

NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 3 2021



Brukte koronatiden til stort

KOMPETANSELØFT

Side 6–9

Endelig klart for
fysisk kurssamling

Side 10–12

Det grønne skiftet
– biologens betraktninger

Side 14–15

Lønnsoppgjøret 2021
– oppsummering så langt

Side 16–17

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.

LEDER

Dagen vi kommer til å huske

I denne utgaven av Negotia magasin kan vi presentere en hyggelig sak om kompetanseløft hos drikkevareprodusenten Coca-Cola, hvor forbundet har en stor medlemsgruppe. Godt trigget av klubbens innspill fikk bedriften iverksatt en rekke tiltak som ga de ansatte muligheten til å tilegne seg mer formell kunnskap, i form av for eksempel fagbrev og høyskolekurs. Helt i tråd med fagbevegelsens oppfordring og myndighetenes tilrettelegging i koronatiden.

Det ser ut til at grepet verden har vært fanget i det siste halvannet året, løsner nå. Etter at man lempet på reglene i sommer tok det riktignok ikke så lang tid før smittetallene steg igjen. Men budskapet fra helsemyndigheter og regjering var hele tiden at vi går denne høsten i møte med et helt annet utgangspunkt enn i fjor; nemlig at et stort antall nordmenn nå er fullvaksinerte. Beviset på at dette stemte fikk vi da smitte-toppen flatet ut igjen. Og – så kom dagen da det ble erklært full gjenåpning. Lørdag 25. september er en dag og dato vi kommer til å huske!

Det vanlige livet har våknet igjen. Også i Negotia. I september arrangerte organisasjonen sitt første fysiske kurs siden mars 2020. Det var det ikke bare kursledelsen og instruktørene som gledet seg over. Deltakerne hadde ventet lenge på denne muligheten, og viste stor begeistring over å kunne møte tillitsvalgtkolleger i levende live igjen. Og ikke minst; Negotia magasin kunne komme på besøk for å lage reportasje..

Det samme gjaldt Negotia-konferansen som ble avholdt for noen uker siden, hvor kvoten på 120 deltakere var fylt opp til siste plass. Hovedtemaet var det grønne skiftet; hva det egentlig innebærer og hvordan det berører arbeidslivet og fagbevegelsen. I tillegg rettet konferansen oppmerksomheten mot blant annet framveksten av kunstig intelligens på arbeidsplassene.

Når vi nå nærmer oss halvgått høstsemester, er det som vanlig aktuelt å se litt på hvordan det ligger an med de lokale lønnsoppgjørene blant Negotias klubber. Vi kan kort nevne at snittet blant de innrapporterte resultatene fra klubbene ligger over den forventete prisveksten på alle avtaleområdene. Og best tall er det på Virke-området som organiserer handelsnæringen, den som i hovedsak har gått bra under koronaen. Dette er tegn om at systemet med lokale lønnsforhandlinger hvor poenget er at forhandlingene skal tilpasses bedriftens situasjon, virker slik det er tenkt!

Mer om dette og de andre nevnte sakene, finner du inne i magasinet.



Terje Bergersen
ansvarlig redaktør

E-MAGASIN

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



Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Informasjonsmøte? Markedsavdelingen stiller!
- 6 Brukte koronatiden til kompetanseløft
- 10 Endelig på fysisk kurssamling igjen
- 14 Hva innebærer egentlig det grønne skiftet?
- 16 Lønnsoppgjøret – en oppsummering så langt
- 18 Færre er redd for å miste jobben
- 20 Privatjuss: Privat bilsalg via forhandler kan gi økt risiko
- 24 Telenor-klubben med vind i seilene
- 24 Klart for landsmøte i november
- 25 Hørings svar om kunstig intelligens
- 26 Ny AFP på trappende
- 28 God interesse for medlemsfordelen YS Pensjon
- 32 Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer
- 34 Jobben min – et medlem forteller om jobben og arbeidsplassen
- 36 Takk til deg som er organisert

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. november





Brev fra forbundslederen

TRAVEL HØST

Høsten er her og det betyr stor aktivitet i forbundet vårt. Nylig gjennomførte vi Negotiakonferansen, og det var en sann glede å endelig kunne treffe våre aktive medlemmer og tillitsvalgte igjen. Dette har vært et stort savn under koronaperioden. Negotiakonferansen er et høydepunkt for alle oss i forbundet. Det handler om å rydde plass til at vi kan få verdifull tid sammen, for å diskutere problemstillinger og muligheter framover.

Den 13. september var det valg i Norge, som ga flertall for en ny regjering med ny statsminister. For oss som en partipolitisk uavhengig organisasjon, endrer ikke dette på måten vi agerer mot de politiske partiene. Vi skal uansett fortsette å utøve ansvaret gitt av våre medlemmer gjennom landsmøtet. Hver dag skal vi se til hele det politiske spekteret for løsninger som kan hjelpe våre medlemmer i det private næringsliv og i frivillige organisasjoner. For det er medlemmene som hver dag skaper de store verdiene for Norge!

Men en ny regjering byr jo likevel på noen muligheter; til å tenke nytt, og til nye prioriteringer.

I tillegg til de store overliggende politiske temaene som alltid vil være viktige for oss, så skal vi nå benytte muligheten overfor den nye regjeringen til å fremme politikk som er viktig for dere. Aktuelle områder er blant annet arbeidstid, bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassene, forutsetninger for en bærekraftig omstilling, utflagging, kompetanse, reversering av endringer gjort i arbeidsmiljøloven og innstramming i bruken av særlig uavhengig stilling i virksomhetene. Likeledes er ratifisering av ILO-konvensjon 190 – mot vold og trakassering i arbeidslivet – blant sakene vi nå setter et ekstra trykk på.

Og så har vi fagforeningsfradraget. Vi i Negotia sier at omstillingen av norsk industri, næringsliv og samfunn krever et organisert arbeidsliv for å lykkes. Det innebærer også at myndighetene spiller på lag med partene i arbeidslivet. I nyere tid har organisasjonsgraden blant arbeidstakere i privat næringsliv beveget seg i helt feil retning. Samtidig har fagforeningsfradraget stått bom stille, og vi forventer nå at en ny regjering minimum DOBLER fradraget.

Som du forstår blir det en travel høst hvor vi i forbundsledelsen skal trykke på for de sakene som er viktig for deg som medlem. Takk for at du velger Negotia som fagforeningstilknytning. Det å stå samlet er viktigere enn noen gang. Framtiden skapes nå – med dere på lag.



Monica A. Paulsen
forbundsleder i Negotia





KLARE FOR FELTARBEID. Fra venstre: Cathrine Ekenes Iversen (markedskonsulent), Viktoria Fladby (leder marked og kommunikasjon), Herman Gjeitanger (markedskonsulent) og Jan Olav Markussen (markedskonsulent). Foto: Terje Bergersen

INFORMASJONSMØTE? VI STILLER!

Etter en eviglang koronatid er markedsavdelingen i Negotia klar for å møte medlemsklubbene igjen.

Ønsker dere hjelp til rekruttering og profilering?
Da stiller vi. Gjerne på fysisk møte.

Ta kontakt på e-post: **info@negotia.no**

Vi gleder oss til å treffe dere!

KOMPETANSELØFT I KORONATID

Et av fagbevegelsens viktige innspill til myndigheter og næringsliv under koronatiden, var å tilrettelegge for kompetanseløft blant de ansatte. Hos Coca-Cola omsatte partene oppfordringen i praktisk handling.



TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Innen utgangen av 2021 vil rundt 60 ansatte hos drikkevareprodusenten Coca-Cola ha tatt fagbrev. Nærmere 70 vil ha gjennomført høyskolekurs i samarbeid med Kompetanse Norge, og det samme antallet har økt sine digitale ferdigheter i forskjellige Office-programmer gjennom Excel-akademiet.

– Vi er svært fornøyd med disse tallene. Og enda bedre blir det når vi vet at over 400 i samme periode har tatt forskjellige interne kurs som bedriften tilbyr.

Dette sier Lars Einar Ingvaldsen, hovedtillitsvalgt for Negotia i Coca-Cola. I august presenterte han og personalledelsen det kompetanseløftet som er gjennomført i selskapet siden forsommeren i fjor. Til stede ved selskapets hovedanlegg på Lørenskog var både daværende arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen og YS-leder Erik Kollerud.

Klubben tok initiativet

Koronakrisen som slo inn i mars 2020 utløste som kjent et skred av permitteringer blant ansatte i alle typer virksomheter. Den ekstra-

ordinære situasjonen ble starten på et aktivt trepartssamarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter.

Fagbevegelsen presset på og fikk gjennomslag for mange av sine innspill om ryddige permitteringsregler med mer, og foreslo i tillegg blant annet å legge til rette for kompetanseutvikling på bedriftene. Den utfordringen ble altså fulgt opp hos Coca-Cola.

Negotia-klubben Lars Einar Ingvaldsen leder, består av et stort antall medlemmer innen salg, service og forskjellige administrative funksjoner. Det var han og den øvrige klubbledelsen som tok initiativet til kompetanseløftet under pandemien. De måtte jobbe litt for å få hjulene til å rulle, men da det løsnet ble det fort sving på sakene.

– Allerede i det første drøftingsmøtet med bedriften etter at pandemien brøt ut, ut tok vi opp spørsmålet om å benytte situasjonen til å prioritere kompetanseutvikling. Responsen var litt forsiktig helt i starten, men etter to-tre måneder begynte ting å skje. Og derfra gikk det rimelig kjapt. Vi har et veldig konstruktivt samarbeid med ledel-

sen, og opplever at våre innspill blir lyttet til.

Ingvaldsen forteller at klubben har hatt fokus på kompetanse over tid. De er opptatt både av at realkompetanse dokumenteres formelt, og at den enkelte ansatte skal ha mulighet til å tilegne seg helt ny kunnskap.

– Alle fagbrevene som er gjennomført er innen salgsfaget. Dette handler i stor grad om formell dokumentasjon av det den enkelte jobber med og kan allerede. Høyskolekursene derimot, dreier seg om tilførsel av ny kunnskap. Temaene det er snakk om i denne sammenhengen er for eksempel salgsteknikk, prosjektledelse og endringsledelse.

– Alt i alt opplever vi dette som et betydelig kompetanseløft gjennomført i et konstruktivt samarbeid med ledelsen, sier Lars Einar Ingvaldsen.

Lærekultur

Salgsdirektør Aleksander Fonn Næss framhever viktigheten av å ha en lærekultur i bedriften. Og i koronatiden ble dette enda tydeligere enn vanlig.

– I starten av pandemien, da



TETT SAMARBEID. Hovedtillitsvalgt Lars Einar Ingvaldsen (til venstre) og salgsdirektør Aleksander Fonn Næss understreker betydningen av et tett samarbeid for å finne løsninger og skape god utvikling. - Klubbens innspill og de drøftingene og diskusjonene vi har, bringer inn et bredere perspektiv for å ta avgjørelser, presiserer Næss.

samfunnet stengte ned, var det meste usikkert. Vi visste lite om hvor situasjonen ville føre oss. Hva ville effekten bli for marked, konsum og forbrukeratferd? Fokuset den første tiden var derfor å få kontroll på situasjonen. Etter hvert fikk vi det, og så da at vi hadde mulighet til å få de permitterte ansatte tilbake på jobb.

Innen sommeren startet for alvor i fjor, var derfor alle permitterte ansatte i arbeid igjen. Men ikke alle i sin vanlige jobb.

- Vi ble enig med Negotia-klubben om å kunne avvike fra den enkeltes faste arbeidsoppgaver i denne spesielle situasjonen. Det betød blant annet at de som vanligvis jobber mot restaurant- og kafemarkedet ble tatt over til dagligvare hvor oppfølgingsbehovet økte, sier Næss, og legger til:

- Samtidig bestemte vi oss for å bremse en del andre investeringer og satse ekstra på utvikling av de ansatte, noe Lars (klubblleder, red. anm.) og Negotia-klubben hadde pushet på en stund. Jeg vil under-

streke at det i Coca-Cola er et generelt og målrettet fokus på kompetanse, men i 2020 la vi altså til rette for et ekstra løft. Tallene for hvor mange som har gjennomført kompetansehevede tiltak det seneste året, sier sitt. At vi har en lærekultur i bedriften, er avgjørende for motivasjon og resultater. Og det gjør organisasjonen mer omstillingsdyktig.

Viktig partssamarbeid

Salgsdirektøren sier at samspillet med Negotia-klubben er en viktig faktor for utviklingen.

- Det er helt uvurderlig. Klubbens innspill og de drøftingene og diskusjonene vi har, bringer inn et bredere perspektiv for å ta avgjørelser. Jeg vil også si at dette samarbeidet gjør meg til en bedre leder. Det har nok litt med kjemi å gjøre

NEGOTIA-KLUBBEN I COCA-COLA

- Mangeårig klubb med medlemmer innen salg, service og diverse administrative funksjoner
- Har medlemmer på alle CCEPNs lokasjoner over hele Norge.
- Klubbstyre med 8 tillitsvalgte, fra forskjellige avdelinger i CCEPN spredt over hele landet.
- Er representert i bedriftens BoD (bedriftsstyre), AMU (arbeidsmiljøutvalget), EWC (European Works Council), kompetanseutvalget og SIP-forum (Sales Incentive Plan, salgsbonus)

CCEPN = Coca-Cola Europacific Partners Norge.

også. Lars og jeg samarbeider veldig godt og er bevisste på å skille sak og person.

Aleksander Fonn Næss er også imponert over alle som har satt seg på skolebenken for å lære mer.

– De fleste har vært i arbeid lenge og mange har familie og barn. Da er det ikke alltid så lett å sette seg på skolebenken igjen, og heller ikke så enkelt å få tidskabelen til å gå opp. Derfor er jeg imponert over alle som har stått på for å øke kompetansen sin dette året, sier salgsdirektøren.

De gode eksemplene

Daværende arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen lot til å være imponert over det som ble presentert.

– Dette er kjempebra og inspirerende. Vi vil at man skal lære hele livet, derfor har vi gjort det lettere for folk som er permittert eller på dagpenger å ta utdanning, og derfor har vi utviklet verktøy for utdannings- og utviklingsløp for bedrifter. Det Coca-Cola har gjort er et godt eksempel på hvordan dette kan fungere, mente Isaksen.

YS-leder Erik Kollerud under-

Bransjeprogram for kompetanseutvikling

Solberg-regjeringen etablerte i koronatiden et treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling der staten og partene i arbeidslivet samarbeider om å øke deltakelsen i kompetanseutvikling innenfor utvalgte bransjer. Tilskuddsordningen knyttet til dette gjør at ansatte som tar fagbrev får dette gratis. Permitterte kan delta uten å miste dagpengene. Du kan lese mer om dette på kompetansenorge.no

streker betydningen av praktisk handling i kompetansedebatten.

– Gjennom pandemien har vi sett at mange har falt ut og ikke fått utbytte av tiltakene det er lagt til rette for. Vi ser blant annet at motivasjonen for kompetanseopplysning gjerne er lavest hos dem med lavest utdanning. Dette er et problem vi må ta på alvor og finne gode løsninger på.

– YS leter hele tiden etter de gode eksemplene som kan løftes fram. Det Coca-Cola har gjort er imponerende. Ikke minst fordi samarbeidet med tillitsvalgte kommuniseres som viktig for det de har fått til. Dette er god praktisk handling – og samhandling – mellom partene.

Flere arbeidsgivere må gjøre som dem, sier Kollerud.

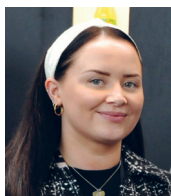
YS-lederen mener kompetanse er den viktigste arbeidslivspolitiske saken dette tiåret.

– Vi har en teknologisk utvikling som går raskt, og som i stor grad vil påvirke hva vi jobber med og hvordan vi jobber. Vi må kutte utslipp og gjøre næringer grønnere. Og – vi ønsker flest mulig i arbeid. Svaret på hvordan vi skal løse dette er sammensatt, men én ting er sikkert: Å utvikle kompetansen vår kontinuerlig er en forutsetning for å skape nye og levedyktige arbeidsplasser og dermed trygge den økonomiske bærekraften i samfunnet. ■



DEN VIKTIGSTE SAKEN. – Kompetanseutvikling er den viktigste arbeidslivspolitiske saken dette tiåret. Det er en forutsetning for å skape nye og levedyktige arbeidsplasser og dermed trygge den økonomiske bærekraften i samfunnet, sier YS-leder Erik Kollerud. Her på besøk hos Coca-Cola sammen med daværende arbeids- og sosialminister Torbjørn Røe Isaksen. Til høyre – fem ansatte som har tatt fagbrev – se neste side.

Fem med fagbrev



Marie Dystland (26)

Salgskonsulent, innesalg på Horeca-markedet (hotell, restaurant og kafe). Vært ansatt i ca. to år.

– Å ta fagbrev så jeg på som en fin mulighet til egen utvikling. Man blir aldri utlært innen salg. Pensum var dessuten ganske bredt lagt opp; forskjellige former for salg, generell markedsføring, kommunikasjon og annet.

– Gjennomføringen gikk fint. Det var undervisning en dag i uken på Teams, og i tillegg selvstudium. Avsluttende eksamen foregikk fysisk på en videregående skole i nærheten.

– Det er fint å få dokumentert kunnskapen. Jeg tenker at jeg får god bruk for det jeg har lært gjennom å ta fagbrev, både i min nåværende jobb og med tanke på utvikling. Det gir også grunnlag for bedre forståelse av helheten i bedriften.



Lene Gustavsén (42)

Salgskonsulent, brus og kaffeavtaler mot bedriftsmarkedet. Vært ansatt i 10 år.

– Har vurdert fagbrev tidligere, men terskelen var høy, da man skal gjennomføre det ved siden av jobb og få det til å passe inn i livssituasjonen. Det var mye interessant og nytt å lære. Veldig fint å få dette gratis, og at vi kunne bruke en del av arbeidstiden.

– Gjennomføringen gikk greit, men det var ganske krevende. Man må jobbe med stoffet. Det var forelesninger hver tirsdag fra januar til juni. Jeg fikk etter hvert gode arbeidsrutiner for kvelder og helger.

– Den økte kunnskapen gjør at jeg nå ser mye mer av hva som ligger bak bedriftens markedsføringsarbeid og strategi. Det gir også mer trygghet og selvtillit i jobben jeg gjør til daglig. Jeg er veldig fornøyd med at jeg fikk denne muligheten og fornøyd med at jeg gjennomførte.



Espen Kjelle (48)

Salgskonsulent, utesalg på Horeca-markedet. Vært ansatt siden 2008 (med et opphold fra 2017 til 2019).

– Jeg er opprinnelig utdannet pølsemaker, og hadde ikke noen formell utdanning på det jeg jobber med. Dette var en fin mulighet for meg til å dokumentere kompetanse. Må også si at Coca-Cola har vært raus som har latt oss bruke betalt arbeidstid.

– Undervisningen har gjort meg mer bevisst på hva jeg kan og i tillegg gitt kunnskap på nye områder. Har ikke gått på skole siden 1992, så det var uvant i starten. Måtte lære å legge bort mobilen helt. Savnet det fysiske klasserommet litt, med mingling i pausene. Men det var likevel et fantastisk bra opplegg, og en knallgod lærer.

– Vi har lært mye om hvilke funksjoner en bedrift består av, som jeg ikke har tenkt like mye over før. Dette er nyttig i jobben. Jeg tror fagbrevet vil gjøre meg bedre, både til å lande nye avtaler og beholde gamle.



Ibrahim Ahmed Mohamed (38)

Salgskonsulent, utesalg dagligvare. Vært ansatt i 10 år.

– Jeg er egentlig utdannet murer, men har for det meste jobbet med salg. Jeg vil gjerne utvikle meg, og det blir også mer og mer viktig med papirer og dokumentasjon på den kunnskapen man har. Derfor ville jeg ta fagbrevet når vi fikk sjansen.

– Til å begynne med syntes jeg det var vanskelig å være på skolebenken igjen, særlig fordi alt foregikk digitalt. Men vi kollegene hjalp hverandre. Læreren var også tilgjengelig utenfor undervisningstiden, og det benyttet jeg meg av et par ganger.

– Kunnskapen gjennom fagbrevet gjør at jeg kan kommunisere enda bedre med kundene. Jeg stortrives i Coca-Cola, og det er moro at bedriften satser på de ansatte. Det gjør meg motivert – også til å ta mer utdanning.



Tine Gråhns (31)

Salgskonsulent, utesalg dagligvare. Vært ansatt i 4 år.

– Med barn hjemme og en travel hverdag skal det litt til å kaste seg ut i en skolesituasjon igjen. Men den gode tilretteleggingen pushet meg til å satse på denne fagbrevutdanningen. Det angrer jeg ikke på nå.

– Jeg hadde nok litt angst i begynnelsen for hvordan det skulle gå, men det forsvant fort. Det var veldig mye interessant å lære. Har jobbet med salg i alle år, så noe av stoffet var kjent. Men det var mye nytt også, og veldig inspirerende lærer og undervisning.

– Kunnskapen har gitt meg en bredere forståelse av hva som ligger bak salgsarbeidet og markedsføringen i bedriften. Det gjør også at jeg kan kommunisere enda bedre med kundene. Jeg opplever at Coca-Cola satser på oss ansatte, og kan godt tenke meg å ta mer etterutdanning.



ENDELIG I GANG. Både deltakere og instruktører var glade for at det var mulig å holde fysisk kurs igjen. Her er læringsprosessen i gang.



PRAKTISKE ØVELSER. I den nye utgaven av Kompetanseprogrammet er det lagt enda mer vekt på egentrening gjennom praktiske øvelser.



GJENGEN SAMLET. Lærehungrige tillitsvalgte møttes på Lillestrøm til første samling tidlig i september. Noen helt ferske og noen med litt mer erfaring.

KURS PÅ EKTE

1. september gikk startskuddet for høstens runde med Kompetanseprogrammet. Første fysiske Negotia-kurs på halvannet år. Ekte live-format med 18 lærehungrige tillitsvalgte på plass.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Det er supert å være i gang igjen. Digitalt er bra, men fysisk er enda bedre. Det blir noe annet å møtes på ekte. Mye mer interaksjon og levende framdrift i læringen.

Dette sier utviklingskonsulent Nina Harbo. Hun var en av instruktørene på modul 1 av kompetanseprogrammet som barket i gang i september. Dette er selve grunnkurset alle tillitsvalgte i Negotia bør gjennomføre. Et opplegg bestående av tre samlinger hvor deltakerne tas gjennom et omfattende program med vekt på tariffkunnskap, forhandlinger og klubbdrift.

Mer forhandlingstrening

De fleste som gjennomfører denne opplæringen er nye som tillitsvalgte. Men noen har også litt erfaring i vervet, og har funnet ut at de vil gå grundigere til verks i kompetanseoppbyggingen.

– Som vanlig var det litt av begge kategorier også denne gangen – og som alltid et stort spenn når det gjelder virksomheter deltakerne representerer. Alt fra industri til frivillighet. Mangfoldet er et spennende særtrekk ved medlemsammensettingen i Negotia, sier Harbo.

Hun forteller at innholdet i Kompetanseprogrammet er finpusset før sesongstarten inneværende semester. Det er lagt enda mer vekt på trening i dialog og forhandlinger.

– Praktiske rollespill, for eksempel simulerte forhandlinger hvor deltakerne veksler mellom rollen som arbeidsgivere og arbeidstakere, er en gjennomgående tråd. Man kan

lære en del teori om forhandlinger, men det som virkelig gjør at man blir god er trening, sier Harbo.

På Kompetanseprogrammet følger den samme gruppen deltakere hverandre gjennom alle tre modulene. En liten omlegging er det riktignok blitt etter erfaringen gjennom koronatiden; heretter er første og tredje samling fysiske, mens den i midten er digital.

Magasinet besøkte modul 1 og tok i etterkant en prat med tre av deltakerne.

Stå bedre samlet

Rune Andersen i Permobil AS deltok på kurset sammen med to kolleger. Permobil er en bedrift som utvikler og forhandler blant annet elektriske rullestoler.

– I løpet av 25 år i bedriften har jeg fungert som tillitsvalgt i flere perioder, men i 2020 valgte teknisk avdeling å organisere seg i Negotia. Vi er 9 teknikere som er medlem i tillegg til salg og administrasjon. Årsaken var at vi ønsket å få på plass en tariffavtale som gir forhandlingsrett og større trygghet.

Andersen forteller at en viktig målsetting for klubben er å stå bedre samlet på ansattssiden og opptre profesjonelt i møter med ledelsen.

– Jeg meldte meg på kompetanseprogrammet for å lære mer om forhandlingsteknikk, tolkning og bruk av lov- og avtaleverk, lønnsforhandlinger og så videre. Den første samlingen ga god erfaringsutveksling med de andre deltakerne og trening gjennom praktiske øvelser og case. Fint at vi ble trent i å se saker fra både arbeidsgivers og tillitsvalgtes ståsted.

– Foredragsholderne og kurslederne var meget gode. Jeg ser fram til de to neste samlingene, og anbefaler dette kurset for alle nye tillitsvalgte, sier Rune Andersen.

Nyansatt og fersk tillitsvalgt

Røde Kors er en stor og veletablert klubb i Negotia, med medlemmer på lokasjoner over hele landet. Synnøve Skjeldal er imidlertid ny både som ansatt og tillitsvalgt ved avdelingen i Stavanger.

– Jeg begynte i Røde Kors i Mars. Det har ikke vært tillitsvalgte ved

Kompetanseprogrammet for tillitsvalgte

Kursopplegg i tre moduler, hvor den første og siste er fysiske samlinger over tre dager mens den i midten er digital samling på én dag. Det digitale introduksjonskurset Ny som tillitsvalgt skal være gjennomført før man kan delta på Kompetanseprogrammet. Innholdet spenner over temaer som forhandlingstrening, tariffkunnskap, tillitsvalgtrollen, klubbdrift, lokal lønnsdannelse med mer. Det legges stor vekt på praktisk trening i undervisningen. Undervisere og kursledere er Negotias egne ansatte.

«Kjemperrelevante temaer og god arbeidsmetodikk. Jeg likte særlig den praktiske treningen i forhandlingssituasjoner.»

Synnøve Skjeldal, Negotia Røde Kors Stavanger

avdelingen her i Stavanger tidligere. Da spørsmålet kom opp, sa jeg ja til å ta på meg vervet. Men vi er heldigvis to, og det er gir trygghet.

Skjeldal sier hun er opptatt av å ta rollen på alvor, og at det derfor er naturlig for henne å gå løs på kursene Negotia tilbyr.

– Det er viktig for meg å bygge opp kompetansen for å gjøre jobben på en bra måte. Jeg har ikke erfaring som tillitsvalgt fra før. Men jeg har derimot en del ledererfaring fra andre arbeidsplasser, og har jobbet med tillitsvalgte fra den siden. Det tror jeg vil være til hjelp når jeg nå skal representere ansattens side også.

Den ferske tillitsvalgte i Røde Kors har mye godt å si om den første samlingen på Kompetanseprogrammet.

– Dette var utrolig bra, det må jeg si. Kjemperrelevante temaer og god arbeidsmetodikk. Jeg likte særlig den praktiske treningen i forhandlingssituasjoner. Også veldig nyttig å møte andre tillitsvalgte fra veldig forskjellige typer bedrifter. Det er

mye å lære å hente fra andres kunnskap. Har gjennom kurset sett at mange utfordringer er gjenkjennelige for flere, og at raske endringer i arbeidslivet gjør det nyttig og fornuftig for partene å samarbeide for finne gode løsninger i fellesskap.

– En liten innvending er at siste dagen med informasjon om Negotia ble litt mye repetisjon fra forkurset Ny som tillitsvalgt. Særlig fordi jeg tok det bare et par uker på forhånd.

Ambisjoner for klubben

Helt ny som tillitsvalgt er også Per Rusten i markedsanalysebyrået Kantar. Han jobbet i virksomhetens enhet i England fram til 2018, da han flyttet til Oslo. Klubben har eksistert i 4 år. Rusten ble tillitsvalgt i juni.

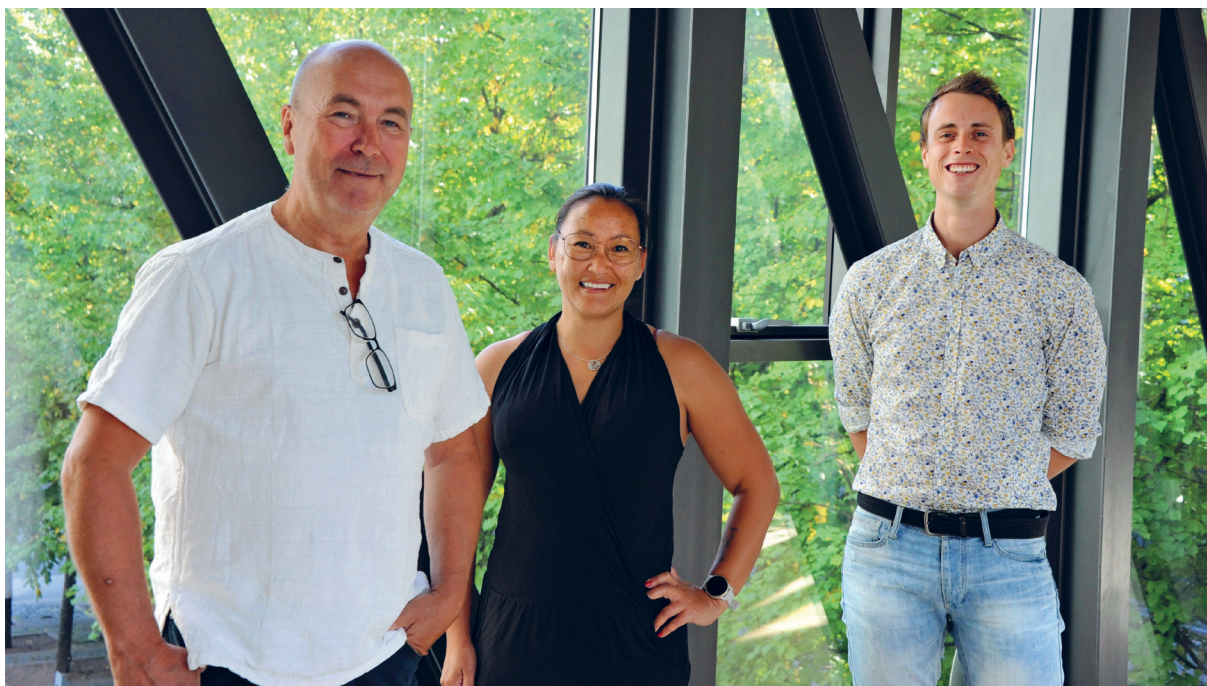
– I England var det ikke noen fagforening i Kantar, men da jeg begynte i Oslo var det naturlig for meg å bli medlem i Negotia-klubben. Og når jeg først er medlem, synes jeg det er greit å engasjere seg også, sier Rusten.

Han har ambisjoner om både å bygge opp egen tillitsvalgtkompetanse og øke aktiviteten i klubben.

– Vi er totalt fire tillitsvalgte i klubbledelsen. Som helt fersk i dette faget er jeg opptatt av å bygge opp min egen kompetanse for å kunne gjøre en god jobb. Kollegene i klubbstyret oppfordret meg også sterkt til å ta Kompetanseprogrammet. Jeg har ambisjoner om at klubben kan øke aktiviteten. Vi kan bli for eksempel bli bedre på informasjon til medlemmene, jobbe for å øke engasjementet og rekruttere flere.

Per Rusten sier at han ble positivt overrasket over den første kurssamlingen.

– Det var veldig bra og lærerikt, særlig casene hvor vi vekselvis spilte rollen som tillitsvalgte og ledelse. Gruppen fungerte også fint sammen, og vi lærte mye av hverandre. Tredje dagen ble det litt mye gjentakelse fra introduksjonskurset Ny som tillitsvalgt, så det kan kursledelsen tenke litt på. Ellers ser jeg veldig fram til de to neste samlingene, sier han. ■



MOTIVERT. Rune Andersen (Permobil), Synnøve Skjeldal (Røde Kors) og Per Rusten (Kantar) er godt fornøyd etter sitt første møte med Negotia-kurs, og motivert for å gå i gang med tillitsvalgtarbeidet i klubbene sine.

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

Hva innebærer egentlig det grønne skiftet?

BIOLOGENS BETRAKTNINGER

Negotia-konferansen tidligere i høst hadde det grønne skiftet som hovedtema. Hva var da mer naturlig enn å invitere biologiprofessor Dag O. Hessen til å bidra med noen faglig funderte betraktninger?

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hessen er tilknyttet Institutt for biovitenskap ved Universitetet i Oslo. Han har skrevet en lang rekke vitenskapelige artikler og flere bøker innen fagfeltene økologi, biologi og klima. Han gikk ikke rundt grøten da han besøkte Negotia på høstens store konferanse for å snakke om klimatrusler og det grønne skiftet:

– Vi har lenge vært klar over at våre utslipp påvirker klimaet. Nå begynner det å haste. Verden er varmere enn den har vært på 125 000 år og CO₂-innholdet i atmosfæren høyest på to millioner år. Fortsetter vi på dagens kurs vil vi passere to graders global temperaturøkning innen 30 år. Det blir mer ekstremvær med store flommer, hetebølger og branner, og det skyldes vår aktivitet. Hvis vi ikke gjør noe dramatisk vil store deler av jorda etter hvert bli ubeboelig, konstaterer Hessen nøkternt.

– Poenget er tatt

Biologiprofessoren pakker ikke inn faktaene og budskapet, men er samtidig opptatt av å ikke svartmale

framtidssiktene. Han er tydelig på at vi mennesker har tatt poenget, og minner om at store grep for å redusere forurensning er gjort de seneste tiårene.

– Ting går ikke bare feil vel. Noe er også blitt bedre. Miljøbevisstheten er høyere nå enn for få år siden. Renseteknologien er bedre og utslippene av en rekke miljøgifter er sterkt redusert. Poenget er tatt, verden går ikke under, sier Hessen.

Han supplerer bildet med to konkrete eksempler fra nittentitallet, da alle gikk rundt og snakket om sur nedbør og hull i ozonlaget. Det gjør vi ikke lenger. Ikke fordi disse truslene forsvant av seg selv, men fordi det ble tatt grep som ga kontroll på utviklingen.

– På nittentitallet fikk vi mye sur nedbør inn over Norge på grunn av utslipp fra fabrikkpiper i Storbritannia, Tyskland og Øst-Europa. Fisken døde ut i innsjøene og kalking for å motvirke ble satt i verk i stor skala. Heldigvis skjonte også britene og de øvrige landene at industrivirkosomheten deres var årsaken. Tiltak ble gjort for å gjøre utslippene renere, og sur nedbør er ikke lenger

noe vesentlig problem. Det samme gjelder trusselen mot ozonlaget. Miljøfarlige gasser som tidligere ble brukt i blant annet kjøleskap, skumplast og spraybokser, ble forbudt. Og det har snudd utviklingen.

Mer gjenbruk og resirkulering

Men så var det tingene som har blitt verre, da. De tingene som i dag regnes som reelle trusler mot jordas helsetilstand – og dermed mot livsvilkårene for mennesker, dyr og planter. Raske endringer vi allerede ser skumle utslag av. Hvordan skal vi gripe an dette?

– Som sagt har vi hatt kunnskap om det som skjer med klimaet lenge. I hvert fall siden nittentitallet har forskere vært klar over at menneskelig aktivitet påvirker jorda. Men det er en langsom prosess å virkelig ta tak i dette, har det vist seg. Vi har kanskje ikke villet helt innse alvoret i det som skjer, kombinert med at vi fra naturens side er utstyrt med tendens til å forsvare egen atferd.

Hessen peker på at utfordringene i stor grad er knyttet til vekst – i vid forstand. Vekst i befolkning, økonomi, markeder, velferd, levestandard – og det hele. Gjenbruk og resirkulering er to stikkord han mener må mer fram i lyset.

– Standardsvaret hvis et produkt ikke virker lenger i dag, er at det ikke lønner seg å reparere. Vi kaster

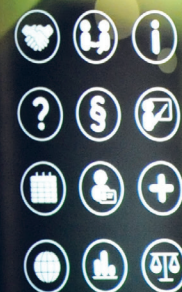
GRØNT SKIFTE

Dette var hovedtemaet på høstens Negotia-konferanse. Biologiprofessor Dag O. Hessen var en av foredragsholderne.

mellom pattedyr:
: 60%, ville dyr: 4%
Earth Overshoot Day
shoot Day 2022.08 –



STÅ STYRKET
I YRKET



NEGOTIA
Et 15-årsforbund

SAMFUNNETS RESPONS AVGJØR. – Det er samfunnets respons på det som skjer som vil være avgjørende for om vi lykkes med det grønne skiftet. Og alle må bidra. Norge kan ikke la være fordi det fins andre land som forurenses mer, sier biologiprofessor Dag O. Hessen.

og kjøper nytt i stedet. Det grønne skiftet dreier seg ikke bare om å redusere CO₂-utslippene. Det handler også om å innse begrensningene i ressurser og natur. Forekomsten av grunnstoffet fosfor for eksempel, som benyttes i alt fra kunstgjødsel til mobiltelefoner og ikke minst elbilbatterier, tar slutt en gang. Det er ikke så lenge til heller, hvis det fortsetter som nå.

Utvidet solidaritet

Et av Hessens hovedpoenger er at det må en samfunnsendring til; at vi må begynne å tenke annerledes på alle områder og nivåer; at løsningene ligger i politikk, finans, forskning, produksjon, marked og forbrukeratferd. Han undrer om koronapandemien kan representere et vippepunkt som kan lede verden i en mer solidarisk retning.

– Vi er vant til å tenke framtid i et perspektiv på 15-20 år. Verden er sånn sett ganske kortsiktig. Hvordan kan vi dreie fokuset til å peke lenger fram i tid, og utvide vår solidaritetsbevissthet til å omfatte mer enn de nære omgivelsene? Det mener jeg må være et viktig spørsmål i denne sammenhengen. Sånn sett kan kanskje den globale pandemien vi har opplevd være et vippepunkt. Tenk at den fikk det norske folket til å la være å dra på hytta i påsken. Det er nesten utrolig. Det går an, bare det blir alvorlig og nært nok. Og så har koronasituasjonen gjort det tydelig hvor sårbar tilværelsen er, og hvor viktig det er å samle kreftene for å løse en stor felles utfordring.

Dag O. Hessen går tilbake til utgangspunktet, minner om at klimatrusselen er reell og at den angår alle.

– Det er samfunnets respons på det som skjer som vil være avgjørende for om vi lykkes med det grønne skiftet. Og alle må bidra. Norge kan ikke la være fordi det fins andre land som forurenses mer. Vi kan gjerne si at den største trusselen mot planeten er troen på at andre skal redde den, sier biologiprofessoren.

Og så spisser han det til et budskap det sikkert er like greit å innse først som sist:

– En grønnere framtid innebærer ikke bare å finne opp nye og smartere ting som gjør at vi kan fortsette omtrent som før. Nei, jeg mener ikke at vi skal tilbake til et liv med tolv grader inne om vinteren der vi sitter i lyset fra tranlamper. Men, ja – vi er nødt til å endre måten vi lever på. Rett og slett. ■

LØNNSOPPGJØRET

EN LITEN OPPSUMMERING

Vi er kommet midtveis i høstsemesteret, og de lokale lønnsoppgjørene ute i virksomhetene er for det meste gjennomført. Hvordan har det gått? Vi tar en oppsummeringsprat med de to av dem som holdt digital lønnskonferanse på vårparten.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Først litt om de sentrale lønnsoppgjørene: Frontfaget forhandler alltid først i lønns- og tariffoppgjørene. Etter påfølgende brudd og mekling kom resultatet i havn 11. april, med en ramme på 2,7 prosent lønnsvekst. 0,1 prosent lavere enn forventet prisstigning i år. I tråd med at frontfagsoppgjøret er en norm for de andre store tariffoppgjørene, endte også de sentrale lønnsforhandlingene i Virke- og Spekter opp med en ramme på 2,7 prosent.

Ingen tvangstrøye

Hva betyr egentlig frontfaget for lønnsoppgjørene i Negotias klubber?

– På Negotias største tariffavtaler foregår lønnsforhandlingene kun lokalt. Rammen fra frontfagsoppgjøret utgjør en norm over tid for etterfølgende sentrale forhandlinger på de andre store tariffområdene, og skal ikke være en tvangstrøye for de lokale lønnsforhandlingene. Tvert imot skal de lokale forhandlingene ta utgangspunkt i den enkelte bedrifts økonomiske situasjon, beskrevet gjennom de fire kriterier. Det betyr også at resultatene fra de lokale oppgjørene kan variere ganske mye. Dette mønsteret er også tydelig i årets oppgjør, sier Negotia-advokat Nils Blomhoff.

Lokal lønnsdannelse – en styrke?

– Hva er styrken ved en modell der lønnsoppgjørene avgjøres lokalt?
– Styrken er at lønnsbestemmelsen i tariffavtalene som sagt legger opp til at oppgjørene skal tilpasses situasjonen i den enkelte virksomhet. De ansatte skal gjennom lokale forhandlinger med ledelsen ha mulighet til å hente ut sin rettmessige andel av verdiene de har bidratt til å skape. Det hender selvfølgelig likevel at klubber er et stykke fra å få ut det lønnsresultatet de mener de bør ha, sier Nils Blomhoff.

Ja, hva skjer hvis de lokale partene ikke blir enige?

– Da går man til brudd, og sender bruddprotokoll til Negotia. Avhengig av hvilken overenskomst det gjelder, bestemmer forbundet om bruddet skal tas til organisasjonsmessig behandling. Dette er i praksis et forhandlingsmøte hvor de lokale partene pluss Negotia og arbeidsgivers organisasjon deltar. I siste instans kan lokale brudd på NHO-området prøves i den rådgivende nemnda.

Lære mer om lønnsforhandlinger?

Alle nye tillitsvalgte anbefales å gjennomføre det digitale kurset «Ny som tillitsvalgt». Her får du en innføring i tillitsvalgtrollen, tariffavtalene og partssamarbeid. Neste steg er «Kompetanseprogrammet». Dette er et kursopplegg i tre moduler, hvor blant annet lønnsarbeid og forhandlinger står sentralt. Les mer på side 10–12.



LOKALE FORHANDLINGER. Lønnsoppgjørene i *Negotia* gjennomføres i all hovedsak som lokale forhandlinger mellom tillitsvalgte og ledelse på den enkelte bedrift. Illustrasjon: Adobe Stock

– Hvordan kommer våre medlemmer ut lønsmessig sammenliknet med andre grupper?

Det viser seg at arbeidstakere med lokal lønnsdannelse over tid har høyere lønnsvekst og høyere lønnsnivå, sier Nils Blomhoff.

Tre tariffområder

Negotia er inne på de tre store tariffområder hvor arbeidsgiverorganisasjonene NHO, Virke og Spekter er motparter.

– Er det stor forskjell på disse områdene når vi snakker om lønnsdannelse?

Ja, det er ganske store forskjeller. Innenfor NHO-området har vi vår største overenskomst – Funksjonæravtalen – og den har kun lokale lønnsforhandlinger. Det har også Selgeravtalen. Derimot har for eksempel Handelsoverenskomsten både sentrale og lokale lønnsforhandlinger. På våre overenskomster med Virke, har vi stort sett en kombinasjon av sentrale tillegg og lokale forhandlinger. På Spekter-området har man sentrale tillegg, lokale forhandlinger og en lokal

streikerett hvert år, sier rådgiver Anne Kathrine Nordvang.

Årets resultater

Lønnsbarometeret til *Negotia* oppdateres etter hvert som resultatene fra klubbene tikker inn. Tillitsvalgte og medlemmer har tilgang til barometeret på negotia.no – Min side.

– Hva kan vi si om resultatene fra de lokale lønnsforhandlingene i *Negotia*-klubbene så langt i år?

– Vi ser som vanlig at det er store variasjoner. Noen klubber har forhandlet seg fram til mer enn 5 prosent. Snittet på NHO-området ligger på drøye 3 prosent, og på Spekterområdet cirka 2,9 prosent. Altså litt over den forventete prisveksten på 2,8 prosent og enda litt mer enn frontfaget som landet på 2,7. De beste resultatene finner vi på Virke-området, hvor snittet hittil er på cirka 3,5 prosent, sier Nordvang.

Hun forteller at forbundet har medlemmer innen de fleste bransjer. Noe av det spesielle under koronatiden er at noen virksomheter har gått veldig bra, mens andre har gått mye dårligere enn vanlig.

– Reflekteres disse forskjellene også i lønnsoppjøret, når man sammenlikner bransjer?

– Ja, dette harmonerer jo med at det gjennomsnittlige lønnsresultatet for Virke-klubbene i år ligger klart høyest. De representerer handels- og servicenæringen, som generelt har hatt et oppsving i koronatiden. Det er også her vi har resultater på over 5 prosent, sier *Negotia*-rådgiveren. ■

Lønnsbarometer

Negotias lønnsbarometer oppdateres etter hvert som resultatene fra klubbene tikker inn. Tillitsvalgte og medlemmer har tilgang til barometeret på negotia.no – Min side.

YS Arbeidslivsbarometer viser:

Færre er redd for å miste jobben

Nordmenn flest bekymrer seg mindre for å miste jobben nå enn hva de gjorde før koronapandemien, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2021. I de mest utsatte bransjene er derimot situasjonen en annen. Der øker bekymringen blant de ansatte.

TEKST: YS

– Det er fortsatt mye usikkerhet i de mest utsatte bransjene i privat og tjenesteytende sektor, med mange permitteringer. Det er vanskelig å anslå situasjonen for eksportrettet industri framover. Den internasjonale situasjonen er fortsatt usikker, men hovedoppgaven må være å holde folk i jobb når vi snart skal ut av pandemien og tilbake til et normalt samfunn, sier YS-leder Erik Kollerud.

Pandemien er på ingen måte over. En del virksomheter sliter fortsatt med å holde hodet over vannet og ledighetstallene er fortsatt høye i norsk sammenheng.

– Vi må ta med oss erfaringen og kunnskapen vi har tilegnet oss gjennom koronapandemien når vi nå skal fortsette den helt nødvendige omstillingen av arbeidslivet, påpeker Kollerud.

YS Arbeidslivsbarometer for 2021 viser også at:

- Vi er mindre fornøyd med livet enn før pandemien. Før pandemien var de fleste svært fornøyd med livet som helhet, mens flesteparten nå rangerer sin tilfredshet med livet midt på treet.

- Både permitteringer og hjemmekontor følger de klassiske skillelinjene mellom ansatte med høy og lav inntekt og lang og kort utdanning. Ansatte med lang utdanning har oftere mulighet for hjemmekontor, mens ansatte med kort utdanning og lav inntekt langt oftere er eller har vært permittert.
- Det er stabilt høy oppslutning om fagforeningene. Samtidig opplever færre tillitsvalgte enn før at de er respektert av ledelsen. Oppslutningen om fagforeningenes rolle i lønnsforhandlingene er størst blant ansatte i offentlig sektor og blant ansatte med inntekt under medianen.
- Interessen for etter- og videreutdanning synker, samtidig som de fleste sier de behøver mer digital- og yrkesspesifikk kompetanse. Permitterte har oftere enn sysselsatte deltatt på formell utdanning i løpet av det siste året



PULSEN PÅ ARBEIDSLIVET.

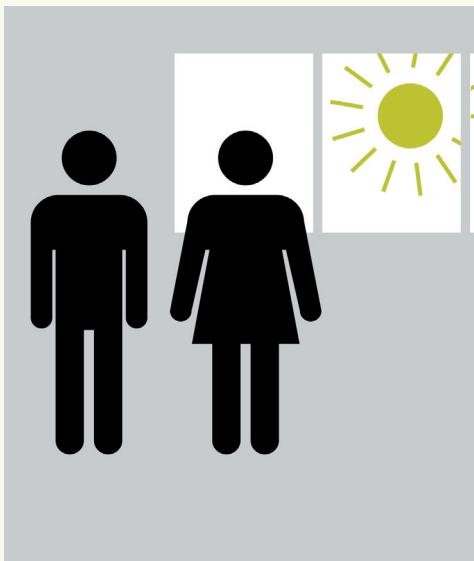
«Norsk arbeidsliv 2021 – mot en ny normal?» er undertittelen på årets utgave av YS arbeidslivsbarometer.

YS Arbeidslivsbarometer er en årlig analyse av tilstanden og utviklingen i arbeidslivet, gjennomført for trettende året på rad. Arbeidsforskningsinstituttet – OsloMet utfører undersøkelsen på oppdrag fra YS.

Behold medlemskapet uten avbrudd

Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

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



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

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

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

Arbeidsledighetsstipend. Bli 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».



YS Livsforsikring sikrer dem du er glad i

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

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

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

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

Privat bilsalg via forhandler

Ved å selge bilen via profesjonell part kan man tro at man samtidig minsker eget selgeransvar og økonomisk risiko. Dessverre kan det motsatte bli tilfellet. Ved å engasjere en forhandler som mellommann blir ditt selgeransvar større og kjøpers rettigheter bedre enn hvis du hadde droppet den profesjonelle mellommannen.

Ved kjøp og salg av løsøre er det to lover som kan komme til anvendelse, kjøpsloven eller forbrukerkjøpsloven. Løsøre er et annet ord for «ting». Dette kan være alt fra bil, blomster, campingvogn, mobiltelefon, klær, julepynt, mat, hund, hest eller båt. Det kan være brukte ting eller nye ting. Kjøpsloven gjelder alle kjøp med unntak av de tilfellene hvor enten selger eller selgers representant opptre i næringsvirksomhet og selger til en forbruker. En forbruker vil som oftest være en privatperson som kjøper/selger til sitt eget private forbruk. Eksempelvis når en

forbruker selger en gjenstand til en annen forbruker, eller når næringsdrivende selger til hverandre, kommer kjøpsloven til anvendelse. Kjøpsloven er ment å ivareta begge parter rettigheter og plikter på lik linje. Det er derfor ingen av partene som antas å være svakere eller sterkere enn den andre.

I forbrukerkjøpsloven derimot, er selgers og kjøpers plikter og rettigheter til dels svært ulike. I denne loven gis kjøper, forbrukeren, mye større rettigheter enn selger. Grunnen til dette er at forbrukeren antas å være den svake parten i et avtaleforhold.

Forbrukerkjøpsloven kommer til anvendelse

Så hvorfor må du forholde deg til forbrukerkjøpsloven når du som forbruker selger bilen, campingvognen, båten eller bobilen til en annen forbruker via forhandler? Det er jo du som privatperson og forbruker som selger bilen til en annen forbruker og privatperson. Kommer ikke da kjøpsloven til anvendelse? Svaret er nei.

Det følger av forbrukerkjøpsloven § 1, første ledd at når en selger lar seg representere av noen som opptre i næringsvirksomhet (eks. bilforhandler) gjelder forbruker-

Å selge bilen via bilforhandler til privat kjøper kan bety økt risiko for deg som privat selger.

kjøpsloven. Forbrukerkjøpsloven er ufravikelig, som betyr at det ikke kan avtales vilkår som gir forbrukeren dårligere rettigheter enn hva som følger av loven. Du kan derfor ikke skrive i kontrakten at kjøpsloven likevel skal gjelde. Et slikt punkt vil være ugyldig. Selges bilen via forhandler blir både forhandleren og du som privat selger ansvarlige etter forbrukerkjøpsloven.

Bakgrunnen for denne regelen er tanken om at når en forbruker må forhandle med en næringsdrivende/profesjonell part blir det ubalanse i avtaleforholdet. Lovgiver har da bestemt at forbrukeren må beskyttes, selv om den egentlige selgeren også er en forbruker.

Selger får mer ansvar

Hvilke konkrete konsekvenser får det for deg som selger at forbrukerkjøpsloven kommer til anvendelse? Innledningsvis er den største forskjellen at kjøper får reklamasjonsrett på hele fem år, i motsetning til kun to år som er regelen i kjøpsloven. En annen stor forskjell er at hvis kjøpet kreves hevet, må mangelen etter kjøpsloven medføre et vesentlig kontraktsbrudd. Dette er et strengt vilkår hvor det skal mye til for å nå igjennom. I forbrukerkjøpsloven er derimot hevingsvilkåret at feilen ikke er uvesentlig.

En annen særregel etter forbrukerkjøpsloven knytter seg til hvem som har bevisbyrden hvis en feil oppstår innen seks måneder etter overtakelsen av tingen. Du selger bilen din og etter fire måneder oppdager kjøper en ulyd fra girkasen. Det vil da være ditt ansvar som selger å bevise at feilen oppsto etter kjøpet/overtakelsen. Dette kan fort bli både vanskelig og kostbart å bevise for en privat selger. Greier man ikke å bevise at feilen først oppsto etter kjøpet er regelen slik at feilen antas å ha foreligget ved kjøpet.

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

Spørsmålet blir deretter om feilen medfører et kontraktsbrudd. Det er et unntak fra denne regelen; hvis det er overveiende sannsynlig at feilen må ha oppstått etter kjøpet. Eksempelvis hvis kjøper etter en viss tid reklamerer på at sidespeilet er oppskrapet.

«Selges bilen via forhandler blir både forhandleren og du som privat selger ansvarlige etter forbrukerkjøpsloven.»

Forhandleren kan fraskrive seg salgsansvaret

Så, hvis en forbruker kjøper en bil via en forhandler som representerer en privat selger, kommer forbrukerkjøpsloven til anvendelse. Forbrukeren får da mulighet til å rette reklamasjonskravet enten mot forhandleren eller selgeren, eller til og med mot begge samtidig. Da vil både selger og forhandler være ansvarlig i fellesskap. I forbrukerkjøpsloven § 1, fjerde ledd heter det at representanten som opptrer i næringsvirksomhet blir solidarisk ansvarlig med selger. Det er da lett å tenke at en kjøper/forbruker først og fremst vil rette sitt krav mot forhandleren og ikke deg som

den private selgeren. Her kan man også få se en lite hyggelig overraskelse.

Grunnen til det er at den profesjonelle forhandleren har mulighet til å fraskrive seg ansvaret for salget, jf. forbrukerkjøpsloven § 1, fjerde ledd. Her står det:

«Representant som opptrer i næringsvirksomhet er solidarisk ansvarlig med selgeren for dennes forpliktelser dersom ikke forbrukeren blir gjort uttrykkelig oppmerksom på at representanten bare opptrer som mellommann og ikke er solidarisk ansvarlig med selgeren. (...)».

Altså; etter salget kan du som privat selger bli stående igjen alene med reklamasjonsansvaret overfor kjøperen og da etter forbrukerkjøpsloven.

At forhandler inntar en slik ansvarsfraskrivelse i kontrakt, er vanlig praksis. For at fraskrivelsen skal være gyldig må kjøperen bli informert om at forhandleren kun er en mellommann og uttrykkelig opplyst om at forhandleren ikke er solidarisk ansvarlig med deg som selger. Er dette gjort, har kjøperen kun mulighet til å holde deg som selger ansvarlig for eventuelle feil ved bilen. Det betyr at du ikke bare svarer for bilens tilstand og kvaliteter, men også det inntrykket forhandleren har gitt av bilen i forhandlings situasjonen ovenfor kjøperen. ►

Kan du unngå selgeransvar etter forbrukerkjøpsloven?

Hva kan du som forbruker gjøre for å selge bilen uten å havne i forbrukerkjøpsloven? Det enkleste er å ikke selge via forhandler. Å selge bilen på egenhånd er noe mange ikke føler seg komfortabel med. Alternativene da er å forhandle med den profesjonelle parten man ønsker skal bistå med salget.

Eksempelvis avtale med forhandleren at de ikke har tillatelse til å fraskrive seg solidaransvaret i kontrakten med kjøperen. Det er viktig å huske at for mange kjøpere vil det være en ekstra trygghet å vite at også bilforhandleren kan holdes ansvarlig hvis det er feil ved bilen.

Det eneste alternativet hvor du nesten uten unntak kan selge bilen uten å frykte krav i ettertid er hvis du selger bilen til forhandleren. I denne kontrakten kan du begrense risikoen for krav betydelig ved å skrive «ingen reklamasjonsrett» eller «bilen selges uten reklamasjonsrett». Dette er også en mulighet hvis du selger bilen direkte til forbrukeren

uten å bruke forhandler. Å selge bilen uten reklamasjonsrett vil avvike fra kjøpslovens bestemmelser, men loven er fravikelig slik at kjøper og selger selv bestemmer hva kontrakten skal inneholde.

Å selge bilen som et reparasjonsobjekt vil ikke være tilstrekkelig og vil i de fleste tilfeller tolkes som et «som det er»-forbehold. Kjøpers reklamasjonsrett er da fullt ut i behold. Hva man kan gjøre i stedet er å konkretisere det man mener er feil og slippe ansvar for denne feilen da kjøper er informert om feilen før kjøpet. Eksempelvis at bilen selges som et reparasjonsobjekt pga. ulyd fra girkasse.

Det er viktig å huske at man aldri kan fraskrive seg alt ansvar ved salg av løsøre selv etter kjøpsloven. Som selger kan man ikke fraskrive seg ansvaret hvis man bevisst har gitt uriktige opplysninger om salgsgjensstanden eller bevisst holdt tilbake opplysninger. Som selger kan man heller ikke fraskrive seg ansvar for illojal eller ureddelig opptreden mot kjøper, jf. avtaleloven §§ 30 og 33,

og også § 36 om urimelige avtaler/avtalevilkår.

Oppsummert kan man som selger spare seg selv for mye arbeid ved et eventuelt salg via forhandler, men baksiden er at man også påtar seg et langt større selgeransvar enn hvis man solgte bilen på egenhånd.

Vi i Legal24 kan bistå deg som er Negotia-medlem i privatrettslige saker, både med rådgivning og i en eventuell senere tvist. Hvis du har et juridisk spørsmål eller en konflikt som har gått i lås, er det bare å ta kontakt så kan vi hjelpe deg med en vurdering av saken og dine videre muligheter. ■



Isabel Frang,
advokatfullmektig,
Legal24 Advokatfirma

10

gode grunner til å velge Negotia:

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



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 ivaretatt. Enten du er enkeltmedlem eller del av en stor klubb, tar vi deg og dine utfordringer på alvor. Vi er til stede for deg når du trenger det. Våre erfarne tillitsvalgte, rådgivere og advokater kan spille reglene i arbeidslivet. Som medlem er du på lag med oss.

Innflytelse på arbeidsplassen

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

Lønnsomme medlemsfordeler

Fordelene ved å være medlem i Negotia og YS er mange. I tillegg til den faglige kjernevirksomheten, tilbyr vi en rekke lønnsomme og gode medlemsfordeler. For eksempel innen forsikring, lån og sparing, retts hjelp privat, utdanningsstipend og jobbsøking.

Vi bryr oss om hvordan du har det på jobben!

(Se mer på negotia.no)

Telenor-klubben med vind i seilene

Da landet åpnet opp for arrangementer igjen i sommer, tro Negotia-klubben i Telenor til og inviterte til båttur på Oslofjorden. Nytt i år var at medlemmene kunne be med seg en arbeidskollega som ikke er medlem, men som kunne tenke seg å bli bedre kjent med klubben.

Etter en fantastisk sommer med sol fra skyfri himmel i lange tider, var det litt synd at været endret seg akkurat denne dagen. Det var ikke fritt for at noen tunge regndråper falt da en entusiastisk og forventningsfull gjeng entret båten. Frisk vind ble det også etter hvert, men det er jo bare

moro når man skal ut på fjorden med en gammel seilskute ...

Etter at det meste har pågått digitalt det seneste halvannet året, var det supert å få være med en av klubbene våre på et ordentlig arrangement igjen. Litt ruskevær dempet på ingen måte humøret.

Dette ble en hyggelig aktivitet med glade deltakere og god stemning. Vår erfaring i Negotia er at sosiale tiltak er positivt for samholdet og oppslutningen i klubbarbeidet.

*Jan Olav Markussen,
markedskonsulent i Negotia.*

Foto: Jan Olav Markussen



Landsmøte 19. og 20 november

Negotias landsmøte holdes på Gardermoen fredag 19. og lørdag 20. november. I år er det igjen duket for fysisk arrangement, i motsetning til fjoråret da man måtte ty til en heldigital løsning.

Gjeldende strategisk plan (STP) har nå virket i ett år. Hovedmålet i planen er at «Negotia skal være den foretrukne fagforeningen blant ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor». STP-en evalueres på møtet. Ellers vedtar landsmøtet budsjett og medlemskontingent for 2022, godkjenner årsberetning og regnskaper for 2020, behandler innkomne forslag og foretar eventuelle justeringer av vedtektene. Arbeidet så langt i organisasjonsutvalget og bærekraftutvalget presenteres også.

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



To år siden forrige fysiske Negotia-landsmøte. Forbundsleder Monica A. Paulsen på talerstolen. Arkivfoto: Terje Bergersen



Hørings svar om kunstig intelligens

Nylig leverte Negotia svar på EU-kommisjonens høringsdokument om bruk av kunstig intelligens.

Momenter fra hørings svaret:

EUs regulering av kunstig intelligens må gi arbeidslivet høyere prioritet. Negotia har tydelige forventninger til at EUs regulering av kunstig intelligens må ta trusselen mot arbeidstakernes rettigheter på alvor.

Forslaget fra kommisjonen innebærer en ambisjon om å etablere et rettslig rammeverk for å regulere bruken av kunstig intelligens (på engelsk: artificial intelligence – AI). I høringsdokumentet beskrives de politiske endringene og investeringsmedlemslandene må gjennomføre for å utvikle det som kalles en «menneskeorientert, bærekraftig, sikker, inkluderende og pålitelig kunstig intelligens».

Sikre medbestemmelse

I hørings svaret etterlyser Negotia reguleringer som sikrer arbeidstakernes medbestemmelse og rettigheter i møte med den teknologiske utviklingen.

Den foreslåtte reguleringen fra EU-kommisjonen tar ikke for seg de tillitsvalgte rolle i å ivareta arbeidstakernes rettigheter ved innføring av

kunstig intelligens på arbeidsplassene. Gjennom det lokale partsamarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelse kan det utvikles KI-løsninger som bidrar til innovasjon og konkurransedyktighet, samtidig som de ansattes interesser ivaretas.

For å sikre ansattes medbestemmelse må partene i arbeidslivet ha et tydelig definert ansvar i reguleringen av kunstig intelligens på bedriftsnivå.

Negotia har engasjert seg i denne tematikken i lengre tid, blant annet ved at arbeidstakernes medbestemmelserett ved innføring av KI-teknologi på arbeidsplassen forankres i tariffavtalene. Denne modellen er trukket fram som et positivt eksempel i den internasjonale fagforeningssammenslutningen UNIs eget innspill til EU.

Kategori høy-risiko

I EU-kommisjonens forslag benyttes en tilnærming hvor forskjellige former for kunstig intelligens graderes etter fire risikograder – uakseptabel, høy, begrenset og minimal risiko. For eksempel bruk av KI-systemer for siling av kandidater ved ansettelsesprosesser, er kategorisert som høy-risiko.

Generelt mener Negotia at all bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet bør plasseres i kategorien høy-risiko. Ansettelsesprosesser er et

aktuelt eksempel. Det samme gjelder evaluering av ansatte, og forskjellige former for sporing og overvåking i jobbsammenheng. Ukritisk bruk av teknologien vil fort true personvernet, og kan i verste fall føre til systematisk diskriminering. KI må derfor benyttes med stor varsomhet på disse områdene.

To forhold peker seg ut som særlig viktige for at medvirkning og innflytelse skal ivaretas når virksomheter innfører systemer med kunstig intelligens:

Det ene er at bestemmelser i tariffavtalene må gjøre det mulig for de lokale partene å iverksette tiltak som sikrer at KI-løsninger er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk. Det andre er å få på plass styringsystemer hvor fagforeningene har en aktiv rolle. Hensikten er at de etiske prinsippene som bør ligge til grunn skal få reell betydning.

Data er makt, og den som har tilgang til dataen er den som har makten. Derfor må dette reguleres på en ny måte, og vi må sikre at arbeidstakerne tar del i utviklingen, forvaltningen og reguleringen av alle ansattes data. I tillegg må norske myndigheter være forberedt på å veie opp for eventuelle svakheter i det endelige regelverket som kommer fra EU.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Ny AFP på trappende

En rapport om ny avtalefestet pensjon (AFP) ligger på bordet, hvor partene i arbeidslivet i hovedtrekk er enige om linjene. Problemet er finansieringen, der står partene langt fra hverandre. Samtidig er det politisk strid om hvorvidt staten skal ta en større del av regningen. Solberg-regjeringen holdt igjen, men Ap-leder Jonas Gahr Støre har gått langt i å love mer støtte fra staten.

Hva er AFP i privat sektor?

Avtalefestet pensjon (AFP) er en tariffbasert pensjonsordning for ansatte i privat sektor. Ytelsen er livsvarig og kan tas ut fra fylte 62 år, forutsatt at du oppfyller gjeldende vilkår i AFP-vedtektene.

AFP-ordningen ble etablert på slutten av 1980-tallet og har siden vært endret til å bli en livsvarig påslagsordning til alderspensjonen

i folketrygden. AFP-ordningen bygger på et trepartssamarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og staten. Staten dekker en tredel av utgiftene, mens bedriftene dekker to tredeler. AFP er enkelt sagt arbeidslivets pensjonsordning for dem som står i arbeid til de har fylt 62 år eller lenger. Arbeidstakere som trer ut av arbeidslivet før fylte 62 år

vil derfor ikke kunne få AFP.

Slik ordningen er i dag, bygger den ene og alene på et kvalifikasjonssystem. Det vil si at du må oppfylle alle gjeldende vilkår for å få rett til ytelsen på tidspunktet du søker om uttak fra. Blant annet må du være ansatt og arbeide i en bedrift som har en tariffavtale der AFP inngår.

«Negotia ønsker at flere unge skal organisere seg, og tror at en AFP-ordning som fungerer som kvalifikasjons- og opptjeningsmodell for alle årene man er ansatt i en tariffestet bedrift kan være et godt alternativ til dagens vedtekter.»

Manglende forutsigbarhet

Flere av vilkårene i vedtektene til Fellesordningen for AFP knytter seg til alder – fylte 62 år. Det betyr at muligheten til AFP bortfaller dersom vilkårene på det tidspunktet ikke er oppfylt.

Ansatte som uforskyldt mister jobben grunnet overtallighet eller nedbemanning kort tid før uttak, er typiske eksempler på at man står i fare for å miste retten til AFP. Det hjelper ikke at man har vært ansatt i en bedrift med tariffavtale og AFP-bilag i mange år så lenge vilkårene ikke oppfylles kort tid før eller på mulig uttakstidspunkt. På samme måte forholder det seg dersom du som ansatt blir syk og ikke kan være i jobb i siste del av tiden før uttak. Å miste retten til AFP kort tid før mulig uttak oppleves som urimelig, særlig når det er avslutningen på yrkeskarrieren som avgjør hvor vidt du berettiges AFP eller ikke.

Unge ansattes eierskap til AFP – en utfordring med dagens modell

Dagens modell oppfattes som mindre verdifull for mange unge. Dette fordi ansiennitetskravet om å være i arbeid i minimum 20 prosent stilling i en eller flere AFP-bedrifter sju av de siste ni årene før fylte 62 år, i dag er et absolutt krav. I praksis er årene etter fylte 53 år avgjørende og de som teller i dagens AFP ordning. Årene før er i dag uten betydning for hvorvidt du får rett til AFP.

Et økende engasjement fra unge arbeidstakere kan tenkes dersom AFP-ordningen hadde vært innrettet slik at tidligere år i arbeidslivet påvirket fremtidige AFP-rettigheter.

Negotia ønsker at flere unge skal organisere seg, og tror at en AFP-ordning som fungerer som kvalifikasjons- og opptjeningsmodell for alle årene man er ansatt i en tariffestet bedrift kan være et godt alternativ til dagens vedtekter.

Oppfølging av tariffoppgjøret i 2018

Som oppfølging av tariffoppgjøret i 2018 ble det nedsatt en gruppe bestående av arbeidslivets parter som skulle utarbeide et alternativ til dagens AFP-ordning. Det var særlig ønske om en ordning som oppleves mer forutsigbar. Felles mål for gruppen var å arbeide fram en framtidig AFP-ordning med bedre samsvar mellom tid ansatt i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i pensjon. Man ønsket også at en framtidig full opptjening i ordningen gir en ytelse på linje med dagens nivå på AFP, samt at bedriftenes kostnader til en framtidig AFP-ordning holdes på dagens nivå.

Skisse til reformert AFP

I mai 2021 la partene fram en skisse til utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor. Hovedgrepene partene har blitt enige om, er å ha en gradvis opptjening til AFP under yrkeskarrieren. Prinsippet er at man får mer fra ordningen jo lengre man er i ordningen. Dette innebærer at langt flere vil få en gradert AFP-ytelse, og at færre får ingenting fra AFP-ordningen. Flere unge arbeidstakere vil se seg tjent med å jobbe i en bedrift med tariffavtale med AFP-bilag. Det er en tro på at en reformert AFP vil gjøre at flere ønsker å organisere seg og få tariffavtale på bedriften de er ansatt i.

Statens bidrag

Solberg-regjeringens holdning var at statens bidrag til AFP i privat sektor skal videreføres, men ikke øke utover dagens nivå når det gjelder kostnad eller andel, dersom partene i arbeidslivet velger å opprettholde ordningen. Videre var det en forutsetning at partene kommer til enighet om utforming av en reformert AFP som sikrer et bærekraftig forhold mellom premie og ytelse, eksempelvis sett i lys av en lengre tidshorisont for oppbygging av et fond.

Etter valget i september har vi fått en ny politisk situasjon i Norge, og som nevnt har påtroppende statsminister Jonas Gahr Støre gått langt i å love mer støtte fra staten til ny AFP-ordning.

I og med at AFP er en tariffavtalebaserert pensjonsordning, kan tariffoppgjøret våren 2022 være en nærliggende anledning der skissen i utredningen følges opp. Det blir spennende å følge den videre utviklingen og etter hvert forhandlingene om ny AFP i privat sektor.

Negotia er tett på det som skjer og vil bidra med aktuell informasjon. ■



Inger Olise Skarvøy, advokat, arbeidslivsavdelingen i Negotia

God interesse for YS PENSJON

Etter at den nye medlemsfordelen YS Pensjon ble lansert i januar, har et stort antall medlemmer tatt den i bruk. Fra september blir ordningen også utvidet, slik at enda flere får mulighet til å benytte den.



TEKST: NINA MØGLESTUE

YS Pensjon er mer enn en medlemsfordel. Det er et innkjøpsfellesskap der seks forbund har gått sammen om å etablere en egen ordning for pensjonsforvaltning. Den samlede tyngden som rundt 80.000 medlemmer gir, danner et solid grunnlag for å fremforhandle gode betingelser for deg som er medlem. Avtalen tilbys i samarbeid med Nordea Liv som leverandør. Etter lanseringen har vi opplevd et jevnt tilsig av medlemmer som registrer seg i portalen og slutter seg til ordningen.

Du velger selv

En fordel med egen pensjonskonto er at du selv kan bestemme i hvilket selskap pensjonen din skal samles. Da det er stor variasjon i kostnadene de ulike leverandørene tar for å forvalte pensjonskontoen din, bør du undersøke hva som lønner seg for deg. Medlemsfordelen YS Pensjon som ble etablert for godt og vel et halvt år siden, kan være et relevant alternativ for deg.

Økt bevissthet om egen pensjon

Bevisstheten om pensjon er generelt økende blant arbeidstakere. Derfor tror vi at stadig flere av medlemmene våre erfarer at det er lurt å ta grep. Negotia opplever at mange er usikre, kan lite om pensjon og er engstelige for å «røre» pensjonen som de tidligere har opptjent eller opptjener hos nåværende arbeidsgiver. Steget for å gjøre et selvstendig valg sitter ofte «litt langt inne».

Innføringen av egen pensjonskonto fra 2021 gjør at ansatte står overfor flere valg som gir mer innflytelse på egen pensjonssparing enn tidligere. Med flere valgmuligheter kommer også usikkerhet. Hva lønner seg for meg? Hvilke muligheter har jeg? Når bør jeg gjøre et valg? Spørsmålene kan være mange. Ikke uvanlig utsettes spørsmål rundt pensjon til et tidspunkt der pensjonsalderen nærmer seg. Jo tidligere du får kunnskap om egen pensjon desto større mulighet har du til å påvirke din fremtidige pensjon. Som medlem av Negotia har du

muligheten til å søke råd og informasjon for å kunne ta egne valg.

Unge må våkne opp!

Hittil er det de godt voksne som i størst grad har tatt i bruk YS Pensjon. Det er som forventet. Men, nettopp derfor er det god grunn til at Negotia sender et varsku til de unge. Det er faktisk de unge som kan ha størst utbytte av å ta bevisste valg rundt pensjonen sin. Vi vet at yngre årskull må jobbe lengre for å få samme pensjonsnivå som eldre generasjoner får. Da er tjenestepensjonen som opptjenes hos arbeidsgiver et viktig tilskudd til alderspensjonen i folketrygden, i tillegg til eventuell AFP-mulighet eller egen pensjonssparing.

Tilbudet utvides

Fra 15. september utvides tilbudet gjennom YS Pensjon. Det nye er at medlemmer som ikke har egen pensjonskonto, men har et eller flere pensjonskapitalbevis (PKB), også kan benytte ordningen.

Det utvidete tilbudet er relevant



Illustrasjonsfoto: NTB

for deg som for øyeblikket ikke har jobb, er arbeidsledig, er ansatt i offentlig sektor eller har annen pensjonsordning enn innskuddsordning. Dersom du tidligere har jobbet i en bedrift med innskuddspensjon, fikk du utstedt et pensjonskapitalbevis ved arbeidets opphør. Noen kan også ha flere ulike pensjonskapitalbevis hos ulike pensjonsleverandører. Nå har du muligheten til å samle disse gjennom YS Pensjon. Med stor sannsynlighet vil du kunne redusere gebyrene og få mer pensjon for pengene.

Flytting av pensjonskapitalbevis

Når du slutter å jobbe vil pensjonskapitalbeviset som utstedes bli værende hos den pensjonsleverandøren der opptjeningen skjedde, med mindre du aktivt velger å flytte den til annen leverandør. Når du er ansatt i en virksomhet er det arbeidsgiver som betaler administrasjons- og forvaltningskostnader for den aktive pensjonsopptjeningen. Når du slutter å jobbe eller bytter

FAKTA

Egen pensjonskonto

Reglene om egen pensjonskonto trådte i kraft fra 2021, og gjelder innskuddspensjon i privat sektor. Med dette vil du ikke lenger ha din opptjente pensjon spredt i ulike selskaper. Du vil få bedre oversikt, mer kontroll, lavere kostnader – og mer i pensjon. I utgangspunktet samles pensjonen din automatisk hos den leverandøren arbeidsgiveren din bruker. Men en viktig rettighet er at du kan velge plassering selv – for eksempel i YS Pensjon.

YS Pensjon

Ny medlemsfordel og innkjøpsfellesskap etablert av YS-forbundene Negotia, Delta, Yrkestrafikkforbundet, Parat, Finansforbundet og Safe. Tilgjengelig for alle YS-medlemmer. Tilbyr pensjonssparing med en av de laveste forvaltningskostnadene i landet. Alt på ett sted, i én konto. Avtalen er inngått med Nordea Liv som pensjonsleverandør. Mer info: yspensjon.no

«Negotias anbefaling er at du sjekker opp gebyrene på pensjonskapitalbeviset og sammenlikner med hva YS Pensjon kan tilby deg.»

jobb, er det du selv som betaler gebyrene for pensjonen som tidligere er opptjent. Da er det lurt å ha gjort seg opp en mening og ha undersøkt mulighetene. Negotias anbefaling er at du sjekker opp gebyrene på pensjonskapitalbeviset og sammenlikner med hva YS Pensjon kan tilby deg. Dette bør du gjøre før du begynner å ta ut pensjonen din. Ønsker du å flytte pensjonskapitalbeviset ditt til YS Pensjon, må du gjøre det før du starter pensjonsutbetalingen.

Konkurransedyktig

Vi har ikke angret på at valget falt på Nordea Liv som samarbeidspartner. Med den inngåtte avtalen er YS Pensjon konkurransedyktige på pris.

Bærekraftig forvaltning er satt som standardvalg. Det betyr at du automatisk vil få fondsprofilen bærekraft når du registrerer deg, med mindre du aktivt velger et av de to andre alternativene, indeksforvaltning eller aktiva bedrift.

YS Pensjon har et eget fondsutvalg med ansatte fra flere YS Forbund. I møtene der også Nordea Liv er til stede, holdes det øye med utviklingen på avkastningen over tid. I tillegg er det et særskilt fokus på bærekraftprofilen, oppfølgingen av såkalt ESG-krav, og ved behov rettes det søkelys på enkeltelskaper som inngår i fondsprofilen.

Vi ser at plattformen YS Boost er lett å bruke. Hvert medlem som har registrert seg i YS Pensjon vil få

tilgang til denne nettbaserte løsningen. Den er lett og forståelig og gir oversikt over den samlede pensjonen.

Ta grep om egen pensjon

Er du usikker på hva slags pensjonsordning du er omfattet av hos arbeidsgiveren din, eller om det lønner seg for deg å ta noen egne grep, anbefaler Negotia deg å starte med å få en enkel oversikt. Gå inn på nettsiden til Norsk Pensjon. Når du logger deg inn med BankID vil du finne oversikt over din pensjons sparing hos nåværende og tidligere arbeidsgivere. I tillegg finner du hvilke gebyrer disse har. Når du sammenligner hvilket tilbud YS Pensjon har, har du et utgangspunkt til å gjøre et valg.

Ønsker du ytterligere informasjon kan tillitsvalgte på arbeidsplassen, rådgiver hos Negotia eller eventuell kontakt direkte med pensjonsleverandørene hjelpe deg videre. ■

Et regneeksempel

Nordea Liv har regnet ut at ved å benytte YS Pensjon kan du spare kostnader som gjør at du sitter igjen **kr 161 545** mer i pensjon (etter siste pensjonsutbetaling), hvis du har en lønn på 550.000 kroner. Har du en lønn på 700 000 kroner kan du få hele **kr. 278 448** mer i pensjonsutbetaling.

Forutsetninger:

40 års opptjening av pensjon, lønn kr. 550.000 (lønnvekst 2 %), startkapital kr. 0, innskuddsprosent 5 % mellom 0 og 12 G, nedtrapping av aksjeandel fra 55 år i 15 år, pensjonsutbetaling fra 67 år, inflasjonsjustert med 2 %. Utbetalingsperiode på 10 år. Nordea Liv Bærekraft 80 som investeringsprofil med kostnad på 0,39 %, sammenlignet med kostnad i markedet på 0,89 %. Merk at eksempelet kun ser på kostnader, ikke avkastning.



Artikkelforfatter Nina Møglestue er spesialrådgiver i Negotia, og forbundets ekspert på pensjon. Hun har ansvaret for oppfølgingen av YS Pensjon og er leder av en nedsatt faggruppe i YS-fellesskapet.



INFORMASJONSMØTE? VI STILLER!

Etter en eviglang koronatid er markedsavdelingen i Negotia klar for å møte medlemsklubbene igjen.

Ønsker dere hjelp til rekruttering og profilering?
Da stiller vi. Gjerne på fysisk møte.

Ta kontakt på e-post: info@negotia.no

Vi gleder oss til å treffe dere!



En ekte brosjyre virker fortsatt

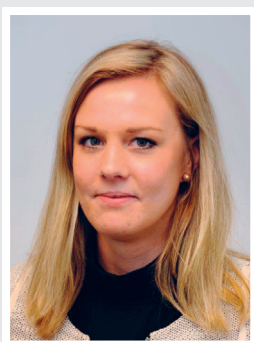
Skal du gi informasjon til en kollega som kanskje kan bli medlem? Da er det gode, gamle papirformatet både hendig og virkningsfullt. Negotia har brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

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



Bidragstere til denne utgaven av «Spør oss»:



Selma Smeby Lium,
advokat



Anne-Lene Gabrielsen,
rådgiver



Endre Vindheim,
avtalesekretær

Kan arbeidsgiver pålegge koronatest?

Spørsmål: Jeg jobber som selger og er til vanlig mye ute for å besøke kunder. Før pandemien hadde jeg en rute som innebar at jeg ukentlig var rundt hos kunder. Etter mars 2020 måtte vi begrense utkjøringene, men arbeidsgiver ønsker nå at vi skal benytte koronatesting slik at vi igjen kan reise ut til kundene. Jeg lurer på om arbeidsgiver har mulighet til å pålegge meg å teste meg for korona? Jeg følger selvfølgelig de nasjonale reglene for karantene, avstand og smittevern. Jeg holder meg også hjemme dersom jeg eller noen i nærheten av meg har symptomer. Jeg syntes det er ganske inngripende dersom jeg blir pålagt å teste meg av arbeidsgiver.

Svar: Jeg forstår at du synes det er inngripende at arbeidsgiver skal kunne pålegge deg en koronatest. Jeg kan betrygge deg med at det skal en del til for at arbeidsgiver, i en slik situasjon som du beskriver, skal kunne pålegge deg å ta en slik test.

Koronatesting vil falle inn under begrepet medisinsk undersøkelse. Det følger av arbeidsmiljøloven kapittel 9 at det er et kontrolltiltak å pålegge arbeidstaker en medisinsk undersøkelse. Hjemmel for å pålegge medisinske undersøkelser konkret finner vi i arbeidsmiljøloven § 9-4. Der står det at arbeidsgiver bare i helt konkrete tilfeller kan pålegge medisinske undersøkelser. Disse er: a) når det følger av lov eller forskrift, b) ved stilling som innebærer risiko eller c) når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse.

I ditt tilfelle, hvor du arbeider som selger, vil det etter min mening kun være bokstav c) som ville vært aktuell hjemmel for å kunne pålegge en slik testing. Utgangs-

punktet i norsk arbeidsliv er at arbeidsgiver har styringsrett. Dette innebærer at det er arbeidsgiver som leder, fordeler og organiserer arbeidet på arbeidsplassen på en saklig måte. Arbeidsgiver kan med dette pålegge de ansatte å komme tilbake til vanlig arbeid slik det er regulert i arbeidsavtalen og når det fremstår som saklig og nødvendig. I dette ligger altså at arbeidsgiver nok kan pålegge en uteselger å selge ute til kunder i stedet for å sitte på hjemmekontor.

Imidlertid ligger det i bestemmelsen som regulerer medisinske undersøkelser, som ved alle kontrolltiltak, en plikt til å foreta en forholdsmessighetsvurdering før man innfører kontrolltiltaket. I dette ligger det at arbeidsgiver skal velge det som i en gitt situasjon er minst inngripende for arbeidstaker. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av om det som anses som formålet med tiltaket kan løses ved et annet middel som er mindre inngripende.

Vi står overfor en unntakssituasjon og en pandemi som har vart siden mars 2020, og som vi per nå ikke ser enden på. Selv om det som et utgangspunkt skal svært mye til for å pålegge en medisinsk undersøkelse, kan nok dette være et tilfelle hvor et slikt pålegg kan anses som forholdsmessig. Jeg legger da til grunn at bedriften finner utebesøk svært nødvendig for videre drift av virksomheten og koronatesten kun er en bomullspinne i nesa. Jeg må likevel bemerke at dette er meget usikkert. I mange tilfeller lar det seg gjøre å gjennomføre hjemmekarantene i stedet for koronatesting og da vil vurderingen bli annerledes. Dette svaret gir ingen generell adgang til å pålegge arbeidstakere å koronateste seg.

Ellers er det viktig å følge de nasjonale rådene for smittevern ved all kontakt med andre. Jeg må også understreke at denne forholdsmessighetsvurderingen vil variere fra virksomhet til virksomhet, ut ifra arbeidsgivers behov, arbeidssituasjon mv.

Innføring av kontrolltiltak skal alltid drøftes med tillitsvalgte og vi anbefaler at en slik prosess er grundig slik at arbeidsgiver kartlegger alle behov til både arbeidsgiver og arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver får slike prøvesvar, må arbeidsgiver også oppbevare dette etter gjeldende personvernlovgivning. Det er altså en ganske omfattende prosess å innføre ethvert kontrolltiltak i en virksomhet, men i særdeleshet gjelder det medisinske undersøkelser.

Selma

Arbeidsgivers fordeling av lønnsrammen

Spørsmål: I lønnsforhandlingene i år ble vi enige med bedriften om en ramme på 3 prosent. Alle skulle få et generelt tillegg på 2 prosent mens 1 prosent skulle gå til individuell fordeling. Det vil si at ledelsen skulle dele ut ekstratillegg til noen få etter noen kriterier, som ingen kjenner til unntatt ledelsen. Vi ba om å få utlevert liste over medlemmenes lønninger nå etter at lønnsoppgjøret var effektivert, og har oppdaget at lønningene våre samlet sett bare er justert med 2,6 prosent. Ingen har riktignok fått mindre enn 2 prosent, men bedriften har ikke fordelt det vi ble enige om. Jeg kan ikke tro at dette er greit, men hva gjør vi nå?

Svar: Lønnsforhandlingene er ikke over før man har sjekket om det faktisk er gitt tillegg i tråd med resultatet. Alle burde gjøre som dere!

Jeg håper i tillegg at dere har skrevet protokoll fra lønnsforhandlingene som uttrykker enigheten du forteller om. En protokoll er et bindende juridisk dokument – det er det som beviser at bedriften skylder dere ytterligere 0,4 prosent av lønnsmassen (sum av alle medlemmenes månedslønn). I første omgang bør dere gjøre bedriften oppmerksom på at protokollen ikke er overholdt, og be om at de fordeler det som mangler. Hvis de ikke etterlever protokollen, så ta kontakt med arbeidslivsavdelingen i Negotia. Vi vil bistå dere i prosessen mot arbeidsgiver.

For øvrig mener vi at dere ikke bør akseptere individuelle tillegg som fordeles etter ukjente kriterier. Det har en tendens til å skape misnøye og redusert arbeidsinnsats.

Kjente og rettferdige kriterier derimot, forbedrer både arbeidsmiljøet og bunntinjen på en gang. Våre tariffavtaler har bestemmelser som forplikter bedriften til å ha en rettferdig lønnspolitikk med kjente vurderingskriterier.

Anne-Lene

Har jeg krav på å få tariffavtale?

Spørsmål: Jeg jobber i en liten bedrift, kan jeg be om tariffavtale?

Svar: Det er Negotia som krever tariffavtale på vegne av medlemmene. Dersom bedriften din er medlem i en arbeidsgiverorganisasjonene NHO eller Virke, må vi organisere minimum 10 prosent av arbeidstakerne innenfor det aktuelle avtaleområdet ved bedriften for å kunne kreve tariffavtale. (I Virke er kravet 30 prosent dersom det er 10 eller færre ansatte totalt i bedriften). Oppfyller vi kravet til antall organiserte, har vi rett til å få tariffavtalen opprettet. Dersom bedriften ønsker en tariffavtale, er det likevel ikke noe problem å få tariffavtale selv om vi ikke oppfyller 10/30-prosentkravet. Negotia ønsker jo alltid å inngå tariffavtale for medlemmene.

Hvis bedriften du jobber i er medlem i Spekter er det litt andre regler som gjelder, så ta kontakt med oss dersom dette er tilfellet.

Er bedriften du jobber i ikke medlem i en arbeidsgiverforening, stiller det seg litt annerledes. Vi pleier i slike tilfeller å si at vi trenger halvparten av de ansatte før vi sender et avtalekrav. Dette for at vi også skal kunne sette makt bak kravet. Dersom arbeidsgivere ikke vil inngå tariffavtale, kan vi i ytterste konsekvens være nødt til å ta medlemmene ut i streik for å få tariffavtalen på plass. Da trenger vi litt «tyngde» i form av mange medlemmer.

Det er ofte slik at arbeidsgivere aksepterer opprettelse av tariffavtale uavhengig av hvor mange medlemmer vi har i bedriften. Innimellom får vi også henvendelser fra arbeidsgivere som lurer på hva de skal gjøre for å få en tariffavtale på plass.

Har du ønske om å få opprettet en tariffavtale der du jobber, send en e-post til arbeidsliv@negotia.no, så tar vi det derfra.

Endre

JOB BEN MIN

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



HVEM: Laurie Lillefjære

HVA: Studierådgiver

HVOR: Folkeuniversitetet, Skien

” I denne jobben er jeg i kontakt med mennesker hele tiden. Det liker jeg godt. Jeg opplever det som veldig meningsfylt å hjelpe voksne folk til å skaffe seg den utdanningen eller det faglige påfyllet de ønsker seg.

Folkeuniversitetet har eksistert i mer enn 150 år. Vi er en ideell organisasjon hvor alle inntekter går tilbake til organisasjonen, og vi har 30 kontorer spredt over hele landet. Før var vi inndelt i syv regioner, og kontoret i Skien hvor jeg jobber inngikk i region Sør-Øst. Men det siste året har vi fått en ny organisering hvor virksomheten over hele landet opererer som en samlet enhet. Det betyr blant annet at vi ikke bare jobber i nærområdet lenger, men også nasjonalt.

Virksomheten vår er rettet mot voksne mennesker som aldersmessig er fra omtrent midt i 20-årene og oppover. Vi tilbyr et bredt spekter av studietilbud, helt fra kurs for å ta båtførerprøven via mesterutdanning og til høyskolefag. I tillegg driver vi med skreddersøm av kompetansehevende kurs mot næringslivet. Når det gjelder høyskolestudier, samarbeider vi med andre utdanningsinstitusjoner, for eksempel OsloMet. Internasjonalt tilbyr vi blant annet Cambridge English, og jeg er teamleder for Norge.

Selv jobber jeg både med næringsliv og bedrifter samt «studiekompetanse», som handler om den kompetansen og fagsammensettingen man trenger for å kunne begynne på høyskole- eller universitetsstudier. Som studierådgiver har jeg ansvar for fasilitering, administrativ tilrettelegging og individuell rådgivning overfor kursdeltakerne, enten fra bedrifter eller åpne kurs.

De som kommer til oss for å skaffe seg studiepåfyll representerer et stort mangfold, men to grupper utmerker seg: Den ene er de som har falt ut av utdanningsløpet i ungdomsårene. Noen fordi de manglet motivasjon, og noen fordi de av forskjellige grunner har hatt en dårlig opplevelse av skolegangen. Den andre gruppen er de som først valgte en yrkesrettet fagbrevutdanning,

men som har bestemt seg for at de vil noe mer og som trenger det til videre studier eller i jobben sin.

En bestemt historie har gjort særlig inntrykk på meg. Det er en mann som hadde opplevd skolegangen som ugrei, med blant annet mobbing og dårlig selvtillit. For å oppnå studiekompetanse trengte han seks fag. Han avla eksamen med sekser som resultat i alle sammen og har nå fullført ingeniørstudie. Sånt varmer å oppleve.

Min historie i Folkeuniversitetet er lang. Jeg kom til Norge fra USA i 1984, og begynte på norsk kurs her. Litt senere tok jeg oppdrag som engelsklærer, både her på Friundervisning og på BI. På et tidspunkt ble det ledig en deltidsstilling administrativt i Folkeuniversitetet. Dette var i 1997, så vidt jeg husker. Og siden har jeg vært her ved kontoret i Skien.

Blant oss som er studierådgivere er det mange forskjellige utdanninger. Det er ikke noen bestemte krav sånn sett for å ha denne jobben. Selv har jeg bachelor i business-administrasjon og personalledelse fra University of Texas.

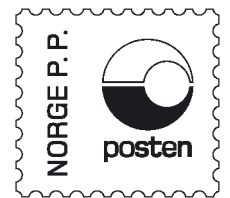
Jeg har alltid opplevd et godt samhold blant de ansatte på vår arbeidsplass. Vi har også vært organisert i Negotia i mange år, og det er vi fornøyd med. Nå er det lenge siden vi hadde noe sosialt sammen, på grunn av Covid 19. Men det er planer om en samling om ikke lenge. Det ser jeg fram til. Ellers må jeg si at vi virkelig svingte oss rundt da koronaen kom. Som alle andre var vi ikke akkurat forberedt på å omstille oss til heldigital drift. Men det klarte vi, om ikke over natta, så i hvert fall på noen dager.

Folkeuniversitetet leverer utdanningstilbud til folket, hvor **Fleksibilitet**, **Oppfinnsomhet**, **Likeverd** og **Kvalitet** er blant våre verdier! Jeg er stolt av jobben min og det vi som virksomhet bidrar til i samfunnet!

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Kirvil Schultz



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

TAKK

Til deg som er organisert!

Nå som vi forhåpentlig er inne slutfasen av pandemien, vil vi gjerne takke deg som er grunnen til at det har gått så bra.

Hadde det ikke vært for deg så hadde flere vært **arbeidsledige** eller **permittert** under pandemien. Økonomien hadde vært dårligere, vi hadde ikke fått **feriepenger** på dagpenger – og vi hadde ikke hatt nok velferdspermisjonsdager eller sykedager til å ta vare på oss selv og våre nærmeste i en krevende hverdag med hjemmeskole og hjemmearbeid.

Neste gang du snakker med venner eller kolleger som ikke ser verdien av å være organisert i arbeidslivet, så kan du minne dem på at uten fagforeningene så hadde vi mest sannsynlig ikke oppnådd de nevnte godene.

Jo flere vi er, desto sterkere står vi!