornøyd med at avtalen får en større utbredelse nå som Negotia har blitt part i den. Dette er en ny og moderne avtale for handelssektoren, som tar inn over seg utviklingstrekk i bransjen. Netthandel krever en annen arbeidsform og andre arbeidstidsordninger enn ordinær butikkdrift. Det var derfor viktig for oss at avtalen åpner for dette. Lønnsnivået i den nye avtalen er på linje med resten av bransjen.

LØNNSOPPGJØRET PÅ FEM MINUTTER

Det høysesong for lokale lønnsforhandlinger blant Negotias medlemsgrupper. Her får du en komprimert framstilling av de viktigste momentene.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I månedsskiftet april-mai sendte forbundet lønnskonferanser fra eget studio i Oslo. Deltakelsen var stor under livesendingene, og opptakene er i etterkant gjort tilgjengelig for medlemmer på Min side. Om dere ikke har startet de lokale lønnsforhandlingene på bedriften ennå, anbefales det å se filmene – og lese den punktvisse oppsummeringen nedenfor.

Mellomoppgjør

2021 er et mellomoppgjørsår, med bare lønn på dagsordenen i de sentrale forhandlingene. Oppgjøret er samordnet, som vil si at hovedorganisasjonene håndterer de sentrale forhandlingene på vegne av forbundene. Eksempelvis YS på vegne av Negotia. Alle de sentrale oppgjørene i privat sektor for i år er ferdig forhandlet. Negotia har avtaler på tariffområdene NHO, Virke og Spekter. På de to store overens-

komstene, Selgeravtalen og Funksjonæravtalen med NHO, er det ikke sentrale lønnsforhandlinger. Her forhandles lønn kun lokalt.

Tallgrunnlag

Konsumprisindeksen økte i 2020 med 1,3 prosent, mens snittet av den samlede årslønnsveksten for alle sektorer ble 2,2 prosent. Forventet prisvekst 2021 anslås ifølge Teknisk beregningsutvalg (TBU) til 2,8 prosent. En svekket norsk krone har gitt eksportindustrien i Norge drahjelp det siste året. Norske industriarbeidere er nå bare 20 prosent dyrere enn hos våre handelspartnere.

Frontfaget

Frontfaget er en betegnelse på vår konkurranseutsatte industri. Partene her forhandler alltid først i lønns- og tariffoppgjørene. Resultat er retningsgivende for de øvrige oppgjørene, men representerer ikke noen fasit eller tak. Frontfagsoppgjøret i fjor ble på 1,7 prosent. Nå

i 2020 landet det på 2,7 prosent, altså 0,1 prosent lavere enn forventet prisstigning.

Lokale lønnsforhandlinger

På alle tariffområdene til Negotia skal det føres lokale lønnsforhandlinger i tillegg til det partene blir enige om sentralt. På de store overenskomstene Funksjonæravtalen og Selgeravtalen med NHO, er det kun lokale lønnsforhandlinger på hver enkelt virksomhet som gjelder. Forhandlingene skal gjennomføres etter lønnsbestemmelsene i avtalene, hvor de fire kriteriene står sentralt. Ansatte skal ha sin del av verdiskapningen de har bidratt til.

De fire kriteriene

De lokale lønnsforhandlingene skal tilpasses lokale, bedriftsmessige forhold basert på bedriftens, økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Se egen sak i ramme.

Protokoll

Partene skal skrive og undertegne protokoll fra de lokale lønnsforhandlingene. Der skal det framkomme hva man er blitt enige om; total lønnsramme, ev. fordeling av potten i generelt og individuelle tillegg, reguleringstidspunkt, ev. justering av lokal særavtale mv.

Dine lønnsverktøy

På negotia.no – Min side – finner du filmopptak av årets lønnskonferanser, film om de fire kriteriene, oppdaterte lønshåndbøker, m.m. Du kan også søke opp tidligere artikler på negotiamagasin.no



SNURR LØNNSFILM. Rådgiver Anne Kathrine Nordvang og advokat Nils Blomhoff holder lønnskonferanse for medlemsgruppene på NHO-området, fra Negotias eget studio. Tilsvarende filmer er spilt inn for tariffområdene Virke og Spekter. Se opptakene på Min side.

Brudd og organisasjonsmessig behandling

Bli det brudd i de lokale forhandlingene ved en bedrift, skal det skrives bruddprotokoll som sendes til Negotia. Forbundet avgjør om bruddet skal tas videre.

Lønnsbarometer

Resultatene fra de lokale lønnsforhandlingene innrapporteres under «Lønns- og arbeidsvilkår» på Negotias hjemmeside. Resultatene gjøres tilgjengelig i lønnsbarometeret på Min side. Her vil man finne gjen-

nomsnittstall samt laveste og høyeste verdier sortert på avtaleområde og bransjer. For at statistikken skal vise et riktig bilde av lønnsutviklingen og være et nyttig verktøy, er det viktig at resultatene fra alle lønnsoppgjør rapporteres inn. ■

De fire kriteriene

Nedfelt i forhandlingsbestemmelsene i avtalene med NHO og Virke. Danner grunnlaget for de lokale lønnsforhandlingene på den enkelte virksomhet.

Økonomi

Er driftsresultatet godt? Hvordan er lønnsomheten? Årsregnskapet vil vise hvordan bedriften går økonomisk. Det er viktig å finne ut mest mulig om verdiskapningen i virksomheten det siste året. Har overskuddet økt? Er gjelden redusert? Hvordan har egenkapitalen utviklet seg? Sjekk også årsrapporten, og eventuelle kvartals- eller halvårsrapporter.

Produktivitet

Hvor godt utnytter bedriften ressursene sine? Produktivitet kan være kvantitative mål som antall solgte enheter, bestillinger og betjente kunder. Men den kan også måles i kvalitet, f.eks. servicegrad eller kundetilfredshet. Økt produktivitet bør gi grunnlag for økt lønn!

Framtidsutsikter

Ved lønnsforhandlingene ser bedriften gjerne mørkere på framtiden enn de tillitsvalgte. Framtidsutsikter bør handle om forholdsvis nær framtid. Antakelser om mørke skyer langt fram i tid er ikke relevant diskusjonstema i lønnsforhandlingene! Sjekk budsjettet, uttalte muligheter for vekst, vedtatte strategier og ordrebeholdning.

Konkurranssevne

Bedriftens evne til å selge sine produkter eller tjenester i konkurranse med andre. Økte markedsandeler er et tydelig mål for økt konkurransevne. Andre faktorer kan være høyere kompetanse blant de ansatte, nye produkter, investeringer i nytt utstyr, medarbeidertilfredshet, varepriser eller valutakurser.

På Min side på negotia.no finner du instruksjonsfilm også om de fire kriteriene.

Respons fra regionene

Da Negotias regioner holdt sine møter denne våren sto utviklingsarbeid høyt på agendaen. Forbundsstyret har nemlig vedtatt å nedsette er organisasjonsutvalg, og inviterte til bred diskusjon i oppstartfasen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

På landsmøtet i fjor høst ble det vedtatt en ny strategisk plan for den neste treårsperioden. Her er det nedfelt mål om at forbundet skal være den foretrukne arbeidstakerorganisasjonen for ansatte i privat sektor og ha to prosent medlemsvekst hvert år framover. Nå er oppfølgingen av de spreke ambisjonene i gang.

Bredt utvalgsmandat

Utvalget som nylig er nedsatt består av forbundsleder (leder utvalget), to fra forbundsstyret, en representant fra hver region og en representant fra Negotia Ung. Det skal vurdere ulike sider ved forbundets organisering og organisasjonskultur. Herunder også samspillet mellom Negotia og allianser og samarbeidspartnere, i og utenfor YS.

I mandatet heter det videre at «utvalget skal utrede både muligheter og trusler, og særlig fremme forslag på hva som kan gi medlemmene økt innflytelse og et bedre tilbud i et lengre perspektiv. I tillegg bør utvalget se på organisatoriske forhold som kan gi økt organisasjonsgrad i privat næringsliv og frivillig sektor.»

– Utvalgsarbeidet er en direkte oppfølging av målsettinger i den nye strategiske planen som ble vedtatt på landsmøtet i fjor høst. Vi har en ambisjon om at Negotia skal være den foretrukne organisasjonen for ansatte i privat sektor og ha to prosent medlemsøkning årlig. Da må vi være framoverlent og tenke både bredt og systematisk. Negotia skal være en organisasjon preget av tillit, troverdighet og habilitet i alle ledd og i alt vi gjør. Innspillene fra regionsmøtene blir veldig viktige i

det videre arbeidet, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Skapte engasjement

På møtet til regionene Øst og Oslo skapte organisasjonssaken engasjement. De to regionene har tradisjon for å holde den årlige samlingen i fellesskap, og gjorde det også i år. Lokalavdelingen Romerike var vertskap denne gangen, og styret hadde etablert «kommandosentral» på det nærmeste åpne hotellet, Sanner på Hadeland. Herfra ledet en kohort på fire det ellers heldigitale arrangementet.

– Jeg er veldig godt fornøyd med engasjementet vi fikk på denne saken. Det viser at de tillitsvalgte bryr seg om hva forbundet skal prioritere. Det er viktig å sette organisasjonsutvikling på dagsordenen med jevne mellomrom. Arbeidslivet endrer seg, og Negotia må hele tiden være relevant for medlemmene. Da må vi stoppe opp av og til og ta en helsejekk på oss selv.

Dette sier leder i Negotia Romerike, Odd Erik Ringstad. Han framhever at avdelingsstyret er opptatt av de tillitsvalgtes mulighet til kontakt og erfaringsutveksling. I tillegg mener han at hele organisasjonen «skal med», det vil si også de som er enkeltmedlemmer uten klubbtilhørighet og tillitsvalgt.

– Vi som har vært med en stund i Negotia vet at nettverk er viktig, og ser at de unge også er opptatt av det.

En del av organisasjonsdemokratiet

Regionsmøtene i Negotia er vedtektsfestete samlinger som holdes i april hvert år. Det er i alt sju regioner som hver samler sine lokalavdelinger: Oslo, Øst, Sør, Vest, Midt, Nord og LKA. LKA står for Landsomfattende- og konsernavdelinger.

Foruten å være hørings- og diskusjonsarena for aktuelle saker i organisasjonen, velger regionsmøtene sine representanter til forbundets landsmøte i november. De er derfor en viktig del av organisasjonsdemokratiet.



KOHORT ROMERIKE. Regionene Øst og Oslo hadde som vanlig felles møte, denne gangen med avdeling Romerike som vertskap. Styret ledet den ellers heldigitale samlingen fra Sanner Hotel på Hadeland. Her i en luftepause, fra venstre: Espen Framvik, Odd Erik Ringstad (avdelingsleder), Unn-Kristin Aspelund og Martine Hegerstrøm.

At tillitsvalgte har kontakt og lærer av hverandre, skaper både fellesskap og bygger kompetanse. I tillegg mener vi i Romerike at det må være oppmerksomhet mot enkeltmedlemmene også. Som avdelingsleder gjennom mange år ser jeg deres behov for å bli inkludert, og i tillegg nytten av den erfaringen de sitter på.

– Dessuten er det gjerne potensial for nye medlemmer i virksomheter med enkeltmedlemmer, og den muligheten som ligger der bør vi utnytte bedre. Vi må rekruttere enda bedre, først og fremst i bedriftene hvor vi allerede er inne, sier Ringstad.

40 år i år

Negotia Romerike er for øvrig en tradisjonsrik avdeling i forbundet, som runder 40 år omtrent på denne

tida. Opprinnelig var navnet «Lillestrøm», og sentralt i etableringen sto etter det magasinet har brakt i erfaring blant annet en framoverlent medlemsgruppe ved dynamitt- og limfabrikken Dyno – nå Dynea. Opp gjennom årene har Romerike hatt jevn og god aktivitet. De seinere årene har særlig den årlige medlems-turen på danskebåten vært populær.

– På de siste dansketurene har det vært nesten 60 deltakere, medregnet gjester fra andre Negotia-avdelinger. Interessen har vært så stor at ikke alle har fått plass. Vi har også julebord med god deltakelse. Ofte kombinerer vi disse sosiale tiltakene med et faglig tema. Mange medlemmer ønsker et lokalt tilbud som bidrar til å styrke fellesskapet, og det mener jeg er viktig i en

organisasjon som Negotia, sier styremedlem Espen Framvik.

Han og styret har veldig lyst til å markere 40-årsjubileet med et arrangement til høsten.

– Vi håper situasjonen snart tillater at vi kan møtes fysisk igjen. Det er mye som fungerer bra digitalt, men jeg tror vi over tid mister noe vesentlig hvis det fortsetter sånn som det har vært det siste året. Ut på høstparten en gang, da blir det kanskje muligheter. Vi må satse på det, sier Espen Framvik, mens de andre nikker bestemt.

Les regionenens innspill til organisasjonsutvalget på neste side. ►

Innspill til organisasjonsutvalget

Regionsmøtene ble bedt om å komme med innspill til organisasjonsutvalget som nylig er nedsatt. Nedenfor er et utdrag fra gruppearbeidene i regionene Øst og Oslo.

Innspillene er gruppert etter spørsmålene gruppene ble stilt. Det var seks grupper i sving på dette regionsmøtet, og fylldige besvarelser fra alle. Utdraget nedenfor er derfor bare noen hovedpunkter. Momentenes rekkefølge er tilfeldig.

Hva kan vi gjøre for å øke innflytelsen til våre medlemmer?

Tettere kontakt mellom lokalavdelinger. Holde nettverksmøter og støtte tillitsvalgte. Alle nye tillitsvalgte bør få oppnevnt en mentor. Aktivt arbeid overfor mindre klubber for å gjøre dem større og sterkere. Inkludere strategisk ledelse i tillitsvalgtkursene. Styrke avtaleverket. Øke kompetansen på særavtaler. Samarbeide med andre organisasjoner på arbeidsplassen. Vurdere flere samarbeidsavtaler med andre forbund. Jobbe for mer politisk innflytelse og mer synlighet i media. Forbundene må samarbeide i store saker. Vurdere sammenslåing av YS-forbund.

Hvordan kan vi sikre at våre medlemmer har et konkurransedyktig tilbud?

Styrke tariffavtalene, modernisere språk og ordlyd så de blir enklere å forstå. Fortsette å utvikle gode medlemsfordeler i YS. Enklere tilgang på advokathjelp, skille tydeligere mellom advokat og rådgiver. Møte medlemmene

på deres premisser. Mer systematisk oppfølging av tillitsvalgte som blir ufint behandlet på arbeidsplassen. Enkle og gode nettsider, fortsette den gode jobben med disse. Finne medlemsfordeler som gjør en forskjell på organisert og ikke organisert. Medlemsundersøkelser. Tidsaktuelle webinarer.

Hva kan vi gjøre for å øke organisasjonsgraden?

Være synlig på arbeidsplassen. Aktive tillitsvalgte som informerer nyansatte om Negotia. Skape identitet. Bransjeinndeling og bransjerettet markedsføring. Vurdere lokalkontorer. Praktisk hjelp for unge i bedriften. Lytte til unges behov. Følge opp enkeltmedlemmer med tanke på rekruttering. Synliggjøre partssamarbeidet på bedriftene. Lage fordelskalkulator som tydeliggjør medlemsfordelene. Gjøre organisering mer «sexy» og «tøft»? Være til stede på SoMe. Selge konsulenthjelp til uorganiserte.

Hvilke andre spørsmål bør utvalget se på?

Én kontaktperson å forholde seg til. Fadderordning for nye tillitsvalgte. Jobbe med organisasjonskulturen, slik at demokratiet fungerer. Jobbe mer med å stoppe medlemsfravall. Samarbeid med andre YS-forbund. Vurdere tilbud til selvstendig næringsdrivende? Strukturdebatt? ■

Tilsvarende innspill er også gitt av de øvrige regionene, men disse var ikke tilgjengelig da bladet gikk i trykken.





Ung og engasjert

MÅLRETTET. – Vi må jobbe målrettet med å rekruttere flere unge medlemmer. Du får sjelden napp i den første samtalen, men kanskje i den tredje eller fjerde, sier Martine Hegerstrøm.

Unge folk bryr seg ikke om fagforeninger! Det stemmer kanskje i mange tilfeller, men slett ikke bestandig. Martine Hegerstrøm er et godt eksempel på det.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hun har bak seg flere år som tillitsvalgt i Telenor, så engasjementet for det organiserte arbeidslivet er godt festet. I forbindelse med jobbskifte for et par år siden oppsøkte hun den lokale Negotia-avdelingen på Romerike. Og vips så var hun ungrepresentant i styret der.

– Fagforeninger trengs

– Hvor kommer entusiasmen din fra?
– Veldig mye fra den gode erfaringen i Telenor, hvor Negotia har en stor medlemsgruppe på flere hundre. Det var bruk for oss der. Fagforeninger trengs, blant annet i forbindelse med omstillinger som det var mange av i Telenor. Når medlemmer trengte hjelp fikk de det av klubbledelsen, sier Hegerstrøm.

Hun jobber nå i en mellomstor it-virksomhet, med salg av mobil-

løsninger til bedriftsmarkedet som hovedoppgave. Bedriften heter Mobit. Der har det ikke vært grunnlag for etablering av noen medlemsklubb ennå. Derfor måtte det bli avdelingsarbeid i første omgang.

Bygge opp et miljø

– Hvilke ambisjoner har du for Ung-arbeidet i Romerike?
– Målet er at flere på min alder – og gjerne yngre – skal engasjere seg. Vi må bygge opp et miljø blant unge medlemmer, og så må vi rekruttere flere nye. Vi er i gang med å oppdatere kontaktopplysningene til medlemmer og tillitsvalgte som en start.

Hva sier du til en uorganisert når du skal rekruttere?

– Da sier jeg at rettighetene vi har i arbeidslivet er kommet etter kamp fra fagforeningene, og at de utfordres

i takt med utviklingen i arbeidslivet. Og så framhever jeg den kvalifiserte hjelpen som alltid er tilgjengelig når du er organisert. I rekrutteringen får du sjelden napp i den første samtalen, men kanskje i den tredje eller fjerde.

Landsmøtet neste

Som Ung-representant i Region Øst er Martine Hegerstrøm delegat til landsmøtet i november – som kanskje kan gjennomføres på gammelmannen. Dit har hun tenkt seg, selv om mammapermisjon venter nå rett før sommeren.

– Jeg gleder meg veldig til landsmøtet. Blir det fysisk gjennomføring, så er det vel Gardermoen som er stedet. Jeg bor på Jessheim så det passer bra. Jeg kommer, om jeg så skal ha med vogna! ■



Covid-19-trikset

Mange bedrifter ynskjer seg sentralisering og foryngelse av arbeidsstokken, men arbeidsmiljølova kan være eit hinder. Det er då godt at Covidpandemien har opna for å ta i bruk nye verktøy.

Ein har til dømes ein person på 60 pluss, som sit på eit lite avdelingskontor i eit kommunesenter i det som fram til 2020 var eit eige fylke, og som ein ynskjer å verte kvitt. Utfordringa i praksis kan være at personen har meir enn 40 års ansiennitet i bedrifta, ligg framom budsjett, og ein har gjerne ikkje noko anna å «ta» vedkomande på, som til dømes gjennom merknader i medarbeidersamtaler, målsamtaler og liknande. Som leiar ynskjer du likevel å først og fremst sentralisere vedkomande inn til hovudkontoret, aller helst byte ut vedkomande med nokon som er yngre og meir «fresh».

Pandemien gjer til at bedriftsbesøk ikkje lenger kan gjennomførast som før. Då er det ikkje lenger nødvendig å ha folk på kvart eit «nes». Gevinsten med kort reisetid til kundane er allereie vekke, og ein kan like godt kommunisere med kundane via video og chat, frå eit sentralt punkt i selskapet. Med det

som utgangspunkt, kan ein vurdere å gjere følgande:

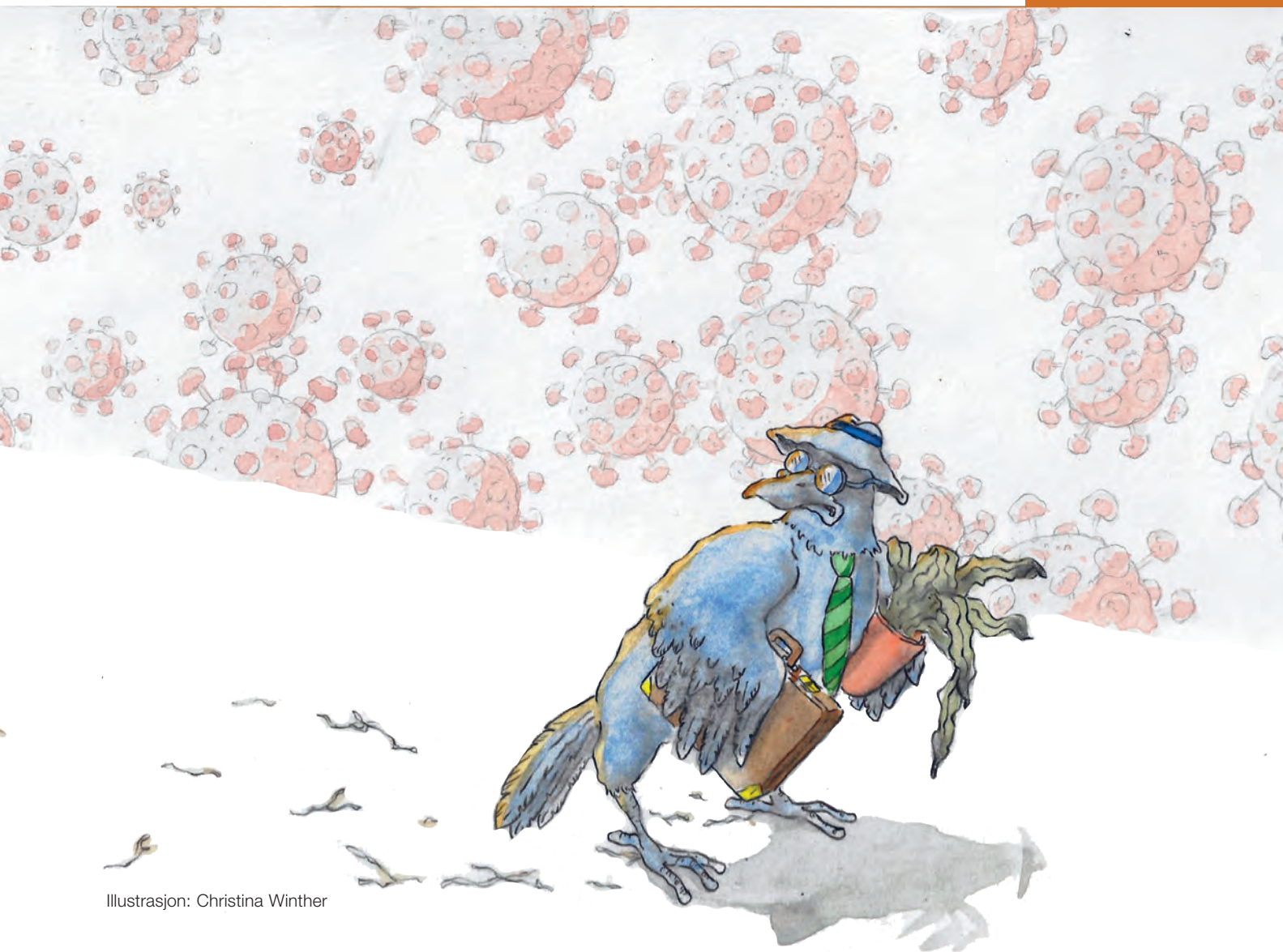
Køyr vedkomande ut i permittering med Covid-19 og marknadstilpassing som følge av pandemien som grunn, helst med to-dagers varsel, så vedkomande vert sett i ein sjokkarta situasjon. Det er viktig at dette kjem så overraskande at arbeidstakaren knapt nok forstår noko som helst, før han/ho er ute. To-dagers varselet sparer også bedrifta for lønsutgifter, det tek staten seg av under pandemien. NAV og Arbeidstilsynet har ingen vilje eller verktøy for å etterprøve ei slik sak, så dette er oftast «beint fram».

Skulle arbeidstakaren reagere med spørsmål som «kvifor meg og ikkje andre?», er det berre å avfeie det med at det er ei samla vurdering av «egnetheit og kompetanse» som ligg til grunn. Det fungerer veldig bra i forhold til å gje sjølvtiliten til vedkomande ein god knekk. Vidare er det viktig å ikkje kontakte

arbeidstakaren under permitteringa. Ein må ikkje gje arbeidstakaren noko signal som kan tyde på at selskapet har noko form for nytte av vedkomande. Klarer ein det, opprett held ein nedbrytinga av arbeidstakaren. «Lat han steikje i sitt eige fett!», seier eit gammalt ordtak.

Så må ein straks, helst allereie første permitteringsdagen, ha klar ein yngre framstormande medarbeider som kontaktar den permitterte sine kundar, og fortel ei historie om korleis ein effektiviserer under pandemien og forsikrar kundane om at selskapet og inngåtte avtaler er uberørt av ei slik mannskapsendring. Så får ein i løpet av dei komande månadene testa dette ut i praksis. Og tru meg, det går som regel bra. «Kyrkjegarden ar full av uerstattelege personar», seier eit anna ordtak.

Etter nokre månader, når det har gått seg til og alt fungerer godt, er det på tide å gå for trinn 2 i Covid-19-trikset. Like overraskande som



Illustrasjon: Christina Winther

«Sett i lys av at arbeidstakaren på eit tidspunkt, og fullt medviten, gjekk inn i eit selskap som nektar dei ansatte tariffavtale og medlemskap i AFP, og som elles skyr organiserte, så kan vel arbeidstakaren her berre ha det så godt.»

permitteringa, skal ein kalle arbeidstakaren inn til «omstillingssamtale». Det er no viktig at bedriftsleiaren har sett seg inn i arbeidsmiljølova sine reglar for slike saker og fylgjer dei til punkt og prikke, gjerne med bistand i frå bedrifta sin advokat. Målet er likevel at arbeidstakaren skal ut av selskapet før ein dreg på seg personalkost etter at permitteringsperioden er slutt.

Så lenge ein fortsatt ikkje har nokon eigentleg og dokumenterbar grunn for å seie opp vedkomande, må det etter lova tilbydast eit alternativ. Då kan ein tilby arbeidstakaren å få ein tilsvarende jobb på det meir sentrale kontoret til selskapet, basert på vekependling. Ein liten

«vri» kan være å legge til at arbeidstakaren får heilt nye kundar, helst geografisk lengst mogleg vekke frå heimstaden. Så er det også viktig å være tydeleg på at overordna vert dei same leiarane som før, og at ein no har innført endå større målkrav til kvar arbeidstakar i selskapet.

Med dette er ein etter alle solemerke veldig trygg på at arbeidstakaren ikkje ynskjer dette tilbudet, og heller ynskjer at omstillingssamtalen vidare dreiar seg om å få avslutta arbeidsforholdet. Og du som bedriftsleiar eller sjef er i mål!

Sett i frå arbeidstakaren si side, kan nok dette verke litt urettferdig, spesielt med tanke på at ein over 60 år gamal arbeidstakar no må ut i ein

allerede delvis nedstengt og tøff arbeidsmaknad for å søkje ny jobb. Men, har ikkje arbeidstakaren eigentleg seg sjølv å takke?

Sett i lys av at arbeidstakaren på eit tidspunkt, og fullt medviten, gjekk inn i eit selskap som nektar dei ansatte tariffavtale og medlemskap i AFP, og som elles skyr organiserte, så kan vel arbeidstakaren her berre ha det så godt. «Som man reder ligger man», er også eit ordtak.

Håpar dette kan være til nytte for nokon. Ta grep allereie i dag!

*Helsing
frustrert Negotia-medlem*

MER SLAGKRAFT.

YS-leder Erik Kollerud er opptatt av å samle kreftene for å gjøre YS til en mer slagkraftig organisasjon for forbundene og det enkelte medlem. – Vi har mer styrke når vi snakker med én stemme, sier han.



YS vil bli sterkere

– Den beste måten å bli bedre og sterkere på er å samarbeide mer, slår YS-leder Erik Kollerud fast. Fire prosjekter skal knytte YS-familien tettere sammen, og gi medlemmene mer valuta for kontingenten

TEKST: MIRJAM FOLKVORD, YS/RED.

FOTO: NTB KOMMUNIKASJON

Til daglig tenker du sikkert ikke over at forbundet du er medlem i er del av hovedorganisasjonen YS. En av YS' viktigste oppgaver er å representere medlemsforbundene overfor myndigheter og politikere.

Snakke med én stemme

– Mange viktige saker berører mer enn én bransje og mer enn én gruppe arbeidstakere, der medlemmene i forbundene har felles interesser. Da går YS ofte inn for å representere bredden. Forbundene har mer styrke

når vi står sammen og snakker med én stemme, sier Erik Kollerud.

Han var selv forbundsleder i Delta før han ble valgt til leder for hele YS. Siden før han tiltrådte har Kollerud vært opptatt av at YS-forbundene har mye å hente på å samarbeide tettere på flere områder enn bare i storpolitikken.

– Har ikke hvert forbund sitt særpreg og egne interesser som ikke alltid er så lett å forene?

– Jo, det er klart. Alle skal levere på lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene sine. Der er hvert forbund unikt. Men YS-forbundene leverer

også et helhetlig tilbud innen bank, forsikring, fordeler, støtte til kompetanseheving for medlemmene, opplæring av tillitsvalgte – lista er lang. Og på disse områdene er forbundene ikke så ulike. Derfor handler prosjektet «Sterkere Fellesskap i Vekst», som vi nå er godt i gang med, om å dra enda større nytte av dette.

Valuta for kontingenten

Kollerud forteller at YS-familien sammen har valgt seg fire områder der de tror alle kan bli bedre gjennom å samarbeide. De fire områdene er medlemsfordeler,

medlemsvekst, kompetanse samt innsikt og analyse.

– Dette høres jo fint ut, men hva er målet, Erik?

– At YS-familien skal samarbeide bedre om de store og små tingene som gir medlemmene best valuta for kontingenten. Når YS blir større, sterkere og mer effektiv er det bra både for medlemmene, forbundene og hovedorganisasjonen samlet.

YS-lederen lover at det kommer flere spennende nyheter for deg som er medlem i tiden framover. Følg med på nettsiden. ■

Større, sterkere, smartere – sammen!

YS-prosjektet «Sterkere Fellesskap i Vekst» fokuserer på de fire områdene medlemsfordeler, medlemsvekst, kompetanse samt innsikt og kunnskap. Prosjektet pågår nå og har ikke tidsbestemt varighet. YS har overordnet mål om å øke fra dagens medlemstall på rundt 229 000 til 250 000 innen 2025.

Fire målrettede prosjekter

Vi har tatt en prat med folkene i YS-systemet som har ansvar for å drive de fire prosjektene «Sterkere Fellesskap i Vekst». Hva er ambisjonen? Og hva kan medlemmene forvente?

MEDLEMSVEKST

– Sikre at YS-familien vokser seg større og sterkere.



Goran Scekcic,
rådgiver i YS

– Hvorfor er det viktig at YS-familien jobber sammen om å få flere medlemmer?

– YS-familien er bred, den dekker alle sektorer i arbeidslivet. Vi trenger å være sterke og mange for å kunne forhandle gode lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene våre. Det ser ut til at også 2021 blir et tøft år i arbeidsmarkedet for mange, og da er det ekstra viktig at vi får mange til å organisere seg, særlig unge.

– Hvor mange bør vi bli, da?

– Målet er å bli 250 000 medlemmer innen 2025. Nå satser vi mot å lage

flere felles tiltak for å nå flere unge folk som er i jobb. All forskning viser at det å være organisert er en vane. Hvis du blir det tidlig nok, fortsetter du ofte å være organisert. Hvis ikke, blir du vanskeligere å overbevise jo eldre du blir. Derfor henger vårt mål om vekst tett sammen med det å rekruttere flere unge.

– Hvordan kan vi klare det?

– På den ene siden skal vi aktivt jobbe for å bli mer synlige. Det kan vi for eksempel gjøre gjennom kampanjer i sosiale medier. Vi har også veldig mange flinke unge tillitsvalgte som kan være våre ambassadører der ute! På den andre siden trenger vi å identifisere flere gode medlemsfordeler som både appellerer til unge, og som gjør at de opplever enda større utbytte av medlemskapet når de først har tatt steget og blitt medlemmer.

MEDLEMSFORDELER

– Sikre medlemmene de beste fordelene som er mest relevante for deres livssituasjon.



Dag Omar Kvalvaag,
kommersiell rådgiver i YS.

– Du jobber med å utvikle medlemsfordelene i YS.

Hvilke prioriteringer er du opptatt av?

– Vi jobber med å forhandle fram gode avtaler på produkter og tjenester som folk bruker i det daglige. Nå fokuserer vi særlig på unge medlemmer, siden vi vet at mange kan oppleve fagforeningskontingenten som høy, og derfor nøler med å melde seg inn. Da er det kjempeviktig at vi har medlemsfordeler som treffer unge i hverdagen, og gjør det

lett å se at fagforeningsmedlemskapet lønner seg i kroner og øre.

– *Hva med forbundene?*

– Akkurat nå jobber vi med å få på plass én felles leverandør for gaveartikler – en typisk ting alle forbund bruker mye penger på. Her kan vi i fellesskap spare mye penger, som forbundene heller kan bruke på å gi medlemmene bedre tilbud.

KOMPETANSE

– *Sikre at medlemmene har et relevant tilbud for å fylle på kompetanse, enten i jobb eller mellom jobber.*



Elin Evenrud,
seksjonsleder
Delta kompetanse
– *Til vanlig jobber du i Delta, men på dette prosjektet har YS fått låne deg.*

Si meg, lærer vi ikke nok allerede?

– Du kan alltid lære mer om deg selv. Og kanskje nettopp korona-krisen har vist mange hvor viktig det er. Mange tenker nok at de egner seg til ett bestemt yrke, men fleste av oss har egenskaper vi ikke er klar over. De egenskapene kan ofte brukes til mange ting i arbeidslivet. Vi har laget YS Karriereveiviser for at man lettere skal kunne få oversikt over de tingene.

– *Hvordan virker det?*

– Det starter med en kartlegging der du svarer på spørsmål om deg selv. Da sitter du igjen med en unik profil som forteller deg hvilke styrker du har og hvilke yrker som kan passe for deg. Du kan også opprette egen CV. I tillegg kan du benytte tilbudet om personlig kompetanse- og karriereveiledning. Veiledningen foregår digitalt med en sertifisert veileder, og tar utgangspunkt i dine kartleggingsresultater og styrker.

– *Høres bra ut!*

– Jepp. Målet er at du skal stå bedre rustet til å ta gode valg for fremtiden. Det kan handle om å bytte yrke, finne nye utfordringer i en tid med pandemi og permitteringer, eller søke nye oppgaver innenfor det yrket og den arbeidsplassen du er på i dag. Det er viktig å sette ord på det du er god på.

INNSIKT OG KUNNSKAP

– *Sikre at YS-familien tar beslutninger basert på det beste kunnskapsgrunnlaget.*



Mirjam Sorge Folkvord,
rådgiver i YS
– *Mener du vi mangler kunnskap?*
– Ja og nei. YS-forbundene har

utrolig god følelse og forståelse for hva som rører seg «der ute» blant

medlemmer og tillitsvalgte. Samtidig – når vi skal finne riktige tiltak som går på tvers av forbundene, som skal funke for mange, da trenger vi å støtte oss på litt hardere grunnlag.

– *Som hva da?*

– Som i data og tall som vi kan sammenlikne over tid. Akkurat nå jobber vi med å støtte medlemsvekst-prosjektet (se lengre opp) med kunnskapsgrunnlag. Vi trenger ikke bare å vite hvor mange medlemmer som melder seg inn og ut, men når de gjør det, og hva som påvirker det. Vi lurar særlig på om det er stor forskjell på adferden til yngre og eldre medlemmer. Når vi vet mer om det er det lettere å bli enig om de riktige fellestiltakene. Medlemmene i forbundene er mange og mangfoldige, og data gir det beste grunnlaget for å forstå hva medlemmene over tid ønsker og har behov for.

– *Så da samler dere informasjon om medlemmene?*

– Ja, anonymt vel å merke, som vi også er pålagt av GDPR-reglene. Senere blir det nok aktuelt å bruke andre typer data også, offentlig tilgjengelige og fra andre typer kilder. Vi vil tilpasse datainnhentingen til hva vi trenger å få svar på. ■



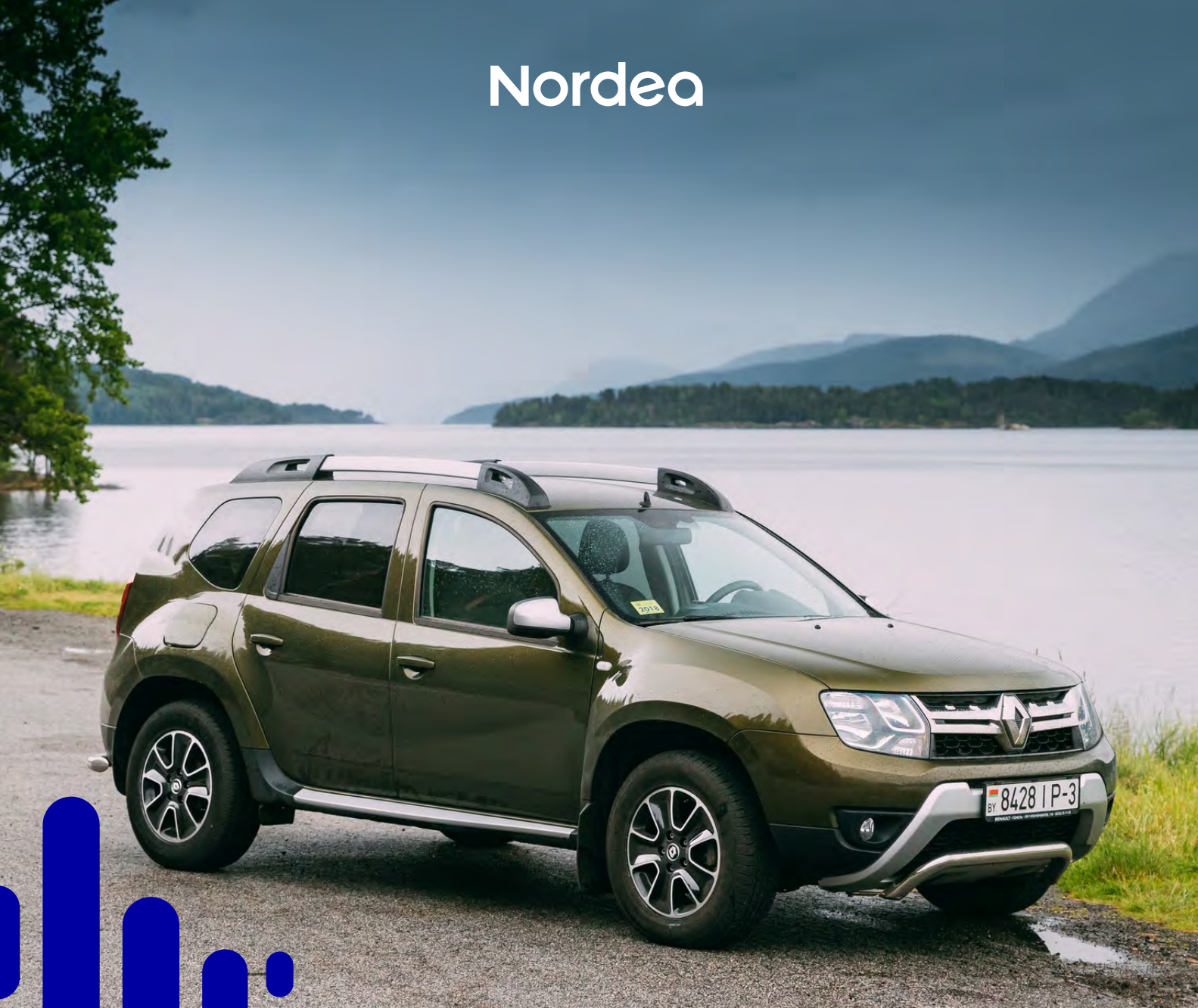
En ekte brosjyre virker fortsatt

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

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



Illustrasjon: Adobe Stock

Skader ved boligkjøp

Skader som oppstår ved boligen i tiden mellom visning og overtakelse

De fleste eiendomsoverdragelser skjer i dag med et «som den er»-forbehold etter avhendingslova § 3-9. Det vil si at kjøper påtar seg risikoen for eventuelle skjulte feil og mangler ved boligen. Kjøper har likevel krav på å overta boligen i samme stand som på visning, som vil si at selger bærer ansvaret for nye skader som oppstår mellom visning og overtakelsen. Men, hvem bærer risikoen dersom det oppstår nye skader i mellomperioden som skyldes skjulte feil?

Risikoens overgang

I dommen inntatt i HR-2017-345-A, tok Høyesterett stilling til om det var kjøper eller selger som hadde risikoen for nye skader forårsaket av skjulte feil i perioden mellom visning og overtakelse.

Saken gjaldt en leilighet som var solgt «som den er» etter avhendingslova § 3-9. Etter visningen, men før

overtakelsen, ble det oppdaget en vannlekkasje fra leilighetens to bad. Skadene hadde sammenheng med skjulte feil og svakheter i røropplegget, samt mangelfull tetting ved slukene på baderomsgulvet, som selgeren ikke var kjent med. Høyesterett kom til at selgeren var nærmest til å bære risikoen for de oppståtte skadene.

Høyesterett la til grunn at nye skader som skyldes skjulte feil ved boligen må vurderes etter avhendingslova § 3-1, som har en mye lempeligere mangelsvurdering enn § 3-9. Etter bestemmelsen vil det foreligge en mangel dersom boligen avviker fra tilstanden ved besiktigelsen av boligen. Eksempelvis vil en ny skade som oppstår som følge av en

skjult feil ved drenering, konstruksjonsfeil eller liknende være selgers ansvar.

I dommen presiserer Høyesterett at risikoen for skader som skyldes en gradvis utvikling av en eksisterende feil ved boligen, påhviler kjøper. Dette kan eksempelvis være råteskader som har vært skjult i boligen i flere år, men som først synliggjør seg før overtakelsen. Dersom selger skal være ansvarlig for slike skjulte mangler, må man vurdere om boligen er i vesentlig dårligere stand enn hva kjøper hadde grunn til å regne med, jf. avhendingslova § 3-9 andre pkt.

Bestemmelsen er ment som en sikkerhetsventil for kjøper i de tilfeller hvor utbedringskostnadene blir upåregnelige ut fra de opplysninger som er gitt i salgsdokumentene. Terskelen for å nå frem med et krav etter denne bestemmelsen er derfor høy. Selger kan også bli ansvarlig dersom vedkommende har tilbakeholdt opplysninger eller gitt uriktige opplysninger om feil eller mangler ved boligen, jf. avhendingslova §§ 3-7 og 3-8.

«Det er svært viktig at feil eller mangler som oppdages før overtakelsen noteres ned i overtakelsesprotokollen.»

Mangler må noteres i overtakelsesprotokollen

Det er svært viktig at feil eller mangler som oppdages før overtakelsen noteres ned i overtakelsesprotokollen. Dersom mangler ikke anmerkes i overtakelsesprotokollen, vil man som kjøper kunne anses for

MEDLEMSFORDEL

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

å ha akseptert de oppdagede forhold. Det er derfor svært viktig å anmerke feil eller mangler i overtakelsesprotokollen.

Tilbakeholde penger

Som kjøper har man rett til å tilbakeholde deler av kjøpesummen som en sikkerhet for at man får dekning for sitt mangelskrav mot selger. Beløpet som tilbakeholdes er den delen av kjøpesummen som er nødvendig for å sikre at kjøperen får dekket sitt mangelskrav.

Dersom selger har boligselgerforsikring er det ofte ikke nødvendig å tilbakeholde penger, ettersom kjøper vil ha muligheten til å søke dekning for sitt mangelskrav hos selgers boligselgerforsikring.

Det er viktig å være oppmerksom på at dersom det tilbakeholdes penger på overtakelsen, og man ikke får medhold i sitt mangelskrav, kan man bli ansvarlig for forsinkelsesrenter. Rentene starter å løpe fra den dagen pengene tilbakeholdes, og inntil de blir tilbakeført.

Selgerforpliktelser

Selger trenger ikke å være enig i anmerkningene i overtakelsesprotokollen eller tilbakeholdelsen av penger, men selger kan ikke nekte at dette inntas i overtakelsesprotokollen eller at penger tilbakeholdes.

Dersom selger skal bli ansvarlig for å utbedre feil eller mangler ved

boligen, må selger si seg enig i anmerkningene. Dette bør inntas i overtakelsesprotokollen, eksempelvis på følgende måte:

«Selger skal utbedre ventilasjonen på kjøkkenet innen dato xx.»

eller,

«Selger har godtatt at det tilbakeholdes kr 5000,- for reparasjon av ventilasjon på kjøkken.»

Dette kalles en selgerforpliktelse og er en direkte kontraktsforpliktelse. Dersom selger påtar seg å foreta utbedringer behøver man derfor ikke å vurdere om forholdet er en mangel etter avhendingslovas bestemmelser. ■



*Mathilde Nerland Lie,
advokatfullmektig
Legal 24 Advokatfirma*



Illustrasjon: AdobeStock

Varsling i arbeidslivet

Varsling i arbeidslivet innebærer at en arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass. I denne artikkelen skal vi se litt nærmere på hvilke regler som gjelder.

Varsling er en ytring. Reglene om varsling i arbeidsmiljøloven (kapittel 2 A) skal bidra til en åpen og trygg ytringskultur på arbeidsplassen. Varslingsreglene tydeliggjør arbeidstakers ytringsfrihet. Det skal være lav terskel for å varsle. Kunnskap om ukultur, negative hendelser og lovbrudd er en forutsetning for å få rettet opp i forholdene.

Reglene skal forhindre at kritikkverdige forhold finner sted, og sørge for at det rettes opp i feil, mangler, overtramp og lovbrudd. Samtidig skal reglene beskytte den som varsler mot former for negative reaksjoner eller straff fra arbeidsgiver.

Om ytringen er et varsel etter arbeidsmiljøloven, kommer an på hvem som sier ifra og om det man sier ifra om er kritikkverdig. Det betyr ingenting om en kaller det avvik, klage eller bekymringsmelding. Det er innholdet i det man sier ifra om, og hvem som sier ifra, som avgjør om det er et varsel.

Hvem har rett til å varsle?

Alle arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på egen arbeidsplass, også innleide. I tillegg fremgår det av loven at også enkelte andre grupper som utfører arbeid i virksomheten har rett til å varsle.

I noen tilfeller har arbeidstakere en plikt til å varsle; for eksempel dersom en kollega blir diskriminert eller trakassert, eller ved forhold som kan medføre fare for liv eller helse.

Kritikkverdige forhold

Arbeidsmiljøloven gir rett til å varsle om det som kalles kritikkverdige forhold. Med det menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten, eller etiske normer det er bred tilslutning til i samfunnet. Et eksempel på det siste kan være omfattende sløsing med offentlige midler.

«Varslingsreglene tydeliggjør arbeidstakers ytringsfrihet. Det skal være lav terskel for å varsle.»

Arbeidsmiljøloven gir disse eksemplene på kritikkverdige forhold:

- *Fare for liv eller helse*, for eksempel mangel på rutiner, feil med maskiner eller organiseringen av virksomheten som kan føre til at noen utsettes for fare.
- *Fare for klima eller miljø*.
- *Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet*, for eksempel arbeidslivskriminalitet eller underslag.
- *Myndighetsmisbruk*, for eksempel at en offentlig instans utøver sin myndighet på en uforsvarlig måte.
- *Uforsvarlig arbeidsmiljø*, for eksempel utilbørlig oppførsel, diskriminering og trakassering eller andre forhold som kan ha innvirkning på det fysiske og/eller psykiske arbeidsmiljøet.
- *Brudd på personopplysnings-sikkerheten*, for eksempel brudd som fører til ulovlig spredning av – eller tilgang til – personopplysninger.

Det går frem at begrepet *kritikkverdige forhold* har et vidt innhold. Det er likevel en del forhold som ikke automatisk faller inn under varslingsreglene. Det regnes ikke som varsling når det er snakk om noe som kun gjelder den enkelte arbeidstakers eget arbeidsforhold, med mindre det dreier seg om forhold omfattet av strekpunktene over. Det vil si at misnøye med egen lønn, arbeidsmengde og fordeling av arbeidsoppgaver, personalkonflikter eller faglig uenighet, ofte ikke vil være omfattet av bestemmelsene om varsling.

Videre vil normalt ytringer om forhold som arbeidstakeren mener er kritikkverdige ut fra sin egen politiske eller etiske overbevisning ikke bli regnet som varsling.

Hvordan skal man varsle?

Varsling skal skje på en forsvarlig måte, og som hovedregel skal arbeidstaker først varsle internt i virksomheten, som oftest til nærmeste leder.

Arbeidstaker kan alltid varsle internt til arbeidsgiver eller via verneombud, tillitsvalgte eller advokat. Det kan alltid varsles i tråd med virksomhetens rutiner for varsling. De aller fleste virksomheter skal ha egne rutiner for varsling og utarbeidelsen skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Det kan selvfølgelig også alltid varsles internt dersom arbeidstaker har varslingsplikt.

Videre kan arbeidstaker alltid varsle eksternt til offentlig myndighet, for eksempel til Arbeidstilsynet eller Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Arbeidstaker kan også varsle eksternt til offentligheten, for eksempel media, dersom vedkommende er i aktsom god tro om innholdet i varselet. Det betyr at arbeidstaker ikke kan gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander. Videre stilles det som vilkår at varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse og at det først er varslet internt, eventuelt at en har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

Før det eventuelt varsles til media, er det viktig at arbeidstaker forsikrer seg om at varselet er i henhold til reglene for varsling til offentligheten.

Det finnes ingen formkrav til selve varselet. Varsling kan gjøres muntlig eller skriftlig. Det anbefales likevel at varsling skjer skriftlig fordi det da ikke kan sås tvil om innholdet i varselet eller om det i det hele tatt er varslet. Be i alle tilfelle om en bekrefteelse på at varselet er mottatt.

Reglene om varsling i arbeidsmiljøloven er ikke til hinder for at et varsel fremsettes anonymt. Det er i så fall viktig å være klar over at anonym varsling kan begrense arbeidsgivers mulighet til å følge opp eller avklare innholdet i varselet.

Arbeidsgiver har en aktivitetsplikt

Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet blir fulgt opp innen rimelig tid og at varsleren har et forsvarlig arbeidsmiljø. Varslingen skal håndteres konfidensielt, og hvem som er varsleren og selve saken skal ikke gjøres kjent for flere enn strengt nødvendig.

Den eller de som blir beskyldt for kritikkverdig forhold har rett til å få vite innholdet i varselet, og må gis anledning til å komme med sin ►

NEGOTIA GIR DEG RÅD

Dersom du mener det er kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som du vurderer å varsle om, anbefaler vi at du tar kontakt med Negotia på e-post arbeidsliv@negotia.no for å få råd og veiledning før det eventuelt varsles. Det samme gjelder selvfølgelig for tillitsvalgte, som nok ofte vil oppleve at varslingssituasjoner med bistand til medlemmer kan være en krevende prosess å stå i.

«Det er forbudt å gjengjelde et varsel. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av varslingen.»

versjon. Vedkommende det varsles om har likevel som hovedregel ikke krav på å få vite navnet på den som har varslet.

Vern mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjengjelde et varsel. Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnlattelse som er en følge av varslingen. Det er for eksempel forbudt å komme med trusler, trakassere, fryse ut, forskjellsbehandle, endre arbeidsoppgaver, gi advarsel eller gå til oppsigelse eller avskjed.

Det er arbeidsgiver som har ansvar for at en arbeidstaker som varsler ikke blir utsatt for gjengjeldelse. Forbudet mot gjengjeldelseshandlinger gjelder ikke bare for arbeidsgiver selv, men arbeidsgiver har for eksempel også en plikt til å sørge for at den som varsler ikke blir trakassert eller mobbet av kollegaer. Arbeidstaker som blir utsatt for gjengjeldelse etter varslings, kan kreve oppreisning og erstatning uavhengig av arbeidsgivers skyld.

Tillitsvalgtes rolle

Tillitsvalgte vil ofte oppleve å få en rolle i varslingsaker. Medlemmet ønsker kanskje råd og veiledning i forkant av en eventuell beslutning om å varsle, og senere å få bistand i møte med ledelsen og eventuelt andre involverte. Husk at tillitsvalgte ikke skal saksbehandle varselet, men være en støttespiller for medlemmet i prosessen og videreformidle varselet til arbeidsgiver dersom medlemmet ikke ønsker å varsle selv.

Dersom varslingen går gjennom tillitsvalgte, kan også den tillitsvalgte i samråd med medlemmet velge å ikke oppgi navnet på den som varsler til arbeidsgiver. Tillitsvalgte kan selvfølgelig også varsle på vegne av flere medlemmer.

Det kan hende at både den som varsler og den eller de det blir varslet om, er medlemmer. Da er det ekstra viktig at tillitsvalgte er bevisst sin rolle. ■



Nils Blomhoff, advokat, arbeidslivsavdelingen i Negotia

FAKTA

Arbeidstilsynet har oppsummert noen tips til ansatte som vurderer å varsle om kritikkverdige forhold:

- Arbeidsplassen din skal ha rutiner for varslings. Bli kjent med rutinen og følg den dersom den er i tråd med varslingsregelverket.
- Prat med noen du stoler på før du varsler. Tillitsvalgte og verneombud kan være gode samtalepartnere.
- Søk veiledning hos Arbeidstilsynet dersom du ikke har andre å rådføre deg med.
- Vær oppmerksom på at arbeidsgiver har plikt til å belyse saken fra flere sider og kan komme med oppfølgingsspørsmål og motargumenter.
- Varsling kan være ensomt. Ikke gå med bekymringer alene, men snakk med noen du stoler på.
- Hvis du vurderer å varsle media og offentligheten, bør du tenke gjennom om du vil stå fram med navn eller varsle anonymt, og hvilke personlige belastninger dette kan medføre for deg og familien din.



Boliglån fra
1,25%

Bruk bankfordelene dine, spar penger!

Som medlem i Negotia får du knallgode bankfordeler hos medlemsbanken i tillegg til ekstra lave boliglånsrenter.

Dette får du som medlem

- Lav rente på boliglånet
- Medlemspris på billån i Nordea
- NYHET! YS Pensjon i Nordea Liv

Nysgjerrig? Gå inn på nordeadirect.no og les mer om alle fordelene dine, her kan det være mange tusen kroner å spare hvert eneste år.

Priseks.: Boligstart 85 %, 2 mill, o/25 år, nom. rente 1,25 %, eff.rente 1,31 %, tot.: 2 344 783
Billån.: Billån eff.rente 4,36 % kr 150.000,- o/5 år Etabl.geb. kr 2000,- Tot.: kr 166.860
Gjelder YS-medlemmer. Pris pr. 25.3.21 for nye lån og kan bli endret.

Høring om endringer i hjemmekontorforskriften

Per i dag reguleres hjemmekontor av en snart 20 år gammel forskrift. Denne er naturligvis langt fra tilpasset situasjonen det seneste året, hvor svært mange har jobbet «fra heimen» på mer eller mindre permanent basis.

Arbeids- og sosialdepartementet har gjennomgått forskriften og sendte nylig et notat med forslag til endringer ut på høring.

Departementet foreslår blant annet dette:

- En tydeliggjøring av forskriftens virkeområde.
- Et unntak fra kravet til skriftlig avtale der hjemmearbeid skyldes pålegg eller anbefalinger fra myndighetene. Arbeidsgiver kan i slike tilfeller i stedet gi informasjon etter drøftinger med tillitsvalgte.
- En tydeliggjøring av at bestemmelsen om arbeidsmiljøet i forskriften også omfatter psykososiale forhold.
- At Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn med at bestemmelsene i forskriften blir overholdt.

I tillegg ber departementet om høringsinstansenes innspill om hvorvidt hjemmearbeid bør omfattes av de ordinære reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, eller om det er behov for særlige bestemmelser.

Negotia har under koronapandemien stilt spørsmål om blant annet forsikringsforhold og ansvaret for

HMS i forbindelse med hjemmekontor. Forbundet vil gjennomgå endringsforslagene fra departementet og koordinere høringsinnspillene via YS.

Fristen for hørings svar er 23. juli 2021.



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**.



EN STEMME. – Vi er glade for å ha en stemme i det viktige arbeidet med å styrke utdanningen innen regnskaps- og økonomifaget, sier Rune Martinsen og Gry Skålnes. (NB! Det som står på t-skjorta til Martinsen er «ROCK'N ROLL BÆSSFAR», hvis noen lurte ... :) Foto: Liv Berit Karlsen.

Representasjon i Nasjonalt fagskoleråd

Økonomiforbundet er oppnevnt som representant i Nasjonalt Fagråd for Høyere Yrkesfaglig Utdanning innen økonomiske og administrative fag. – Et arbeid som gir oss innflytelse og muligheter, sier rådsmedlem Rune Martinsen.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Kunnskapsdepartementet vedtok 5. mars å opprette et nasjonalt fagråd for økonomiske og administrative fag. Tidlig i mai ble rådet offisielt nedsatt, med daglig leder Rune Martinsen i Negotia-tilknyttede Økonomiforbundet som fast medlem.

Styrking av fagskolesektoren

– Dette er spennende å være med på, og innebærer godt bransjearbeid både for Negotia og Økonomiforbundet. Deltakelsen gir oss mulighet til innflytelse og å etablere relasjoner og kontaktpunkter i viktige fora, sier Martinsen, som også er medlem i Negotias forbundsstyre.

Det nylig opprettede rådet for økonomiske og administrative fag, har en bred sammensetning. NHO,

Virke, NKI og Norges Fagakademi er representert, i tillegg til bransjeorganisasjonene for regnskaps- og økonomifaget – deriblant altså Økonomiforbundet.

Økonomiforbundet har i mange år jobbet med fagplaner og gitt innspill til departementet og utdanningsdirektoratet vedrørende utvikling av regnskapsfaget i videregående skoler.

– I løpet av det siste året har vi også etablert samarbeidsavtale med Treider/NKI, hvor vi blant annet gir innspill til læreplaner. I tillegg har vi samarbeidsavtale med Høgskolen i Innlandet om kompetansehevinge kurs i landbruksregnskap, opplyser Martinsen.

– Stjerne i boka

I utgangspunktet er det Martinsen som deltar i fagrådet nedsatt av Kunnskapsdepartementet, men han

kommer til å støtte seg faglig på kollega og arbeidslivsrådgiver Gry Skålnes.

– Gry har spisskompetansen på området når det gjelder fagplaner og utdanning, så hun vil kobles på underveis. At vi ble invitert av departementet til å delta, tolker jeg som en stjerne i boka for at vi har jobbet systematisk og markert oss på dette feltet over lang tid.

– Vi er glade for å ha en stemme i det viktige arbeidet med å styrke utdanningen innen regnskaps- og økonomifaget, sier Rune Martinsen.

Økonomiforbundet

Bransje- og fagforening for regnskapsførere, tilknyttet Negotia med status og rettigheter som lokal avdeling. Forbundet har cirka 1500 medlemmer og fire ansatte. Administrasjonen er lokalisert til Hamar. Daglig leder Rune Martinsen er medlem i Negotias forbundsstyre.

Bidragstyttere til denne utgaven av «Spør oss»:



Bjør Erik Engvin,
rådgiver



Elise Torstensen,
rådgiver



Anne K. Nordvang,
rådgiver



Johan Holmen,
advokat

Tid for ferie

Spørsmål: Jeg er ansatt i en bedrift som kontromedarbeider. Vi er 16 ansatte hvorav 13 er organisert i Negotia. Vi har tidligere ikke hatt noe problem med å avvikle ferie i bedriften. De ansatte som har små barn, har alltid fått lov til å velge hvilke uker de ønsker å avvikle ferie i skoleferien først. Vi andre som ikke lenger har små barn, har fått lov til å være litt mer fleksible med å planlegge og avvikle vår ferie utenfor skolens ferietid.

I januar fikk vi tilsatt en ny daglig leder. Her rett før påske fikk alle de ansatte en e-post fra daglig leder med beskjed om at vi måtte levere inn ferieønske for sommerferien senest innen fredag 9. april. I tillegg fikk vi beskjed om at alle ansatte må avvikle minimum tre uker sammenhengende ferie i perioden 8. juni og 8. august.

Kan arbeidsgiver virkelig kreve at vi må avvikle tre uker sammenhengende ferie i denne perioden? Jeg har som alltid planlagt og bestilt tre ukers ferie i Spania i september da det er billigst for meg. Må jeg avbestille min ferie? Og hvem skal betale for de ekstra utgiftene som jeg blir påført da?

Svar: I henhold til Lov om ferie (ferieloven) § 5, første ledd, så plikter arbeidsgiver å sørge for at du gis feriefritid på 25 virkedager, og som utgangspunkt plikter du som arbeidstaker å avvikle feriefritiden hvert år. Så er spørsmålet om arbeidsgiver har rett til å bestemme når feriefritiden skal avvikles.

I ferielovens § 6 første ledd, står det «Arbeidsgiver skal i god tid før ferien drøfte fastsetting av feriefritid og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller

vedkommendes tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver tiden for ferien innenfor de grenser som følger av §§ 7-9.»

Å drøfte betyr i denne sammenheng at arbeidsgiver må sette seg ned sammen med de tillitsvalgte og gå igjennom de ansatte sine ønsker for ferie. Blir de tillitsvalgte og arbeidsgiver ikke enig om ferieavviklingen, kan arbeidsgiver bestemme når den enkelte skal avvikle sin ferie, men her er det noen unntak. I ferielovens § 7 står det at du som arbeidstaker kan kreve at hovedferie som omfatter 18 virkedager, gis i hovedferieperioden 1. juni –30. september. Nå skal som nevnt ferieplanene først drøftes med de tillitsvalgte, men med forbehold om at noe helt uforutsett skjer, så vil du få ditt ferieønske godkjent og du kan avvikle din ferie i Spania som planlagt i september.

Bjørn Erik

Oppsigelsesvern ved sykdom

Spørsmål: Jeg har vært sykemeldt over lang tid, og har hørt rykter om at arbeidsgiver ønsker å si meg opp. Har de lov til det? Hvilke rettigheter har jeg?

Svar: Ifølge arbeidsmiljøloven § 15-8 kan du ikke bli sagt opp på grunn av sykdom de 12 første månedene av sykefraværet. Etter det første året er du ikke lenger omfattet av det særskilte vernet, men arbeidsgiver må likevel ha en saklig grunn for å si deg opp (arbeidsmiljøloven § 15-7).

Hvorvidt sykefraværet utgjør en saklig grunn, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Hvilke forsøk som er gjort med tanke på tilrettelegging og/eller omplassering, vil være viktig i den sammenheng. Etter arbeidsmiljøloven § 4-6 har nemlig arbeidsgiver en tilretteleggingsplikt for sykemeldte arbeidstakere, som blant annet innebærer at det skal legges til rette for at du skal kunne få fortsette i ditt vanlige arbeid eller få et annet passende arbeid. Et annet viktig moment er hvordan du og din lege vurderer mulighetene for å komme tilbake til arbeidet, og når dette kan skje.

Merk at vernet mot å bli sagt opp det første året man er sykemeldt bare gjelder når det er selve sykefraværet som er oppsigelsesgrunnen. Blir du sagt opp av andre grunner, for eksempel på grunn av nedbemanning, er du ikke beskyttet av det særlige oppsigelsesvernet. Da vil det være arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesregler som gjelder. Det er arbeidsgiver som må sannsynliggjøre at oppsigelsen skyldes andre forhold enn sykefraværet.

En arbeidsgiver som vurderer å si opp en ansatt skal avholde drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Skulle du bli kalt inn til et slikt møte anbefaler jeg at du tar kontakt med *Negotia* for råd. Du finner også en egen brosjyre om dette ved å logge deg inn på «Min side» på *negotia.no*.

Elise

Hjemme med barn

Spørsmål: Jeg lurer på hvilke rettigheter jeg har til å være hjemme med barna når skole og barnehager holder stengt? Jeg har tre barn under ti år og de er spredt på to barnehager og en skole. Vi bor i et område med høyt smittetrykk, og både barnehagene og skolene har vært stengt så mye at vi har brukt opp omsorgsdagene våre. Hva gjør vi neste gang skole eller barnehage blir stengt? Jeg har ikke råd til å ta fri uten lønn.

Svar: Foreldre har nå rett til omsorgspenger for å være hjemme med barn når skoler og barnehager er stengt på grunn av pandemien. Dersom du har brukt opp omsorgsdagene dine kan du fortsatt bruke omsorgsdager når skolen eller barnehagen er stengt. Det eneste du må gjøre er å levere en bekreftelse på stengingen fra barnehagen/skolen til arbeidsgiveren din.

Selv om du har brukt opp omsorgsdagene skal arbeidsgiver forskuttere også de øvrige dagene med omsorgspenger. Arbeidsgiver kan dog kreve refusjon fra NAV for det antallet dager som overstiger ti. Bekreftelse må leveres uavhengig av om omsorgsdagene er brukt opp eller ikke. Denne regelen gjelder fram til og med 30. juni 2021.

Anne K.

Inntjening og bortfall av provisjon

Spørsmål: Jeg er selger og har fastlønn samt 10 % provisjon av det jeg selger. Det er imidlertid ikke avtalt når provisjonen forfaller. Finnes det regler om dette?

Svar: Provisjonslønn vil i motsetning til fast lønn forfalle etter at salg har funnet sted. I den sammenheng er det nyttig å vite når provisjonene tjenes inn, når den bortfaller og når den forfaller til betaling. Redegjørelsen nedenfor baserer seg på agenturlovens regler, som gjelder direkte for ansatte selgere som driver oppsøkende varesalg (handelsreisende), men reglene vil også kunne benyttes av de fleste andre selgere der annet ikke er avtalt.

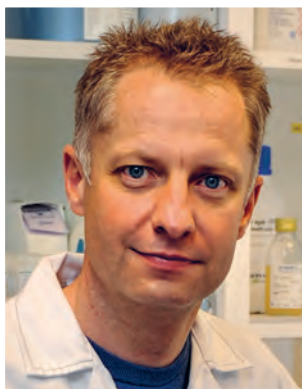
Hovedregelen er at provisjon inntjenes når arbeidsgiver har levert varer eller betalt kjøpesum ved innkjøp. Videre inntjenes provisjonen når arbeidsgiver etter avtalen skulle ha levert varer eller betalt kjøpesum. I dette ligger at dersom arbeidsgiver ikke leverer på grunn av forhold som arbeidsgiver selv har risikoen for, skal den provisjonslønnede likevel ha provisjon.

Dersom kunden på den annen side ikke betaler eller oppfyller sin del av avtalen, og dette skyldes forhold på kundens side, faller retten til provisjon bort. Dersom avtalen bare oppfylles delvis, har selgeren bare rett til delvis provisjon. Dersom arbeidsgiver har betalt for mye provisjon kan han, med de begrensninger som ligger i arbeidsmiljøloven, kreve overskytende tilbakebetalt. Hvis ikke annet er avtalt, forfaller provisjon til betaling innen én måned etter utløpet av det kvartalet den er inntjent. Det vil si at provisjon som er tjent inn i perioden januar til og med mars skal betales ut innen 1. mai. Vil du se reglene, så finnes de i agenturloven § 12 og 13, jfr § 37.

Johan

JOBBER MIN

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



HVEM: Jan Inge Stenseth

HVA: Laboratorietekniker

HVOR: Ringnes

Kontroll på ølkvaliteten

” Her går det i analyse og oppfølging i forbindelse med bryggeprosesser. Vi har hovedlaboratoriet her på Gjelleråsen utenfor Oslo, hvor mesteparten av produksjonen til Ringnes foregår. Avdelingen er todelt – en for mikrobiologisk- og en for kjemisk analyse. Den jobben vi laboratorieteknikere gjør er helt nødvendig for å sikre stabil kvalitet på brus og øl som folk kjøper i butikkene og får servert på utesteder.

For å ta ølbryggingen; her følger vi prosessen fra start til ferdig produkt. De tradisjonelle ingrediensene i ølet er maltet bygg, humle, gjær og vann. En viktig jobb som gjøres av oss laboratorieteknikere er å klargjøre gjærkulturen før alt blandes i store tanker på opptil 300 000 liter. Det brukes forskjellig gjær til forskjellig øl, og forskjellig mengde til ulike volumer. Alt skjer etter helt bestemte prosedyrer og ofte gamle resepter. Det er kanskje ikke så mange som tenker over det, men gjær påvirker faktisk smaken på ølet i veldig stor grad, spesielt fruktigheten.

Etter at brygget er satt er det daglige analyser for å sikre kvaliteten på fylde, bitterhet, alkoholinnhold og andre kritiske faktorer. Det sjekkes hele tiden at brygget er fritt for uønskete mikroorganismer. I tillegg til de tekniske analysene er det også smaking underveis og til slutt. Instrumentene klarer mye, men mennesker må også inn i bildet.

Jeg er leder for sensorisk panel som består av trente ølekspertter med god kunnskap om hvordan Ringnes' produkter skal smake. De smaker jevnlig på brygget fra start til ferdig produkt, og gjør sine vurderinger hver for seg, for å sikre at produktene er innenfor god standard, eller om det er avvik. I tillegg har jeg ansvaret for kontroll og kalibrering av analyse-instrumentene.

De som jobber som laboratorieteknikere har som regel en treårig bachelorutdanning, innen eksempelvis bioteknologi, kjemi eller matvitenskap. Jeg er stolt av jobben min. Den krever nøyaktighet og systematikk, og innebærer mye ansvar for sluttproduktene. Uten det arbeidet vi gjør her på Lab-en blir det ikke noe bra øl eller brus. De fleste her hos oss har lang ansiennitet og trives godt.

Da jeg begynte i Ringnes i 2004 meldte jeg meg inn i Negotia så å si med en gang. Jeg synes det er viktig å være organisert, og har vært lokal tillitsvalgt i mange år. Det er interessant å være med der avgjørelser blir tatt. Har også deltatt på mange regionsmøter og landsmøter i Negotia, og er engasjert i lokalavdelingen Oslo & omegn.

Siden vi har konsentrert oss om ølet nå, må jeg jo nevne at det flommer ut i store mengder i disse dager i forbindelse med gjenåpningen av utelivet. Men for øvrig har Ringnes solgt varer som bare det siste året, blant annet fordi grensehandelen til Sverige har vært helt fraværende. Koronaen har på en måte vært et «liveforsøk» som har vist i praksis hvor stor handelslekkasjen til nabolandet faktisk er.

Til slutt kan jeg si litt om øltrender. Der har det skjedd mye de siste åra. Utvalget er blitt enormt, og vi brygger mange, mange flere slag nå enn da jeg begynte å jobbe for 17 år siden. En av de nyeste trendene er øl av typen IPA som går i retning tropisk og Juicy. Og så har det nærmest skjedd en revolusjon når det gjelder alkoholfritt øl. Vi produserer mange varianter – som smaker godt. Og det er veldig populært, ikke minst hos unge mennesker. Ungdommen er kanskje mer ansvarlige nå enn før. Det er bra, det!

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)

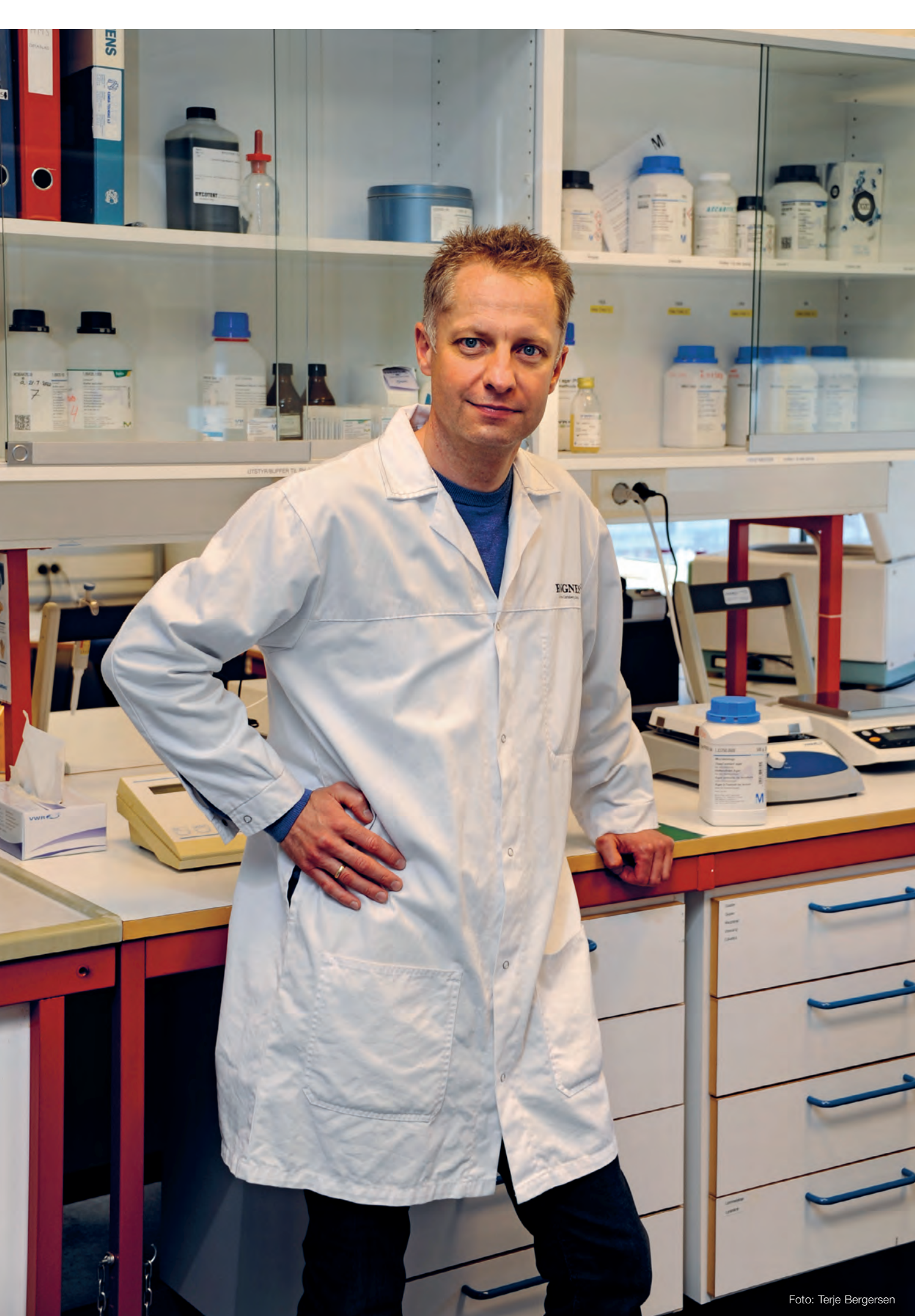
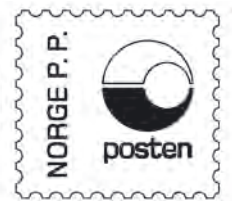


Foto: Terje Bergersen



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Tilbyr helt ny tariffavtale

Negotia har fått partsforholdet i YS til den nye Handelsoverenskomsten med NHO. Avtalen åpner for organisering i en interessant sektor som er sterkt voksende.

Se artikkel på side 12 og 13