

negotia

Magasin

NR. 2 - 2022



I det godes tjeneste → 6–9

Tillitsvalgt som ikke er redd for ansvar → 10

Frisk diskusjon på årets regionsmøter → 14

Samboeres arverett – hvordan sikrer man hverandre? → 20

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 negotiamagasin.no.
Hvis du ikke ønsker å motta
papirversjonen – gi oss beskjed på
e-post: magasinet@negotia.no



LEDER

I rute før sommeren

I forrige nummer av magasinet skrev vi at det var knyttet stor spenning til årets lønns- og tariffoppgjør. Det var før noen grupper hadde kommet i gang med forhandlingene. Nå er litt av spenningen utløst. Bjellesauen frontfaget kom i mål 1. april, etter en lang runde hos Riksmekleren. For Negotias del er Virke-oppgjøret i havn og det samme gjelder i hovedsak for Spekter. Forbundets store avtaler med NHO skal i ilden først i september, som vanlig. Det er grunn til å si at hovedoppgjøret i privat sektor og for Negotia er i rute før sommeren.

Det som ennå langt fra er landet, er lønnsforhandlingene ute i virksomhetene. I de fleste av Negotias tariffavtaler skjer som kjent lønnsreguleringen etter forhandlinger lokalt, og i noen tilfeller begge deler. Noen av medlemsgruppene er ferdige allerede, noen holder på, mens andre er i gang med forberedelsene. I denne sammenhengen minner vi om at alle klubber skal rapportere inn resultatene fra de lokale lønnsforhandlingene til Negotias administrasjon på eget skjema. Mer om dette finner dere på nettsiden negotia.no.

Denne gangen har vi viet litt spalteplass til en intern sak om organisasjonsutvikling, som var til diskusjon på vårens regionsmøter. Selv om slikt stoff muligens appellerer mest til de spesielt interesserte, tenker vi at det kan være nyttig for alle å få et innblikk i det som skjer på innsiden, og hvorfor. For å sitere en av møtedeltakerne: «Å se på strukturen med nye øyne skader ikke. Det handler om hva som kan gjøre Negotia til et bedre forbund for medlemmene».

Ellers kan du lese om en av forbundets mange medlemsklubber innen frivillig sektor, i dette tilfellet Kreftforeningen. Dessuten får du møte en ung og energisk tillitsvalgt som ikke er redd for å ta på seg ansvar. Pluss saker om lønnsforhandlinger, hovedoppgjøret og mye annet.

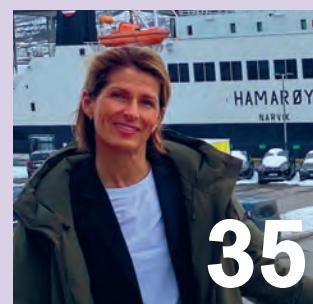
På tampen nevner vi også at analysebyrået Kantar i april gjorde en leserundersøkelse for Negotia magasin. Der går det blant annet fram at 93 prosent av leserne mener Negotia Magasin har et troverdig innhold. 7 av 10 leser halvparten av innholdet eller mer og 86 prosent sier at de er tilfredse med magasinet (terningkast 4, 5 eller 6). Takk for tilliten!



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 4 | Brev fra forbundslederen | 28 | Selgere rammes hardt av dyrere drivstoff |
| 6 | En god sak og mange gode hjelpere | 29 | Negotia inn i regjeringsoppnevnt bransjeprogram |
| 10 | Hun som tar ansvar | 30 | Vant premie og dro på klubbturn |
| 14 | Et granskende blikk på intern struktur | 31 | Medlemspleie post korona |
| 18 | Stemningsrapport fra regionene | 32 | Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer |
| 20 | Hva har du krav på hvis samboeren din dør? | 34 | Jobben min – et medlem forteller |
| 22 | Hovedoppgjøret så langt i år | | |
| 24 | Lønnsforhandlinger – en innføring | | |



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

 **Fagpressen**

**MANUSFRIST
FOR NESTE
NUMMER:
10. SEPT.**

Stille opp for hverandre

I år ble det en kjær og etterlengtet 17. mai-feiring som ga oss det vi trengte i den tiden vi er inne i akkurat nå. Under skyfri himmel kunne vi endelig feire Norges frihet og vårt verdifulle demokrati igjen. Det er som om vi alle har våknet til live igjen etter to år med unntakstilstand. Nå gjenstår det bare å se hvilke langsiktige konsekvenser koronasituasjonen, som vi nå etter alle solemerker har lagt bak oss, vil gi.

Dessverre finnes det flere alvorlige trusler i våre nære omgivelser. Frihet er en kjær ting, som ikke alle har. Krigen i Ukraina setter for tiden sitt sterke og dystre preg på Europa, og påvirker verden for øvrig på mange måter. I tillegg til menneskelig lidelse og materiell ødeleggelse, fører den til økonomisk ustabilitet, økende leviekostnader og usikkerhet med matforsyninger.

I en slik situasjon blir det ekstra tydelig hvor viktig det er å holde den solidariske fanen høyt. Negotia og YS har bidratt med midler i solidaritet med det ukrainske folket. Om hjelpen er stor eller liten må vi alle stille opp for hverandre – fra hvert vårt ståsted – så godt vi kan.

I et fagforbund som Negotia, står vi sammen. Vi organiserer ansatte i private virksomheter og frivillig sektor, og utgjør bindeleddet overfor arbeidsgiversiden og ikke minst myndighetene. Hver dag utfordrer vi våre motparter og dem som styrer landet, for å finne stadig bedre løsninger som ivaretar arbeidsfolks interesser.

Medbestemmelse knyttet til kompetanseutvikling, bærekraft, bruk av kunstig intelligens og datadeling er noen eksempler på aktuelle saksområder. Det samme gjelder påvirkningsarbeid overfor EU-reguleringer og nasjonal lovgivning. Vi er der og kjemper for dine og mine interesser når framtidens arbeidsliv utformes.

Vi er nå inne i en av våre mest hektiske perioder av året, hvor vi forhandler lønn og arbeidsvilkår både sentralt og lokalt. Et meget viktig arbeid! I tillegg er Negotia i gang med egne utviklingsprosesser for å se på hva og hvordan vi som forbund kan oppfylle medlemmenes behov på best mulig måte, nå og i framtiden. Husk alltid – vi er her for å ivareta dine interesser.

Jeg ønsker alle negotianere en riktig god sommer og ferietid når den kommer. Og jeg sier som jeg pleier: pust ut og nyt hver solstråle som kommer din vei. Du har fortjent det!



Monica A. Paulsen
Forbundsleder i Negotia

Nordea Scandic  release

Gjensidige 

 ColorLine

 Gudbrandsdal Energi

 Tannhelseforsikring
En bekymring mindre!

 DFDS

 Pensjon

AVIS®

IN FLOW²⁴

 Milrab

THON
HOTELS

  
NORDIC CHOICE 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

En god sak med mange gode hjelpere

Den har 128 000 medlemmer og 25 000 frivillige hjelpere over det ganske land. Og den bidrar med forskning, praktisk bistand og økt livskvalitet overfor mennesker som rammes av alvorlig sykdom. Vi snakker om Kreftforeningen. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen

INFO

Frivillighetens år

2022 er frivillighetens år, i regi av samarbeidsforumet Frivillighet Norge. Negotia har mange medlemsgrupper innen denne viktige sektoren. I denne utgaven av magasinet får du møte tillitsvalgte og ledelse i Kreftforeningen.



TID OG MENNESKELIGHET. – Det er ganske fantastisk at så mange bidrar med tid og menneskelighet uten å kreve noe igjen for det, sier Negotia-profilene Tor Widar Svendberg og Inge Bjerknes om kreftforeningens mange frivillige hjelpere.

«Faktisk er det flere og flere som når de gifter seg ber om et bidrag til Kreftforeningen i stedet for gave til seg selv.»

Når Negotia Magasin skulle rette oppmerksomheten mot frivilligheten i det norske samfunnet, og presentere en typisk aktør innenfor denne sektoren, falt valget lett på Kreftforeningen. Den er en velkjent organisasjon som betyr så mye for mennesker som blir rammet av sykdom. Og her har forbundet hatt en aktiv medlemsgruppe siden tidlig på 1990-tallet.

Blant Norges beste

En solfylt fredag i slutten av mai møter vi hovedtillitsvalgt Tor Widar Svendberg og medlem Inge Bjerknes ved foreningens hovedkvarter i Oslo, til en prat. De har henholdsvis 32 og 24 års ansettelsestid å vise til, og sikkert tilsvarende grunnlag for å fortelle en god historie.

– Dere er det man må kalle stabil arbeidskraft. Er det fordi Kreftforeningen også er et så bra sted å være ansatt?

– Vi er stolte av å jobbe her, og stolte av det organisasjonen gjør. Mange har lang ansettelsestid, og det sier vel sitt om at dette er et bra sted å jobbe. Kan forresten også nevne at Kreftforeningen står på listen blant Norges beste arbeidsplasser i 2022 (ifølge «Great Place To Work», red. anm.). Samtidig har vi jo våre utfordringer som de fleste andre. Det er ikke alltid ledelsen og Negotia er helt enige, men det er et bra og inkluderende partssamarbeid og vi finner som regel gode løsninger sammen, sier Tor Widar Svendberg.

Klubblederen er ansatt i organisasjonsavdelingen med ansvar for blant annet

intranett og administrativ oppfølging av kurstilbudet til foreningen. Kollega Bjerknes jobber innen økonomi og kontingentoppfølging. De til sammen 25 Negotia-medlemmene i Kreftforeningen betjener ellers forskjellige administrative funksjoner.

Giverglede

Kreftforeningen har hovedkontor i Oslo pluss åtte enheter i byer fordelt over alle landsdeler. Foruten fast kontingent fra alle de 128 000 medlemmene er finansieringen preget av stor giverglede fra mange hold.

– Minnegaver som gis blant annet i forbindelse med begravelser, er en god inntektskilde. Det samme gjelder testa-

mentariske gaver. Men vi ser at det kommer viktige bidrag i økende grad fra andre sammenhenger også. Faktisk er det flere og flere som når de gifter seg ber om et bidrag til Kreftforeningen i stedet for gave til seg selv. Det synes jeg vitner om en raushet som er til å imponeres av, sier Inge Bjerknes og legger til:

– Ellers er den årlige Rosa sløyfe-markeringen med fokus på brystkreft og den faste innsamlingsaksjonen Krafttak mot kreft, blant de store inntektskildene. Krafttak mot kreft har måttet gjennomføres digitalt de siste to årene, og det gir ikke samme resultat som å gå fra dør til dør. Men alt i alt har vi klart oss greit gjennom pandemien.

FAKTA

Kreftforeningen

- 128 000 medlemmer.
- 25 000 frivillige bidragsyttere over hele landet.
- Hovedkontor i Oslo og distriktskontorer i åtte byer.
- Cirka 200 ansatte (150 i Oslo).
- Bidrar tungt til forskning til nytte for pasienter og pårørende.
- Driver et omfattende støtte- og omsorgsarbeid overfor mennesker som rammes av kreft og deres pårørende.
- Er blant annet kjent for den årlige innsamlingen Krafttak mot kreft og Rosa sløyfe-aksjonen.



FINNE LØSNINGER. Det er til sammen fem fagforeninger i Kreftforeningen. – Vi finner som regel gode løsninger sammen, sier klubbleder Tor Widar Svendberg, organisasjonssjef Anne Cecilie Graver Bjelke og Negotia-medlem Inge Bjerknes.

Mennesker i sentrum

Alle vet at Kreftforeningen er der. Men alle vet kanskje ikke så mye om hva foreningen bruker ressursene og midlene til.

– *Hva er det Kreftforeningen aller mest bidrar til overfor landets befolkning?*

– Vi bidrar til og er involvert i mye forskning som er til nytte for pasienter og pårørende både i dag og i framtiden. Ellers er det meste av aktiviteten vår rettet direkte mot dem som rammes av kreft. Vi har en omfattende informasjonstjeneste hvor pasienter og pårørende kan kontakte oss for å få råd. Det kan dreie seg om hjelp til hvordan man skal gå fram overfor Nav, til å sette opp testament eller andre forhold. Informasjon om det å leve med kreftsykdom på en best mulig måte, er også en viktig del av virksomheten. Aktivitetene er mange, og menneskene er alltid i sentrum for det vi gjør, understreker Bjerknes og Svendberg.

De forteller at foreningen har rundt regnet 25 000 gratisarbeidende frivillige hjelpere landet over, som stiller opp på forskjellige måter. For eksempel med å kjøre pasienter til lege eller fysioterapeut.

Og så er det Vardesentrene på sykehusene rundt om, som har aktivitetstilbud spesialtilpasset kreftrammete.

– Det er ganske fantastisk at så mange bidrar med tid og menneskelighet uten å kreve noe igjen for det, sier de to Negotia-profilene

– Fagforeningene er en styrke

Vi var innom partssamarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte. I den sammenhengen skal det nevnes at det finnes hele fire fagforeninger i Kreftforeningen i tillegg til Negotia. Det er fordi det faglige mangfoldet i administrasjonen er så stort. Arbeidsstokken omfatter blant annet forskere, sykepleiere, samfunnsvitere og jurister/advokater – og alle disse har sine foreninger.

Organisasjonssjef Anne Cecilie Graver Bjelke er glad for samarbeidet med foreningene.

– Vi har ikke en mening om de ansatte bør være organisert eller ikke. Det må være helt opp til den enkelte. Men når det er sagt, så vil jeg si det er en styrke for virksomheten å samarbeide med fagfore-

ningene. Vi har fire faste samarbeidsmøter i året hvor ledelsen og alle de tillitsvalgte kommer sammen for å diskutere aktuelle ting.

– Ellers innkaller vi til drøftinger når det er forhold som krever det. Fra ledelsens side legger vi vekt på å involvere tillitsvalgte tidlig i prosessene der det er naturlig. Innspillene de gir er alltid nyttige og gjør grunnlaget for beslutningene bedre, sier Graver Bjelke.

– *Og nå ganske snart står lønnsforhandlingene for døra, skjønner vi. Det går vel som smurt?*

– He he. Vi har i hvert fall lang erfaring i å forhandle, og tradisjon for å komme til enighet på det området også, sier organisasjonssjefen, mens de tillitsvalgte trekker forsiktig på smilebåndet.

– Vi går til lønnsforhandlingene med friskt mot som vanlig. Det er det vi kan si nå. Ellers gleder vi oss over at vi er tilbake i normalmodus etter koronaen. Vi har faktisk noen midler fra Negotia på bok, som vi nå kan bruke på aktivitet i klubben. Noe sosialt, sånt er veldig viktig for samholdet, avslutter Tor Widar Svendberg. ■



STILLER OPP. – Mye av engasjementet mitt har jeg nok fått fra foreldrene mine. Helt fra jeg var liten har de lært meg at man skal stille opp for hverandre og ikke være redd for å si hva man mener.

Hun som tar ansvar

Innimellom dukker det opp medlemmer i forbundet som bare tar på seg det ene vervet etter det andre. Tilsynelatende uten noe som helst om og men. Tina Riise Gjøen i Bergen er en av dem.

TEKST: TERJE BERGERSEN
FOTO: RUNE SOLHEIM

Hun har vært medlem i seks år, og i de fleste av dem deltatt aktivt i Negotia Ung som representant for Region Vest. Nylig overtok hun dessuten ledervervet både for medlemsklubben i IT-selskapet Bitpro, og for lokalavdelingen i Bergen. Og i vinter ble hun valgt inn som medlem i juryen for YS likestillingspris. Denne dama leker ikke fagforening.

Stille opp for hverandre

– *Hvor kommer engasjementet ditt fra, Tina?*

– Jeg har vel ikke en helt tydelig forklaring på hvorfor det er sånn. Men jeg har alltid vært en generelt engasjert person som lett sier ja til å ta ansvar. En viktig grunn er selvfølgelig også at jeg liker å være med og bestemme. Om du aldri stikker deg fram og tar verv, har du heller ikke den muligheten. Faren min er jurist og moren min jobbet mange år i Konfliktrådet, dette har nok gitt meg et ekstra engasjement for juss, konflikthåndtering og rettferdighet. Helt fra jeg var liten har de lært meg at man skal stille opp for hverandre og ikke være redd for å si hva man mener.

Tina Riise Gjøen er utdannet med ikke mindre enn to bachelor-grader. Én i den spennstige kombinasjonen media, IKT og design fra Høgskolen i Volda, og én i informatikk fra Universitetet i Bergen. Sin daglige jobb har hun som fiberkoordinator og prosjektleder i selskapet Bitpro i Bergen. Organisert har hun vært så å si helt fra hun kom ut i arbeidslivet.

– Jeg brukte noen år på å studere før jeg kom ut i jobb, og da tenkte jeg ikke så mye på fagforeninger, for å være ærlig.

Men da jeg begynte å jobbe i Bitpro, som da het NextGenTel, meldte jeg meg inn ganske kjapt. Negotia hadde en veletablert klubb der, så det ble et naturlig valg. Etter hvert fikk jeg tillitsverv og ganske nylig overtok jeg altså rollen som klubbleder, sier hun.

– Har vært litt heldig

Den ferske klubblederen mener hun har vært litt heldig også, fordi partssamarbeidet på arbeidsplassen etter hennes mening fungerer veldig bra. Det er det ikke alle som kan si sånn uten videre.

– Vi har en ledelse som involverer oss tillitsvalgte i utviklings- og beslutningsprosessene på en god måte. Det er ryddig og strukturert. Her i Bergen er det rundt 80 ansatte, og 19 av dem er med i Negotia-klubben. De med mer tekniske stillinger er organisert i Tekna og Nito. Vi konkurrerer i liten grad om medlemmene, og det er en fordel.

I løpet av året bikker Tina 36 og er dermed inne sitt sist år som Region Vest sin representant i Negotia Ung-styret.

– *Hva har du fått ut av å være aktiv i Ung?*

– Det vil jeg si er ganske mye. Det er viktig og helt nødvendig at en organisasjon som Negotia satser på de unge. Det er en utfordring å få flere unge til å melde seg inn. Jeg vet selv at man ikke tenker så mye på fagforeninger når man er 19–20 år. Men det kommer med alder og erfaring. Derfor er det viktig at Negotia har god synlighet, og at vi står klare til å følge opp unge arbeidstakere med gryende forståelse av fagbevegelsens rolle.

FAKTA

Tina Rise Gjøen (35)

- Klubblleder for de Negotia-organiserte i IT-selskapet Bitpro.
- Leder for lokalavdelingen Negotia Bergen.
- Medlem i Negotia Ung-styret som representant for Region Vest
- Medlem i Juryen for YS' Likestillingspris
- Bosatt i Bergen
- Kommer opprinnelig fra Ålesund

Aktiv profilering

Tina Gjøen mener det er rom for å øke takten i synlighets- og profileringsarbeidet i Negotia Ung, selv om oppskriften ikke er enkel.

– Det handler selvfølgelig en del om tid. Når man er i jobb, så er det begrensa hvor mye tid man kan bruke på organisasjonsarbeidet. Men jeg tror det handler like mye om å være målretta og strukturert i prioriteringene. I Negotia Ung prøver vi å komme på i media med innlegg og saker, og lykkes med det av og til. I tillegg er vi aktive med podcast og i sosiale medier. Ung gjør mye bra, og kan bli enda flinkere. ►

«Jeg har alltid blitt tatt godt imot i alle sammenhenger i Negotia. Og den opplevelsen ønsker jeg at andre som engasjerer seg også skal få».

– Hva med avdelingsarbeidet?

Har du en programerklæring som nyvalgt leder for Negotia Bergen?

– Jeg har vært styremedlem i avdelingen siden 2020. Jeg synes vi har et godt driv og mener lokalavdelingen er viktig for Negotia. Samtidig ser vi at for eksempel deltakelsen fra lokale medlemmer på vårt tradisjonsrike oktober-kurs har gått litt tilbake de siste åra. Det må vi prøve å gjøre noe med. I avdelingen satser vi på å invitere til medlemskvelder i tida framover, og kanskje se på konkrete tiltak for å rekruttere nye medlemmer. Det er deilig at koronaen ikke lenger er et hinder for aktiviteten. Det gjør ting litt enklere.

Stolthet og glede

I vinter ble Tina Riise Gjøn valgt inn som medlem av juryen for YS' Likestillingspris.

Denne juryens faste oppgave er å vurdere innkomne forslag og vedta tildeling av den tradisjonsrike likestillingsprisen som YS har delt ut hvert år siden 1988. Juryen består av totalt sju medlemmer pluss sekretær.

– Jeg må si det er en fjær i hatten å bli valgt inn i den juryen. Det er et verv jeg går til med stolthet og glede. Jeg har alltid vært engasjert i likestilling. Det er et viktig område som vi fortsatt må ha høyt på dagsordenen. YS' Likestillingspris er opp gjennom åra tildelt svært forskjellige personer og aktører, som fra hver sine ståsteder har gjort en stor innsats for likestillingen. Og det mangfoldet som prisen favner, synes jeg er særlig interessant.

Alle muligheter

Stolt og glad. Det er i grunnen en holdning Tina utstråler i alminnelighet. Hun under-

streker dessuten betydningen av at hun selv har opplevd å bli tatt godt imot i alle sammenhenger i Negotia.

– Ja, det må jeg si. Og det er en opplevelse jeg ønsker å bidra til at andre som engasjerer seg også får. På avdelingens årsmøte i vinter var det faktisk en del nye fjes å se, og det er gledelig. Jeg håper de fikk et positivt inntrykk.

– *Et altfor stort spørsmål helt på tampen; hva tror du om fagbevegelsen og Negotias framtid?*

– Fagforeningsarbeid er egentlig både kjempespennende og veldig viktig, og mulighetene ligger der, avslutter Tina Riise Gjøn. ■



PÅ JOBB. Tina Rise Gjøn jobber som fiberkoordinator i IT-selskapet Bitpro. Her med kollegene Kristin Kjørsvik og Marte Gloppestad.

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,-

Et granskende blikk på intern struktur



For organisasjoner er det en nødvendig øvelse å gå seg selv etter i sømmene av og til, og vurdere om systemet er riktig skrudd sammen. Negotia er inne i en sånn prosess nå. De sju regionene diskuterte saken på sine møter i slutten av april. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen

**DISKUSJONSARENA.**

De sju regionsmøtene er faste formelle samlinger hvert år i april måned. Her fra møtet til Region LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger). Foran fra venstre: Forbundsleder Monica A. Paulsen, tillitsvalgte Hege Karita Ottesen og Roger Rønning fra vertsavdelingen Telenor, og første nestleder Eirik Bornø.

«For de av oss som er litt organisasjonsnerder, er engasjement gull verdt. Det er på den måten vi jobber oss fram til de gode løsningene.»

Roger Rønning, avdeling Telenor

Tenker du at organisasjonsstruktur er kjedelige greier? I så fall er du sikkert ikke alene. Forbundets interne beslutningslinjer og demokratiske oppbygging er vel mest for de spesielt interesserte, og neppe noe du som er et vanlig medlem ofrer mye tid på.

Like fullt er det for tiden i sving et organisasjonsutvalg, som akkurat nå preger fokuset i Negotias «styre og stell». Og er du litt nysgjerrig på hva dette handler om, har du muligheten til å få vite litt mer hvis du leser videre i denne artikkelen.

– Må møte endringene

Vi lar forbundsleder Monica A. Paulsen, som leder organisasjonsutvalget, forklare bakgrunnen for og innholdet i det pågående arbeidet:

– Vi har en treårig strategiplan som ble vedtatt på landsmøtet i 2020. Her er det nedfelt mål om både medlemsvekst, medbestemmelse på arbeidsplassene, påvirkning på arbeidsliv og samfunn og

mulige samarbeidsallianser for Negotia. For å oppfylle disse ambisjonene handler det om å rigge oss for å møte endringene som skjer og kravene det stiller til oss. Og med dette som utgangspunkt nedsatte forbundsstyret et organisasjonsutvalg tidlig i 2021, sier Paulsen.

Hun forteller at utvalget er sammensatt av en representant for hver av de sju regionene, en fra Negotia Ung og tre fra forbundsstyret; til sammen 11 personer. Mandatet, som også er definert av forbundsstyret, favner bredt.

– I første fase innebærer det utredning av muligheter og trusler knyttet til blant annet organisatoriske og kulturelle forhold, i tillegg til samspillet mellom Negotia og omgivelsene. Alt med tanke på at vi skal være en effektiv organisasjon med best mulig gjennomslagskraft, som løser saker og oppnår resultater for medlemmene. Samtidig må vi ha en struktur som sikrer god representasjon for de medlemsgruppene vi organiserer.

– Demokratimodell

Negotia er en demokratisk oppbygd organisasjon, og dagens representasjonsmodell består i henhold til vedtektene av fire nivåer: medlemsklubber, lokalavdelinger, regionsmøte og landsmøte. Organisasjonsstrukturen er en del av det organisasjonsutvalget har satt under lupen.

Materialet som dannet grunnlaget for diskusjonene på vårens regionssamlinger var todelt. På den ene siden var det utarbeidet beskrivelser av de grunnleggende behovene Negotia skal oppfylle som organisasjon; innen områdene *medlemsdemokrati, medlemsaktivitet og sosiale behov, medbestemmelse på arbeidsplassen og innflytelse i samfunnet*. Møtene diskuterte og leverte innspill på dette.

I tillegg ble det lagt fram følgende fire eksempler på modeller som kan bidra til at de grunnleggende behovene oppfylles:

Eksempel 1

To-nivåstruktur hvor lokalavdelinger og regioner sløyfes, og det etableres direkte-representasjon fra klubbnivå opp til landsmøtet.

Eksempel 2

Tre-nivåstruktur hvor lokalavdelinger og regioner slås sammen til et nytt geografisk ledd mellom klubbene og landsmøtet.

Eksempel 3

Tre-nivåstruktur hvor lokalavdelinger og regioner slås sammen med et nytt bransjeinnrettet ledd mellom klubbene og landsmøtet.

GRUPPEARBEID I DET FRI.

Gode diskusjoner i strålende vårvær under LKA-møtet på Hotel Son Spa.



Eksempel 4

Tre-nivåstruktur hvor avdelinger og regioner slås sammen med et nytt ledd mellom klubbene og landsmøtet, som er innrettet både geografisk og etter bransje.

Alle regionsmøtene diskuterte fordeler og ulemper med de skisserte modellene, og har levert skriftlige innspill til organisasjonsutvalget.

Negotia magasin besøkte møtet i regionen som består av 14 landsomfattende- og konsernavdelinger, forkortet LKA. Disse avdelingene skiller seg fra de øvrige geografisk inndelte ved at de i hovedsak er tilknyttet et konsern og har medlemmer spredt over hele landet. Spørsmålet om organisasjonsmodell skapte betydelig engasjement hos LKA. Og det dominerende synet blant deltakerne var at man ikke kunne se at noen av de skisserte modellene vil fungere bedre enn dagens ordning.

– For omfattende mandat?

Negotia Telenor var vertskap for LKA-møtet, som var lagt tett på den idylliske kystbyen Son i Viken fylke. Avdelingsleder Roger Rønning loset deltakerne ryddig gjennom programmet.

– Dette møtet hadde bare én diskusjonssak på dagsordenen. Men den skapte til gjengjeld stort engasjement. For de av oss som er litt organisasjonsnerder, er engasjement gull verdt. Det er på den måten vi jobber oss fram til de gode løsningene, sier Rønning.

Når det gjelder konklusjonene regionen samlet seg om på møtet, gir han denne kommentaren:

– Personlig vil jeg stille spørsmål om mandatet til organisasjonsutvalget faktisk er for omfattende. Det er mange områder som er brakt inn i utredningen, og kanskje et litt diffust utgangspunkt for noen av dem. Jeg tror ikke møtedeltakerne fikk helt tak i hvorfor det er viktig å endre demokratimodellen for å oppnå et mer slagkraftig Negotia. Og det signalet mener jeg det er viktig at organisasjonsutvalget tar med seg i det videre arbeidet.

– Så vidt jeg forstår vil heller ikke de skisserte organisasjonsmodellene videreføre regionene sånn som i dag, og jeg oppfatter det som et tydelig ønske fra regionen vår at LKA skal bestå, sier Roger Rønning.

Tydeligere medlemsdemokrati

Forbundsleder Paulsen bemerker at de tillitsvalgte selv har pekt på utfordringer med demokratimodellen i dagens struktur, og at dette også er en del av utgangspunktet for saken.

– Vi har gjennomført en undersøkelse blant alle våre tillitsvalgte om deres syn på representasjonsmodellen og strukturen. Svarene der viser at mange etterlyser tydelighet i hvordan medlemsdemokratiet fungerer og hvordan beslutninger tas. Vi har også merket oss et behov, ved at flere av regionmøtene har etablert en type operative råd eller arbeidsutvalg utenfor dagens formelle struktur. Organisasjonsutvalget tror dette er uttrykk for at det er en positiv bevegelse i forbundet, men også et signal om at dagens struktur ikke treffer godt nok på de behovene vi historisk har lagt til grunn.

– Derfor er det bra at vi får denne diskusjonen nå, både på våre grunnleggende behov og at det i framtiden nettopp bør være tydeligere linjer i strukturen som sikrer like muligheter for alle medlemmene. Det er en ambisjon for utvalget å finne gode løsninger på dette, sier Paulsen.

– Verdifulle innspill

Hun er meget fornøyd med den store diskusjonslysten på årets regionsmøter.

– Det er ingen tvil om at vi har engasjerte tillitsvalgte som bryr seg om forbundet vårt. Og det er et omfattende materiale som er sendt inn fra møtene, med innspill både på de grunnleggende behovene vi skal oppfylle, og om fordeler og ulemper ved mulige organisasjonsmodeller.

– I første omgang skal utvalget levere rapport til forbundsstyret innen utgangen av august. Forbundsstyret vil i sin behandling vurdere den videre prosessen. Det er ikke utenkelig at dette blir en sak på neste landsmøte i november. Jeg takker regionene for et utrolig engasjement og verdifulle innspill, og ser fram til den videre diskusjonen, sier Monica A. Paulsen. ■

FAKTA

Negotias demokratimodell

Den gjeldende, vedtektsfestete demokratimodellen i Negotia har fire nivåer: 1. Klubber/medlemsgrupper. 2. Lokalavdelinger. 3. Regionsmøter. 4. Landsmøtet. Alle medlemmer, enten de tilhører en klubb eller står alene, har rett til å delta på lokalavdelingens årsmøter som holdes i februar. På disse velges utsendinger til regionsmøtene i april. Regionsmøtene velger så delegater til det årlige landsmøtet i november.

De stemmeberettigete på landsmøtet består av rundt 80 delegater pluss forbundsstyrets ni medlemmer. Systemet innebærer at ethvert yrkesaktivt medlem i prinsippet har muligheten til å få plass på landsmøtet, som er forbundets øverste beslutningsorgan.

Regionsmøtene

Vedtektsfestete samlinger som holdes hvert år i april. Negotia har sju regioner. Seks av dem er geografisk inndelt: Sør, Vest, Øst, Oslo & omegn, Midt og Nord. Den siste består av 14 landsomfattende- og konsernavdelinger (LKA). Det samlede deltakerantallet på regionsmøtene er rundt 300. Møtene er høringsinstans for saker forbundsstyret jobber med, og velger delegater til landsmøtet. Se beskrivelse ovenfor. I enkelte regioner er det også etablert råd/arbeidsutvalg utenfor den formelle strukturen.

Stemningsrapport fra regionene

Magasinet tok en prat med arrangørene av regionsmøtene landet rundt. Alle melder om stor glede over å endelig møtes igjen, og ikke minst bra engasjement med gode diskusjoner.

Regionene Vest og Midt

For første gang kjørte Vest og Midt regionsmøtet sammen. Samlingen fant sted i jugendbyen Ålesund, med både guidet byvandring, underholdningsinnslag og generelt høy stemning. Sunnmøre og Sør-Rogaland delte på vertskapsrollen.

– Utrolig kjekt å møtes igjen, og supert å samkjøre med Region Vest. Det ble livlig diskusjon hos oss om organisasjonssaken. Vi blanda bevisst gruppene med deltakere fra forskjellige avdelinger, og det fungerte bra. Jeg tror de fleste er positive til å diskutere endringer, men at de små klubbene må bli like godt ivaretatt i framtida som i dag. Det er også viktig med et

system som ikke fører til for store geografiske avstander i det lokale eller regionale samarbeidet, sier Ellinor Rinde, nestleder i avdeling Sunnmøre.

Leder i Sør-Rogaland, Wouter Weerstra, supplerer på denne måten:

– Å se på strukturen med nye øyne skader ikke. Det handler om hva som kan gjøre Negotia til et bedre forbund for medlemmene. Jeg oppfatter det som et overordnet ønske fra våre regioner å beholde den lokale tilhørigheten som dagens modell gir. Synet på bransjeinndeling var todelt, vil jeg si. Det kan skape gode fagmiljøer, men samtidig gi utfordringer med større geografiske avstander.

Ellers er jeg helt enig med Ellinor i at det var positivt med felles møte. Fint å diskutere med andre utenfor egen region.

Region Sør

Rjukan og Gaustaområdet ble stedet for samlingen til Sør i år. Leder for vertsavdelingen Telemark, Anne Therese Hjellvik, melder om stor begeistring og et aldri så lite overraskende innslag.

– Det er kanskje ikke alle som vet det, men inne i selve Gaustatoppen går det en heis og ligger et gammelt Nato-anlegg. Og der kan man nå holde middagsselskap. Dette ble et fint og eksotisk opplegg som alle satte pris på.



PÅ TELEMARKS TAK. Deltakerne på møtet i Region Sør kom seg helt opp på Gaustatoppen. Gjett hvordan?

«Å se på strukturen med nye øyne skader ikke. Det handler om hva som kan gjøre Negotia til et bedre forbund for medlemmene.»

Wouter Weerstra, avdeling Sør-Rogaland



Ellinor Rinde



Wouter Weerstra



Anne Therese Hjellvik



Ine Ankersen



Svein Åge Haugli



Erik Stang Hotvedt

– Ellers var diskusjonslysten særdeles stor, som alltid i vår region. Vi klarte ikke å lande på den ideelle organisasjonsmodellen, men en ting vi var rimelig enige om er at det bør videreføres et geografisk ledd i den formelle strukturen. Det trenger ikke være akkurat som i dag, men det må være noe som både ivaretar det praktiske knyttet til reiseavstander og sørger for rettferdighet i den demokratiske representasjonen, sier Anne Therese Hjellvik.

Region Nord

Her var det avdeling Helgeland som var vertskap i år. Arrangementsstedet var Mosjøen, og nyvalgt avdelingsleder Ine Ankersen sto i spissen for opplegget.

– Dette var det første regionsmøtet mitt, så det ble mange nye inntrykk og erfaringer for meg. Veldig positivt alt sammen. I tillegg til det faglige benyttet vi anledningen til å ta med deltakerne på en byvandring og blant annet vise fram den helt spesielle og verneverdige bebyggelsen i Sjøgata.

– Debatten om organisasjonsstrukturen ble god, synes jeg. Jeg sitter selv i utvalget som representant for Nord, og hadde oppgaven med å innlede til saken. Min opplevelse er at regionen er positiv til å se på endringer, men også opptatt av at vår stemme og representasjon ikke må

svekkes. Det ble uttrykt at det geografiske fortsatt må være en del av representasjonsmodellen, men kanskje i kombinasjon med en hensiktsmessig bransjeinnretning, sier Ine Ankersen.

Regionene Øst og Oslo

Disse to regionene arrangerte møtet som vanlig sammen. Vertsavdeling denne gangen var Innlandet. Leder Svein Åge Haugli kan ikke huske å ha vært på et bedre regionsmøte med tanke på engasjementet.

– Vi kan selvfølgelig ikke sammenlikne med møtene de to seineste åra, som ble gjennomført digitalt. Det fungerer greit, men blir langt fra det samme som å møtes fysisk. Men også i forhold til tidligere år, synes jeg det ble et spesielt bra og aktivt møte denne gangen. Folk hadde mye å komme med, og det er sånn det skal være.

– Når det gjelder organisasjonsstrukturen, er inntrykket mitt at det blir vanskelig å kutte ut regionsmøtene i framtida. Å erstatte det som er mellom klubbene og landsmøtet med noe bransjerelatert gikk heller ikke helt hjem hos oss. Diskusjonen er likevel viktig, og det er viktig at utvalget får så tydelige tilbakemeldinger som mulig, sier Haugli.

Leder for Region Oslo & Omegn, Erik Stang Hotvedt gir denne kommentaren:

– Jeg synes rapporten fra organisasjonsutvalget er uklar på hva som er utgangspunktet for at vi eventuelt skal endre organisasjonsstrukturen. Det kan godt hende at det vi har kan suppleres med noe som blir bedre, men da må vi være tydelig på hvorfor og hvordan. Jeg har for så vidt sansen for å tenke bransje og utvikling av kompetanse i den retningen, men ikke som en del av medlemsdemokratiet.

I dag har alle medlemmer – også enkeltmedlemmer – mulighet til å få verv sentralt i organisasjonen. Det er ikke aktuelt for meg å gå inn for noe som svekker eller kompliserer den muligheten, og sånn oppfattet jeg regionsmøtet vårt også, sier Hotvedt.

Kommentarer fra Region LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger) kommer fram av hovedartikkelen foran.

INFO

Alle regionene har levert skriftlige innspill til organisasjonsutvalget etter diskusjonene på møtene.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Samboeres arverett

Hva har du krav på hvis samboeren din dør?

Dagens arvelov legger ikke opp til automatisk arverett for samboere på lik linje som for ektefeller. I mange tilfeller kreves det arveplanlegging for å sikre hverandre i tilfelle en av dem går bort. Hvordan arven fordeles avhenger i stor grad om man har felles barn, særkullsbarn eller ingen barn.

Hvem regnes som samboere?

Det følger av arveloven § 2 at samboere regnes som personer over 18 år som bor sammen med enn annen person over 18 år i et ekteskapslignende forhold. Hva som legges i ekteskapslignende forhold er ikke nærmere definert, men typiske tegn er at man oppfatter seg selv som et par, har en viss felles økonomi og har eller har hatt en seksuell relasjon. Studentkollektiv eller andre husstandsfellesskap der man ikke har en form for kjæresteforhold, faller utenfor.

Samboere med felles barn

Etter dagens arvelov har samboere med felles barn rett på minste arv tilsvarende 4 ganger folketrygdens grunnbeløp. Det utgjør per i dag 425 596 kroner. (Grunnbeløp på 106 399 kroner per 1. mai 2021). Dette følger direkte av loven og det er ikke behov for å stadfeste dette i testament.

Det er adgang til å utvide gjenlevende samboers arverett og sikre hverandre ytterligere utover det som følger av loven. Etter dagens arvelov har livsarvingene krav

på to tredjedeler av den samlede formue som avdøde etterlater seg i pliktdelsarv, og dette kan videre oppad begrenses til maksimalt til 15G per livsarving. Det er ikke adgang til å råde over pliktdelsarven i testament. Samboere har mulighet til å testamentere en tredjedel av den samlede formue til hverandre, gjerne kalt den frie tredjedel.

Det er også adgang til å innskrenke eller redusere samboerens minste arv i testament. En forutsetning for dette er at

«Hvis samboere med særkullsbarn ikke oppretter testament der de tilgodeser hverandre, vil formuen som avdøde etterlater seg tilfalle særkullsbarna i sin helhet.»

samboer får kunnskap om dette før man går bort. Dette gjøres gjerne ved at samboeren bekrefter med signatur på testamentet at han/hun er informert.

Samboere uten felles barn

Samboere uten felles barn har ikke rett til arv i kraft av loven. Dersom et samboerpar ønsker å arve hverandre, må det opprettes testament. Dette skiller seg tydelig fra ektefeller der man har krav på ektefellearv uavhengig av om man har barn sammen eller ikke.

Under utarbeidelse av ny arvelov ble det foreslått minste arv for samboere som har vært sammen de siste fem årene før dødsfallet, men dette ble ikke vedtatt av Stortinget.

Samboere uten felles barn eller barn fra tidligere forhold, har mulighet til å testamentere hele eller deler av formuen til hverandre. Loven setter ingen begrensinger her. Øvrig familie har ikke krav på arv etter loven. Hvis ikke det opprettes testament går arven til avdødes familie, i første rekke foreldre og dernest søsken om foreldrene har gått bort.

Samboere som har barn fra tidligere forhold («særkullsbarn»), har som utgangspunkt adgang til å testamentere den frie tredjedel til hverandre. Særkullsbarna(et) har krav på to tredjedeler i pliktdelsarv. Et unntak fra dette finner vi i arveloven § 13 der det står følgende:

«Arvelateren kan fastsette i testament at den han eller hun har vært samboer med i de siste fem årene før dødsfallet, har rett til arv opp til fire ganger folketrygdens grunnbeløp ved arvefallet uten hensyn til livsarvingenes pliktdelsarv etter § 50»

Bestemmelsen gir testator mulighet til å sikre samboer en minste arv tilsvarende 4 ganger grunnbeløpet med prioritet foran

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

pliktdelsarven. En forutsetning for dette er at samboerforholdet har vart minst 5 år. Dette må gjøres i testamentsform.

Hvis samboere med særkullsbarn ikke oppretter testament der de tilgodeser hverandre, vil formuen som avdøde etterlater seg tilfalle særkullsbarna i sin helhet.

Rett til å sitte i uskifte

Å sitte i uskifte innebærer at skifteoppgjøret utsettes enten til gjenlevende går bort eller til han/hun ønsker å gjennomføre skiftet. Den som vil overta boet uskiftet må også overta gjeld og fordringer som avdøde etterlater seg.

Samboere som har, har hatt eller venter barn med avdøde samboere har som utgangspunkt rett til å sitte i uskifte. Uskifteretten er begrenset til felles bolig, fritidsbolig og bil med tilhørende innbo. Dersom uskifteretten skal gjelde ytterligere eiendeler, eksempelvis bankkontoer, aksjer og fond, må det fastsettes i testament.

Dersom partene både har felles barn og særkullsbarn, må samtlige særkullsbarn samtykke til uskifte. Hvis særkullsbarna(et) har fylt 18 år, kan de utferdige et forhåndsamtlykke til uskifte. Samtlykkeerklæringen kan inneholde vilkår og betingelser for uskiftet.

Dersom det er ønskelig å gjøre opp arven med særkullsbarna(et) med en gang eller et samtlykke til uskifte ikke gis, åpner loven for at man kan sitte i delvis uskifte. Gjenlevende kan gjøre opp arv med særkullsbarna(et), men sitte i uskifte med felles barn.

Samboere som har barn fra tidligere forhold, men ingen felles barn, har ikke adgang til å sitte i uskifte. Loven åpner ikke for dette. Hvis man ønsker å sikre at gjenlevende samboer kan bli boende i felles bolig, kan det utferdiges en tidsbegrenset eller tidsubegrenset avtale om bruksrett. Dette forutsetter samtlykke fra særkullsbarna(et) da det innebærer en krenkelse av pliktdelsarven. ■



Caroline Angelsen, advokat Legal 24 Advokatfirma

Hovedoppgjøret så langt

I årets hovedoppgjør mellom arbeidslivspartene forhandles det om både lønn og avtalenes innhold. Noen tariffområder er ferdige. Andre står for tur til høsten. Her er en oversikt over situasjon så langt i Negotias tariffverden.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Frontfaget – det vil si Fellesforbundet i LO på arbeidstakersiden og landsforeningen Norsk Industri i NHO på arbeidsgiversiden – åpnet ballet i mars. Etter brudd med påfølgende mekling, kom frontfagsoppgjøret i havn med en økonomisk ramme beregnet til 3,7 prosent – 0,4 prosentpoeng over anslaget for den forventete prisveksten i 2022.

Negotia forholder seg til tariffmotpartene Virke, Spekter og NHO. Nedenfor ser du hvordan det ligger an med disse.

VIRKE

Sentrale forhandlinger mellom Negotia og Virke startet 4. april. Etter at LO-forbundet Handel og Kontor (HK) gikk til brudd noen

dager senere, ble det pause i Negotias forhandlinger. Disse ble tatt opp igjen 5. mai. Resultatet ble blant annet som følger:

- Det gis et generelt tillegg på kr. 1,50 per time gjeldende fra 1. april. Minstelønns-satsene økes tilsvarende. Trinnene 5 og 6 i minstelønnstabellen har tidligere fått garantiregulering fra 1. februar på 5 kroner per time. Disse to trinnene får dermed en total økning i år på kr. 6,50 per time.
- Tariffestet full lønn under sykdom for alle fast ansatte i minst tre måneder i løpet av et kalenderår. Dette innebærer at også de som har lønn utover 6G (seks ganger folketrygdens grunn-

beløp – for tiden 638 394 kroner) heretter får full lønn under sykdom i minst tre måneder. Alle som tjener mindre enn 6G har allerede full lønn under sykdom.

- Det er tatt inn ny tekst i tariffavtalen om likestilling og ikke-diskriminering. I tillegg er det gjort oppdateringer i bilaget om fjernarbeid (hjemmekontor).
- Det tidligere bilaget om lærlinger er erstattet med et nytt, og det er kommet inn et nytt bilag om faglærte.
- Oppdatert bestemmelse om pensjon som blant annet innebærer at partene en gang i hver tariffperiode skal gjennomgå de etablerte bedriftsordningene, og drøfte behovet for endringer.



KRAVUTVEKSLING. Representanter fra Negotia/YS og Virke under forhandlingene i årets hovedoppgjør. Rådgiver Anne-Lende Gabrielsen (Negotia) og forhandlingsleder Torgeir Kroken (Virke) utveksler krav.



DELEGASJON. Negotias delegasjon i Spekter-oppgjøret. Fra venstre: 1. nestleder Eirik Bornø, spesialrådgiver Synnøve Lohne Knutsen og rådgiver Bjørn Erik Engvin. Foto: Liv Hilde Hansen.

Lønnsresultatene framforhandlet sentralt gjelder kun for Funksjonæravtalen. Det øvrige gjelder for både Funksjonæravtalen og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale.

Det skal i tillegg føres lokale lønnsforhandlinger på den enkelte bedrift i henhold til avtalenes bestemmelser om dette.

SPEKTER

De innledende forhandlingene på dette området foregår mellom YS Spekter og arbeidsgiverorganisasjonen Spekter. Oppstart var 5. april, og partene kom til enighet dagen etter. Fra resultatet nevnes følgende:

- Det gis et generelt lønnstillegg på 7800 kroner – før lokale forhandlinger.
- Kronetillegget som det er enighet om blir altså ikke det endelige resultatet, men er en minimumssikring. Det følges opp med lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Deretter avsluttes tariffoppgjøret i sentrale forhandlinger.

- Partene er enige om at det under de lokale forhandlingene skal legges vekt på likestilling/likelønn og at det skal tilrettelegges for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.
- Det er tatt inn ny tekst i tariffavtalen om likestilling og ikke-diskriminering.

Helseforetak med sykehusdrift og sykehus med driftsavtale er ikke omfattet av lønnsdelen av de innledende sentrale forhandlingene. Lønnsforhandlingene for disse virksomhetene finner sted senere.

NHO

Handelsoverenskomsten mellom Negotia og NHO, som er en ny avtale, skal etter planen forhandles i juni. Det samme gjelder Bilselgeravtalen og Taxioverenskomsten. Ingen av disse oppgjørene er i mål når magasinet går i trykken (ultimo mai). Oppgjøret knyttet til Oljeoverenskomsten er forskjøvet til høsten. Forhandlingene om de to store tariffavtalene med NHO er

INFO

Send lønnsrapport

Resultatene fra de lokale lønnsforhandlingene i klubbene skal rapporteres inn til Negotias administrasjon. Skjema finnes under fanen lønns og arbeidsvilkår. Resultatene legges fortløpende inn i lønnsbarometeret på Min side.

TIPS

Følg lønnsbarometeret

Her vil du finne tall fra de lokale lønnsforhandlingene blant Negotias medlemsgrupper. Det legges inn gjennomsnitt samt høyeste og laveste verdier fra oppgjørene, sortert på avtaleområde og bransjer. For at statistikken skal vise et mest mulig riktig bilde, er det viktig at resultatene fra alle lønnsoppgjør rapporteres inn.

også lagt til høsten. For Funksjonæravtalen er 14. og 15. september satt av, og for Selgeravtalen 20. september.

Bortsett fra Handelsoverenskomsten forhandles lønn i all hovedsak lokalt på overenskomstene med NHO. Noen av medlemsgruppene er allerede ferdig med lønnsforhandlingene på sine bedrifter. Andre holder på akkurat nå, eller er i full gang med forberedelsene.

Ifølge avtalenes bestemmelser skal de lokale lønnsforhandlingene være avsluttet innen 15. september. ■

Lønnsforhandlinger

Arbeidsmiljøloven regulerer hverken størrelsen på arbeidstakers lønn eller retten til lønnsforhandlinger. Hva er da veien å gå for å sikre at du som arbeidstaker får ta del i lønnsutviklingen? Arbeidslivsavdelingen i Negotia gir deg oppskriften.

Grunnlaget for å kreve lønnsforhandlinger

Fagforeningenes rett til å kreve lønnsforhandlinger er hjemlet i tariffavtalene. Dersom man har tariffavtale på bedriften, har tillitsvalgte rett til å kreve lønnsforhandlinger. Slike lokale lønnsforhandlinger foregår mellom ledelsen og de tillitsvalgte, det vil si partene på den enkelte bedrift.

Har man ikke tariffavtale på bedriften vil lønn være et forhandlingsspørsmål mellom arbeidsgiver og hver enkelt arbeidstaker. Det kan være at ansatte har rett til lønnsforhandlinger gjennom arbeidsavtale eller internt reglement fastsatt i personalhåndboken. Det er sjeldent at arbeidstakere har arbeidsavtaler som sier noe om lønnsutviklingen. For arbeidstakere som ikke har tariffestede rettigheter eller individuell rett til lønnsforhandlinger fastsatt, kan arbeidstaker likevel be om å få en lønnsamtale med sin leder. Arbeidstaker vil dog ikke ha

krav på at dette gjennomføres, men det er ganske utbredt i arbeidslivet i dag.

I norsk arbeidsliv forhandles lønn både på sentralt og lokalt nivå, og en del tariffavtaler har bestemmelser om begge deler. De fleste av Negotias tariffavtaler har kun bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger.

Det økonomiske grunnlaget for forhandlingene

Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal ta utgangspunkt i den økonomiske virkeligheten hver enkelt virksomhet befinner seg i. De avtalefestede fire kriteriene – *bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne* – skal legges til grunn for forhandlingene. (Se faktaboks). Samtidig skal det ses hen til bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Både lønninger og lønnsevne har økt de siste årene. Prisveksten har vært langt høyere enn forutsatt det siste året, noe som har gitt merkbar reallønnsnedgang for store grupper. Prisveksten fra 2020 til 2021 var på 3,5 prosent. Den samlede lønnsveksten fra 2020 til 2021 havnet på 3,4 prosent. Det kan dermed fastslås at 2021 betydde en reallønnsnedgang for de aller fleste arbeidstakere her i landet.

Prisveksten for inneværende år forventes å bli 3,3 prosent. Hvis våre medlemmer skal beholde kjøpekraften, må lønnsveksten havne på minst det samme.

Det er viktig å ha kunnskap om hva andre har forhandlet fram i sine oppgjør. Frontfaget endte i mars med en ramme på 3,7 prosent. De sentrale oppgjørene har også en ramme på 3,7 prosent i år, og dette gir en pekepinn på hvor våre medlemmer lokalt må legge kravet.

Har virksomheten gjort det bra, bør våre medlemmer ha grunnlag for å forhandle fram en høyere ramme enn frontfaget.

Tariffavtale gir rett til årlig vurdering

Alle ansatte i virksomheter med tariffavtale skal vurderes i de årlige lokale lønnsforhandlingene, også de som er i lønnet permisjon. Det er de tillitsvalgte som forhandler lønn på vegne av sine medlemmer. Det skal forhandles både om rammen for lønnsoppgjøret og om hvordan den skal fordeles. Rammen deles ofte i generelt og individuelle tillegg. Det generelle tillegget gis til alle, mens potten for individuelle tillegg gis til enkelte ansatte etter bestemte kriterier. Disse kriteriene bør man være enige om før forhandlingene.

Det er viktig å merke seg at den individuelle lønnsfastsettelsen forutsetter dialog mellom leder og medarbeider. Eventuelle reguleringer bør foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse. Det følger av dette at det er viktig å gjennomføre en lønnsamtale dersom man ønsker høyere lønn.

Lønssamtale

En lønssamtale er en samtale mellom deg og din leder om lønn, arbeidsprestasjoner og lønns- og karriereutvikling. Det er en samtale om din verdi for virksomheten, og om hvordan du kan oppnå dine lønns- og karrieremål. Mange av Negotias tariffavtaler gir deg rett til en årlig lønssamtale. Noen arbeidsavtaler inneholder også bestemmelser om dette. Dersom du ikke har krav på lønssamtale, kan du likevel be om det.

INFO

Frontfaget

Frontfaget er betegnelsen som brukes om den konkurranseutsatte industrien, det vil si de bedriftene som eksporterer varer og tjenester til utlandet. Disse gruppene forhandler alltid først i tariffoppgjørene. I Norge er man enig om at lønnsveksten skal tilpasses det nivået konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Å be om en lønssamtale viser at du har ambisjoner og interesse for jobben din. Det er verdt å merke seg at en lønssamtale ikke er en forhandling, men hvis du og lederen din er enige om at lønnen din bør økes så er det enklere å få gjennomslag for det.

Lønssamtaler og medarbeidersamtaler holdes som regel adskilt. I en lønssamtale er det viktig å ha fokus på lønn og lønnsutvikling. Andre sider ved arbeidsforholdet bør tas i en medarbeidersamtale.

Nøkkelen til suksess ligger i forberedelse. Prøv å tenke som arbeidsgiver –

Hvorfor bør arbeidsgiver gi deg mer i lønn? Forbered argumenter på hvorfor du skal ha mer lønn, skryt av deg selv, bruk statistikk og øv på framførelse.

Dersom dere har en lokal lønnspolitikk i virksomheten bør du bruke den lokale lønnspolitikken og kriteriene nedfelt der som utgangspunkt for samtalen. Lønnspolitikken sier gjerne noe om hvilke kvaliteter arbeidsgiver vektlegger i vurderingen av de ansatte. Pek på samsvar mellom virksomhetens mål, utvikling og behov og dine arbeidsoppgaver, ansvar, kompetanse, innsats

og resultater. Du må overbevise din leder om at du er verdt en høyere lønn enn du har i dag.

Forbered deg gjerne på å gå igjennom disse punktene:

- Hvordan har du lyktes med ditt arbeid hittil i år?
- Har du oppnådd resultater eller målinger som sier noe om din innsats?
- Har du møtt de forventninger som er stilt til deg og/eller avdelingen din?
- Har det vært forandringer i arbeids situasjonen i det siste?



«Prisveksten for inneværende år forventes å bli 3,3 prosent. Hvis våre medlemmer skal beholde kjøpekraften, må lønnsveksten havne på minst det samme.»

- Har du fått økt ansvar?
- Mer kvalifiserte arbeidsoppgaver?
Økt arbeidsbyrde?
- Har du hevet kompetansen din?
- Har det vært forandringer i bedriften som har påvirket din arbeidssituasjon?
- Er din lønn på linje med andre i tilsvarende stillinger?
- Hva er din markedsverdi? Vis til tilgjengelig lønnsstatistikk.

Diskriminering

Å lønne kvinner og menn ulikt fordi de har ulikt kjønn, er diskriminerende og i strid med likestillings- og diskrimineringsloven. Lønnen skal fastsettes på samme måte etter de samme kriteriene for kvinner som for menn.

Det er heller ikke lov å diskriminere eller forskjellsbehandle på bakgrunn av etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller funksjonsnedsettelse.

Mener du at du har lavere lønn enn dine kollegaer på grunn av en eller flere av disse faktorene, er dette noe du bør drøfte med din tillitsvalgte og eventuelt ta opp med din arbeidsgiver. Slike ulikheter skal holdes utenfor lønnsforhandlingene og skal ikke være en del av lønnsrammen.

Som medlem og tillitsvalgt i Negotia har du alltid tilgang til relevant verktøy på negotia.no (Min side), som kan hjelpe deg å navigere i lønnsforhandlingene. Nøl heller ikke med å kontakte Arbeidslivsavdelingen for råd og veiledning i forkant eller under forhandlingene. ■



Anne Kathrine Nordvang,
rådgiver arbeidslivsavdelingen i Negotia

De fire kriteriene

De fleste av Negotias tariffavtaler har kun bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal ta utgangspunkt i den økonomiske virkeligheten hver enkelt virksomhet befinner seg i. De avtalefestede fire kriteriene skal legges til grunn for forhandlingene. Disse er:

1

Økonomi

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

2

Produktivitet

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

3

Framtidsutsikter

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

4

Konkurrenseevne

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

På negotia.no (Min side) finner du instruksjonsfilm om de fire kriteriene.

negotia

Gjensidige **28% medlemsrabatt på en av markedets beste reiseforsikringer**

Blir du syk mens du er på ferie, er det godt å vite at du både kan få snakke med noen som forstår deg, og hjelp til alle nødvendige utgifter og kostnader. Reise Pluss gjelder hele året, både i inn- og utland.

**Reise Pluss gir deg blant annet**

- fri tilgang til Online lege – videosamtale med skandinavisk lege når du er på ferie i utlandet
- svært god dekning ved forsinkelse av bagasje eller ved transport
- ingen egenandel ved skade

Se alle fordelene dine på
gjensidige.no/ys

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.

Lønnshåndbøker 2022

Lønnsoppgjøret ute på bedriftene er i gang eller står for døra. I Negotias lønnshåndbøker finner du de praktiske tipsene du trenger til forberedelse og gjennomføring.

Kjernen i den lokale lønnsdannelsen er at oppgjørene skal tilpasses den enkelte bedrift gjennom de fire kriteriene; økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Lønnsarbeidet lokalt er forskjellig innenfor hvert av tariffområdene. Derfor tilbyr Negotia tre varianter av lønnshåndboka, spesialtilpasset områdene NHO, Virke og Spekter. Dette gjør det enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalg når de går i gang med oppgjørene på sine bedrifter.

Innholdet i håndbøkene dekker blant annet:

- Generelle økonomiske tall og betraktninger
- Årets tall og forventninger
- Kriterier i forhandlingene
- Forberedelse og argumentasjon
- Gjennomføring og rapportering



Du finner lønnshåndbøkene på nettsiden negotia.no

Håndbøkene er også trykket i et begrenset opplag. Ønsker du et fysisk eksemplar, kan du bestille det hos administrasjonen.

Selgere rammes hardt av dyrere drivstoff

I løpet av det seneste året har prisen på bensin og diesel rundt regnet doblet seg. For ansatte innen salg som bruker egen bil i tjeneste, betyr det et dårlig regnestykke.



BEKYMRET. – Medlemmene bekymrer seg over at bilgodtgjørelsen ikke lenger dekker kostnadene etter prisøkningen på drivstoff, sier Trond Vegard Sæle. Foto: Privat

Negotias 2. nestleder Trond Vegard Sæle er tillitsvalgt og klubbleder for de Negotia-organiserte i drikkevareprodusenten Ringnes, og jobber selv som selger. Han forteller at de økende drivstoffutgiftene for tida er et hett tema blant medlemmene som er avhengige av bil i jobben.

– Bilen er like viktig for oss som datamaskinen er for dem som jobber på et kontor. Flere medlemmer i klubben har kontaktet meg. De bekymrer seg over at godtgjørelsen ikke dekker kostnadene etter prisøkningen på drivstoff. Vi har tatt saken opp med bedriften og vil følge opp dette videre, sier Sæle.

Thea Wessel Jørgensen, leder for arbeidslivsavdelingen i Negotia, forteller at problemstillingen også gjelder for mange andre av forbundets medlemsgrupper.

– Vi har fått henvendelse fra flere grupper som er rammet av dette. Det får helt urimelige utslag når ansatte taper penger på bruk av bil i tjeneste. Bilgodtgjørelse er derfor et tema som flere av våre tillitsvalgte for tiden jobber med å få på forhandlingsbordet i sine bedrifter, sier Jørgensen.

Negotia inn i regjeringsoppnevnt bransjeprogram

Nylig nedsatte regjeringen tre nye bransjeprogram hvor målet er å utvikle relevante tilbud innen etter- og videreutdanning. Negotias første nestleder Eirik Bornø representerer YS/Negotia i programmet for jordbruks-, skogbruks- og gartnerinæringen.

Treparts bransjeprogram for kompetanseutvikling er et samarbeid mellom staten og partene i arbeidslivet om å øke deltakelsen i kompetanseutvikling innenfor utvalgte bransjer. Det er i alt 11 slike bransjeprogrammer i 2022.

Om jordbruks-, skogbruks- og gartnerinæringen skriver regjeringen på sin nettside:

Næringene har ulike kompetansebehov, som drives av ny teknologi, klimaendringer og miljøhensyn. Det er særlig behov for kompetanseutvikling innen digitale verktøy, presisjonslandbruk og de muligheter som ligger i ny teknologi. Det er behov for utdanning og kurs på alle utdanningsnivåer og i hele landet.

Negotia har flere medlemsgrupper innen landbruksrelatert virksomhet, blant annet i Tine-konsernet.

– Det er veldig interessant for oss å få en plass i dette nye bransjeprogrammet. Da kan vi være med og legge grunnlaget for at det gis relevante tilbud om videreutdanning som sikrer både de ansattes og næringenes kompetansebehov, sier Eirik Bornø.



Bransjeprogrammene er et spleiselag. Staten betaler for at videregående opplæring, fagskoler, høyskoler og universiteter skal drive og utvikle relevante tilbud. Bedriftene og den enkelte ansatte investerer sin tid, skriver regjeringen.

REPRESENTANTER.

Fra venstre: Espen Lynghaug (NHO Mat og drikke), Endre Lie (Fellesforbundet/LO) og Eirik Bornø (Negotia/YS).
Foto: Terje Bergersen.

Tar ikke gjenvalg som YS-leder

Erik Kollerud har varslet valgkomiteen om at han ikke stiller til gjenvalg som YS-leder på kongressen i oktober.

Kollerud har vært tillitsvalgt i YS-forbundet Delta siden 1990-tallet, og på heltid i over 20 år.

– Det har vært en utrolig spennende reise, fra menig ambulansearbeider til å representere 230 000 YS-medlemmer overfor arbeidsgiverorganisasjonene, storting og regjering. Det er noe jeg aldri hadde forestilt meg da jeg gikk inn dørene på sykehuset i Drammen for første gang, sier han.

– Å få være tillitsvalgt er noe av det fineste som finnes, og jeg har møtt og jobbet med utrolig mange flinke, engasjerte og dedikerte mennesker i YS-familien og i trepartssamarbeidet. Det er et

privilegium å stå skulder ved skulder med alle disse flotte folkene i kampen for et bedre arbeidsliv for de mange, og det gir meg masse energi.

YS-lederen har livslang læring som en av sine fanesaker, og ser nå fram til å prøve noe nytt i arbeidslivet selv.

– Jeg er blitt 55 år, og hvis jeg skal gjøre noe annet i livet må jeg nesten gjøre det nå. Jeg har lyst til å se hva tilværelsen har å tilby utenfor Lakkegata 23. Som de fleste i YS vet er livslang læring og omstilling hjertesaker for meg. Nå skal jeg prøve det selv, sier Kollerud.



GÅR AV. På kongressen i oktober går Erik Kollerud av som YS-leder etter tre år i toppvervet. Foto: YS

En samlende aktivitet for klubben

Hipp hurra! Vi var så heldige å vinne 10 000 kroner i konkurransen som ble annonsert på Negotia-konferansen høsten 2021. Konkurransen ble holdt for å fremme klubbaktivitet, og premien skulle gå til en aktivitet etter eget ønske.

Klubben vår i Mobo (Møre og Romsdal Boligbyggelag) teller fem medlemmer, så vi er ikke så store. Men vi er opptatt av samhold, for det mener vi er viktig for et godt og produktivt samarbeid. Det var derfor med stor glede vi mottok beskjeden om at vi hadde vunnet premien, og kunne begynne planleggingen av en aktivitet.

Første lørdag i mars reiste vi til Angvik Gamle Handelssted. Stedet er kjent for sin avslappende og intime atmosfære samt god og kortreist mat. Egen spaavdeling har de også, så her skulle alt ligge til rette for en hyggelig avslutning på helgen. Vi møttes til lunsj lørdag, før turen gikk til badehuset som inneholder både basseng, badstu,

tyrkisk bad og diverse spabehandlinger. Et par turer ut i sjøen fikk vi også lagt inn, slettes ikke så kaldt som årstiden skulle tilsi.

Etter litt avslapping på rommet møttes vi om kvelden til femretters middag med tilhørende viner. Nydelig mat lekkert dandert og servert av dyktige servitører. Avslutningen av kvelden tok vi i peise-stuen, med prat og hygge. Søndag rakk vi en tur i badehuset og en tur i sjøen igjen før frokost.

Angvik Gamle Handelssted har også eget galleri, med kunst av kunstneren Tore Bjørn Sjølsvik. Det rakk vi også før utsjekk og hjemreise. Som sagt mener vi at samhold er viktig, og en slik tur virker virkelig samlende på vår lille klubb.

Randi Kristin Lysgård, klubbleder

KLARE FOR FEMRETTERS.

Fra venstre: Kjersti Harnes, Randi Kristin Lysgård, Marianne Flydahl og Merete Nerland Stavik. (Eva Vaagen ble dessverre syk rett før avreise og kunne derfor ikke bli med).



Nye info-brosjyrer

Ny brosjyre med informasjon om medlemskap i Negotia er klare. Planlegger du rekruttering på bedriften er disse praktiske å bruke.

Brosjyren forteller på en enkel og kortfattet måte hva som er kjernen i det å være organisert på jobben, og hva Negotia tilbyr deg som er medlem. Det handler om blant annet:

- Økt trygghet
- Medbestemmelse
- Flere rettigheter

Har du en uorganisert kollega?

Spør om vedkommende vil bli medlem. Kanskje er det ikke mer enn det spørsmålet som skal til.

Den nye brosjyren kan bestilles hos administrasjonen.



– Endelig kan vi treffes igjen

Ordene kommer fra Heidi Ottarsrud, hovedtillitsvalgt for Negotia-klubben i transportbedriften DSV Road. Så fort det ble mulig etter koronatiden inviterte hun og den øvrige klubbledelsen medlemmene til samling på hotell.



KLUBBFELLESSKAP. Negotia i DSV Road dro på medlemspleie-samling til Støtvig Hotel så fort det ble mulig etter koronaen. Her i diner-restauranten Bowl'n Dine. Ved bordet i midten, fra venstre: Wenche Oppegaard, Jan Olav Markussen, Heidi Ottarsrud og Lotte Majdall Nilsen.

Tidligere år har det vært tett med aktiviteter og oppfølging i felten for oss som jobber med medlemspleie og rekruttering i Negotias administrasjon. Men som alle vet satte pandemien en effektiv stopper for den typen arbeid. Derfor var det ekstra hyggelig da invitasjonen til deltakelse på fysisk medlemssamling med DSV Road-klubben tikket inn på ettervinteren.

Stedsvalget var Støtvig Hotel som ligger idyllisk til på Larkollen i Rygge kommune. Her er det er gode bademuligheter både innen- og utendørs. Og de aller tøffeste dristet seg faktisk til en dukkert utendørs, selv om det var i mars måned og gradestokken bare viste et par plussgrader.

– Det var flott å endelig kunne gjennomføre et opplegg som dette igjen. Vi holdt forresten også vårt årsmøte på samme tid, men valgte å ta dette dagen før vi reiste på samling. Det gjorde at flere kunne delta på selve årsmøtet, og dermed kunne vi konsentrere oss om medlemspleie under samlingen, sier klubbleder Heidi Ottarsrud.

Tiltaket var finansiert med midler fra den såkalte 3-prosentordningen som Negotia bruker til å støtte aktiviteter i klubber og lokalavdelinger. På forhånd hadde DSV Road-klubben vært på møte med oss i administrasjonen for å planlegge opplegget.

En fredag ettermiddag tidlig i mars satte klubbmedlemmene kursen mot Larkollen for et opplegg med sosial relasjonsbygging pluss litt faglig innslag. Det faglige var det undertegnede som sto for, og hovedinnholdet i dette var alle de viktige grunnene til å være medlem i Negotia, inkludert informasjon alle de lønnsomme fordelene Negotia tilbyr.

De mest brukte fordelene er de gunstige avtalene vi tilbyr innen forsikrings- og banktjenester. Her er det

gode penger å spare for de aller fleste. Tar man samtidig fagforeningsfradraget på skatten med i betraktning, vet vi at flere medlemmer faktisk kan «nulle ut» det de betaler i kontingent.

En morsom vri på kvelden var at middagen ble servert i Bowl'n Dine. Opplevelsen av å spise hamburger i en amerikansk «diner» med bowlingbanen som nærmeste nabo, må nesten oppleves.

– Vi kommer gjerne tilbake hit. Denne typen aktivitet bidrar til samhold i klubben vår. Medlemmene var veldig fornøyde med opplegget, og jeg gleder meg allerede til flere samlinger med gode kollegaer, sier Heidi Ottarsrud.

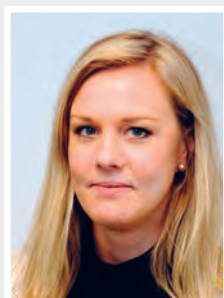
*Jan Olav Markussen,
markeds konsulent i Negotia*

3-prosentordningen

Klubber, lokalavdelinger og regioner i Negotia kan søke om støtte til lokal aktivitet fra 3-prosentmidlene. Se negotia.no

TIPS

**Bidragstere
til denne utgaven
av «Spør oss»:**



Selma Smedby Lium,
advokat



Bjørg Anne Rynning,
advokat



Nils Blomhoff, advokat

Konkurransesklausul i arbeidsavtalen

Spørsmål fra medlem: Jeg har en arbeidsavtale med en konkurranseklausul som sier at jeg ikke kan ta arbeid i konkurrerende virksomhet i to år etter at jeg har sagt opp stillingen min hos min nåværende arbeidsgiver. Da jeg startet her følte jeg at jeg måtte skrive under avtalen fordi arbeidsgiver sa at de ikke ønsket å fjerne denne klausulen. Etter at arbeidsavtalen min ble inngått har min arbeidsgiver kjøpt opp et annet selskap. Det området som konkurranseklausulen dekker er derfor mye større enn det var da jeg ble ansatt, selv om jeg ikke har noe kjennskap til den delen av selskapet som ble fusjonert inn. Jeg synes derfor det er urimelig at jeg skal bli forhindret i å ta arbeid hos en konkurrent av min nåværende arbeidsgiver. Er dette en gyldig konkurranseklausul?

Svar: Jeg forstår godt at du synes dette er urimelig. Dette er en problemstilling vi har fått fra flere av våre medlemmer. Det er mange som føler seg presset til å signere på de vilkårene arbeidsgiver tilbyr ved inngåelsen av ansettelsesforholdet fordi de på det tidspunktet ønsker jobben og frykter at arbeidsgiver skal trekke tilbudet dersom de ikke signerer.

Heldigvis er det nå ganske god regulering av konkurranseklausuler i arbeidsmiljøloven. Selv om du har signert på noe i din arbeidsavtale så kan ikke dette stride mot reglene i arbeidsmiljøloven. Med konkurranseklausul menes det i loven en «avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør.»

Disse klausulene kan ikke gjøres gjeldende med mindre det er nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov for vern mot konkurranse. Klausulen kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet. Det vil si, i ditt tilfelle, at den i alle fall ikke kan gjøres gjeldende lengre enn ett år selv om det i din avtale står to år.

Det skal også gjøres en konkret vurdering om det er nødvendig å gjøre denne klausulen gjeldende for deg. Denne vurderingen baserer seg blant annet på hva slags rolle du har/har hatt i virksomheten, hvor lenge du har jobbet der og hvilke kunnskaper du sitter på som arbeidsgiver mener er viktig at konkurrerende virksomhet ikke får kjennskap til før etter en viss karantenetid. Arbeidstakere som ikke har ledende, overordnede eller særlig betrodde stillinger, vil som hovedregel ikke anses for å ha kunnskap om virksomheten som kan begrunne et konkurranseforbud.

I enkelte tilfeller kan også konkurranseklausulen måtte begrenses geografisk og forretningsmessig til faktiske konkurrenter. Konkurransesklausuler som går lenger enn nødvendig, vil helt eller delvis kunne settes til side. I ganske mange tilfeller er det altså ikke grunnlag for å iverksette en konkurranseklausul i det hele tatt, selv om det står at du har det i arbeidsavtalen din.

Du kan når som helst be arbeidsgiver om en redegjørelse for hvordan arbeidsgiver ser på din konkurranseklausul. Arbeidsgivers særlige vern for konkurranse må da komme fram av redegjørelsen. Dersom du velger å avslutte arbeidsforholdet ditt og ber arbeidsgiver om en slik redegjørelse, er arbeidsgiver som hovedregel bundet av den. De må da betale deg lønn i den perioden du har forbud mot å tiltre stilling hos en konkurrent dersom de mener det er grunnlag for en konkurranseklausul. Det kan derfor lønne seg for arbeidsgiver å gjøre en grundig vurdering av om det er nødvendig å iverksette konkurranseklausulen for å ivareta arbeidsgivers vern mot konkurranse.

Det er også en rekke andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven om konkurranseklausul. Ta gjerne kontakt med arbeidslivsavdelingen om du lurer på om din klausul er gyldig eller om det har oppstått en konflikt knyttet til gyldigheten av en konkurranseklausul.

Selma

«Selv om du har signert på noe i din arbeidsavtale så kan ikke dette stride mot reglene i arbeidsmiljøloven.»

Krav på betalt tid for lunsj?

Spørsmål fra medlem: Hei, jeg lurer på om man har krav på betalt lunsj, det vil si om lunsjen kan tas i den ordinære arbeidstida? Vi har en ordinær arbeidstid fra klokka 08.00 til 15.30 hos oss.

Svar: Dette er et godt spørsmål og svaret avhenger av hva du og din arbeidsgiver har avtalt. Hvis det framgår av arbeidskontrakten din at du har krav på betalt lunsj, ja så er dette en rettighet du har i ditt arbeidsforhold. Da vil arbeidstiden din være fra 08.00 til 15.30 inklusiv lunsj.

Hvis du som arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen din i pausen eller dere ikke har tilfredsstillende spiserom, vil du etter arbeidsmiljølovens § 10-9 ha krav på at lunsjen regnes med i arbeidstiden, som i praksis normalt innebærer at du har krav på betalt lunsj.

Tilfeller hvor det er nødvendig at arbeidstakeren ikke har helt fri i pausene eller må stå til arbeidsgivers disposisjon i pausen, typisk være tilgjengelig på telefonen, omfattes av ovennevnte bestemmelse. Det samme gjelder hvis pauserommet ikke holder en viss standard eller at det overhodet ikke finnes et pauserom. Bakgrunnen for regelen er at pausen skal brukes til avkopling, hvile og spising.

Dersom pausen feilaktig ikke er regnet som arbeidstid, vil den normalt bli ansett som overtid i de tilfeller hvor bedriften har tariffavtale med rett til overtid etter 7,5 timer.

Björg Anne

Hva betyr betinget permitteringsvarsel?

Spørsmål fra medlem: I min bedrift er de fleste ansatte medlemmer i Fellesforbundet. Fellesforbundet og NHO ble ikke enige under forhandlingene om ny overenskomst, oppgjøret går nå til mekling og Fellesforbundets medlemmer i bedriften kan bli tatt ut i streik. Bedriften har sendt ut et betinget permitteringsvarsel. Hva er egentlig det?

Svar: Streik blant andre grupper i egen bedrift kan gi bedriften anledning til å permittere ansatte som ikke er i konflikt, dersom de ansatte ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte.

Hovedavtalen har et krav om at permitteringer skal varsles med 14 dager. Dette kravet gjelder også i tilfeller hvor bedriften permitterer ansatte fordi kolleger er i streik. Det gjør det ofte nødvendig for bedriftene å varsle permitteringer før det er avklart om det blir konflikt eller ikke, og det gjøres i form av et såkalt betinget permitteringsvarsel.

Når en eventuell konflikt bryter ut, skal den enkelte ansatte som ikke kan beskjeftiges varsles så lang tid forut som mulig. I artikkelen «Når andre grupper streiker – konsekvenser for Negotias medlemmer» som ligger på vår nettside negotia.no, kan du lese mer. På nettsiden vil du også finne informasjon om permitteringsstøtte.

Nils

JOB BEN MIN

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

HVEM: Karen Skogen
HVA: Personalkonsulent
HVOR: Torghatten Nord, Tromsø



Binder hav og land sammen



Med våre 39 ferger og ni hurtigbåter er Torghatten Nord med på å binde kollektivtransporten sammen her i landet. Vi trafikkerer strekninger i fylkene Troms og Finnmark, Nordland pluss Møre og Romsdal og Vestland.

Stillingen min er personalkonsulent, og jeg jobber innen det vi kaller bemanning. Det omfatter ganske mye. Overordnet sagt handler det om at alle båtene og avgangene er riktig bemannet. I hovedsak snakker vi da om at kaptein, navigatør, maskinist og matroser er på plass. På de båtene som går de lengste sambandene er det også bysse og matservering, med tilhørende personell. Jeg har ansvaret for sju båter mellom Sandnessjøen og Bodø.

Nå som høysesongen nærmer seg er det ekstra travelt, for i sommerhalvåret setter vi inn flere avganger over hele linja. Da øker bemanningsbehovet tilsvarende, og vi må kalle inn vikarer med lokal tilknytning. I tillegg til at personell skal være på plass til enhver tid, ligger det også til jobben min å koordinere kurs og oppdateringer som mannskapene er pålagt å ta. Dette pågår hele tiden. Flåteøvelser inngår også i ansvaret, og det samme gjelder kontakt med inspektører. Av og til er jeg også ute på fartøybesøk og møter mannskapene. Det liker jeg veldig godt.

«Du må være ganske allsidig. Det handler om koordinering og oppfølging av både folk og tekniske forhold»

En annen viktig ting er at fartøyene jevnlig skal inn på verksted for vedlikehold og service. Det er blant annet strenge krav knyttet til sertifisering og tekniske deler som skal skiftes ut etter et visst antall driftstimer. Når det gjelder det tekniske, er vi forresten også i full gang med den grønne omstillingen. Selskapet har nye hybrid- og gassferger i bestilling og noen av de gamle skal bygges om.

Jeg har jobbet drøyt to år her i Torghatten Nord. Før det var jeg ansatt som teamleder i flybransjen. De som jobber med det samme som meg har litt forskjellig bakgrunn. Selv har jeg en Cand.mag-grad fra Universitetet i Tromsø. Det finns ikke noen bestemt utdanning for dette, men en ting jeg kan si er at du må være ganske allsidig. Det handler om koordinering og oppfølging av både folk og tekniske forhold.

Torghatten Nord har heldigvis klart seg bra gjennom de to Covid-årene vi har bak oss. Det var også lite smitte her, faktisk helt fram til Omicron-varianten kom. Vi har cellekontorer og det har vært forholdsvis lite bruk av hjemmekontor. Jeg liker miljøet på jobben, at vi er sammen og i farta og får ting unna.

Det er som sagt hektisk nå i høysesongen, men veldig moro å stå på for å få kabalen til å gå opp. Vi gjør alt for å unngå kanselleringer. Når publikum kommer til et fergeteie og har timet seg inn på å ta en båt fra Torghatten Nord, så vil vi at de skal oppleve at ting er på stell. Når alle er fornøyde og det kanskje til og med kommer en hyggelig tilbakemelding til oss som holder i trådene i bakgrunnen, da er arbeidsdagen ekstra god.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Niklas Busk-Jensen



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Frivillighetens år

I anledning frivillighetens år byr magasinet på et møte med tillitsvalgte og ledelse i Kreftforeningen.

Se artikkel på side 6–9