

negotia

Magasin

NR. 1 - 2022



Hindret pensjonstap etter feil fra Nav → 8

Negotia har fått
helt nytt grafisk
uttrykk → 6

Stor spenning
foran årets lønns-
og tariffoppgjør → 12

Har bedriften din
god beskyttelse
mot dataangrep? → 14

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 medlems-
betingelser gir Negotia nødvendige
medlemsopplysninger til sine og
YS' samarbeidspartnere.

E-Magasin

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



LEDER

Forventning til oppgjøret

Nei, det er ikke noe nytt at det er forventninger til lønns- og tariffoppgjøret. Men til årets hovedoppgjør et det knyttet ekstra spenning.

En viktig grunn er at det i fjor ble store forskjeller på hvordan det offentlige og private kom ut lønsmessig. Ifølge tallene fra teknisk beregningsutvalg (TBU) lagt fram 18. februar, fikk offentlig ansatte i snitt en lønnsøkning på 2,8 prosent i 2021, mens tilsvarende tall for industrifunksjonærer havnet på 3,25 prosent. Prisveksten for fjoråret er beregnet til 3,5 prosent. Det betyr at ingen av de nevnte gruppene fikk lønnskompensasjon som tangerte prisutviklingen. Og i tillegg var altså forskjellene betydelige.

Frontfaget, det vil si den eksporterende og konkurranseutsatte industrien, forhandler som vanlig først og startet oppgjøret 9. mars. I skrivende stund har vi ikke oversikt over hvordan dette ligger an. Men vi kan med temmelig stor sikkerhet si at det blir en spennende tid framover.

Lenge var det forventet at en ny modell for avtalefestet pensjon (AFP) skulle bli tema i dette hovedoppgjøret. Utredningene var ferdig på forsommeren i fjor, og det er strengt tatt bare finansieringen partene er uenige om. Likevel er dette et så stort og komplisert tema at forhandlingene nok en gang er utsatt. Nå er 2024 trolig neste mulighet for å spikre den nye modellen.

Pensjon og AFP er i vinden som aldri før. Og bra er det. Vi lever lenger og er sprekere som pensjonister. Og da er det viktig at økonomien til den enkelte er god også etter at yrkeskarrieren er avsluttet. Viktig er det også at man har god oversikt og setter seg inn i sine egne pensjonsvilkår. Det fikk et Negotia-medlem erfare da han plutselig oppdaget en uforståelig endring i hans private pensjonsbeholdning på Navs infoportal. Det krevde tid og pågangsmot, men til slutt ble saken avklart. Medlemmet hadde helt rett, og tingene ble ryddet opp i.

Medbestemmelse. Det finns kanskje ikke et ord som bedre oppsummerer arbeidstakerorganisasjonenes ambisjoner. I en fersk undersøkelse blant Negotias tillitsvalgte dokumenteres det at mange har opplevd økt medbestemmelse på jobben de senere årene. Sånne funn er stas å presentere! Les mer om dette og de andre aktuelle sakene i denne magasin-utgaven.

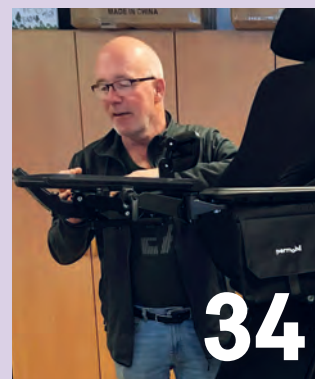
For deg som har lest Negotia magasin på papir før, ser du at vi har gjennomført en markant facelift. Dette i tråd med forbundets nye visuelle profil. God fornøyelse!



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 Negotia i ny drakt
- 8 Egen årvåkenhet reddet pensjonsbeholdningen
- 12 Spenning foran lønns- og tariffoppgjøret
- 14 Er du beskyttet mot dataangrep?
- 18 Næringspolitisk påvirkning gjennom bransjene
- 20 Økt medbestemmelse blant Negotias tillitsvalgte
- 22 Samlivsbrudd – hva er til barnets beste?
- 24 Kan arbeidsgiver kreve tilbake feilutbetalt lønn?
- 26 Tidligere pensjonering på grunn av korona?
- 28 Negotia Bergen støtter barnehjem i Somalia
- 30 På studiebesøk hos Negotia
- 31 Nå får alle pensjon fra første krone
- 32 Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer
- 34 Jobben min – et medlem forteller



NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 90142 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund

Forsidefoto: Ronja Sagstuen Larsen
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979

 Fagpressen

MANUSFRIST
FOR NESTE
NUMMER:
10. MAI

Usikre tider og krevende forhandlinger

Negotia går nå inn i en tid hvor alle våre tariffavtaler skal forhandles. Den 1. mars vedtok YS-forbundene sine overordnede krav i årets hovedoppgjør, via vårt felles inntektspolitiske dokument.

Vi vet at det blir et krevende oppgjør. Nettopp derfor er det viktig at vi har tett kontakt med alle våre tillitsvalgte for å enes om hvilke krav det er viktig for oss som forbund å løfte. En viktig milepæl i dette arbeidet er Negotias tariffkonferanse som går av stabelen den 16. og 17. mars.

Her samles noen av våre topptillitsvalgte for å diskutere hva Negotia skal ha fokus på i avtaleforhandlingene som følger utover våren, sommeren og høsten. Politisk ledelse vil være tett på oppgjørene innen alle de tre tariffområdene NHO, Virke og Spekter.

Den usikkerheten pandemien har gitt, samt andre forhold som energipriser, valutapriser og en ustabil situasjon i verden, kan det ikke være arbeidstakerne som skal ta regningen for – heller ikke i dette oppgjøret!

I fjor ble lønnveksten for de fleste spist opp av prisvekst, så la det ikke vær noen tvil – vi forventer reallønnsvekst for medlemmene våre i 2022.

Usikre tider endrer taktskiftet i Europa. Negotia gikk for litt siden ut og stilte seg bak den norske og internasjonale fagbevegelsen i sin fordømmelse av Russlands militære angrep på Ukraina. Jeg er glad for at vi kollektivt samler oss mot dette brutale angrepet på vårt demokrati, og at vi står sammen for å bidra på best mulige måter. Våre tanker går til det ukrainske folket i denne mørke tiden.

Verden er i endring, og det er Negotia også. Med ny profil og plattform skal det ikke være noen tvil om at vi er her for at du i det private næringsliv skal få en bedre arbeidshverdag. Vi er i front for deg som er medlem hos oss – hver dag, hver uke, hele året!



Monica A. Paulsen
Forbundsleder i Negotia

Nordea
Direct

Scandic

milrab.no
GEARS YOU THERE

Gjensidige



ColorLine



Gudbrandsdal
Energi



Norsk
Tannhelseforsikring



DFDS



Pensjon

AVIS®

IN FLOW²⁴



THON
HOTELS



Fordelsrabatter lønner seg

Negotia er et YS forbund. Det gir deg tilgang til alle YS Fordel sine rabatter. Bruker du fordelsrabattene, kan de betale for medlemskontingenten og vel så det.

Les mer på ysfordel.no



negotia



Fordel



TA OPPMERKSOMHET. – Den grafiske profilen gir et sett av virkemidler som skal få Negotia til å stå fram i et landskap hvor mange slåss om oppmerksomheten. Viktoria Fladby (t.v.), leder for marked og kommunikasjon i Negotia og Ann Elin Hvidsten, partner i byrået Boldt.

Negotia med ny visuell profil

For første gang på mange år har Negotia gjennomført en total makeover av profil og grafisk uttrykk. Ny logo, nye farger og nye designelementer rulles ut i disse dager.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Nøkkelpersoner i administrasjonen har sammen med byrået Boldt drevet en bred utviklingsprosess det siste halvåret. Den som har frontet prosjektet er Viktoria Fladby, leder for marked og kommunikasjon i Negotia.

Tydelighet først

– Målet har vært å skape et tidsriktig uttrykk med en visuell profil som kommuniserer godt og helhetlig. Underveis har vi kjørt tester mot både tillitsvalgte, Negotia Ung, medlemmer og ansatte, som hjelp til å ta de rette valgene, sier Fladby.

Hun framhever tydelighet som det viktigste stikkordet for det nye uttrykket:

– Det visuelle setter i gang sanseapparatet vårt. Logoen, fargene og de andre elementene legger igjen et avtrykk, som skaper en oppfatning av hvem vi er.

At Negotia framstår som tydelig og klar i alle sammenhenger har vært en ledetråd i utviklingen av det nye designet.

Stå fram i mengden

Ann Elin Hvidsten i byrået Boldt understreker at den grafiske profilen skal bidra til å fronte Negotias verdier.

– Profilen gir et sett av virkemidler som skal få Negotia til å stå fram i et landskap hvor mange slåss om oppmerksomheten. Samtidig skal det gå en lenke mellom beskrevne målsettinger og det grafiske uttrykket. Og denne koblingen skal helst være lett å oppfatte.

I tillegg til tydelighet framhever hun det enkle som en vesentlig faktor:

– Fargene som er valgt er klare og sterke, og designelementene er holdt i en enkel form. Samlet mener vi at de formidler et moderne uttrykk. Sjekkpunktene gjennom prosessen, ikke minst testene mot de unge medlemmene, gir oss trygg-

het for at valgene som er tatt er gode, sier Hvidsten.

Viser deg veien

Negotia har spreke målsettinger om medlemsvekst og innflytelse i arbeidslivet. Den vedtatte visjonen er å være i front og vise vei til en bedre arbeidshverdag.

Lederen for markeds- og kommunikasjonsavdelingen i Negotia sier at den grafiske profilen er en viktig støtte i dette arbeidet.

– Den signaliserer identiteten vår og gir oss effektive kommunikasjonsverktøy. Vi gleder oss til å jobbe med dette i tiden framover.

Når dette skrives er den nye profilen allerede lansert på nettside og andre flater, og de første tilbakemeldingene er kommet.

– Responsen har vært veldig god. Nå i første omgang gjelder det å forankre det nye uttrykket internt, og så venter arbeid med profilering utad. Dette blir moro, sier Viktoria Fladby.

«Logoen, fargene og de andre elementene legger igjen et avtrykk, som skaper en oppfatning av hvem vi er.»



negotia

Ta gjerne en titt på
designmalen på negotia.no



Oppdaget regnefeil hos Nav:

Egen årvåkenhet reddet pensjons- beholdningen

Da Finn Espen Falkenberg passerte 62 år startet han uttaket AFP, slik de som er omfattet av ordningen har rett til. Etter hvert stusset han over at hans personlige pensjonsbeholdning registrert hos Nav var betydelig redusert. Det hadde han god grunn til, skulle det vise seg.

TEKST: Terje Bergersen FOTO: Ronja Sagstuen Larsen



«Pensjon er egentlig utsatt lønn. Derfor er det så viktig å følge med og sjekke egne tall.»

Monica A. Paulsen, Negotia-leder

Ansatte i privat sektor kan begynne å ta ut AFP (avtalefestet pensjon) etter fylte 62 år, når de ellers oppfyller vilkårene for ordningen. Forutsetningen er at man samtidig starter minimum 20 prosent uttak av den ordinære alderspensjonen fra folketrygden. Sistnevnte kan stanses allerede etter en måned, og det var nettopp denne varianten Negotia-medlem Finn Espen Falkenberg valgte i 2020.

Lavere pensjonsbeholdning betyr kort og godt varig lavere framtidig pensjon. Uttaket av minst 20 prosent alderspensjon, som er et krav for å igangsette AFP, har naturlig nok denne effekten. Det er derfor mange velger å stanse dette etter en måned, slik at pensjonsbeholdningen som er grunnlaget for framtidige utbetalinger fra folketrygden påvirkes minst mulig. Denne måten å gjøre det på er en mulighet alle i privat sektor har.

Ikke samsvar

Alderspensjonen Falkenberg fikk fra folketrygden for den ene måneden han tok ut 20 prosent, var på 4069 kroner. Men til sin store forbauselse oppdaget han i fjor høst at dette hadde ført til en reduksjon av hans

personlige pensjonsbeholdning med cirka 131 700 kroner. Her måtte det være en feil mente han, og tok saken opp med Nav.

– Jeg kontaktet mitt lokale Nav-kontor for familie- og pensjonsytelser i Porsgrunn. Der fikk jeg forsikringer om at alt var i

orden. Jeg kunne likevel ikke forstå at dette kunne være riktig. Det var ikke noe rimelig samsvar mellom det store bortfallet i pensjonsbeholdningen og den lille utbetalingen jeg hadde fått, sier Finn Espen Falkenberg.

FAKTA

Sjekk pensjonsbeholdningen din

Gå inn på nettsiden nav.no. Du må logge deg inn med BankID for å få tilgang til pensjonsopplysningene. Gå deretter inn på «Din pensjonsopptjening» på nettsiden. Der finner du oversikt over pensjonsbeholdningen din, med historikk og endringer fra år til år.

Pensjonsbeholdning forklart:

Du opparbeider pensjonsbeholdning fra og med det første året du har pensjonsgivende inntekt. Beholdningen øker for hvert år basert på forrige års beholdning, pensjonsgivende inntekt og eventuell annen opptjening av pensjonsrettigheter, samt en årlig regulering. Pensjonsbeholdningen brukes som utgangspunkt for beregning av alderspensjonen du får fra Nav når du pensjonerer deg.

Kilde: nav.no



VIL ADVARE. Saken er i orden for min del nå, men når Nav kan gjøre feil som dette synes jeg det er grunn til å advare. Derfor står jeg fram og forteller denne historien, sier Falkenberg.

For å gjøre en lang historie kort: Etter en omfattende mailkorrespondanse innrømmet NAV at det var feil i beregningen av pensjonsbeholdningen til Falkenberg. Reduksjonen som følge av 20 prosent alderspensjon i én måned skulle være 3425 kroner, om lag tilsvarende det han hadde fått utbetalt. Et litt annet beløp en 131 700, for å si det forsiktig. Feilen ble rettet opp og Nav beklaget.

– Saken er i orden for min del nå, men jeg lurer også på om det er andre som er rammet av den samme feilen. Når Nav kan gjøre feil som dette, synes jeg det er grunn til å advare. Derfor står jeg fram og forteller denne historien, sier Falkenberg.

Fryktet systemisk feil

Underveis i saksgangen har Falkenberg vært i kontakt med Negotia, som støttet medlemmet i oppfølgingen av saken. Negotia sendte også brev til NAV for å få svar på om hendelsen kunne skyldes en systemisk feil. Da magasinet gikk i trykken i slutten av februar, hadde Negotia ennå ikke fått svar.

Da Aftenposten skrev om denne saken i januar, forklarte Nav at feilen skyldtes en

oppdatering som av omstendigheter knyttet til Falkenbergs tilfelle ikke hadde slått inn automatisk slik den skulle. Nav hadde også funnet én annen person som var rammet av det samme.

– Disse opplysningene tyder heldigvis på at det dreier seg om unntakshendelser som kun har rammet én person i tillegg til vårt medlem Falkenberg. Vi venter likevel fortsatt på formelt svar på vårt brev til Nav, sier Nina Møglestue, spesialrådgiver i Negotia.

Alle bør sjekke

Forbundsleder Monica A. Paulsen er glad for at Negotia kunne hjelpe til med å løse denne saken, og sier det er en påminnelse

om hvor viktig det er å sjekke hva man har krav på i pensjon.

– Pensjon er egentlig utsatt lønn. Derfor er det så viktig å følge med og sjekke egne tall, så du vet hva du kan forvente å få. Og vit at du har Negotia i ryggen hvis du trenger hjelp, sier Paulsen.

Finn Espen Falkenberg er nå blitt pensjonist på heltid. Og takket være egen årvåkenhet får han utbetalt akkurat den pensjonen han er berettiget til.

– Hvis jeg ikke hadde oppdaget denne feilen selv, hadde den sannsynligvis blitt værende i systemet, med den konsekvensen at jeg hadde fått varig lavere pensjonsutbetaling, sier Negotia-medlemmet.

«Vit at du har Negotia i ryggen hvis du trenger hjelp.»



Seks spørsmål om tariffoppgjøret

Nå i mars dro frontfaget i gang hovedoppgjøret, med både lønn og avtaletekster på forhandlingsbordet. Heretter går det slag i slag utover våren. Men hva betyr egentlig alt dette?

TEKST: TERJE BERGERSEN

Tariffrevisjon. Frontfag. Kanskje mekling. Mulig konflikt ... Begrepene hagler. Her har du seks spørsmål og svar om hovedtariffoppgjøret.

1. Hva er et hovedoppgjør?

I arbeidslivet er det tariffoppgjør hvert år. I partallsår, som nå i 2022, kalles det hovedoppgjør eller hovedtariffoppgjør. I disse årene skal også avtaletekstene reforhandles. Det vil si at tariffavtalenes bestemmelser legges på forhandlingsbordet i tillegg til spørsmålet om lønn.

Negotia har tariffavtaler – også kalt overenskomster – med arbeidsgivermotpartene NHO, Virke og Spekter. Noen store avtaler dominerer, spesielt funksjonær-

avtalene med NHO og Virke. Men med stort og smått håndterer forbundet et 20-talls tariffavtaler, og alle skal revideres nå i hovedoppgjøret.

2. Hva betyr frontfaget?

Frontfaget er betegnelsen på eksporterende og konkurranseutsatt industri, representert ved Fellesforbundet i LO på arbeidstakersiden og landsforeningen Norsk Industri i NHO på arbeidsgiversiden. At disse alltid forhandler først i oppgjørene er blitt en fast regel, siden frontfagsmodellen ble utformet på 1960-tallet. Ideen er at den konkurranseutsatte industrien er et barometer på hvor mye lønnsøkning landets økonomi tåler, og at dette skal være retningsgivende for oppgjørene som følger etter.

3. Hva skal forhandles om?

I tariffavtalene er det bestemmelser og vilkår som regulerer arbeidsforholdet. I prinsippet er hele avtaleteksten "åpen" for revisjon ved hovedoppgjørene. Nå i forkant av oppgjøret sendte Negotia ut et diskusjonshfte for å få innspill fra tillitsvalgte og medlemmer til forhandlingene som kommer utover året. Hftet var inndelt i disse seks temaene:

- Arbeidstid
- Lokale lønnsforhandlinger
- Ligestilling
- Grønne tariffavtaler
- Pensjon
- Kompetanse

Alle disse temaene er aktuelle i forbindelse med oppgjørene sentralt, fordi avtalene

«YS og Negotias klare holdning er at de ansatte skal ha sin rettmessige andel av verdiene som er skapt i virksomheten, og i år forventes det reallønnsvekst for medlemmene.»

inneholder bestemmelser som i større eller mindre grad påvirker dem. Det gjelder også lokale lønnsforhandlinger, selv om selve oppgjørene her er et anliggende på den enkelte arbeidsplass.

4. Hva med lønnsforhandlingene?

Alle tariffavtalene til Negotia har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. I funksjonæravtalen med NHO, som er den største overenskomsten forbundet har, er det kun lokal lønnsdannelse som gjelder. Det betyr at lønnsøkningen avgjøres i forhandlinger mellom tillitsvalgte og ledelsen på den enkelte bedrift. Forhandlingene skal være tilpasset den enkelte virksomhet etter kriteriene økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Resultatene av de lokale lønnsforhandlingene vil variere, avhengig av ovennevnte. Vi ser fra år til år at noen havner over frontfagets resultat, mens noen havner under. I snitt kommer Negotias medlemsgrupper godt ut i lønnsoppgjørene sammenliknet med andre grupper. Når lønnsforhandlingene kommer i gang kan du følge utviklingen på lønnsbarometeret, som gjøres tilgjengelig for medlemmer på negotia.no – Min side.

5. Hva er lønnsforventningene?

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), la fram sin foreløpige rapport 18. februar. Den konkluderte

med et prisvekstanslag på 2,6 prosent. TBU legger fram ny rapport omtrent samtidig som denne utgaven av Negotia magasin kommer ut. Hvilken forventet prisvekst som vil legges til grunn i oppgjøret er i skrivende stund derfor usikkert.

YS og Negotias klare holdning er at de ansatte skal ha sin rettmessige andel av verdiene som er skapt i virksomheten, og i år forventes det reallønnsvekst for medlemmene.

6. Hva skjer ved uenighet?

Oppgjørene gjennomføres denne gangen forbundsvist, det vil si hver overenskomst for seg. Negotias forhandlinger starter med Spekter og Virke i april, mens NHO er lagt til til høsten.

Hvis partene i de sentrale avtaleforhandlingene ikke kommer til enighet, går oppgjøret til mekling hos Riksmekleren. Løses ikke saken der kan det bli arbeidskonflikt/streik.

Brudd i lønnsforhandlingene lokalt bringes inn til Negotia, som deretter gjennomfører en forhandlingsrunde med den aktuelle arbeidsgiverforeningen. Løses ikke saken der, kan den tas opp i den rådgivende nemnda (gjelder NHO-bedrifter).

Kilder: negotia.no og snl.no

Du finner mer om tariffavtaler, tariffoppgjør og lønnsforhandlinger på negotia.no

INFO

AFP utsettes igjen

En ny modell for avtalefestet pensjon er utredet de senere årene. Utvalgsrapporten som ble presentert i mai 2021, viste at partene (LO og NHO) er enige om mange av prinsippene for ny AFP. Imidlertid er finansieringen fortsatt det store springende punktet.

Det var lenge forventet at AFP skulle bli en sak i årets hovedoppgjør, men det er nå avklart at dette viktige spørsmålet forskyves til neste hovedtariffoppgjør i 2024.



DE RETTE GREPENE.

- Arbeidet med datasikkerhet trenger ikke være så komplisert, bare man gjør de rette grepene. Et av de aller viktigste av dem er å sørge for å ha gode backup-løsninger, sier IT-sikkerhetsekspert Thomas Tømmernes i Atea.

Har bedriften din god beskyttelse mot dataangrep?

Det skjer stadig oftere at norske og internasjonale virksomheter blir utsatt for alvorlige dataangrep, gjerne med pengeutpressing som utgangspunkt. Økt bevissthet og enkle tiltak for bedre beskyttelse kan utgjøre en stor forskjell.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: BENJAMIN A. WARD

I desember måtte Nortura stenge ned sine IT-systemer og redusere aktiviteten ved flere av fabrikkene, på grunn av et dataangrep. I romjula opplevde Amedia et alvorlig angrep som førte til at sentrale datasystemer ble satt ut av drift, med den konsekvensen at mange aviser ikke kunne utgis som planlagt. I februar ble det kjent at dataservere til den internasjonale Røde Kors-komiteen (IRC) var utsatt for angrep. IRC meldte på sin nettside at opplysninger om mer enn en halv million sårbare personer var kommet på avveie.

Dette er bare tre eksempler blant flere alvorlige hendelser knyttet til datasikker-

het den senere tiden. Dessuten; på dette området som så mange andre, er det bare de største sakene vi hører om. Det totale omfanget illustreres blant annet i en undersøkelse NHO nylig har gjort blant egne medlemsbedrifter, der det går fram at 1 av 5 har vært utsatt for dataangrep. Og blant bedrifter med mer enn 50 ansatte snakker vi om 1 av 3.

Ofte digital utpressing

Thomas Tømmernes jobber som IT-sikkerhetsekspert i Atea, og har mer enn 20 års erfaring fra bransjen. Han bekrefter at problemet med dataangrep har eskalert voldsomt de siste årene.

– Hittil i år har vi i Atea opplevd fem

ganger så mange henvendelser om dataangrep i bedrifter enn samme periode i fjor. Veldig ofte er det digital utpressing som ligger bak, altså at de som har brutt seg inn i systemene og kryptert dataene dine, krever penger. Og det er det faktisk noen bedrifter som gir etter for. Når alternativet er å gå konkurs så har de gjerne ikke noe annet valg. Så brutal er virkeligheten på dette området, sier Tømmernes.

Viktig med god backup-løsning

IT-sikkerhetseksperten sier at datainnbrudd kan skje alle, og han har ett overordnet råd som virksomhetene bør ta på alvor:

– Vi får henvendelser med spørsmål

«Veldig ofte er det digital utpressing som ligger bak, altså at de som har brutt seg inn i systemene og kryptert dataene dine, krever penger.»

om; kan dette ramme oss? Svaret er et rungende «ja», det kan det. Men sikkerhetsarbeidet trenger ikke være så komplisert, bare man gjør de rette grepene. Et av de aller viktigste av dem er å sørge for å ha gode backup-løsninger. Da har du mulighet til å hente opp dataene igjen.

Tømmernes legger til at det aller viktigste stedet å starte er å få en full oversikt over eksisterende sikkerhet, både på det organisatoriske og tekniske.

– Dette gjøres gjennom å utføre en modenhetsanalyse som gir virksomheten en rapport på hvordan egen motstanddyktighet er opp mot eksisterende trusselbilde. Basert på denne rapporten er det enkelt å lage en «to-do» liste med tiltak. Ofte er det lave investeringer som gir store utslag for å bedre sikkerheten.

Fra kjente og ukjente

Som brukere utsettes vi så å si daglig for forsøk på datainnbrudd, og det er en del typiske forhold man skal være på vakt mot i denne sammenhengen.

– Det mest vanlige er e-poster som inneholder skadelige lenker eller vedlegg. Dette kan komme fra kjente og kjære så vel som ukjente. Det er også vanlig at vi som brukere lokkes til falske sider som vil ha oss til å oppgi brukernavn og passord, eller at vi sendes til en delingslenke for å laste ned et dokument, sier Tømmernes.

Han minner om at tilsvarende angrep også kan komme via teams, sms, og andre kanaler. Og med tanke på faren for å trå feil, er det noen grunnleggende ting man kan gjøre for å sikre seg.

– Tofaktor-autentisering bør være obligatorisk. Det vil si at man alltid sørger for å ha en totrinns bekreftelse på innlogginger. I tillegg bør det ideelt sett være unike passord til ulike tjenester.

Is i magen

Det er viktig at vi som brukere lærer oss å identifisere typiske angrep, det er en viktig del av forsvarslinjen til en virksomhet eller et privat hjem. IT-sikkerhetsekspertens tips er å alltid ha litt is i magen.

– Ha is i magen og tenk deg om når du får en henvendelse. Venter jeg på noe? Kjenner jeg avsender? Er dette noe jeg regelmessig mottar? Det er også lurt å sjekke med avsender via en annen kanal enn den henvendelsen kom på.

TIPS

Sett IT-sikkerheten på dagsordenen

IT-sikkerhetsekspert Thomas Tømmernes råder bedrifter til å rette oppmerksomheten mot de nedenstående fem punktene i arbeidet med datasikkerheten i bedriften. Han benevner lista som TABBE:

- 1. Tofaktor-autentisering:** To trinns bekreftelse ved innlogginger etc. Enkelt tiltak som øker sikkerheten mot passord på avveie.
- 2. Antivirus:** Program som forsøker å identifisere, motarbeide og fjerne datavirus og liknende ondsinnet programvare.
- 3. Brannmur (NG):** Hindrer at ondsinnet kode er lurt inn i normal data-trafikk. Skjermer brukerne fra farlige sider, beskytter både personlige data og verdiene til virksomheten.
- 4. Beredskapsplan:** Plan for å ta de riktige grepene og jobbe systematisk når hacking først har oppstått.
- 5. E-læring:** Kontinuerlig opplæring av de ansatte/brukerne.

«Det er viktig at datasikkerhet prioriteres høyt i alle virksomheter, også i partssamarbeidet»

– IT-ansvarlig i bedriften vil også være en naturlig sparringspartner for å avklare om det er grunn til uro, eller dersom en uønsket hendelse allerede har oppstått. Vi skal ikke slette eller ta grep på egen hånd, la de med IT-ansvar håndtere saken, oppfordrer Thomas Tømmernes.

Han understreker at det også er fornuftig å notere ned hva som gjorde at man eventuelt «klikket» på noe man ikke burde.

– Systematisk bevisstgjøring styrker den samlede beskyttelsen, sammen med nødvendig, jevnlig brukeropplæring i bedriften, sånn at hver enkelt ansatt er best mulig kjent med trusselbildet til enhver tid.

Må gis høy prioritet

Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen påpeker at det er bedriftsledelsens ansvar å sørge for gode systemer og rutiner som beskytter mot ødeleggende dataangrep.

Samtidig er dette et forhold alle ansatte må være oppmerksomme på i det daglige arbeidet. Hun oppfordrer tillitsvalgte til å fokusere på denne problemstillingen i sine bedrifter.

– Jeg er bekymret over dette store og økende problemet, hvor de kriminelle aktørene stadig finner nye metoder å gå fram på. Det er viktig at datasikkerhet prioriteres høyt i alle virksomheter, også i partssamarbeidet. Et angrep kan få store konsekvenser man ikke ser rekkevidden av.

– Derfor vil jeg oppfordre Negotias tillitsvalgte til å ta opp datasikkerheten med ledelsen i sine virksomheter. Gode systemer og rutiner for å forebygge og avverge dataangrep må på plass, og det må sørges for nødvendig kompetanse hos de ansatte. Her snakker vi om ytre trusler som man må verne seg mot på alle nivåer i virksomhetene, sier Paulsen.

INFO

1 av 5 rammet

En fersk undersøkelse blant medlemsbedriftene i arbeidsgiverorganisasjonen NHO, viser følgende:

- 18 prosent av bedriftene har opplevd dataangrep eller andre hendelser knyttet til datasikkerhet de siste 12 månedene.
- Særlig gjelder dette bedrifter med flere enn 50 ansatte. Her er tallet 35 prosent, mens det er 20 prosent i bedrifter med 11-49 ansatte og 9 prosent av de med færre enn 9 ansatte.
- Tall fra Næringslivets Sikkerhetsråd (NSR) peker på at digitale trusler vil fortsette å vokse i årene fremover. I tillegg til det vi frykter er store mørketall.



Illustrasjonsfoto: adobe stock

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

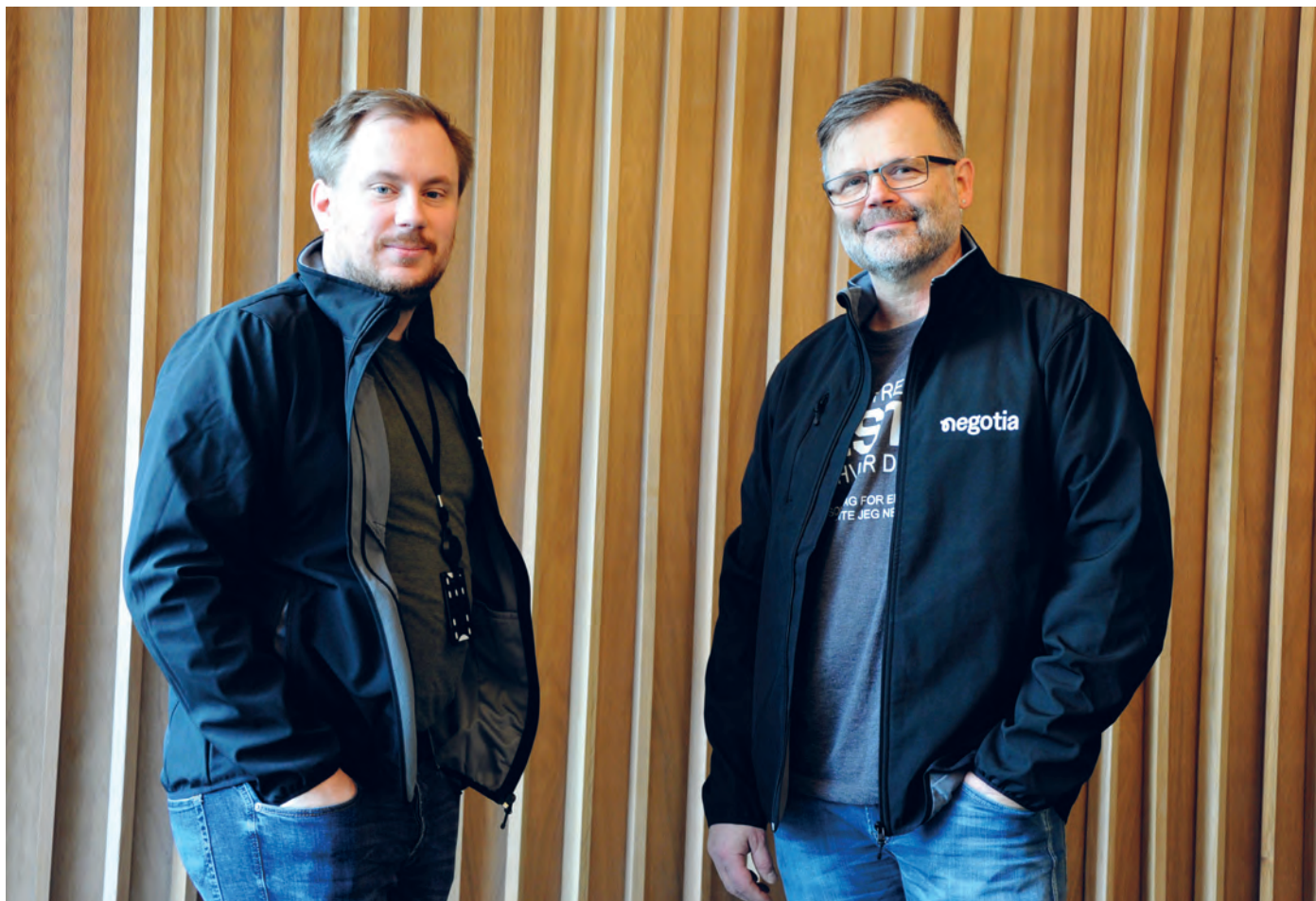
Som medlem av Negotia får du et av Norges
beste billån. Med rente fra 3,10%.



Søk lån til bil, MC og caravan
på billan.nordea.no

negotia

Priseksempel:
Eff.rente 4,62 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 167.880,-



I SPISS. - Å reagere på næringspolitisk nivå handler for eksempel om å ta opp saker med myndighetene og aktuelle parter når det er ting som rammer en bransje spesielt. Nestlederne Trond Vegard Sæle (til venstre) og Eirik Bornø står i spissen for bransjearbeidet i Negotia.

Næringspolitisk påvirkning gjennom bransjene

I tillegg til oppfølging av tariffspørsmål og medlemmers arbeidsvilkår, har Negotia også ambisjoner om næringspolitisk innflytelse. Etablering av bransjefora er et av svarene på det.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

I løpet av 2021 ble det startet opp fem bransjeforum innen henholdsvis mat og drikke, IKT, maritim næring, landbruk og organisasjoner. Det nyeste – olje og energi – er nettopp kommet på plass.

Kost-nytte

– Alle disse er bransjer hvor Negotia har et stort antall medlemsgrupper. En av utfordringene nå i oppbyggingsfasen er å finne ut hvordan vi skal få best effekt ut av ressur-

sene som legges inn i dette arbeidet. Det er viktig å tenke kost-nytte, sier Negotias 1. nestleder Eirik Bornø.

Nestlederen forteller at søkelys på bransjer ikke er nytt i Negotia, men at det blant annet har vært vanskelig å finne en god driftsmodell. En av utfordringene er «tidsklemma» de tillitsvalgte befinner seg i. Dette til tross, kan han melde om bra engasjement ved etableringen av de nye foraene.

– Invitasjon til å være med gikk ut til mange tillitsvalgte. Responsten var litt

blandet, men generelt god. Deltakelsen varierer nå fra 5 til 15. Vi prøver å ha to til tre møter per år i hvert forum. Det innebærer ganske mye tidsbruk når vi summer alt. Vi får høste erfaring og lære underveis, sier Bornø.

Bare politikk?

Dukker man ned i den gjeldende strategiplanen til Negotia, finner man at bransjesatsingen er plassert under overskriften næringspolitikk. Et nærliggende spørsmål er om arbeidet er strengt avgrenset til

«Bransjeforaene gir mulighet til bred informasjonsutveksling og diskusjon, som setter oss bedre i stand til å følge opp.»

dette, eller om det også handler om fagkompetanse som vil være til nytte i Negotias rådgivning og medlemsoppfølging?

– Arbeidet er i utgangspunktet tenkt politisk. Å reagere på næringspolitisk nivå handler for eksempel om å ta opp saker med myndighetene og aktuelle parter når det er ting som rammer en bransje spesielt, kommenterer 2. nestleder Trond Vegard Sæle.

Et eksempel på dette er den særnorske sukkeravgiften, som over mange år fordyret en del norskproduserte varer og førte til økt grensehandel. En annen sak er dagligvarekjedenes utestengelse og reduksjon av leverandørenes salgsoppfølging i butikklokalene.

– Sånne saker har betydning for arbeidsplasser og medlemmenes vilkår. Bransjeforaene gir mulighet til bred informasjonsutveksling og diskusjon, som setter oss bedre i stand til å følge opp. Det er verdt å nevne at myndighetene fjernet sukkeravgiften 1. juli 2021, sikkert på grunn press fra blant andre Negotia, sier Sæle.

Spisskompetanse

Selv om det politiske står i sentrum, mener de to nestlederne det er et mål på sikt at bransjearbeidet også gir uttelling i form av spisskompetanse administrativt.

– Betydningen av at rådgiverapparatet og andre deler av det administrative apparatet kjenner bransjene og de spesifikke utfordringene som er knyttet til hver av dem, er viktig. Det stor forskjell på maritim næring og frivillige organisasjoner, og det er helt klart at spisskompetanse er verdifullt i oppfølgingen av medlemmenes rettigheter og vilkår, sier Trond Vegard Sæle.

Eirik Bornø tilføyer at dette også berører spørsmålet om administrativ forankring av bransjearbeidet.

– I dag er hovedansvaret plassert på oss som er politisk valgte i Negotia. Jeg mener vi også skal ta diskusjonen om en driftsmodell som innebærer en tydeligere administrativ forankring. Skal bransjearbeidet bli en varig prioritering, kan dette være veien å gå, sier Eirik Bornø.

INFO

En tydelig og relevant aktør

Strategisk plan 2021-23, delmål 4:

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

Punkt 3: Etablere 6-8 bransjeforum som får et særlig ansvar for å gi innspill til forbundsledelsen på relevante næringspolitiske tema.

Økt medbestemmelse for mange av Negotias tillitsvalgte

I en undersøkelse Negotia nylig har gjennomført blant egne tillitsvalgte, svarer et stort flertall at graden av medbestemmelse på arbeidsplassene enten er økende eller ikke svekket de siste tre årene.

TEKST: TERJE BERGERSEN

– Dette er et svært gledelig funn litt motstrøms den generelle trenden som ifølge andre undersøkelser gjør seg gjeldende i arbeidslivet nå for tiden, sier Negotias generalsekretær Tore Hansen.

I forrige nummer av magasinet brakte vi et intervju med Fafo-forsker Sissel Trygstad. Det omhandler deres rapport «Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning» lagt fram i 2021. En av hovedkonklusjonene der forteller at de bedriftsdemokratiske ordningene i lov- og avtaleverk ikke utnyttes godt nok. Det er en gjennomgående utvikling at utbredelsen av både verneombud, tillitsvalgte, AMU og ansattes styrerepresentasjon er på tilbakegang, ifølge Fafos undersøkelse. Riktignok ikke stor, men likevel tydelig.

Negotia mot strømmen

Negotias ferske undersøkelse gjennomført blant organisasjonens tillitsvalgte, viser

motsatt utvikling. Den baserer seg på 328 mottatte svar, og av disse går det fram at nær 70 prosent enten opplever økt eller uendret medbestemmelse de siste tre årene. De som svarer økt medbestemmelse utgjør 26 prosent. Det er bare 15 prosent som svarer at de har fått mindre medbestemmelse, mens like mange svarer «vet ikke».

– Dette er oppløftende resultater, som blant annet gir tydelige tegn om at vår satsing på tillitsvalgtes kompetanse lykkes, sier Negotias generalsekretær Tore Hansen.

Han framhever at medbestemmelse er et viktig mål nedfelt i Negotias strategiske planverk. Der står det at forbundet skal ha klubber med en sterk posisjon og tillitsvalgte med medbestemmelse på egen arbeidsplass.

– Dette er noe vi har prioritert i mange år, og det er svært gledelig at Negotia går mot strømmen i positiv forstand på dette viktige området. Samarbeid og tillitsvalg-

tes medbestemmelse på arbeidsplassen er en kjerne i vårt arbeid som fagforening, understreker Hansen.

Kursing virker

I tillitsvalgtundersøkelsen ses en klar sammenheng mellom kursdeltakelse og klubbaktivitet. Tillitsvalgte som har deltatt på kompetanseprogrammet til Negotia har langt flere møter med ledelsen enn de som ikke har tatt kurs. Blant de kurs-skolerte svarer 57 prosent at de har 4 eller flere formelle møter i løpet av året. 19 prosent av disse har mellom 7 og 12 møter og hele 16 prosent har flere enn tolv. I kategorien «ikke deltatt på kurs» er det 25 prosent som har fire eller flere møter, men kun 1 prosent av disse har flere enn tolv.

– Forskjellen som går fram av undersøkelsen på dette spørsmålet er stor, og viser hvor viktig det er å kurse tillitsvalgte. Økt aktivitet i klubbene gir styrke både på bedriftsnivå og for organisasjonen totalt, og bidrar samtidig til mer stabilitet i medlemsmassen, sier utviklingskonsulent Nina Harbo.

Hun jobber spesifikt med kursporteføljen til Negotia og har i tillegg vært sentral i tilretteleggingen av undersøkelsen. Harbo peker også på at svarene vil bli brukt aktivt til å utvikle kursene i tråd med de behovene tillitsvalgte uttrykker.

– Vi ser blant annet at det etterlyses mer trykk på forhandlingskompetanse, kunnskap om lønnsarbeid og om rettigheter og plikter for tillitsvalgte. Dette vil vi ta hensyn til framover. Kompetanseprogrammet er i kontinuerlig utvikling. Tilpassninger til behovene i partssamarbeidet ute i virksomhetene er avgjørende for at vi skal lykkes, sier Harbo.

FAKTA

Hovedfunn i tillitsvalgtundersøkelsen 2021:

- Den viktigste grunnen til at tillitsvalgte har tatt på seg verv er for å kunne påvirke beslutninger på arbeidsplassen.
- De som har gjennomført kurs (Negotias kompetanseprogram) har flere møter med ledelsen og opplever større grad av medbestemmelse.
- 7 av 10 opplever enten økt eller uendret grad av medbestemmelse de siste tre årene.
- At det er mer enn én tillitsvalgt på arbeidsplassen øker graden av medbestemmelse.
- Det er behov for flere kompetansetilbud til dem som har vært tillitsvalgte lenge.



Illustrasjon: Christina Winther

«Medbestemmelse på arbeidsplassen er en kjerne i vårt arbeid som fagforening.»

Ønsker aktiv oppfølging

Undersøkelsen viser at mange tillitsvalgte er fornøyd med medlemskapet, og at de får god hjelp når de tar kontakt med administrasjonen. Samtidig pekes det på områder med forbedringspotensial. Blant annet bemerkes det i flere av svarene at det ønskes bedre og tettere oppfølging fra Negotia sentralt. Det savnes mer aktiv oppfølging fra administrasjonen mot klubber og tillitsvalgte, og flere uttrykker at de ønsker en definert kontaktperson hos Negotia sentralt; «en representant som kjenner oss».

Generalsekretær Hansen forteller at alle innspillene tas på alvor og at han er opptatt av å innrette administrasjonen på en måte som styrker Negotia som serviceapparat overfor både klubbene, lokalavdelingene og regionene.

– Det er viktig for oss å få disse innspillene. Og jeg kan si at det for tiden drives et utviklingsarbeid i administrasjonen for å skjerpe oppmerksomheten på oppfølging av organisasjonsapparatet, så vi er på ballen. Negotia har en vedtatt ambisjon om

å være den foretrukne arbeidstakerorganisasjonen i privat sektor. Svarene i tillitsvalgtundersøkelsen forteller oss at vi gjør mye riktig. Og så skal vi strukturere og strekke oss enda lenger for å bli enda bedre, sier generalsekretæren.

Årlig undersøkelse

Det er cirka 1000 personer registrert med tillitsverv i Negotias medlemsregister. Tillitsvalgtundersøkelsen 2021 gikk ut til alle disse. 328 svarte, noe som tilsvarer nær 33 prosent. Undersøkelsen inneholder 32 spørsmål om aktuelle forhold knyttet til medlemskap og klubbaktivitet – med motivasjon, opplevelse av medbestemmelse samt kompetanse som hovedtemaer.

Negotias plan er å gjennomføre dette årlig etter samme mal, slik at man får materiale som dokumenterer utviklingen i organisasjonen.

INFO



Samlivsbrudd – hva er til barnets beste?

Ved samlivsbrudd vil spørsmål om fast bosted og samvær for felles barn bli tema. Enighet om en ny bosituasjon kan være vanskelig, og foreldrene kan ha ulikt syn på hva som er til barnets beste. Et sårt brudd kan også gjøre det utfordrende å finne gode løsninger.

Foreldre som har barn under 16 år, skal ved samlivsbrudd møte til mekling ved familievernkontoret. Dette er en arena hvor foreldrene kan prøve å komme til enighet om en skriftlig avtale. Foreldrene har full avtalefrihet om innholdet, herunder om valg av fast bosted og samvær. Foreldreansvaret er som regel delt.

Valg av fast bosted

Utgangspunktet etter barnelova er at barnet har fast bosted hos en av foreldrene. Dette bestemmer imidlertid foreldrene helt selv. Ved bosted hos en av

foreldrene, har bostedsforelderens ansvar for den daglige omsorgen, og tar større avgjørelser rundt barnet. Dette vil typisk være valg av barnehage, SFO, fritidsaktiviteter mv. Ved flytting innenlands, skal den andre forelderens varsles minst tre måneder i forveien.

Det er ingenting i veien for at samværsforelderens har rikelig med samvær. Man trenger ikke å ha en ordning med samvær annen hver helg. Men, jo større avstand det er mellom foreldrenes bosted, jo mindre samvær kan samværsforelderens regne med å få.

Delt fast bosted

Foreldre som samarbeider godt, velger gjerne delt fast bosted, og 50/50 samvær. En slik ordning kan fungere dersom barnet har god tilknytning til begge foreldre, og får god omsorg i begge hjem. En annen viktig forutsetning er at foreldrene bor relativt nærme hverandre, og at barnet trives med en slik løsning. Foreldrene tar de større avgjørelsene om barnet sammen. Ingen av partene kan eksempelvis flytte innenlands med barnet uten samtykke fra den andre.

Delt fast bosted er blitt mer vanlig ettersom samfunnet har endret seg, og

«Barn kan høres etter fylte 7 år, og dets mening tillegges vekt i tråd med modenhet og alder.»

foreldre er blitt mer likestilte. Det er i mange tilfeller ingen forskjell på omsorgen som mor og far gir barna, selv om mor kan ha vært mer til stede i barnets første leveår. Delt fast bosted er noe foreldrene selv avtaler.

Hvis foreldrene er uenige

I en del tilfeller blir ikke foreldrene enige om hvor barnet skal bo fast, og hvor mye samvær den andre skal ha. I slikt tilfelle må domstolene avgjøre dette, etter initiativ fra en av partene. Barn kan høres etter de er fylt 7 år, og dets mening tillegges vekt i tråd med modenhet og alder.

Domstolene fastsetter bare unntaksvis delt fast bosted når en av foreldrene ikke ønsker det. Etter barnelova kan domstolene kun fastsette dette når særlige grunner foreligger, og en slik løsning anses å være til barnets beste. Et høyt konflikt-nivå mellom foreldrene taler ofte mot delt fast bosted. Domstolene vil derfor som regel falle ned på fast bosted hos en av foreldrene.

Rettslig prosess

En rettslig prosess starter ved at en av foreldrene skriftlig stevner den andre for tingretten med påstand om hva man mener er til barnets beste. Den andre forelderen gis en frist for å inngi et tilsva-
r. Ideelt sett bør hver av partene være representert ved en advokat, men det er ikke et krav.

I enkelte saker kan det også være aktuelt å begjære midlertidig avgjørelse. I slike tilfeller kan retten avsi en kjennelse om en ordning som skal gjelde inntil rettskraftig avgjørelse foreligger. Domstolene vil ofte være tilbakeholdne med dette, men noen ganger er det helt nødvendig. Det kan eksempelvis være aktuelt dersom en av partene har varslet flytting, eller særskilte forhold er oppstått.

Partene innkalles innen kort tid til et saksforberedende møte i tingretten. Her er formålet å klargjøre problemstillinger

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

INFO

saken reiser. I saksforberedende møte er det fokus på å mekle mellom partene. Dersom partene oppnår enighet, kan saken avsluttes i eller utenfor rettsmøtet. Midlertidig enighet kan også være aktuelt der foreldrene har behov for å prøve ut en ordning over en periode. I slikt tilfelle vil retten kalle inn partene for et nytt saksforberedende møte med sikte på å komme til endelig enighet. Nytt møte på et senere tidspunkt er ofte konstruktivt når konflikten forhåpentligvis har roet seg.

Oppnår ikke partene midlertidig eller endelig enighet i saksforberedende møte, blir det satt dato for hovedforhandling (rettssak). Det er viktig å huske at foreldrene må forholde seg til hverandre etter at saken er avsluttet – uansett utfall. Enighet er derfor å foretrekke fremfor en dom. En avgjørelse fra domstolen kan ikke partene styre på samme måte. En dom kan også ankes, og saken kan bli gående over lengre tid, kanskje år. Ikke minst er en rettssak svært kostbart og tidkrevende.

Hovedforhandlingen

Under hovedforhandlingen får hver av partene god tid til å fortelle sin versjon av saken. Partenes advokater skal først legge frem faktum, før partene får komme til. Etter dette får partene føre sine vitner. De mest relevante vitnene er objektive tredjepersoner som kjenner til barnet og/eller foreldrene, og som ikke har interesse i sakens utfall. Den sakkyndige skal forklare seg til slutt ut fra det mandat som den sakkyndige har fått.

Etter vitneførselen, skal partenes advokater ha sine avsluttende innlegg. Den overordnede problemstillingen er hva som er til barnas beste, og det er dette dommer skal ta stilling til. Dommer kan også under hovedforhandlingen oppfordre partene til å mekle. I så måte vil dommer legge til rette for dette. Partene er ikke avskåret fra å inngå et rettsforlik selv om man er underveis i en hovedforhandling.

Når dom er avsagt, har begge parter adgang til å anke dersom man mener at dommen er feil.

Foreldretvistsaker kan etter at de er rettskraftig, prøves på nytt når særlige grunner taler for det. Dette kan eksempelvis være fordi situasjonen for foreldrene og/eller barna har endret seg. Terskelen for å starte ny sak er lav.

Igen – enighet mellom foreldre er alltid å foretrekke. Foreldrene må forholde seg til hverandre om man vil eller ikke, og en rettslig prosess spisser til konflikten. Det er ordninger som kan og bør prøves ut før man tar steget videre til domstolene. Et godt samarbeid er alltid bedre enn det motsatte.



Elisabeth Aasen, advokat
Legal 24 Advokatfirma

Kan arbeidsgiver kreve tilbake feilutbetalt lønn?

Det hender at arbeidstaker får utbetalt for mye i lønn. Da oppstår spørsmålet om arbeidsgiver har rett til å få dette beløpet tilbake. Høyesterett har nå kommet med viktige avklaringer i en dom avsagt 17. desember 2021.

Dersom arbeidsgiver utbetaler for mye lønn, vil en praktisk måte å rette opp i feilutbetalingen være å trekke beløpet fra arbeidstakers neste lønning. Arbeidsgivers adgang til å trekke arbeidstaker i lønn er imidlertid sterkt begrenset.

Lovens regler om lønnstrekk

Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 14-15 er at arbeidsgiver ikke har adgang til å trekke de ansatte i lønn. Formålet med begrensningen er at arbeidstakere skal motta lønnen mest mulig ubeskåret, og at lønnen skal være forutsigbar for dem.

Dette betyr at arbeidsgiver som hovedregel ikke kan trekke for mye utbetalt lønn i arbeidstakers senere lønnsutbetalinger. Men fra dette utgangspunktet gjelder det noen unntak, blant annet «når det på forhånd er fastsatt ved skriftlig avtale». (Jf. arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c).

Mange arbeidsgivere inntar derfor en generell bestemmelse i arbeidsavtalen, som sier at de har rett til å trekke arbeidstaker i lønn dersom det har skjedd en feilutbetaling. Men, er kravet om skriftlig forhåndsavtale etter arbeidsmiljøloven oppfylt ved at arbeidsavtalen gir arbeidsgiver en slik generell trekkadgang ved fremtidige feilutbetalinger? Eller er lovens krav at det må inngås en avtale som regulerer det konkrete trekket?

Spørsmålet har lenge vært omdiskutert, og det var nettopp denne problemstillingen Høyesterett tok stilling til i nevnte dom.

Den aktuelle tvisten

I saken dommen omhandler hadde arbeidsgiver over en periode utbetalt cirka 8000 kroner for mye i diettgodtgjørelse til arbeidstakeren. Feilen skyldtes at data-systemene ikke var oppdatert i henhold til

nye regler og satser etter bedriftens tariffavtale. Feilutbetalingen ble senere trukket fra arbeidstakerens lønnsutbetalinger.

I arbeidsavtalen mellom partene var det inntatt følgende klausul:

«Er det ved lønningsdag foretatt feil utlønning, kan arbeidsgiver foreta den nødvendige justeringen ved neste eller påfølgende lønningsdager».

Med henvisning til denne klausulen mente arbeidsgiver at trekkadgangen på forhånd var fastsatt skriftlig i arbeidsavtalen, og anførte dermed at arbeidsmiljøloven § 14-15 annet ledd bokstav c, ga bedriften rett til å trekke feilutbetalingen i arbeidstakerens senere lønnsutbetalinger.

Arbeidstaker var enig i at det var utbetalt for mye diettgodtgjørelse, men anførte på sin side at lovens vilkår for lønnstrekk ikke var oppfylt fordi trekket ikke var konkretisert i en skriftlig avtale.

Spørsmålet i saken var dermed om lovens vilkår om skriftlig forhåndsavtale er oppfylt ved at avtalen gir arbeidsgiver en generell trekkadgang ved fremtidige lønnsutbetalinger, eller om det kreves at avtalen regulerer en mer konkret trekksituasjon.

Høyesteretts konklusjon

Etter en gjennomgang av rettskildene konkluderte Høyesteretts flertall med at den avtalen som lønnstrekket bygger på, må konkretisere det aktuelle lønnstrekket i en slik grad at arbeidstaker beholder forutsigbarhet for sine lønnsutbetalinger. En slik tolkning var etter flertallets syn mest i samsvar med formålet bak lovbestemmelsen.

Dersom arbeidsgiver ønsker å gjennomføre lønnstrekk på grunn av uriktige lønnsutbetalinger, må en avtale om dette i praksis være inngått enten i forbindelse med feilutbetalingen eller etterpå. En bestemmelse i arbeidsavtalen som gir

LØNNSTYVERI ER STRAFFBART

Det er verdt å merke seg at lønnstyveri nå er gjort straffbart etter straffeloven, med virkning fra 1. januar 2022. Riktig nok finnes det allerede straffebestemmelser som kan ramme ulike tilfeller av lønnstyveri, men det at straffeloven nå har fått egne bestemmelser om dette er en tydelig markering av at lønnstyveri er en handling som samfunnet ser alvorlig på.

Etter de nye bestemmelsene kan arbeidsgiver bli straffet med bøter eller fengsel inntil to år for lønnstyveri, eller fengsel inntil seks år dersom lønnstyveriet er grovt.

Lønnstyveribestemmelsene omfatter ulike situasjoner der arbeidsgiver bevisst beriker seg av arbeidstakers lønn. Typiske eksempler er at det ikke betales lønn i det hele tatt, eller at lønnen er lavere enn det som følger av lov eller avtale. Lønnstrekk i strid med arbeidsmiljøloven § 14-15 vil i prinsippet også kunne rammes av de nye lønnstyveribestemmelsene.

INFO



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

arbeidsgiver en generell adgang til å korrigere feilutbetalinger, oppfyller med andre ord ikke arbeidsmiljølovens krav om skriftlig forhåndsavtale som grunnlag for lønns-
trekk.

I denne saken fikk arbeidstakeren dermed medhold i at trekkadgangen som var inntatt i arbeidsavtalen hans, ikke ga arbeidsgiver grunnlag for å trekke for mye utbetalt diettgodtgjørelse i arbeidstakers senere lønnsutbetalinger. Trekkene var med andre ord urettmessige.

Det er for øvrig verdt å merke seg at flertallet i den aktuelle Høyesterettsdommen ikke utelukker at avtale om andre typer lønnstrekk kan reguleres allerede i arbeidsavtalen. Dette kan for eksempel være avtalte kantinekostnader som arbeidstakeren løpende pådrar seg. Forutsigbarheten for lønnsutbetalingene vil da være tilstrekkelig ivaretatt.

Tilbakebetalingskrav?

Selv om arbeidsgiver ikke har grunnlag for å rette opp i feilutbetalingen ved å gjennomføre lønnstrekk, kan arbeidsgiver likevel ha et krav på å få beløpet tilbakebetalt fra arbeidstaker. Et slikt tilbakebetalingskrav må i så fall vurderes etter den ulovfestede regelen om oppgjørs-

korleksjon, også omtalt som «condictio indebiti». Regelen innebærer kort fortalt at det skal foretas en vurdering av om det i det konkrete tilfellet er rimelig at pengene skal betales tilbake.

I den sammenheng står to hensyn mot hverandre, som trekker i hver sin retning. På den ene siden har man hensynet til at mottaker bør kunne anse oppgjøret som avsluttet, og innrette seg etter dette. På den andre siden har man hensynet til at oppgjøret bør være korrekt, slik at mottaker ikke sitter igjen med penger som vedkommende i utgangspunktet ikke har krav på.

I denne konkrete saken kom Høyesterett til at arbeidsgiver ikke hadde krav på å få feilutbetalingen tilbakebetalt av arbeidstaker. Arbeidstakeren visste ikke at diettgodtgjørelsen han mottok var feil, og det kunne heller ikke kreves at han burde forstått dette. Arbeidsgiver hadde på sin side vært klar over at det ble utbetalt for mye diettgodtgjørelse, uten å varsle de ansatte om dette eller ta forbehold om at utbetalingene var uriktige. Det var i denne forbindelsen også av betydning at det dreide seg om tilbakebetaling av lønnsutbetalinger, en type vederlag som nyter sterkt vern.

Dommens praktiske betydning

Arbeidsgivere må innrette seg etter dommen. Det innebærer at den generelle trekkadgangen som mange arbeidsgivere har inntatt i sine arbeidsavtaler, ikke alene kan benyttes som grunnlag for å gjennomføre lønnstrekk for feilutbetalinger. Arbeidsgiver og arbeidstaker må inngå en avtale om lønnstrekk som regulerer den konkrete feilutbetalingen.

Vil ikke arbeidstaker betale tilbake beløpet frivillig, eventuelt gjennom en avtale om trekk i lønn, kan arbeidsgiver inndrive kravet rettslig. Dersom arbeidstakeren ikke har gode grunner for å motsette seg trekket, kan altså vedkommende risikere søksmål mot seg med krav om tilbakebetaling.



Elise Torstensen
Advokatfullmektig,
arbeidslivsavdelingen i Negotia

Tidligere pensjonering på grunn av korona?

En undersøkelse Ipsos har utført for Senter for Seniorpolitikk viser at folk ønsker å pensjonere seg tidligere enn før. Koronaen kan ha skylda.

Undersøkelsen sier at yrkesaktive i 50- og 60-årene gleder seg mindre enn før til å gå på jobb, og at de ønsker å gå av 1,9 år tidligere enn de sa før korona. Fra august 2019 til oktober 2021 har dermed ønsket avgangsalder sunket fra 66,6 år til 64,7 år.

Samlet svarer ansatte mellom 50 og 74 år oftest at de har opplevd økt arbeidspress, for mye bruk av digitale verktøy og engstelse for egen helse eller smittesituasjon.

– Noen går lei, og vi ser at arbeidstakere som har mulighet for det, vil kunne vurdere å slutte å jobbe tidligere enn de ellers ville gjort. Det er alvorlig for hele samfunnet om vi mister årskull av erfaren arbeidskraft, sier direktør Kari Østerud ved Senter for seniorpolitikk.

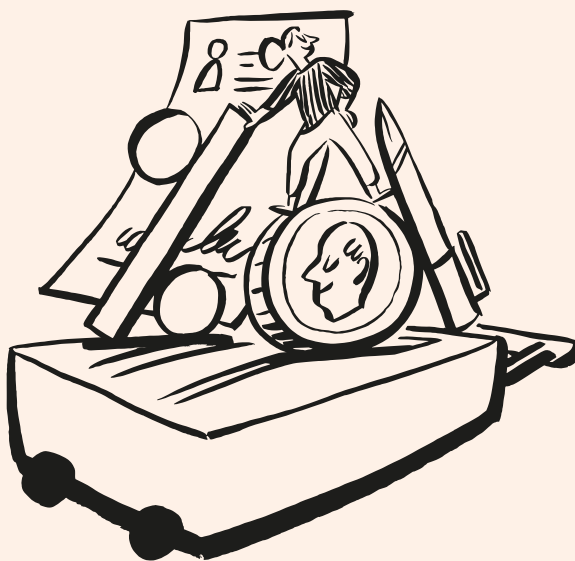
Kilde: seniorpolitikk.no



Foto: colourbox.com

Behold medlemskapet uten avbrudd

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.



negotia

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

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

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

Arbeidsledighetsstipend. Blir du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

Jobbsøknad og CV. Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

Ingen karantenetid. Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

Kontaktopplysninger. Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».

Regionsmøter i kjent og kjært format

Denne våren legges det opp til fysiske møter i Negotias sju regioner. Organisasjonsutvalgets arbeid og årets tariffoppgjør blir blant sakene på agendaen.

Regionsmøtene er viktige, årlige møteplasser som samler rundt 250 tillitsvalgte. Deltakerne representerer medlemsklubber og lokalavdelinger i hver sine områder.

Etter to rare år med digitale samlinger er det nå duket for å møtes fysisk igjen. Det er det garantert mange som setter pris på. Denne gangen vil det pågående arbeidet i organisasjonsutvalget være en del av det regionsmøtene skal gi innspill på. Her er det spørsmål om blant annet struktur, kultur og organisatoriske forhold.

For øvrig presenteres statusrapport fra forbundsstyret om strategisk plan, årets lønns- og tariffoppgjør, arbeidet i YS med mer. Regionene velger dessuten delegater til forbundets landsmøte i november.

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

Arrangementene foregår i april.



Styret i Negotia avdeling Romerike var vertskap for et ellers heldigitalt møte i regionene Øst og Oslo i 2021. I år er det fysiske møter som gjelder.

Mange spennende kurs på planen

Negotia har stor aktivitet på kursfronten. Her er noen av temaene som står på planen resten av året:

- Introkurs for nye tillitsvalgte
- Kompetanseprogrammet for tillitsvalgte
- Retorikk og presentasjonsteknikk
- Lederutvikling for tillitsvalgte
- Forhandlinger

Webinarer og kurs for medlemsklubber kommer i tillegg. Det er også under utvikling et tilbud til dem som har vært tillitsvalgte lenge.

Se mer på negotia.no – kurs og kompetanse



Situasjon fra Kompetanseprogrammet høsten 2021.

Gir bidrag til barnehjem i Somalia

«Kjære dere! Tusen, tusen takk» er reaksjonen fra Amal Aden når vi forteller henne at vi har vedtatt å støtte barnehjemmet hun driver i Somalia. «Da kan vi kjøpe inn vann, ris, matolje og medisiner» stråler hun.

Amal Aden, opprinnelig fra Somalia, var en av foreleserne på det tradisjonelle oktoberkurset til Negotia Bergen høsten 2021. Hun holdt et veldig engasjerende innlegg der mottoet hennes var «det kommer til å gå bra». Amal fortalte fra sin egen oppvekst i dette landet som har vært herjet av krig i årevis, og som fortsatt er et grusomt konfliktområde.

Hun mistet foreldrene sine tidlig, og levde på gaten og lærte å ta vare på seg selv. «Jeg fikk min første jobb som 8-åring», forteller Amal. Jobben gikk ut på å gjennomføre lommene til døde mennesker, og gi verdisaker hun fant til soldatene i bytte mot vann. Soldatene brukte barna til

mye, blant annet ble de sendt ut i minefelt når soldatene hadde ryddet dem, for å sjekke om det var trygt. De som nektet, som Amal gjorde, ble mishandlet som straff. «Se på armene mine» sier Amal og bretter opp ermene på den gule jakken sin, og viser oss arr etter skadene hun er blitt påført. «Om du ikke gjorde som soldatene sa, kunne de brette armen din».

Da Amal var 13 år gammel ble hun adoptert av en onkel og tante, og fikk komme til Norge. Overgangen fra livet i Somalia var enorm. Der bodde hun på gaten, men kjente «alle» og visste hvordan hun skulle overleve. I Norge kjente hun ingen, og ensomheten ble veldig tung for

henne. Det var vanskelig å være en som sto utenfor på alle måter, og språket var også en stor barriere for en som ikke kunne verken lese eller skrive, og som strevde med å finne seg til rette.

Det gikk bra med Amal i Norge, hun har fått familie, jobb og egne barn. I dag driver hun et barnehjem i hjembyen i Somalia. Der bor det 58 barn i alderen 0-15 år. I tillegg kommer det en del gatebarn innom som får vann og ris. Det er ekstrem tørke i landet nå, og mange barn trenger hjelp. Kvinnene som jobber på barnehjemmet gjør det frivillig og gratis.

Fagforeningsarbeid handler om solidaritet. Vi ble grepet av historien til Amal, og imponert over jobben hun gjør for å hjelpe andre. Derfor bestemte vi oss for å vise litt solidaritet med noen som virkelig trenger det, og har vedtatt å gi 10 000 kroner til barnehjemmet i Somalia.

«Igjen: Tusen takk! Alt godt til dere» sier en rørt og takknemlig Amal.

*Helge J. Nilsen
sekretær Negotia avd. Bergen*



Amal Aden er foredragsholder, forfatter og samfunnsdebattant.

Fikk i 2013 Amnesty-prisen for sitt uredde engasjement for å fremme rettighetene til utsatte grupper, og spesielt for sin synliggjøring av homofile.

INFO

Digitale lønnskonferanser i april-mai



Foto: AdobeStock

I tidsrommet 20. april til 3. mai holder Negotia 20 digitale lønnskonferanser. I år tas den gode gamle tradisjonen med regional gjennomføring opp igjen. Det betyr at en lokalavdeling får ansvaret for opplegget i sitt område, med en rådgiver fra Negotia sentralt som foreleser.

Konferansene er en forberedelse til de lokale lønnsforhandlingene på hver enkelt bedrift. Temaene som belyses er blant annet fjorårets resultater, årets tall og forventninger, kriterier i forhandlingene, forberedelse, gjennomføring og rapportering.

Det blir opp til arrangør-avdelingene om de ønsker å samle deltakerne fysisk, selv om gjennomføringen av det faglige programmet altså holdes digitalt.

Invitasjon med påmelding går ut på e-post og publiseres på Negotias nettside og i sosiale medier. Følg med!



Lev livet ditt - fokuser på opplevelsen

Vi samarbeider med Negotia om å gi deg ekstra trygghet, slik at du kan leve livet ditt på jobben og fritiden – med minst mulig å bekymre deg for.

Som medlem av Negotia får du **28 % rabatt** på Reise Pluss. Du velger selv om reiseforsikringen skal gjelde for deg eller hele familien din.

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

negotia



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.

På studiebesøk hos Negotia

– Jeg liker å oppleve hvordan ting er i praksis, ikke bare lese om det i bøker. Denne dagen hos Negotia var derfor veldig interessant og lærerik for meg, sier student Thea Margrethe Jenssen Refsland.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Refsland tar bachelor i økonomi og ledelse ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN), campus Drammen. Da muligheten til å knytte seg til en mentor fra arbeidslivet dukket opp, slo hun til. Og den hun fikk tildelt var Negotia-leder Monica A. Paulsen, som har vært tilknyttet mentorprogrammet hos USN på frivillig basis en årrekke. Paulsen ordnet en besøksdag i forbundets administrasjon for studenten.

– Å bli med på mentor-programmet er noe vi må søke om på universitetet. Jeg var ikke i tvil om at jeg ønsket det da jeg fikk muligheten. Å lære om hvordan arbeidslivet fungerer i praksis er mye bedre enn bare teori, sier Refsland.

Helt ny kunnskap

Hos Negotia fikk hun møte ansatte fra både marked og kommunikasjon og arbeidslivsavdelingen. Det meste var helt ny lærdom for Refsland.

– Jeg fikk et innblikk i hva Negotia som fagforening holder på med, og hva dere gjør for ansatte i norske bedrifter. Jeg fikk blant annet vite hvordan en arbeidskontrakt er bygget opp, hva en tariffavtale er, hvordan lønnsforhandlinger foregår og hvordan dere rekrutterer medlemmer. Dette var rett og slett helt nytt for meg, og veldig interessant. Vi lærer ingenting om organisasjonene i arbeidslivet på skolen.

Negotia-leder Paulsen har fungert som mentor for USN i 5-6 år. Hun ser det som viktig å bidra til at unge blir kjent med forholdene i arbeidslivet:

– For meg er det veldig givende å være med på dette mentorprogrammet. Dette gjør jeg på frivillig basis, sammen med et stort koppel av næringslivsledere og andre ledere som alle bidrar inn i programmet. Det er moro å lytte til og lære av de utfordringene og valgene dagens studenter står overfor. I tillegg er det fint å kunne dele av den kunnskapen og erfaringen jeg selv har fra arbeidslivet.

Mange valg å ta

Programmet går over seks måneder, og innebærer 6-7 avtalte møter mellom mentor og adept.

– I tillegg kan jeg kontakte Monica privat utenom møtene, når det er ting jeg vil lufte eller lurer på. Og det har jeg benyttet meg av flere ganger allerede, sier Refsland som nå er godt over midtveis i den treårige bachelorutdanningen.

Hun sier det er mange valg som skal tas underveis i studiet, og mange spørsmål som dukker opp med tanke på veien videre.

– Jeg har bestemt meg for å gå ut i jobb etter endt bachelor. Men akkurat hvilken type jobb eller bransje jeg skal sikte meg inn mot, er åpent foreløpig. Jeg håper mentorprogrammet og kontakten med Monica kan være til hjelp også i den sammenhengen, sier studenten.

Teori og praksis

Førsteamanuensis Jan Velvin er ansvarlig for mentorprogrammet ved USN. Han framhever disse fem punktene som vesentlige for universitets prioritering av ordningen:

- Gi innsikt i arbeidslivets forventninger, spilleregler og organisering.
- Gi innsikt i jobbsøkerprosessen.
- Bevisstgjøre studentens valg og prioriteringer.
- Bidra til å utvikle personlige nettverk.
- Bidra til gjensidig læring – mentor og student.

– Vi ser det som svært viktig for USN å ha et mentorprogram. Det gir studentene våre en større forståelse av arbeidslivet, og gjør også at de ser koblingen mellom teori og den praktiske verden bedre, sier Velvin.



PRAKTISK INFO. – Informasjonen jeg fikk under besøket hos Negotia var veldig interessant. Vi lærer ingenting om organisasjonene i arbeidslivet på skolen, sier USN-student Thea Margrethe Jenssen Refsland.

Nye funksjoner på Min side

Medlemsportalen «Min side» har nylig vært igjennom en betydelig oppgradering. Løsningen framstår nå i en mer dynamisk form, med utvidete funksjoner og muligheter.

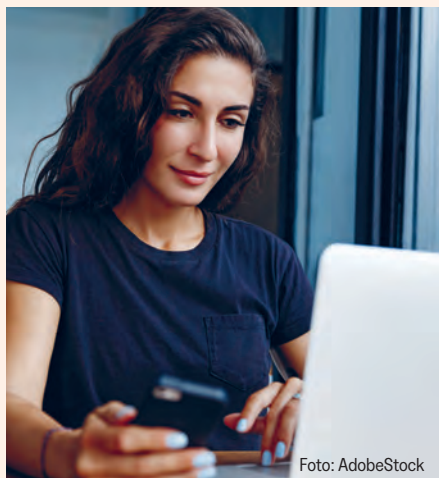


Foto: AdobeStock

Her har du som er medlem tilgang til dine kontaktopplysninger, og kan selv endre disse. I tillegg finner du funksjoner knyttet rådgivning, kompetanseheving og mye annet.

De nye funksjonene på Min side innebærer økt grad av selvbetjening, for eksempel knyttet til søknader om utdanningsstipend og kontingentfritak, og i medlemsvervingen. Det er lagt stor vekt på brukervennlighet og dokumentsikkerhet.

Tillitsvalgte på bedriftsnivå og i organisasjonsapparatet, får utvidet tilgang med

egne områder for dokument- og kompetansedeling. De vil blant annet kunne kjøre ut lister over egne medlemmer.

En dynamisk løsning betyr også kontinuerlig utvikling. Min side er en del av Negotias tilgjengelighet overfor medlemmene, og det jobbes hele tiden med å gjøre dette til et nyttig og effektivt verktøy. Oppdateringene og nyheter deles etter hvert som de kommer på plass.

Enten du kjenner Min side før, eller aldri har vært inne på portalen, anbefaler vi deg å gå inn og teste ut funksjonaliteten. Innloggingen er via nettsiden negotia.no.

Nå får alle pensjon fra første krone

Rett før årsskiftet vedtok Stortinget nye regler for opptjening av tjenstepensjon i arbeidsforhold. Det innebærer blant annet at alle ansatte nå har rett på pensjonsopptjening fra første lønnskroner. Spesielt de yngre har mye å glede seg over.

Endringene trådte i kraft fra nyttår 2022, og omfatter ansatte i alle typer private virksomheter der arbeidsgiver har tjenstepensjon av typen innskudds-, hybrid- eller ytelsesordning.

Seier for fagbevegelsen

Det mest spennende i de nye bestemmelsene er at det innføres pensjonsopptjening fra første krone, noe Negotia og den øvrige fagbevegelsen har kjempet for i mange år. Nytt er også at aldersgrensen for innmelding i bedriftens pensjonsordning settes ned fra 20 til 13 år som i folketrygden. Dette gjelder uavhengig av stillingsprosent. Forutsetningen er at man har mottatt samlet lønn fra foretaket med et beløp som tilsvarer rapporteringspliktig lønn i a-meldingen, som er en månedlig rapport arbeidsgivere sender til NAV, SSB og Skatteetaten om ansattes inntekt, arbeidsforhold, forskuddstrekk mv.

Fram til egen pensjonskonto ble innført fra januar 2021, var det krav om minimum

12 måneders medlemstid i bedriftens pensjonsordning før opptjening kunne starte. Muligheten for å utelate ansatte ble imidlertid videreført gjennom 2021: Det gjaldt de med mindre enn 20 prosent stilling, de under 20 år eller som hadde en inntekt under 1G (grunnbeløpet i folketrygden – for tiden 106 399 kroner). Alt dette er nå opphevet, og resultatet er at mange arbeidstakere heretter vil få en bedre pensjonsopptjening.

Viktig for de yngre

Minimumskravet for innskuddspensjoner er en årlig avsetning på 2 prosent av den enkeltes lønn inntil 12G. En del virksomheter yter en høyere prosentsats enn dette, for eksempel 5 prosent. Bruker vi det som eksempel, vil overgangen til pensjon fra første krone utgjøre en økning på 5320 kroner i årlig innskudd.

Ikke minst vil de yngre ha mye å glede seg over ved denne viktige omleggingen. For jo yngre den ansatte er, desto større

betydning vil endringen få med tanke på avkastningen av pensjonsbeholdningen over tid.

Enkelte arbeidsgivere vil ha behov for å tilpasse seg de nye kravene. Derfor er det innført overgangsregler med tilpasninger til nytt regelverk fram til 30. juni 2022.

Det er også innført enkelte andre bestemmelser tilknyttet pensjonslovene gjeldende for privat sektor. Dette kan du lese mer om på regjeringen.no

TIPS

Sjekk ut YS Pensjon

Husk at du kan benytte medlemsfordelen *YS Pensjon* til forvaltning av dine samlede pensjonsmidler. Du finner informasjon om ordningen på nettsiden ypensjon.no

Bidragstere
til denne utgaven
av «Spør oss»:



Bjørn Erik Engvin,
rådgiver



Synnøve Lohne Knudsen,
spesialrådgiver



Nils Blomhoff, advokat

Regler ved virksomhetsoverdragelse

Spørsmål: Jeg har vært 100 prosent sykemeldt i fire uker. Er nå inne i et rehabiliteringsprogram som varer i fire uker til. Planen er deretter å komme gradvis tilbake til arbeid igjen for på sikt å kunne jobbe i 100 prosent stilling.

Nå ønsker arbeidsgiveren min at vi skal ha et møte for å planlegge tilrettelegging etter at jeg er ferdig med rehabilitering, slik at jeg kan komme raskere tilbake i arbeid. Det jeg lurer på er om arbeidsgiver kan pålegge meg å møte på jobb når jeg er 100 prosent sykemeldt, og om jeg kan miste retten til framtidige sykepenger fra NAV dersom jeg ikke deltar på møte?

Svar: Når det gjelder spørsmålet om arbeidsgiver kan pålegge deg å møte på jobb når du er 100 prosent sykemeldt, så er det korte svaret på det spørsmålet ja.

Når du blir sykemeldt stiller NAV krav til at du er i arbeidsrelatert aktivitet hvis det er mulig. Dette kravet gjelder gjennom hele sykefraværet. Den sykemeldtes aktivitetsplikt henger nært sammen med arbeidsgivers muligheter for å tilrettelegge arbeidet.

Det kan gis unntak fra aktivitetsplikten, men dette må legen/sykemelderens dokumentere med en utvidet legeerklæring på sykemeldingen. Siden du nå er inne i et rehabiliteringsprogram, så forutsetter jeg at din lege har dokumentert unntak fra aktivitetsplikten fram til du er ferdig med rehabiliteringsprogrammet.

Husk at du som arbeidstaker har en medvirkningsplikt ved sykdom. Som sykemeldt plikter du å gi opplysninger om egen funksjonsevne til NAV og arbeidsgiver. Du skal også bidra til at

hensiktsmessige tiltak for å tilrettelegge arbeidet og utprøving av funksjonsevnen blir vurdert og satt i gang.

Du plikter også å medvirke til utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplan samt å delta i dialogmøter. Unnlater du å medvirke uten rimelig grunn, vil retten til sykepenger opphøre.

Bjørn Erik

Tilbake fra svangerskapspermisjon

Spørsmål: Jeg er i svangerskapspermisjon og har vært i møte med min arbeidsgiver som har gitt meg beskjed om at de ikke har mer enn 50 prosent arbeid til meg når jeg skal tilbake etter endt permisjon. Jeg jobbet i 100 prosent stilling før permisjonen. Kan arbeidsgiver gjøre dette?

Svar: Siden du er i det vi kaller en lovpålagt permisjon, har du både rett og plikt til å komme tilbake til samme stilling, altså en 100 prosent stilling. Hvis arbeidsgiveren skal endre stillingen din til en 50 prosent stilling, må de gi deg det som kalles en endringsoppgivelse.

En endringsoppgivelse vil i ditt tilfelle bety at du mottar oppsigelse av dagens arbeidskontrakt som sier 100 prosent stilling samtidig som arbeidsgiver tilbyr deg ny arbeidskontrakt i en 50 prosent stilling. Du har da samme oppsigelsestid som du har i din arbeidskontrakt. Hvis du har 3 måneders oppsigelsestid, skal du ha 100 prosent lønn i oppsigelsestiden. Dersom du får oppsigelse mens du er i foreldrepermisjon, vil oppsigelsestiden først begynne å løpe når permisjonen er over.

«Den sykemeldtes aktivitetsplikt henger nært sammen med arbeidsgivers muligheter for å tilrettelegge arbeidet.»

Det vil også være slik at en endringsoppsigelse, på lik linje med en vanlig oppsigelse, må være saklig begrunnet (jf. aml. § 15-7). Det er ikke lov å si opp en ansatt som er i foreldrepermisjon fordi vedkommende er i permisjon. Da må arbeidsgiver godtgjøre at det er andre årsaker til oppsigelsen.

Dersom det er forhold hos virksomheten som begrunner oppsigelsen, plikter din arbeidsgiver også å undersøke om det finnes annet passende arbeide å tilby deg. I ditt tilfelle kan det eventuelt være arbeid som tilsvarer en 50 prosent stilling slik at stillingsprosenten til sammen blir 100 prosent.

Arbeidsgiver skal utføre en forsvarlig saksbehandling før en eventuell oppsigelse/endringsoppsigelse.

Uansett vil det også være slik at ved oppsigelse – også endringsoppsigelse – at arbeidsgiver skal innkalle deg til et drøftingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1. Dette er et møte som skal avholdes før arbeidsgiver har tatt endelig beslutning om en eventuell oppsigelse. I et slikt møte skal du som arbeidstaker legge fram ditt syn, og her vil det også være viktig at du opplyser om eventuelle sosiale forhold/ulempes ved å få en oppsigelse. Hvis du mottar oppsigelse har du krav på et forhandlingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 17-3. Dette vil Negotia kreve på vegne av deg, hvis du ønsker det. Har ikke arbeidsgiver saklig grunn, kan du som arbeidstaker i ytterste konsekvens gå til sak mot arbeidsgiver for å få oppsigelsen kjent ugyldig.

På Negotias nettsider kan du lese om hva som er viktig å sette søkelys på i et drøftingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1. Hvis dere har en Negotia-tillitsvalgt på arbeidsplassen deres, vil vedkommende bistå deg i prosessen med drøftelsesmøtet.

Hvis det ikke finnes en tillitsvalgt, ta kontakt med verneombudet eller Negotia sentralt.

Synnøve

Verving av innleide arbeidstakere

Spørsmål: På bedriften vår er det noen innleide kontoransatte, og vi ønsker å verve disse for at klubben skal bli større. Hvordan går vi fram?

Svar: Vi anbefaler selvfølgelig at de innleide organiserer seg, men de kan ikke organisere seg i klubben på din arbeidsplass. De innleide er ikke ansatt i bedriften, men i bemanningsbyrået. Det betyr for eksempel at du som tillitsvalgt ikke kan føre lønnsforhandlinger for dem.

Vi minner likevel om at tillitsvalgte har en viktig funksjon der det er innleide i bedriften. Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (3), skal arbeidsgiver minst én gang per år drøfte bruken av innleid arbeidskraft, herunder praktisering av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte.

Videre har overenskomstene våre en rekke bestemmelser om innleie av arbeidstakere. Der følger det blant annet at den tillitsvalgte kan anmode om at bedriften skal dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsbyrået, og at innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i bedriften som leier dem inn.

Nils

JOB BEN MIN

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



HVEM: Frank Sørkjerd

HVA: Servicetekniker

HVOR: Permobil, Trondheim

” Teknologi og menneskekunnskap

Denne jobben er ganske mangfoldig. Selv om stillingstittelen er servicetekniker, så handler det om veldig mye mer enn teknologi. Det handler like mye om kommunikasjon for å hjelpe mennesker med nedsatt funksjonsevne til å fungere godt i hverdagen.

Jeg begynte her hos Permobil i 1993. Hovedproduktet vårt er utvikling og tilpasning av elektriske rullestoler. Vi er opprinnelig en svensk familiebedrift som har vokst til å bli en virksomhet med aktivitet over hele verden. Her i Norge er vi 29 ansatte fordelt på ti lokasjoner, med hovedkontor i Oslo. Jeg holder til i Trondheim, og har Trøndelag som arbeidsområde.

Jobben min er først og fremst rettet mot brukerne. Jeg skal sørge for at rullestolen blir et godt hjelpemiddel i hverdagen deres. Her er det snakk om «skreddersydde» løsninger for alt fra å styre selve stolen – til å ha kontroll på lys, varme, TV, radio og dører i boligen. Brukerne har forskjellige funksjonsnedsettelse og behov. Noen styrer alt med hodet eller haka, for eksempel. Derfor blir det veldig individuelt.

Når jeg sier at kommunikasjon er en viktig del av arbeidsgangen, så er det nødvendig å forklare litt. Brukerne våre har som sagt veldig forskjellige utfordringer. Ikke alle har språk, og da kan et blunk med øynene eller et nikk være det som skal til for at vi forstår hverandre. Jeg må si det oppleves som veldig meningsfylt å tilrettelegge for at medmennesker får en bedre hverdag, som bidrar til å gjøre dem selvhjulpne og mer selvstendige på mange måter.

Vi har et utstrakt samarbeid med andre i dette yrket. I løpet av en arbeidsdag kan jeg være i kontakt med Hjelpemiddelsentralen, Nav, ergoterapeuter og fysioterapeuter. Det er et samarbeid å gjøre tilpasningene så velfungerende som mulig. Det er også et poeng at tilpasningene til den enkelte bruker ikke er en engangssak. Mange har sykdommer som endrer seg, og da blir det tilsvarende behov for endring av stolene.

Jeg har vært ansatt i Permobil i snart 29 år, og da sier det seg selv at jeg trives veldig godt med jobben min. Da jeg begynte var det ikke noe spesifikt krav til utdanning, så jeg er i stor grad selvlært i faget. De som begynner som serviceteknikere hos oss i dag har gjerne utdanning innen mekaniske fag og svakstrøm. Den tekniske utviklingen som har skjedd på disse årene er helt utrolig. Men, som sagt er det like viktig å være flink med mennesker. Lytte, observere og kommunisere – det er helt avgjørende for å lykkes og trives.

Til nå har dette vært et mannsdominert yrke. Men nå har vi fått en kvinnelig kollega som jobber med salg. Og det kommer nok flere etter hvert. Jeg håper det.

Permobil i Norge består av små team fordelt på de ti lokasjonene rundt om i landet. En gang i året møtes vi til felles samlinger, med både faglig og sosialt på programmet. Før var vi gjerne på hoteller, men de siste gangene har vi hatt samlingene på hytter, og gått fjellturer eller vært på sjøen og fisket som en del av teambuildingen. I koronatida har det vært vanskelig å få til sånne ting, så nå jeg ser fram til at vi snart kan møtes igjen.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Mats Haeger



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Grafisk løft

Tydlig logo. Klare farger. Tidsriktige fonter. Rene designelementer. Negotia har gjennomført en total makeover av det visuelle uttrykket.

Se artikkel på side 6–7