

negotia

Magasin

NR. 3 - 2022



YS' sjeføkonom frykter rekordstor
reallønnsnedgang → 6–11

Negotia med fokus
på frivillig sektor
som arbeidsplass → 12

Rusmiddelbruk
og Akan-arbeid
i bedrifter → 18

Sommerturné
med besøk til
medlemsklubber → 24

Negotia Magasin

Fagtidsskrift for medlemmer i arbeidstakerorganisasjonen Negotia – et YS-forbund.

Fire utgivelser per år.

Utgiver

Negotia, Lakkegata 23,
Postboks 9187 Grønland,
0134 Oslo.

Ansvarlig redaktør

Terje Bergersen,
Mobil: 901 42162,
E-post: magasinet@negotia.no

Negotia

Forbundsleder

Monica A. Paulsen,
mobil: 909 90971

Generalsekretær

Tore Hansen,
mobil: 951 80 114

Servicetelefon

815 58100

E-post

post@negotia.no

info@negotia.no
arbeidsliv@negotia.no
medlem@negotia.no
kurs@negotia.no

Web

www.negotia.no

NB. For å ivareta dine medlemsbetingelser gir Negotia nødvendige medlemsopplysninger til sine og YS' samarbeidspartnere.

E-Magasin

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



LEDER

Uvanlige tider

Det kunne vært tittelen på en tekst om situasjonen for et år eller to siden – da Norge og verden sto midt i koronakrisa. Nå går livet sin gang uten at vi er spesielt påvirket av akkurat den utfordringen. Men andre velter innover oss: Med energikrise og krig i Europa som bakteppe, går vi inn i denne høsten med spinnville strømpriser, store rentehopp og utsikter til reallønnsnedgang.

Det er forresten ikke bare prisen på strøm som har skutt i været. En helt vanlig handletur i dagligvarebutikken ender nå med en kassalapp hvor summen er betydelig høyere enn den ville vært for bare noen måneder siden. Dessuten; på denne siden av sommeren har Norges Bank allerede rukket å øke styringsrenta med 0,5 prosentpoeng to ganger. Og i november er det varslet ytterligere økning.

I september kom Statistisk Sentralbyrå (SSB) med den så langt ferskeste prognosen for forventet prisutvikling i 2022. Den anslår en vekst på hele 5,7 prosent. Ved inngangen til lønnsoppgjøret var anslaget for prisveksten 3,3 prosent. Ikke nok med det. Samtidig forteller SSBs september-tall at årets lønnsvekst vil havne på 3,8 prosent. Hvis disse prognosene slår til ligger det altså an til en reallønnsnedgang på hele 1,9 prosent..

Hovedsaken i denne utgaven av magasinet setter søkelyset på forholdet mellom lønnsoppgjøret og prisutviklingen, slik det oppleves akkurat nå. I oppslaget gir sjeføkonomen i YS, Merete Onshus, sin analyse av situasjonen. Hvilke drivere er det som presser prisene i været, slik at ordet inflasjon etter mange år i bortimot dvale nå er på alles lepper igjen? Og hva gjør det med økonomien at du og jeg mister kjøpekraft?

Når det gjelder lønnsoppgjøret understreker Onshus at vi ikke har fasiten ennå. Det er for tiden mangel på arbeidskraft i mange bransjer. Det er en situasjon som i seg selv kan presse lønningene oppover. Vi må et godt stykke ut i 2023 før vi har det endelige svaret på hva årets lønnsoppgjør faktisk ender opp med. Likevel; prognosen er som den er, og skulle det ende med 1,9 prosent reallønnsnedgang, vil det være rekord i moderne tid.

Et naturlig spørsmål er hva et slikt «skrekksenario» vil ha å si for krav og oppgjør til neste år. Det kommenterer også Onshus. Utgangspunktet er at vi ikke vet hvordan den økonomiske situasjonen er når partene i arbeidslivet setter seg til forhandlingsbordet i 2023. Tiden vil vise.



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 Lønnsoppgjøret spises opp av prisveksten
- 12 Frivillige organisasjoner som arbeidsplass
- 14 Formell utdanning for toptillitsvalgte
- 16 Privatjuss – opprettelse av framtidsfullmakt
- 18 Rusmiddelbruk og oppsigelse
- 20 Negotia Ung på banen internasjonalt
- 24 500 mil og 28 klubbesøk
- 28 Nye i Negotias administrasjon
- 29 Tilbake til normalen – nesten
- 30 I mål med årets avtaleforhandlinger
- 31 Hygge og nytte i sommersola
- 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: 901 42 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund

Forsidefoto: NTB Kommunikasjon
Lay-out: 07 Media/redaksjonen
Grafisk produksjon: 07 Media
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979

 **Fagpressen**

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

Når tryggheten utfordres

Mange kjenner nok på bekymring for alt som skjer rundt oss akkurat nå. Det er krig i Europa, nyhetene er fulle av rapporter om ekstremvær, og vare- og matmangelen påvirker både næringsliv og oss som privatpersoner. I Norge kjenner vi på inflasjon og energikrise. Det har allerede begynt å gå ut over hverdagen vår. Det går ut over lommeboka, men det utfordrer også trygghetsfølelsen vår.

Heldigvis er det nå lav ledighet og stor etterspørsel etter arbeidskraft. Det er positivt for oss som arbeidstakere. Hvor lenge denne situasjonen vil vare er uvisst, men det er likevel viktig å ta med seg i en ellers vanskelig tid. En trygg jobb man har det godt i er viktigere enn noen gang, og som organisert i Negotia har du en ekstra trygghet hvis noe skulle skje.

Fast arbeid er noe de aller fleste ønsker å ha. Det gir økonomisk sikkerhet, mestringfølelse og strukturerer hverdagen. For mange betyr jobben også tilhørighet, mulighet til å utfolde seg og deltakelse i et hyggelig sosialt miljø sammen med gode kolleger. Jeg vil at dere som er tillitsvalgte i Negotias medlemsgrupper skal huske på det nå som krisene kjennes ut som de kommer på løpende bånd. Viktigheten av den jobben dere gjør ute i virksomhetene kan ikke poengteres nok.

Og vit at når du må være sterk for andre, så skal vi være der for deg. I tillegg er det viktig at vi som forbund er tett på de sakene som berører våre arbeidsplasser i det private næringsliv. Et nylig eksempel er regjeringens strømpakke som ble lansert midtveis i september.

Vi ser av undersøkelser at mange virksomheter foreløpig har gjort nødvendige tiltak for å kunne ivareta drift og unngå oppsigelser og konkurs. Men vi vet ikke hvordan dette vil utvikle seg i tiden framover. Derfor vil vi regelmessig være tett på våre tillitsvalgte for å måle og om mulig fange opp eventuelle endringer som tilsier at situasjonen kan forverre seg.

Vi skal hjelpe folk til å få en god arbeidsdag, og et trygt arbeidsliv. Selv i møte med de utfordringene som kommer framover. Negotia skal være i front og vise vei til en bedre arbeidsdag, slik visjonen vår lyder.

Nå er det også viktig at du som er medlem benytter deg av de gode avtalene vi har framforhandlet for deg i YS-fellesskapet hvor 230 000 medlemmer står sammen. Her er det nemlig penger å spare. Sjekk det gjerne ut via vår fordelskalkulator som du finner på nettsiden – negotia.no.



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

 Esso

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

Lønnsoppgjøret kan bli spist opp av høyere priser

Ikke bare har sommeren vært kald og grå for mange. Vi har også vært vitne til en prisutvikling på varer og tjenester som er betydelig brattere enn normalen. Og i tillegg stiger lånerenta jevnt og trutt. Vil vi ha mistet kjøpekraft når 2022 skal summeres opp? ►

TEKST: Terje Bergersen FOTO: NTB Kommunikasjon



GÅR MOT REKORDNEDGANG. – De siste ti årene har lønnsveksten i snitt ligget 0,9 prosentpoeng over prisveksten. I år ser det ut til at kurvene krysser hverandre og at prisutviklingen vinner. Hvis SSBs prognose fra september slår til, vil det være ny rekord i reallønnsnedgang i nyere tid, sier sjeføkonom Merete Onshus i YS.

«Det er tre forhold som virker sammen nå, som forårsaker prisøkningene: Pandemien vi har vært igjennom er det ene, den pågående krigen i Ukraina er det andre, og så er det i tillegg noen innenlandske forhold som påvirker.»

– Spørsmålet om det blir reallønnsnedgang er helt reelt, og det enkle svaret er: sannsynligvis ja. SSBs anslag fra september sier at den samlede lønnsveksten i år vil havne på 3,8 prosent, mens prisveksten peker mot 5,7 prosent. Altså en gjennomsnittlig reduksjon av folks kjøpekraft på 1,9 prosentpoeng, sier Merete Onshus, sjeføkonom i YS.

En uvanlig situasjon

Onshus kan fortelle at reallønnsnedgang historisk sett er en svært uvanlig ting. Siden begynnelsen av 1970-årene har det bare vært tre perioder med reallønnsnedgang. Det skjedde i overgangen mellom 1970 og 1980-tallet, etter jappetiden mot slutten av 80-tallet og etter oljeprisfallet i 2014. I kjølvannet av oljeprisfallet fikk vi en negativ reallønnsutvikling på hele 1,8 prosent i 2016.

– Den gangen fikk vi økt arbeidsledighet i oljerelatert industri. Det var altså mange høytlønte som mistet jobben. Det trakk det gjennomsnittlige lønnsnivået ned, slik at reallønnsnedgangen framsto som større enn den egentlig var.

– Ser vi på de siste ti årene, så har lønnsveksten i snitt ligget 0,9 prosentpoeng over prisveksten. Dette er en moderat utvikling, men likevel en økning i kjøpekraften år for år. I fjor derimot, flatet

det ut, og de to nevnte tallstørrelsene havnet omtrent butt i butt. I år ser det ut til at kurvene krysser hverandre og at prisutviklingen vinner. Hvis SSBs prognose fra september slår til, vil det være ny rekord i reallønnsnedgang i nyere tid, sier Onshus.

Hun understreker imidlertid at vi ikke har fasiten ennå. Lav arbeidsledighet og mangel på kvalifisert arbeidskraft kan bidra til høyere lønnsvekst enn forutsett.

– Arbeidsmarkedet har vært stramt gjennom mye av året. Ferske tall viser at den lave ledigheten og store etterspørselen etter arbeidskraft fortsetter. Dette gjør at arbeidsgiverne byr opp lønningene. Vi må vente til utpå våren neste år for å se hva lønnsveksten i 2022 faktisk ble.

Summen av flere faktorer

De ville strømprisene som oppleves i store deler av landet for tida er et kapittel for seg. Det samme gjelder innhugget i lommeboka en fylling av bensin eller diesel fører til for dem som fortsatt kjører fossil-drevet bil. Men det er slett ikke bare prisen på kraft og energi som skyter i været. En rask runde i dagligvarebutikken viser tydelige tegn i samme retning. Og om du unnet deg et hotellopphold i sommer ble du ganske sikkert ikke positivt overrasket over regningen.

– Hvilke mekanismer er det som har drevet prisene til nye høyder på så kort tid?

– Det er tre forhold som virker sammen nå, som forårsaker prisøkningene, forklarer Merete Onshus. – Pandemien vi har vært igjennom er det ene, den pågående krigen i Ukraina er det andre, og så er det i tillegg noen innenlandske forhold som påvirker.

– For å ta pandemien først: Staten gikk inn med store støttebeløp som gjorde at virksomheter holdt hodet over vannet og husholdningene ble sikret en inntekt. Men pengene ble i stor grad spart opp for oss forbrukere, fordi det meste stengte ned. Når alt åpnet igjen økte dermed etterspørselen etter både varer og tjenester. Samtidig har Kina fortsatt med lockdown lenge etter Europa og USA, og det har forstyrret vareflyten. Det oppstod mangel på en del innsatsfaktorer og varer. Høyere etterspørsel enn tilbud presser prisene oppover.

Når det gjelder strøm og fossilt drivstoff har krigen i Ukraina forsterket en allerede anstrengt situasjon i energimarkedene i Europa.

– Det er nærmest en perfekt storm, hvor flere uheldige omstendigheter sammenfaller i tid; krig og stengte kraner for russisk gass pluss nedskalering av kull- og kjernekraftverk gjennom flere år. Og på

toppen av det hele er fyllingsgraden i vannmagasinene i Sør-Norge uvanlig lav etter to tørre år, sier Onshus.

Forhold i norsk økonomi bidrar også til inflasjon: Når farten i økonomien er veldig høy og bedriftene mangler arbeidskraft, bys lønningene opp. Det øker bedriftenes kostnader, som i neste omgang slår ut i prisøkninger.

Økningen i matprisene mener sjeføkonomen også skyldes flere forhold.

– Ukraina er en gigantisk produsent av matkorn, og nå krymper forsyningene derfra på grunn av krigen. Kunstgjødsel har også blitt mye dyrere, og det samme gjelder transport av mat. Alt dette har økt matprisene i hele verden. Prisene på importert mat for norske forbrukere har derfor også gått opp. Økte kostnader til gjødsel og strøm har også truffet norske bønder, og noen av de kostnadene blir veltet over på forbrukerne – selv om staten har tatt en betydelig del av regningen gjennom jordbruksoppgjøret. I tillegg får jo matvareindustrien og dagligvare-

ledet også økte kostnader til produksjon, lagring, transport og så videre. Det er summen av flere faktorer som skaper utslagene her også.

Kjole ned økonomien

For den jevne nordmann og -kvinne er det lett å tenke at det nærmer seg en krise. Det brukes store ord og overskrifter i mediene om det som skjer. I tillegg til at prisene øker opplever mange at sparepenger plassert i fondspakker og liknende, taper seg i verdi. Dessuten kryper lånerenta oppover. Det er nok av tegn som tyder på at festen er over.

Hvor dramatisk er dette egentlig, hvor ille kan det bli framover?

– Jeg er enig i at det er mye snakk om resesjon og kriser, og det er lett å se alt som kan gå galt. Men foreløpig går det veldig godt i norsk økonomi. På litt sikt tror de fleste likevel at de høye prisene og stigende renter vil bremse investeringer og forbruk. Det er også ganske stor enighet om at både USA og Europa går nedgangs- ►

FAKTA

Noen aktuelle tall i 2022

- Mars: Teknisk Beregningsutvalgs (TBU) anslag for prisvekst – 3,3 %.
- Mars: Resultat av frontfagsoppgjøret – 3,7 % lønnsramme.
- Juni: Statistisk Sentralbyrås (SSB) anslag – lønnsvekst 4,0 prosent, prisvekst 4,7 %.
- September: SSBs anslag – lønnsvekst 3,8 prosent, prisvekst 5,7 prosent.



IKKE FASIT ENNÅ. – Ferske tall viser at den lave ledigheten og store etterspørselen etter arbeidskraft fortsetter. Dette gjør at arbeidsgiverne byr opp lønningene. Vi må vente til utpå våren neste år for å se hva lønnsveksten i 2022 faktisk ble, sier Merete Onshus. Her fra Negotias tariffkonferanse før årets lønnsoppgjør. Foto: Terje Bergersen

«Hvis bedriftene går godt og har god lønnsevne også når partene setter seg ved forhandlingsbordet i 2023, så vil vi ha bedre kort på hånden. Det samme gjelder hvis ledigheten fortsatt er lav og det er god vekst.»

tider i møte. Da vil det også få betydning for Norge. Men så er vi i den særstillingen at vi er en stor eksportør av varer som har økt voldsomt i pris. I oljenæringen vil investeringene ta seg opp, og det vil virke positivt inn på økonomien vår i årene framover. Det er derfor vanskelig å vite hvilken vei utviklingen tar. Å spå om framtiden økonomisk sett er krevende, og når vi er midt i et omslag, kan det være bortimot umulig. Det var for eksempel få som forutså de store krisene vi har gjennomgått tidligere – hadde vi sett dem komme, hadde vi kanskje kunnet forhindre dem. På den annen side er det mange som har varslet kriser som aldri kom.

Sjeføkonomen peker på justering av styringsrenta som det viktigste redskapet for å kjøle ned økonomien på kort sikt.

– Når Norges Bank setter opp styringsrenta og bankene følger etter, trekker det inn kjøpekraft fra folk. Da blir det mindre penger som jager etter varer og tjenester, og prisveksten kan komme under kontroll. I tillegg har finansministeren varslet at også budsjettpolitikken skal brukes til å kjøle ned økonomien framover. Hensikten er å bremse oppgangen for å redusere faren for en brå og dyp nedgang i etterkant. For historisk sett har det ofte vært slik at inflasjonskriser følges av såkalte realøkonomiske kriser – for eksempel økt arbeidsledighet, sier Onshus.

Hva med neste års oppgjør?

Alle variabler og usikkerhetsfaktorer til tross; det er altså stor sannsynlighet for at arbeidstakere i Norge i gjennomsnitt vil komme ut med redusert kjøpekraft i 2022.

– *Hvilken påvirkning tenker du at dette vil ha på neste års lønnsoppgjør?*

– Neste års lønnsoppgjør avhenger mest av hvordan økonomien ser ut neste år. Selv om det skulle bli kraftig reallønnsnedgang i år, er det ikke sånn at dette uten videre kompenseres til neste år. Hvis vi ved neste korsvei står i en situasjon med økende ledighet og der mange bedrifter sliter, vil det være vanskelig å kreve store lønnstillegg. Det vil ikke arbeidstakerne være tjent med, fordi det kan forsterke en oppgang i ledigheten.

– Men hvis bedriftene går godt og har god lønnsevne også når partene setter seg ved forhandlingsbordet i 2023, så vil vi ha bedre kort på hånden. Det samme gjelder hvis ledigheten fortsatt er lav og det er god vekst.

Frontfagets framtid

Et tilbakevendende tema i forbindelse med de årlige lønnsoppgjørene er frontfagsmodellen; et opplegg konstruert på 1960-tallet som sier at landet som helhet ikke skal ha høyere lønnsvekst enn det den eksporterende industrien (frontfaget) tåler. Derfor forhandler alltid partene i

frontfaget først i oppgjørene, og tallet som kommer ut av det (3,7 prosent nå i 2022) blir retningsgivende for alle som følger etter.

– *Frontfagsmodellen har vært diskutert en del de seneste årene. Hva tror du om dens framtid?*

– Frontfaget diskuteres, og det mener jeg er bra. Alt i alt mener jeg modellen har tjent oss godt. Vi har tatt vare på en del av den konkurranseutsatte industrien, og vi har fått til høy sysselsetting og jevn fordeling. Mye av dette kan vi takke koordinert og ansvarlig lønnsdannelse for. Men hva som er konkurranseutsatte næringer, endres over tid. Det blir færre og færre som jobber i industrien, samtidig som for eksempel flere tjenestenæringer i dag konkurrerer mot utlandet. Sist frontfagets sammensetning ble vurdert, var i 2013. Slike vurderinger bør gjøres med jevne mellomrom, og det kan være gode grunner til å se på dette om igjen nå.

– Og så er det etter min mening viktig sette søkelyset på om frontfagsmodellen gir den tilstrekkelige fleksibiliteten. Diskusjonen er som sagt i gang – også i YS – og det blir veldig spennende å følge og delta i denne framover, sier sjeføkonom Merete Onshus. ■

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea!

Som medlem av Negotia får du et av
Norges beste billån. Med rente fra 4,10 %



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

negotia

Priseksempel:
Eff.rente 5,66 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 171.974,-



SATTE DAGSORDEN. – Paneldebatten i Negotia-regi på Arendalsuka fikk fram interessante sider ved det frivillige organisasjonslivet som arbeidsplass. Her fra panelet: Kjartan Almenning (t.v.), leder for ideell og velferd i Abelia; Monica Paulsen, forbundsleder i Negotia og Øivind Mehl Landmark, generalsekretær i KFUK-KFUM.

Frivilligfokus i Arendal

Hvordan er det mulig å drive en frivillig organisasjon basert på prosjektmidler, og samtidig tilby en stabil og trygg arbeidsplass for de lønnete arbeidstakerne? Dette spørsmålet satte Negotia under debatt på Arendalsuka i august.

TEKST OG FOTO: BIRTE HEGERLUND RUNDE

2022 er frivillighetens år i Norge. Den lønnede sysselsettingen i frivillig sektor tilsvarer rundt 90 000 årsverk. Det er disse ansatte som gjør den viktige jobben med å administrere, koordinere og hjelpe fram de frivillige. Men dagens støtteordninger tvinger fram midlertidighet og dårligere arbeidsvilkår i organisasjonene.

Ikke gratis

– Vi må slutte å tenke at frivilligheten er gratis!

Med denne formuleringen slo Negotia-leder Monica A. Paulsen an tonen i debatten som hadde overskriften «Hvordan sikrer vi en sterk frivillighet det er godt å jobbe i?». Og hun la til:

– Vi preges veldig av at rammebetingelsene for denne typen drift er uforutsigbar. Det er vanskelig for dem som driver frivillige organisasjoner, og det er utfordringer for de ansatte. Mange unge jobber i disse organisasjonene, og det kan være vanskelig å komme seg inn på boligmarkedet med en usikker arbeidssituasjon, poengterte Paulsen.

Koronastøtte

Etter lang tid med pandemi og et nedstengt samfunn, har flere organisasjoner mistet mange av sine frivillige. Men årene med pandemi har faktisk også skapt en tryggere og mer forutsigbar arbeidsplass for mange av de lønnete i organisasjoner som har fått koronamidler i denne perioden.

– Det var en positiv opplevelse for oss da koronapandemien slo til, siden vi hadde masse prosjekter spesielt for sårbare unge, fortalte Øivind Mehl Landmark, generalsekretær i KFUK-KFUM. – Men det

er generelt mer utrygghet enn vi ønsker, og vi starter nå et prosjekt med 30 millioner i minus.

Mer forenkling og mer tillit

– Både arbeidstakere og arbeidsgivere innen frivilligheten ønsker å være profesjonelle. Virksomhetene ønsker å tiltrekke seg høyt kompetente folk også i framtiden. Tilbakemeldingen fra våre medlemmer om hva som skal til for å skape et godt arbeidsliv, er mer forenkling og mer tillit, sa Kjartan Almenning, leder for ideell og velferd i Abelia i debatten.

Åse Kristin Ask Bakke (Ap) fra Stortingets familie- og kulturkomite, kommenterte slik:

– Vår oppgave er å lage rammeavtaler som gir den forutsigbarheten organisasjonene trenger. Vi må gi tillit og vi må gi penger til å løfte hele det frivillige laget. Vi må gå fra ord til handling i Hurdalsplattformen så frivilligheten blir løftet, poengterte Åse Kristin Ask Bakke. ■

INFO

Frivillighetens år

2022 er frivillighetens år, i regi av samarbeidsforumet Frivillighet Norge. Negotia har store medlemsgrupper i mange virksomheter innen denne viktige sektoren, og er opptatt av stabilitet i de frivillige organisasjonene som arbeidsplasser.

Her er noen fakta om frivillig sektor i Norge:

- Den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge tilsvarer 142 000 årsverk.
- 55 prosent av befolkningen (over 15 år) har gjort frivillig arbeid i løpet av det siste året.
- 78 prosent av befolkningen er medlem i minst én organisasjon, og 48 prosent av befolkningen er medlem i minst to organisasjoner.
- Frivillig arbeid bidro med en verdiskaping tilsvarende 78 milliarder kroner i 2018.
- Inntektskildene til ideelle og frivillige organisasjoner er 27 prosent statlige og 17 prosent kommunale og fylkeskommunale midler gjennom overføringer og kjøp av tjenester. 45 prosent kommer fra husholdninger og 12 prosent fra andre private aktører.

Kilde: frivillighetnorge.no

negotia

Gjensidige 

YS Innbo til medlemspris

YS Innbo er en av markedets beste innboforsikringer, og som medlem i et YS-forbund får du forsikringen til en ekstra god pris.

Svært høy kundetilfredshet

Undersøkelser viser at medlemmene våre er veldig fornøyde med hvilke skader forsikringen dekker, kundebehandlingen og oppgjørstid når skaden først skjer.

Les mer og se alle fordelene dine på gjensidige.no/YS



Topptillitsvalgte på skolebenken

Formell lederutdanning

Det siste året har fem tillitsvalgte i Negotia deltatt i et utdanningsprogram i regi av Høyskolen Kristiania. Kompetansetiltaket er gjennomført sammen med tre andre YS-forbund.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Totalt har 20 tillitsvalgte vært med i programmet – fem fra hvert av YS-forbundene Parat, Delta og Finansforbundet i tillegg til Negotia. At de nå har fullført utdanningen og kan plusse på 15 studiepoeng i sin formalkompetanse, ble markert med en tilstelning og tildeling av diplomer tidlig i september.

Nyttig og variert læring

Hovedtillitsvalgt Oddbjørn Myklebust i Kongsberg Maritime og konserntillitsvalgt og Roger Rønning i Telenor, var til stede på

markeringen og presenterte sine eksamensoppgaver. Myklebust har sett på betydningen av samarbeid mellom fagforeninger på samme bedrift der det er flere, mens Rønning har tatt for seg fordeler og ulemper med hjemmekontor i et helse- og arbeidsmiljøperspektiv.

– Jeg må si at jeg er litt stolt av å ha gjennomført dette. Jeg kjenner det betyr en del for selvtiliten at jeg har utført en ganske stor eksamensoppgave som gir 15 formelle studiepoeng. Temaet jeg tok for meg er noe jeg har erfaring fra i egen virksomhet. Da tidligere Rolls Royce Marine ble lagt ut for salg for noen år siden, sto alle

fagforeningene i bedriften samlet i prosessen. Det endte med at staten gikk inn med midler slik at Kongsberg Maritime ble kjøperen. Dermed bidro vi til å sikre norsk eierskap og trygge arbeidsplassene. Godt samarbeid gir resultater, sier Oddbjørn Myklebust.

Rønnings tema hjemmekontor, er noe svært mange arbeidstakere har stiftet nærmere bekjentskap med de siste to åra.

– Hjemmekontor er blitt høyaktuelt etter pandemien, og forskjellige løsninger prøves nå ut i mange virksomheter. En viktig konklusjon fra oppgaven min er at tillit og fleksibilitet må være på plass. Det betyr blant annet at arbeidstakeren selv i stor grad bør kunne bestemme når og hvor mye man skal benytte hjemmekontor, sier Roger Rønning.

Begge er godt fornøyd med studieopplegget og framhever at det har nyttig og variert læring.

– I tillegg til det faglige utbyttet har det vært givende å bli kjent med tillitsvalgte i andre sektorer. Selv om det er snakk om vidt forskjellige virksomheter blant de fire forbundene, er utfordringene for de tillitsvalgte temmelig like, sier de to Negotia-tillitsvalgte.

Formalisert kunnskap

Forbundsleder i Negotia, Monica A. Paulsen understreker verdien av å formalisere kunnskapen til de tillitsvalgte.

– Kompetanseutvikling er viktig på alle områder, ikke minst for å styrke tillitsvalgtrollen. Vi i Negotia har kjørt forskjellige programmer for å dekke opp dette behovet, men aldri sammen med andre

INFO

Pilotprosjekt

Utdanningsprogrammet for topptillitsvalgte er gjennomført som et pilotprosjekt i samarbeid med Høyskolen Kristiania, og har gått fra september 2021 til september 2022. 20 tillitsvalgte fra fire YS-forbund har deltatt.

Tillitsvalgte som ledere og rollemodell, innsikt i hvordan teori og praksis utfyller hverandre samt kobling av læringen til eget arbeidsmiljø, har vært sentrale «knagger» i programmet. Det har vært fire samlinger og studentene har gjennomført to innleveringer og en hjemmeeksamen.

Fra Negotia har disse fem vært med:

Oddbjørn Myklebust, Kongsberg Maritime CM AS

Roger Rønning, Telenor Norge AS

Heidi Ottarsrud, DSV Road AS

Tommy Svendsen, Norges varemesse AS

Lars Einar Ingvaldsen, Coca Cola European Partners Norge AS

Erfaringene fra studieopplegget skal evalueres med tanke på eventuell videreføring.



UTEKSAMINERT. Oddbjørn Myklebust (t.h.) har i sin eksamensoppgave sett på betydningen av samarbeid mellom fagforeninger på samme bedrift der det er flere, mens Roger Rønning har tatt for seg fordeler og ulemper med hjemmekontor i et helse- og arbeidsmiljøperspektiv.

forbund, sier Negotia-lederen og legger til:

– Jeg tror samkjøringen med andre forbund gir viktige gevinster blant annet i form av erfaringsutveksling og nettverksbygging på tvers av sektorene. Dessuten er det viktig for oss som forbund å få formalisert kunnskapen til våre fremste tillitsvalgte.

Det avgjørende leddet

Spesialrådgiver Pål Hannevig har vært ansvarlig for utdanningsprogrammet fra Negotias side. Han poengterer at gode tillitsvalgte er en forutsetning for godt fagforeningsarbeid.

– Det er de tillitsvalgte som håndterer utfordringene ute på bedriftene, på vegne av sine kollegaer og forbundet. Det er helt avgjørende for resultatene våre at det fungerer i dette leddet. Derfor er det så viktig å ta tillitsvalgtes kompetanseutvik-

ling på alvor. Jeg vil også si at dette programmet har vært fruktbart for samarbeidet blant de fire YS-forbundene som har vært med. Erfaringene som er gjort gjennom dette året danner grunnlag for et felles arbeid med en læringsplattform.

Han er også opptatt av å utvikle tillits-

valgt-talenter for framtidige toppverv i organisasjonen.

– Det gjelder å gi attraktive tilbud til dem som egner seg og har lyst på en karriere utover egen bedrift også. Og det gir lederutdanning av denne typen et godt bidrag til, sier Hannevig. ■

«Selv om det er snakk om vidt forskjellige virksomheter blant de fire forbundene, er utfordringene for de tillitsvalgte temmelig like.»

Roger Rønning, deltaker



Opprettelse av fremtidsfullmakt

Et viktig spørsmål er hvordan du best kan ta vare på deg selv og dine interesser dersom du blir alvorlig syk. En måte å regulere dette på er å opprette en fremtidsfullmakt.

En fremtidsfullmakt er et alternativ til verge oppnevnt av det offentlige, der man i større grad kan styre innholdet i bistanden selv. Formålet er å ha kontroll over egen fremtid og sikre god ivaretagelse av dine personlige og økonomiske interesser. Bestemmelsene om fremtidsfullmakt er regulert i vergemålsloven, kapittel 10.

Denne artikkelen tar for seg de viktigste punktene for hvordan du kan opprette en fremtidsfullmakt og hva denne kan inneholde.

Hvem kan opprette fremtidsfullmakt?

Alle som er over 18 år, og har evne til å forstå en fremtidsfullmakts betydning, kan opprette fremtidsfullmakt. Det avgjørende er at fullmakten skrives mens du enda har full forståelse for innholdet i fullmakten du

gir en annen person. I praksis betyr dette at fremtidsfullmakt må opprettes før helsen begynner å svikte.

Hvem kan være fullmektig?

Utgangspunktet er at fullmektigen må være fylt 18 år og ikke selv ha verge. I praksis er det ikke uvanlig å utpeke flere fullmektiger, dersom den foretrukne fullmektigen blir forhindret fra arbeidet grunnet endret livssituasjon.

Et krav til fullmektig er at det må være en fysisk person. Du kan ikke utpeke et advokatfirma eller et regnskapsbyrå som fullmektig da dette er selskaper. Du kan likevel utpeke en navngitt advokat eller regnskapsfører. I praksis er det vanlig å utpeke samboer, barn, søsken, søskenbarn, venn eller annen foretrukket person. Det avgjørende er å velge en person du har

særlig tillitt til. Det er viktig å spørre de personene det gjelder, om de ønsker å være fullmektig og forklare hva det innebærer.

Etter at fullmakten er trådt i kraft, kan ikke fremtidsfullmakten tilbakekalles.

Inhabil fullmektig?

Utgangspunktet er at en fullmektig ikke kan ivareta fullmaktsgivers interesser i spørsmål der han eller hun har egeninteresse i saken. I praksis vil alle nærstående som kan bli begunstiget, potensielt ha en egeninteresse i saken. Dette gjelder imidlertid ikke dersom det står klart i fullmakten at fullmektigen kan representere deg selv i spørsmål om egeninteresse.

Alternativt kan du som fullmaktsgiver avgjøre at slike spørsmål skal avgjøres av en annen fullmektig.

Dersom det ikke fremkommer tydelig av fullmakten om fullmektigen er inhabil, skal fullmektigen ta kontakt med statsforvalteren som vil opprette offentlig verge i disse spørsmålene.

Utgangspunktet er at du har stor frihet i hva en fremtidsfullmakt skal inneholde. Det vanligste er å dele fremtidsfullmakter inn i økonomiske og personlige forhold.

Økonomiske forhold

Under økonomiske forhold kan man regulere blant annet håndtering av gjeld, løpende inntekter, regninger, håndtering av virksomhet, verdipapirer, utleie og salg av fast eiendom.

En viktig ting å passe på dersom fullmakten omfatter salg av fast eiendom, er at det bør fremgå klart av fullmakten hvilke eiendommer fullmektigen kan eller skal selge. En måte å gjøre dette på er å identifisere den faste eiendommen med gårds/bruksnummer, eventuelt seksjons- og festenummer, samt hvilken kommune eiendommen ligger i. Borettslagsleiligheter kan identifiseres med andelsnummer, navn på borettslaget og borettslagets organisasjonsnummer.

Personlige forhold

Med personlige forhold menes alle former for representasjon og ivaretagelse av andre rettigheter enn de rent økonomiske. Det innebærer representasjon overfor NAV, kommune og sykehjem. Fullmektigen vil da søke om tjenester og ytelser fra det offentlige og klage på vedtak på vegne av deg som fullmaktsgiver. Du kan og regulere nærmere hvor du vil bo, om det er i hjemmet eller sykehjem, og hvilke ting du eventuelt vil ta med deg til sykehjemmet. Du kan regulere hva du ønsker å bruke penger på, for eksempel sydenferier, kulturarrangementer eller veldedige formål.

Det er og vanlig at en fremtidsfullmakt inneholder gavedisposisjoner. I praksis kan dette være spesifikke julegaver til barnebarn, nieser eller nevøer. Dersom det er snakk om større gaver utover det vanlige, er det viktig at dette reguleres eksplisitt i fullmakten.

Det er ikke uvanlig at det oppstår uklarheter om omfanget av en gave og hvem som skal være gavemottaker. For å unngå slike uklarheter bør det fremgå klart hva gaven skal bestå i og hvem gaven skal gis til. Arveforskudd kan for eksempel bare utbetales, dersom det står helt eksplisitt i fullmakten.

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

En praktisk og stadig mer aktuell problemstilling, er hvem som skal ha tilgang til dine digitale kanaler som e-post, facebook og eventuelt andre sosiale medier.

Det finnes imidlertid grenser for hva man kan regulere i en fullmakt.

En fullmektig kan ikke gis fullmakt til å stemme ved valg, inngå ekteskap, erkjenne farskap, samtykke til organdonasjon, opprette eller tilbakekalle testament, eller samtykke til tvang og kompetanse i andre særlige personlige forhold uten hjemmel i lov jf. vergemålsloven § 80 (3).

Formkrav til en fremtidsfullmakt

For at en fremtidsfullmakt skal være gyldig og få virkning, må de absolutte formkravene være oppfylt.

For det første må fremtidsfullmakten være skriftlig. For det andre må det fremgå klart av fremtidsfullmakten at fullmakten skal ha en fremtidsvirkning. For det tredje må fremtidsfullmakten undertegnes av to vitner som fullmaktsgiver har godtatt. Vitnene må i tillegg være 18 år og de må forstå betydningen av å undertegne. I tillegg kan ikke fullmektigen selv, fullmektigens ektefelle, samboer, foreldre, barn og barnebarn ikke undertegne som vitne.

Det anbefales at du ikke velger fullmaktsgivere som kan ha en egeninteresse i saken. En tommelfingerregel er å ikke velge vitner du gir en fordel eller begunstiger i fullmakten. Barn, barnebarn eller søsken, er derfor ofte uheldig å velge som vitner. Et bedre alternativ kan være nabo, kollega, venn eller andre du har tillitt til.

Det stilles krav til at begge vitnene må undertegne dokumentet og vitnene skal underskrive mens fullmaktsgiver er til stede. I tillegg stilles det krav om at du som fullmaktsgiver også undertegner fullmakten. Dersom du ikke fysisk kan undertegne, skal du vedkjenne deg underskriften mens vitnene er til stede.

Så snart en fremtidsfullmakt er underskrevet, bør du få en legeerklæring som

kan bekrefte at du forsto omfanget og innholdet av fremtidsfullmakten. På den måten kan du unngå senere tvilsspørsmål om fremtidsfullmaktens gyldighet.

Ikrafttredelse

Fremtidsfullmakten trer i kraft når fullmaktsgiver på grunn av «sinnslidelse herunder demens, eller alvorlig svekket helbred ikke lenger er i stand til å ivareta sine interesser innen de områdene som omfattes av fullmakten», jf. vergemålsloven §§78, 83.

Så lenge fullmaktsgiver forstår innholdet av fremtidsfullmakten selv, eller er i stand til å ivareta sine interesser gjennom alminnelig fullmakt, vil ikke fremtidsfullmakten iverksettes.

Dersom fullmektig er usikker på dette, kan statsforvalteren kontaktes for nærmere veiledning. Det er og nyttig å kontakte lege for en vurdering av fullmaktsgivers helsetilstand.

Det er ikke nødvendig å kontakte statsforvalteren for stadfesting av fremtidsfullmakt. Så lenge formkravene i fremtidsfullmakten er oppfylt, og fullmaktsgiver er i en tilstand beskrevet i § 78, vil fullmakten være gyldig og vedtatt med rettsvirkning. En stadfesting kan imidlertid gjøre det lettere for deg å representere fullmaktsgiver overfor tredjepersoner. Du kan kontakte statsforvalteren for nærmere spørsmål om stadfesting av fremtidsfullmakt.



Theresa Wikborg Wiese, advokatfullmektig, Legal24 advokatfirma

Rusmiddelbruk og oppsigelse

Det er ikke tvil om at rusmiddelmisbruk kan være saklig grunn for oppsigelse i arbeidsforhold. Å ruse seg i arbeidstiden er normalt mislighold av arbeidsavtalen. Rusbruk utenom arbeidstid har arbeidsgiver normalt ikke noe med, men hvis rusbruken fører til ulovlig fravær eller dårlig arbeidsutførelse kan også alkohol- og narkotikabruk i fritiden få alvorlige konsekvenser for arbeidsforholdet, herunder oppsigelse eller avskjed.

Ikke eget regelverk

Det finnes ikke egne regler om oppsigelse på grunn av rusmiddelbruk i arbeidsmiljøloven. Det vil si at det er den alminnelige stillingsvernsregelen i arbeidsmiljøloven § 15-7 som vil være hjemmel for oppsigelse. Kort fortalt går denne ut på at oppsigelse må ha en tilstrekkelig saklig grunn i arbeidstakers forhold. Det skal en god del til for å si opp folk, og det må foretas en avveining mellom virksomhetens behov for oppsigelse og sosiale forhold hos arbeidstaker.

Det må også tas hensyn til at rusmiddelmisbruk i visse tilfeller kan være en sykdom, men da må det være kommet så langt at man snakker om kronisk alkoholisme eller narkomani. Det betyr at verne-

hensynene i arbeidsmiljøloven § 15-8, som beskytter arbeidstaker mot oppsigelse under sykdom, også er relevante på arbeidstakersiden.

Det er med andre ord ingen automatikk i at arbeidsgiver har saklig grunn til oppsigelse med bakgrunn i enhver form for rus og bakfyll. Det må foretas en bred vurdering og saklig avveining, hvor også typen stilling man har vil være et moment. Det er mer alvorlig om en flyger møter full på jobb enn om en saksbehandler er litt på en snurr.

Omfang har også stor betydning. Hvis fravær og/eller manglende arbeidsprestasjon på grunn av rus er noe som skjer ofte, skal det mindre til for å gi oppsigelse enn der det skjer en sjelden gang.

Akan gir hjelp

Arbeidslivets komite mot alkoholisme og narkomani (AKAN) ble opprettet i 1963. Bakgrunnen var private bedrifters erfaringer med alkoholmisbruk på arbeidsplasser. Akan er i dag et samarbeid mellom Staten, NHO og LO. Det vil si at det er et treparts-samarbeid.

Akan er ikke en avholdsorganisasjon, men jobber for å håndtere rusmidlers skadevirkninger i arbeidslivet på en mest mulig hensiktsmessig måte. Akan jobber for å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv, og har en hjelpefunksjon slik at en arbeidstaker med rusproblemer skal få hjelp og oppfølging på arbeidsplassen for å overvinne eller håndtere sitt problem.

Dette virker på den måten at bedriftene innfører en rusmiddelpolitikk, der virksomhetene er forpliktet til å følge visse prosedyrer ved disiplinærsaker knyttet til rusmiddelbruk. Akan bistår med innføring av helhetlig rusmiddelpolitikk, mens virksomhetene har ansvaret for oppfølgingen av den. Virksomhetene utarbeider selv sine retningslinjer, men det er grunn til å anbefale at man ser til Akans velprøvde retningslinjer.

Hvis virksomheten først går til det skrittet å utarbeide retningslinjer knyttet til rusmiddelbruk, er den også forpliktet til å følge dem. Det betyr ikke at virksomhetene ikke kan si opp eller avskjedige folk som har misligholdt arbeidsforholdet på grunn av rus, men at man som hovedregel skal få en ny sjanse uten å miste jobben. Den andre siden av dette er at det kan være grunnlag for oppsigelse og avskjed hvis man fortsetter å misligholde arbeidsforholdet på grunn av rus.

POLICY FOR RUSMIDDELBRUK

Tips til hvordan man kan gå fram for å etablere en policy for rusmiddelbruk på bedriften.

- Start med å diskutere hvordan dere vil ha det. Ta med både ledelse og ansatte i diskusjonen.
- I hvilke sosiale anledninger drikker vi alkohol sammen, og hva forventes av oss?
- Har vi en kultur som gjør at vi tør å si fra dersom man opplever noe ubehagelig?
- Finnes det bestemmelser som gjelder for vår virksomhet og våre yrkesgrupper, eks. sikkerhetsklareringer, lovverk, attester m.m.?
- Er det situasjoner eller ansatte som er mer risikoutsatte?
- Hvordan skal vi håndtere alkohollukt og bakrus på jobb, og bruk av cannabis på fritiden?

TIPS

Kilde: nettsiden akan.no



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Akan som rettskilde

Dersom en bedrift forplikter seg til å følge Akan, så innebærer det en begrensning i styringsretten, fordi man er forpliktet til å gi arbeidstaker et oppfølgingsprogram og advarsler etter et fastsatt system ved pliktbrudd.

Samtidig gir dette arbeidstaker en ny mulighet, og arbeidsgiver får på plass en skikkelig saksbehandling som kan oppleves rettferdig for begge parter.

Som skrevet ovenfor inneholder ikke arbeidsmiljøloven egne regler om oppsigelse grunnet rus. I en dom fra 1999 om en brannmann som ble avskjediget, la Høyesterett Akans regler til grunn som normer. Dette har nok sammenheng med at reglene regnes som gode, og at de er et resultat av samarbeid mellom arbeidsgiversiden, arbeidstakersiden og staten. Normene har dermed bred og god forankring.

For at Akanreglene skal gjelde er det imidlertid en forutsetning at bedriften har forpliktet seg til å følge dem. Det er ikke dermed sagt at man skal gi opp hvis arbeidsgiver ikke har forpliktet seg. Tillitsvalgte kan fint argumentere for at arbeidsgiver også i disse tilfellene igangsetter et Akan-opplegg eller et Akan-lignende opplegg. ■

Akan.no har god veiledning på hvordan din virksomhet kan ta tak i arbeidet.

«Det finnes ikke egne regler om oppsigelse på grunn av rusmiddelbruk i arbeidsmiljøloven.»



Johan Holmen,
advokat arbeidslivsavdelingen i Negotia

Arbeid for unge i hele Europa

I år har representanter fra styret i Negotia Ung deltatt på flere arrangementer i regi av UNI Europa Youth. Hva er UNI Europa Youth tenker du kanskje?

Jo, det er den europeiske ungdomsorganisasjonen til UNI Global Union. UNI består av rundt 900 fagforeninger i 150 land, som til sammen organiserer hele 20 millioner arbeidstakere over hele verden. Og her er altså Negotia et av medlemsforbundene. «Youth-delen» av den store sammenslutningen favner medlemmer som er inntil 35 år.

Nordisk samling i Reykjavik

Hvert andre år er det konferanse i UNI Europa Youth, hvor det velges styre og vedtas en handlingsplan som styret arbeider etter de neste to årene. I opptakten til årets konferanse hadde vi en samling i Reykjavik på Island i vår region Norden, hvor leder i Negotia Ung Stig Arne Bøe (Region Midt) samt representantene Marte Gjestvang Olimb og Eli Marie Johansen (begge Region Oslo) deltok. Der fikk vi

møte den nyvalgte arbeidsministeren på Island, og mange tillitsvalgte i andre fagforeninger fra Island, Finland, Sverige, Danmark og Norge. Under møtet ble det mange gode diskusjoner, og vår delegasjon kom med flere innspill til handlingsplanen. Vi fikk gjennomslag for flere endringer, blant annet om inkludering av arbeidstakere med funksjonsvariasjoner, og noe om krigen som pågår i Ukraina.

Vi fikk også høre om de spennende kampanjene den største fagforeningen på Island (VR) har hatt rundt likestilling gjennom de siste 30 årene. Island har det mest likestilte arbeidsmarkedet i verden, og det var kjempeinteressant å få kunnskap om hvordan de har jobbet for å komme seg dit de er i dag. Ikke minst hvordan de fortsetter å jobbe for å bli enda mer likestilt framover. I dag snakker islendingene blant annet om «det tredje skiftet», det vil si deres definisjon av den mentale innsatsen som kreves for å koordinere familielivet utenfor jobb. Første skift er arbeidet en gjør i arbeidstiden, andre skift er fysiske gjøremål i hjemmet, og tredje skift er logistikken og planleggingen for å få alt til å skje. Det handler altså ikke bare om det rent fysiske med å bringe og hente barn til trening og aktiviteter, men å vite hvem som skal være hvor til ethvert tidspunkt, hvem som tar seg av hva, og hvem som sørger for at alt utstyr er på plass til riktig tid.

Det var spennende å høre hvor likt vi jobber for ansattes rettigheter i Norden, men også om det vi gjør på ulikt vis. Vi dro fra Island med mange inntrykk - og nye venner på tvers av landegrensene.



BREDT SPEKTER. Mye å lære og oppleve i UNI Europa Youth, mener Marte Gjestvang Olimb. Her fra Regnbue-gata i Islands hovedstad Reykjavik.

Eli Marie Johansen, ungrepresentant Region Oslo



SAMHANDLING. Gruppearbeid ute i friluft på UNI Global Unions sommerskole i Málaga. Marte Gjestvang Olimb nummer to fra høyre. De øvrige er representanter fra Finland, Kroatia, Portugal og Belgia.

Sommerskole i Málaga

Tidlig i mai dro Negotia Ung-representantene Armintas Dluckys (Region Vest) og undertegnede Marte Gjestvang Olimb (Region Oslo) til Málaga for å delta på UNI Summer School. Negotias 2. nestleder Trond Vegard Sæle var også med, men som instruktør på vegne av UNI Europa Youth. Vi visste egentlig ikke så mye om opplegget på forhånd, bare at temaene for dagene skulle være organisering, struktur, forhandlinger og kommunikasjon.

Jeg kan bare si med en gang at dette ble fire fantastiske dager, med 37 engasjerte og flinke deltakere fra hele Europa. Alle ble godt kjent, og det var umiddelbart god stemning i gruppa. Styremedlemmene i UNI Europa Youth hadde rollen som instruktører, og delte sine kunnskaper i hver sine temaer.

Den første dagen handlet det om å bli kjent, finne forskjeller og likheter mellom fagforeningene, og fagforeningsverdier som vi kunne enes om. Konklusjonen etter den dagen var for vår del at vi i Negotia er heldige som har jobbet fram vedtekter som sier at de unge arbeidstakerne skal ha en stemme i alle ledd innad i organisasjonen vår. Det er langt fra alle andre fagforeninger i Europa som har dette på plass, noe

som fort kan føre til stor grad av «forgubbing» og at en ikke klarer å treffe medlemmene som skal drive fagforeningene videre i generasjonene som kommer.

På dag to handlet det om struktur og hvordan lage en vellykket kampanje for å rekruttere medlemmer. Et irsk eksempel ble brukt, og John fra forbundet Mandate viste fram et knallgodt eksempel på en kampanje de hadde gjennomført der, steg for steg. Alt i alt var dette skikkelig artig å følge prosessen på, og ga masse inspirasjon! Her fikk vi også i lekse til dagen etter å kartlegge våre egne arbeidsplasser basert på hvem som allerede er medlem og ikke, og finne gode nøkkelpersoner som kan være med og bidra til verving slik at flere kolleger blir med i Negotia. Veldig spennende, og en øyeåpner for flere.

Dag tre var det forhandlinger på agendaen, der opplegget fra Negotias tillitsvalgtopplæring ble brukt som basis, med vår egen Trond Vegard Sæle som instruktør. En del av oppgavene var gjenkjennbare, og det var godt å friske opp igjen kunnskapene. I tillegg var det kjempespennende å forhandle i delegasjoner på tvers av landene, og ikke minst få et innblikk i forhandlingskulturene. I undertegnedes

gruppe var det Norge, Island og Belgia på ledersiden, mot Israel, Finland og Danmark på tillitsvalgtidsiden. Det ble en veldig spennende forhandling der de tillitsvalgte etter hvert i stor grad fikk gjennomslag for sine ønsker, takket være god dialog.

Den siste dagen gikk det i arbeid med sosiale medier, og hvordan en skal treffe med rett kommunikasjon og kanal for ulik informasjon. Vi jobbet videre med praktiske oppgaver, og laget blant annet TikTok-videoer myntet på unge arbeidstakere. Det var skikkelig artig, og resultatene var inspirerende og festlige. Her har vi i Negotia Ung et stort marked å jobbe overfor.

Etter de fire hektiske dagene satt vi igjen med masse ny kunnskap og fine minner. Og ikke minst et stort nettverk av flotte, flinke og engasjerte unge arbeidstakere og tillitsvalgte i hele Europa. Det er absolutt verdt å sende flere på UNIs sommerskole i framtiden. Det gir verdifull erfaring og skaper engasjement som er svært viktig å ha med seg i bagasjen på veien videre.

*Marte Gjestvang Olimb,
ungrepresentant Region Oslo*



UNG SOLIDARITET. Deltakere på konferansen til UNI Europe Youth i Gdansk. Foran til venstre (sittende), Marte Gjestvang Olimb. Bak Marte med blå t-skorte, Trond Vegard Sæle. Bakerst nummer to fra venstre, Stig Arne Bøe.

Europakonferanse i Gdansk

Den siste, og viktigste turen i UNI Europa Youth gikk denne våren til Gdansk i Polen, på konferansen der ny handlingsplan skulle vedtas og nytt styre velges. Negotias Trond Vegard Sæle fratrådte som president etter to år i rollen, og undertegnede ble valgt inn som en av tre visepresidenter i det nye styret.

Det var mange gode foredragsholdere på kongressen som snakket om de ulike temaene i handlingsplanen. Blant annet om aksjoner mot IT-selskapet Amazon rundt i hele verden (som takket være UNI

Global Union har vært suksessfulle), arbeid for ukrainske flyktningers arbeidsrettigheter i Polen, og Henryka Krzywonos som fortalte sterke historier om sitt liv som forkjemper for polske arbeidere i Gdansk.

Den siste kvelden fikk vi også en flott omvisning i byen som ble bombet ned under 2. verdenskrig. 90 prosent av byen ble lagt i ruiner, og det jobbes fortsatt med å bygge den opp igjen. Mange av gatene er bygget opp igjen i samme stil som før, der enkeltbygninger innimellom de nye er originale. Knalltøft å se og spennende å høre

om Gdansk historie gjennom de siste nærmere 1000 årene, som Hansaby og med et multinasjonalt samfunn. I dag består byen av mest polske innbyggere, men også ukrainske flyktninger.

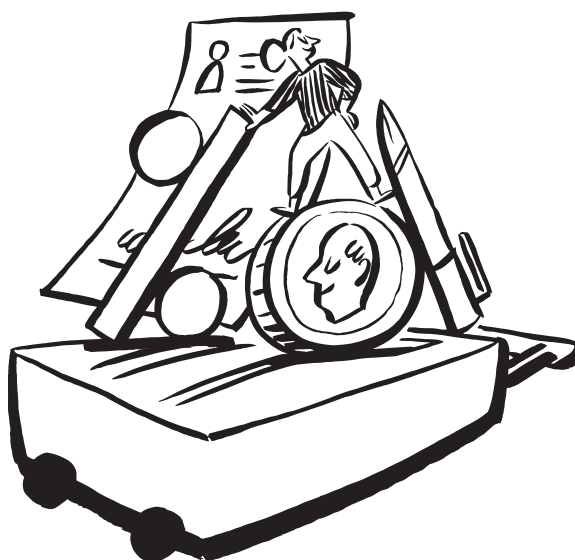
Negotias deltakelse i UNI Europa Youth de siste månedene har vært produktiv og givende, og vi gleder oss til å fortsette det internasjonale arbeidet for unge arbeidstakere.

Stig Arne Bøe, leder Negotia Ung

«Etter de fire hektiske dagene satt vi igjen med masse ny kunnskap og fine minner. Og ikke minst et stort nettverk av flotte, flinke og engasjerte unge arbeidstakere og tillitsvalgte i hele Europa.»

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».

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.

Negotias 1. nestleder Eirik Bornø, la i sommer ut på en turne fra Oslo til Tromsø for å besøke medlemsklubber. Her er hans beretning fra reisen.

Teksten er tilrettelagt i samarbeid med redaksjonen.



Rapport fra roadtrip sommeren 2022

Jeg har lenge tenkt, ønsket og snakket om at jeg som frikjøpt topptillitsvalgt i Negotia burde være mer ute og møte medlemmer i det ganske land.

Denne sommeren ble tanken til handling. Jeg la ut på en roadtrip som strakte seg fra Oslo til Tromsø og tilbake igjen, med en avstikker til Nord-Vestlandet.

Og for en tur det ble. Etter om lag 500 kjørte mil gjennom mesteparten av juli, sitter jeg igjen med en tvers igjennom god følelse og solid porsjon stolthet over å tilhøre denne organisasjonen. Over alt langs både allfarvei og i krier og kroker, har jeg blitt møtt av superhyggelige og gjestfrie tillitsvalgte og medlemmer i de forskjelligste virksomheter. De har alle møtt meg med vennlighet og til tross for ferietid og gjerne begrenset bemanning, tatt seg raust med tid til en prat.

Den stabile kjernen

En av ambisjonene da jeg la ut på veien var å få treffe noen av de litt «usynlige» medlemsgruppene, de vi ikke hører så mye fra, som ordner alt i det stille. Som får hjelpen de trenger fra våre ansatte i administrasjonen når det er behov for det, og som ellers ikke gjør så mye ut av seg. Det er mange mindre og mellomstore klubber i denne kategorien, men det er jo alle disse som kanskje aller mest utgjør den stabile kjernen i forbundet.

På min lille sommerturne, som altså ble ganske så lang, rakk jeg å besøke 28 klubber. Noen kjente fjes var det å se, men de fleste jeg traff var ukjente for meg fra før. Nå er de ikke ukjente lenger, og jeg synes jeg har lært veldig mye – både av og om menneskene jeg møtte og om virksomhetene de jobber i. Å stå ansikt til ansikt med medlemmer i Molde Fotballklubb den ene dagen og hos Macks Ølbryggeri noen dager seinere, sier sitt om det store spennet dette forbundet representerer.



NORSK KVALITET. Hos Natre utenfor Gjøvik i Innlandet fylke produseres kvalitetsvinduer i alle varianter. Stolte representanter for Negotia-klubben i bedriften, fra venstre: Kristin Stimo, Ann Toril Aspheim og Monica Skiaker. (Foto: Privat.)

Fem gode eksempler

Alle møtene som skjedde underveis kan ikke gjengis i denne rapporten, men jeg har lyst til å trekke fram fem eksempler som til sammen illustrerer litt av vårt mangs- lungne Negotia-fellesskap:

Stangeskovene Bjerke, Maura

Stangeskovene var et nytt bekjentskap for meg, men du verden for en glede det var å komme hit. Historien strekker seg tilbake helt til 1899. Virksomheten i konsernet omfatter skog- og eiendomsforvaltning, sagbruks- og høvlerivirksomhet samt salg av trelast og byggevarer – hovedsakelig i østre del av Viken og søndre del av Innlandet fylker.

Her ved avdelingen på Maura, rundt fem mil nord for Oslo, ble jeg møtt av tillitsvalgt Bente Mæhlum som «styrer» kontoret. Hun viste meg rundt på området



VAKKER NATUR. En kjøretur gjennom Norge byr på mengder av naturinntrykk. Her panoramautsikt over vakre Surnadal på Nord-Vestlandet. Og også her er det selvfølgelig virksomheter med Negotianere på ansattssiden. (Foto: Eirik Bornø.)

og i butikken, før vi ruslet inn og snakket om fagforening, bedriften, sjefen og et godt arbeidsliv. Negotia-klubben ble opprettet her for i underkant av to år siden i nært samarbeid med ledelsen, faktisk. Den teller nå ti medlemmer i forskjellige administrative funksjoner.

Det er oppmuntrende å komme til et sted der dialog og medbestemmelse er i førersetet, og hvor respekten for hverandre er god. Dette besøket ble rett og slett en god opplevelse som ga en bra dose glade tanker på veien videre!

Natre Vinduer, Hunndalen (Gjøvik)

I Hunndalen utenfor Gjøvik ligger Natre Vinduer, med fabrikk og det hele. Virksomheten har 75 års produksjonserfaring, og hovedproduktene er som navnet tilsier vinduer i alle fasonger samt balkongdører og heve/skyvedører. Det er også flere fabrikker plassert rundt om i landet, slik at det ligger til rette for korteste leveranser fra nord til sør.

Da jeg ankom ventet medlemmene

Anders Sunde Bråten og Kristin Stimo på meg med en kaffekopp og godt humør (hovedtillitsvalgt Ann Torill Aspheim var på ferie). De ga meg en interessant innføring i produksjon av norske kvalitetsvinduer i en bedrift hvor godt samarbeid er en suksessfaktor. Ifølge Anders og Kristin er det høyt under taket hos Natre, med god dialog mellom partene, rom for å være uenige og en positiv tilnærming til eventuelle utfordringer.

Negotia-klubben i Natre har eksistert i mange år, teller i dag 34 medlemmer og favner ansatte innen administrasjon, salg, økonomi mv. De glade tankene på veien videre ble ikke svekket etter Natre-besøket.

Tyrholm & Farstad, Ålesund

Det var mandag morgen og klart for besøk nummer ti. Byen het Ålesund og bedriften var Tyrholm & Farstad. Tillitsvalgt Gunn Skarbø var på ferie, men jeg ble tatt godt imot av medlem Michael Ulla.

Jeg får vite at Tyrholm & Farstad er en allsidig logistikkpartner for næringslivet på

Sunnmøre. Bedriften, som er familieeid og har en hundreårig historie, har vokst fram i takt med det maritime «clusteret» på Sunnmøre og eksportnæringen for fisk. Dette har ført til høy grad av spesialkompetanse innenfor de ulike næringene, og i tett samspill med kundene har bedriften bygget opp flere bransjespesifikke logistikk løsninger.

Michael Ulla beskriver en god arbeidsplass hvor de ansatte trives og partssamarbeidet fungerer. Han skryter også av Negotias lønnskonferanser som klubben anser som ekstremt nyttig i forkant av lønnsforhandlingene. Og de bør helst være fysiske, mener han, slik at man møter tillitsvalgte fra andre bedrifter i området og en rådgiver fra Negotia er til stede.

Klubben her har eksistert i mange år og har i dag 13 medlemmer. Michael forteller at de planlegger et rekrutteringsframstøt, og jeg anbefaler ham å ta kontakt med forbundet sentralt for hjelp med opplegg og materiell. ►

«Skal jeg peke på to ord som beskriver noe av følelsen jeg har nå i etterkant av alle besøkene, så må det bli mangfold og entusiasme.»

Polar Kraft, Fauske

Dette er stedet å besøke på Fauske. Her ble jeg møtt med et stort smil i døra av tillitsvalgt Elin Olsen, og resten av gjengen da jeg kom klokka 08.30 sharp. At dette er en sammensveiset og oppegående klubb med en dyktig tillitsvalgt, var mer enn tydelig. Hva mer kan Negotia ønske seg, egentlig?

Polar Kraft AS er et nasjonalt strømselskap med et solid lokalt nordnorsk fotfeste. Med nesten 80.000 kunder er de nest størst i landsdelen. Den lokale forankringen innebærer enheter i Bodø, Fauske, Svolvær, Sortland, Myre, Harstad, Ballangen og Narvik. Polar Kraft er sertifisert som Great Place To Work og Miljøfyrtårn, og jobber etter utvalgte bærekraftsmål nedsatt av FN.

Elin og kollegene var veldig glade for å få besøk. I Fauske er de sju medlemmer, og til sammen med alle avdelingene rundt 14-15. De er opptatt av aktiv klubbdrift og at Negotia sentralt skal være på banen og lett tilgjengelig. Vi avtalte faktisk at jeg skal komme tilbake og besøke dem i høst, og det gleder jeg meg stort til.

Macks Ølbryggeri, Tromsø

Når en er nordfra, som jeg, så må man innom Mack når muligheten byr seg. Det er rett og slett ikke noe en kan velge bort. Tillitsvalgt Svein Olav Olsen hadde ikke tatt ferie ennå og han var klar for en prat. Jeg svingte selvfølgelig innom utsalget også før jeg gikk opp til Svein Olav, men der tok jeg bare noen bilder, altså.

Macks Ølbryggeri ble grunnlagt i 1877,

og runder dermed 145 år i år. De påstår selv at deres produkter er friskere, renere og mer spennende enn de fleste av konkurrentenes ... I 1928 åpnet Ølhallen i tilknytning til bryggeriet, som nå er en av Tromsøs store turistattraksjoner. Det påstås at du ikke har vært i Tromsø om du ikke har besøkt Ølhallen.

Svein Olav har i mange vært tillitsvalgt for Mack-klubben, som i dag har åtte medlemmer. I tillegg er han aktiv i den lokale Negotia-avdelingen og har tidligere sittet i valgkomiteen til forbundet. Med andre ord har vi med en erfaren Negotiamann å gjøre. Han er opptatt av rekruttering og hvordan forbundet skal profilere seg for å få flere medlemmer. Vi drodlet litt rundt disse spørsmålene og var skjønt enige om at det er det kontinuerlige,



SUNNMØRES HOVEDSTAD. Negotia har alltid stått sterkt i industrien på Sunnmøre. Derfor var det helt naturlig å legge turen innom Ålesund. Byen i fugleperspektiv fra «Strykejernet». (Foto: Eirik Bornø.)

tålmodige arbeidet i stort og smått som gjør forskjellen over tid.

Tromsø og Mack er et godt sted å besøke. Det eneste som manglet var vel en tur på Ølhallen ...

Mangfold, entusiasme – og noen utfordringer

Etter Tromsø vendte jeg nesa sørover igjen. På veien tilbake ble det to besøk i Harstad, som forresten er byen jeg opprinnelig kommer fra. Deretter ble det lange kjøretapper på vei ned mot Oslo. Fredag 29. juli ble «roadtripen» avsluttet og jeg leverte leiebilen tilbake. Da hadde jeg vært på veien siden onsdag 6. juli, som nevnt kjørt 500 mil og hatt gleden av å besøke tillitsvalgte og medlemmer i 28 bedrifter. Og – bare så det er nevnt – opplevd norgesnaturen i all sin prakt og variasjon.

Inntrykkene jeg sitter igjen med etter disse ukene er mange, og selvfølgelig vanskelig å formidle på en kortfattet måte. Men skal jeg peke på to ord som beskriver noe av følelsen jeg har nå i etterkant etter alle besøkene, så må det bli mangfold og entusiasme.

I løpet reisen kom det også fram noen fellesnevnerne som klubbene ser på som utfordringer i hverdagen. Helt overordnet handler dette blant annet om disse fem punktene:

1. Tid er en mangelvare, og det er forskjell på teori og praksis.
2. Forhandlinger med arbeidsgiveren blir man aldri utlært i.
3. Kommunikasjon og informasjon kan alltid bli bedre – på alle nivåer.
4. Arbeidsgivernes kunnskap om lov- og avtaleverk er noen ganger mangelfull.
5. Klubbene etterlyser enkle opplegg (mal) for rekruttering av nye medlemmer.

Innspillene er tatt, og jeg lover å gjøre det jeg kan for å følge opp videre. Dette ble en utrolig lærerik og inspirerende sommeraktivitet for meg. Tusen hjertelig takk til alle dere jeg møtte på reisen! ■

Med vennlig hilsen

Eirik Bornø, 1. nestleder i Negotia



ENERGISK GJENG. Polar Kraft er et nasjonalt strømselskap med solid forankring om mange lokasjoner i Nord-Norge. Klubben i Fauske tok mer enn gjerne imot besøk fra forbundet sentralt. Fra venstre: Anette S. Hüttepohl, Hilde Dypaune, Astri Jakobsen, Hilde Fagerheim, Elin Olsen, Sølvi T. Leirvik og Linda Engan. (Foto: Polar Kraft.)

INFO

Dette er den fullstendige listen over alle bedriftene/klubbene som ble besøkt:

BEDRIFT

Stena Recycling
Hey'di
Stangeskovene Bjerke
XL-Bbygg, Eidsvoll
Autoplan
Norsvin
Natre Vinduer
Gausdal landhandleri
Lesja Innkjøpslag
Tyrholm & Farstad
Brødr. Sunde
I.P. Huse
Molde Fotball
Glamox
Bohus Hopen Møbler
Surnadal Transport
Orkel
Matiq
Trøndelag Storkjøkkensenter
Opplæringskontoret for Byggfagene i Trøndelag
Tietoevry Card Services
Polarkraft
Arva
Lofotkraft Bredbånd
Torghatten Nord
Macks Ølbryggeri
Norsk Stål
Optimera/monter

STED

Alnabru, Oslo
Frogner, Viken
Maura, Viken
Eidsvoll, Viken
Løten, Innlandet
Hamar, Innlandet
Hunndalen, Innlandet
Lillehammer, Innlandet
Lesja, Innlandet
Ålesund, Møre og Romsdal
Ålesund, Møre og Romsdal
Harøy, Møre og Romsdal
Molde, Møre og Romsdal
Molde, Møre og Romsdal
Kristiansund, Møre og Romsdal
Surnadal, Møre og Romsdal
Fannrem, Trøndelag
Trondheim, Trøndelag
Steinkjer, Trøndelag
Steinkjer, Trøndelag
Mo i Rana, Nordland
Fauske, Nordland
Bodø, Nordland
Svolvær, Nordland
Tromsø, Troms og Finnmark
Tromsø, Troms og Finnmark
Harstad, Troms og Finnmark
Harstad, Troms og Finnmark

Nyansatte i Negotia

Nå i høst er det kommet tre nye medarbeidere til Negotias administrasjon. Her får du et kort møte med dem.

Avdelingsleder – organisasjon og kompetanse

Håkon Åsenden (36) er ansatt som leder for den nyopprettete avdelingen organisasjon og kompetanse i Negotia, med tiltredelse 3. oktober.

Avdelingen vil ha ansvaret for tillitsvalgtopplæringen samt administrativ bistand til forbundets demokratiske organer, større arrangementer, med mer.

Håkon kommer fra stilling som organisasjonssjef i YS-forbundet Delta, hvor han har hatt ulike roller i ni år. Han er utdannet statsviter og lærer.

– Gjennom YS-fellesskapet kjenner jeg Negotia som en både framoverlent og moderne organisasjon. Jeg gleder meg til å lære og bli en del av det gode kompetansemiljøet i forbundet, og bidra med min kunnskap til at Negotia blir et enda bedre apparat for medlemmene, sier Håkon.



Vikar på Team medlemsservice

Tonje Yasmine Lie Aarud (38) er ansatt i vikarstilling som administrasjonskonsulent i Negotia med tiltredelse 15. august.

Stillingen inngår i Team medlemsservice, som er en del av markeds- og kommunikasjonsavdelingen med totalt 9 ansatte. Lie Aarud har bakgrunn fra både salg, markeds- og kommunikasjonsarbeid, senest som kommunikasjonskonsulent i Oslo Taxi hvor hun også har vært klubbtiltitsvalgt. Hun har i tillegg erfaring fra verv i Negotia Ung og lokalavdelingen Oslo & Omegn.

– Fagforeningsarbeid er viktig og betyr mye for meg. Jeg er så heldig at jeg allerede kjenner godt til Negotia gjennom de ulike vervene jeg har hatt, og håper jeg med min kompetanse og erfaring kan bidra godt til utviklingen av servicearbeidet i administrasjonen, sier Tonje.



Vikar i Arbeidslivsavdelingen

Tonje Eikås Nygård (31) er ansatt i et vikariat som juridisk rådgiver i arbeidslivsavdelingen, med virkning fra 15. august.

Tonje er 31 år og nyutdannet jurist. I tillegg er hun utdannet sykepleier. I dette yrket har hun arbeidserfaring blant annet fra distriktspysykiatrisk døgnpost i Førde. Under jusstudiet i Tromsø jobbet hun i Gatejuristen og ga gratis juridisk rådgivning til folk som har eller har hatt rusproblemer. Hun har også vært leder i studentorganisasjonen Congregatio Forensis.

– Arbeidsrettigheter og arbeidsmiljø er noe som gjerne påvirker livskvaliteten til folk. Derfor synes jeg det er utroleg givende å få gi juridisk rådgivning på disse områdene, og på den måten bidra til at medlemmene i Negotia får en bedre arbeidsdag, sier Tonje.



Tilbake til normalen – nesten

YS arbeidslivsbarometer er en årlig temperaturføler som er gjennomført siden 2009. Årets utgave innleder med at arbeidslivet og samfunnslivet ser ut til å ha normalisert seg etter to spesielle korona-år. Men selv om pandemien skulle være over for godt, har den satt spor. I tillegg lever vi med et bakteppe av krig i Europa.

I 2022-versjonen av barometeret utforskes de samme temaområdene som tidligere år (se faktaramme). Her er noen hovedfunn:

Færre vil være tillitsvalgt

Andelen som er positive til å være medlem i en fagforening er høy, men det samme er ikke tilfelle for lysten til å være tillitsvalgt. Andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt, blant dem som ikke har vært tillitsvalgt tidligere, er 30 prosent i 2022. Dette er en signifikant nedgang fra 35 prosent i 2019. Det ser ut til at nedgangen særlig gjelder for ansatte i fylkeskommuner og kommuner.

Kvinner jobber fortsatt mest deltid

7 prosent av mennene og 23 prosent av kvinnene i arbeidslivsbarometerets utvalg jobber deltid. Kvinner oppgir oftere enn menn hensyn til helse eller omsorg for barn som hovedgrunn for deltidsarbeid. Menn med fulltidsarbeidende partnere tar mer ansvar hjemme.

Mindre bekymret for å miste jobben

Den opplevde tryggheten i arbeidslivet er høyere enn noen gang. Arbeidstakere er mindre bekymret for å miste jobben og

mener det vil være lett å finne en ny jobb som er like bra. En tredjedel av arbeidstakere har vurdert å bytte jobb i løpet av de siste 12 månedene.

Kompetanseparadokset

Færre arbeidstakere enn noen gang er interessert i etter- og videreutdanning. Samtidig er det færre som opplever at de har tilstrekkelig kompetanse.

Færre er tilfreds med jobben

Flere er utslitt etter jobb og færre opplever god jobb-hjem-balanse enn under pandemien, noe som illustrerer at aktiviteten i samfunnet har tatt seg opp igjen. Tilfredshet med jobben er på laveste nivå siden 2014. spennende og varierte arbeidsoppgaver, gode kolleger og utviklingsmuligheter har sterkest sammenheng med jobbtilfredshet.

Fleksibelt arbeidsliv for hvem?

For arbeidstakere innebærer fleksibilitet en mulighet til selv å kunne bestemme hvor og når de jobber, og hvordan de løser arbeidsoppgavene. Denne fleksibiliteten har mange positive følger. Det er arbeidstakerne med høy inntekt og lang utdanning

INFO

YS Arbeidslivsbarometer

Årlig undersøkelse som har vært gjennomført siden 2009, og omfatter cirka 4000 arbeidstakere. Arbeidslivsbarometeret er bygd opp rundt seks temaområder, alle sentrale for å forstå utviklingen av arbeidslivet, sett fra arbeidstakernes perspektiv. Disse er:

- Fagforeningenes legitimitet
- Oppslutning om kollektiv lønnsdannelse
- Arbeidsvilkår, stress og mestring
- Likestilt deltakelse
- Trygghet og tilknytning i arbeidslivet
- Kompetanse

som oftest har fleksibilitet i arbeidet, og de jobber oftere heltid. Deltidsansatte jobber oftere i arbeidslivet med lav fleksibilitet. Fleksibilitet som et gode i arbeidslivet er ujevnt fordelt. Høy oppslutning om fagforeninger i den delen av arbeidslivet som har lavest fleksibilitet kan være en mulighet for fagforeninger til å jobbe for å bedre fleksibiliteten i deler av arbeidslivet hvor den er lav.

Debatt om frontfagsmodellen

Det er stabil høy oppslutning om at fagforeninger skal ha en rolle i lønnsoppgjørene, om åpenhet om lønn og små lønnsforskjeller. Det ser ikke ut til at permitteringer, oppsigelser, nedstengte tjenester og utstrakt bruk av hjemmekontor har ført til en svekkelse av dette barometerområdet. Arbeidsmarkedet er stramt, prisveksten er høyere enn det lønnsoppgjøret har lagt til grunn og det har i 2022 vært en debatt om lønnsdannelsen og frontfagsmodellen. Så selv om oppslutningen om kollektiv lønnsdannelse har vært stabil i mange år er det viktig å følge med på eventuelle endringer på dette området i årene framover.



Illustrasjon: Kjersti Synneva Moen

I mål med årets avtaleforhandlinger

Forhandlingene om Negotias tariffavtaler i årets hovedoppgjør er nå fullført. Ingen oppgjør gikk til mekling denne gangen.

Funksjonæravtalen med NHO er Negotias største overenskomst, og dekker et stort antall virksomheter og yrkesgrupper i de fleste bransjer. Her ble forhandlingene gjennomført onsdag 14. og torsdag 15. september. Partene ble annet enige om blant annet følgende:

- Ny bestemmelse om likestilling og ikke-diskriminering. Dagens bestemmelse styrkes og omhandler nå også ikke-diskriminering, samtidig som bedriftenes konkrete plikter til å ivareta likestillingsperspektivet i personalpolitikken er beholdt. I tillegg framheves bedriftenes plikt til å sikre lik lønn for likt arbeid for kvinner og menn.
- Ny bestemmelse om hjemmekontor. Dersom bedriftene åpner for bruk av hjemmekontor, presiseres det nå at de er pålagt å drøfte rammene med de tillitsvalgte.



FORHANDLINGSKLARE. Negotias delegasjon på vei til forhandlingene om Funksjonæravtalen med NHO. Fra venstre: Tillitsvalgt i Coca Cola, Lars Einar Ingvaldsen, rådgiver Anne Kathrine Nordvang, forbundsleder Monica A. Paulsen, nestleder i arbeidslivsavdelingen Nils Blomhoff og tillitsvalgt i Tine, Ottar Råd. (Foto: Terje Bergersen.)

- Det nedsettes et større utvalgsarbeid som før neste tariffrevisjon skal gjennomgå avtaleteksten med sikte på å modernisere denne. Utvalgsarbeidet skal blant se nærmere på kompetansebestemmelsene i overenskomsten, som nå er spredt rundt i bestemmelser i selve overenskomsten og i flere bilag.

Negotia har tariffavtaler med arbeidsgiverorganisasjonene NHO, Virke og Spekter.

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.





FORNØYDE DELTAKERE. Til sammen var hele 52 medlemmer fra lokalavdelingen Innlandet med på sommerseilasen med Skibladner.

Hygge og nytte i sommersola

Etter et par «magre år» har vi endelig kommet i gang med fysiske arrangementer for medlemmene våre igjen. Og som flere ganger tidligere valgte vi i avdeling Innlandet å invitere til båttur med Skibladner.

Vi måtte sende ut invitasjon med forbehold om vannstanden i Mjøsa på grunn av en tørr vinter og vår, og vi måtte også flytte arrangementet noen dager fram for å kunne gjennomføre det. Men vi fikk det til, og en mandag midt i juni stevnet vi ut med «Mjøsas hvite svane».

Hele 52 glade Negotia-medlemmer mønstret på fra både Hamar og Gjøvik, og ble møtt med velkomstdrikke og noe å bite'ti. Senere ble vi servert koldtallerken og jordbær i Skibladners ærverdige «madsalon». Dette er virkelig en opplevelse, og kan anbefales for dem som ennå ikke har seilt med verdens eldste hjuldamper som fortsatt er i drift.

I lokalavdelingen Innlandet er vi opptatt av å gi medlemmene nyttig påfyll i tillegg til det sosiale. Derfor hadde vi invitert med oss representanter fra både YS og samarbeidspartner Gjensidige, som ga oss en fin gjennomgang av de mange lønnsomme fordelene vi som medlemmer har tilgang til. De stilte også opp med konkurranser og fine premier.

Underveis på turen fikk vi også gode fortellinger fra mannskapet ombord, med blant annet interessant historie om dampmaskiner og skovhjul. Dette ble en flott medlemskveld på mektige Mjøsa med det vakre landskapet omkring. Vi i avdeling Innlandet er stolte over at vår bruk og vårt bidrag også er med på at Skibladner kan fortsette å være en levende kulturhistorisk attraksjon.

*Aina Fevang,
styremedlem i avdeling Innlandet*



VERTSKAP OG GJESTER. YS og Gjensidige bidro med god informasjon om medlemsfordelene. Fra venstre: Ann Kristin Mobakk, Gjensidige; Roar Fuglseth, YS, Aina Fevang, avd. Innlandet; Linda Engen (sittende), Gjensidige og Heidi Briskodden, YS.

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



Anne-Lene Gabrielsen,
rådgiver



Nina Møglestue,
spesialrådgiver



Tonje Eikås Nygård,
rådgiver

Dårlig samarbeidsklima

Spørsmål fra medlem: Vi har i lang tid hatt problemer med samarbeidet når det gjelder alt fra vanlige drøftinger, forhandlinger, for ikke å snakke om lønnsforhandlinger og i alle andre sammenhenger vi møter ledelsen. Kommunikasjonen er preget av en oss/dem-tankegang. De snakker til oss som motstandere i stedet for at vi er medspillere som vil det beste for arbeidsplassen vår.

Vi vil gjerne at ting skal fungere bedre enn de gjør, spesielt når det gjelder synet på ansatte og de tillitsvalgte. Vi begynner å bli veldig trette av at ledelsen snakker så nedlatende til oss, de omtaler oss som «vanskelige», og «utaknemlige». Hvordan bør vi gå fram for å få det bedre?

Svar: Vi er ikke ukjent med situasjonen dere beskriver. Tillitsvalgtes jobb er å ivareta medlemmenes, altså arbeidstakernes, interesser og det kan av noen oppleves som en utidig innblanding. Det er ikke alltid lett å se hvordan man har endt opp med en slik ukultur. Det kan til og med kanskje bare være en person, som er toneangivende. Maktspåk eller hersketeknikker som det kalles, brukes av mennesker som ikke har tro på at argumentasjonen de har er god nok. Vi råder dere til å innkalle til et møte og ta opp møtekulturen og hvordan dere snakker til hverandre. Forskning viser at ved mindre medbestemmelse på arbeidsplassen, reduseres produktiviteten.

Hovedavtalen har bestemmelser (Hovedavtalen YS/NHO §5-1) som sier at det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. Den understreker at en gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte, er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften. Begge parter forplikter seg til og med til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

Med Hovedavtalen i hånd kan dere foreslå for ledelsen at dere tar en titt på Statens arbeidsmiljøinstituttets hjemmesider stami.no. De har et gratis verktøy for et bedre arbeidsmiljø, basert på forskning. Se nettsiden enbradgapajobb.no for mer informasjon.

Anne-Lene

Pensjonsopptjening av provisjonslønn?

Spørsmål fra medlem: Jeg er selger og jobber i privat sektor. I tillegg til min fastlønn, mottar jeg jevnlig provisjon gjennom året. I arbeidskontrakten min står det at lønnen min består av fastlønn og provisjon. Provisjonsdelen varierer avhengig av sesong og omsetning, men er bygd opp på basis av en beregningsmodell som gjelder for alle selgere i bedriften. Det jeg lurer på er om jeg har rett til å få pensjonsopptjening av provisjonen jeg mottar. Jeg lurer i så fall også på om arbeidsgiver betaler innskudd for provisjonsdelen i innskuddspensjonsordningen vi har på jobben. Vil prosent-satsen for provisjonsdelen være den samme som innskuddet av fastlønnen?

Svar: Som arbeidstaker opptjener du pensjon i ulike pensjonsordninger. I folketrygdens alderspensjon opptjenes årlig pensjon av all skattbar inntekt inntil 7,1G for årskullene født 1963 eller senere (er du født før 1963 vil du være helt eller delvis omfattet av gammel opptjeningsmodell). Dersom du har rett til AFP inngår all skattbar inntekt inntil 7,1G før fylte 62 år i beregningen (0,314 prosent av beregningsgrunnlaget dividert med et forholdstall). Det betyr at du også opptjener alderspensjon i folketrygden og AFP av provisjonen. Arbeidsgiver skal oppgi all skattbar inntekt i a-meldingen. Sjekk lønns- og trekkoppgaven din for å se hva som er innrapportert.

Arbeidsgiver har plikt til å ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Loven har minstekrav på pensjonsopptjening av årlig lønn inntil 12G. Pensjonsavtalen inngått med pensjonsleverandør regulerer innskuddet eller ytelsen samt andre vilkår. Tjenstepensjons-

«Hovedavtalen understreker at en gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte, er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene.»

lovene åpner opp for visse unntak. Eksempelvis kan overtid, skattepliktige naturalitytelser og varierende eller midlertidige tillegg holdes utenfor.

I ditt tilfelle der provisjonen inngår som et fast, men variabelt tillegg og som må anses som en vesentlig og varig del av lønnen, skal provisjonsdelen med stor sannsynlighet inngå i innskuddsplanen eller premien. Start med å høre med tillitsvalgt, alternativt med arbeidsgiver om provisjonsdelen utgjør en del av pensjonsopptjeningen. Du bør også sjekke lønsslippene dine for å se hva provisjonen din utgjør. I den årlige lønns- og trekkoppgaven vil det normalt fremkomme en egen postering for bonus/provisjon. Videre kan du kontakte pensjonsleverandøren for å sjekke hva som er innberettet som pensjonsgrunnlag (mange har innloggingsmulighet for å få direkte oversikt over egen pensjonskonto). Innskuddsprosenten for provisjonsdelen skal være den samme som for fastlønnen. Arbeidsgiver kan i pensjonsavtalen fastsette høyere innskudd for den delen av inntekten som er over 71G. (1G fra 1. mai 2022 er 111 477 kroner).

Nina

Vikariat og retten til fast stilling

Spørsmål fra medlem: Hei, jeg er i et vikariat for en person som er valgt som ordfører. Denne perioden varer i fire år. Har jeg noen rettigheter i forhold til eventuell fast stilling, eller er det egne regler for politiske vikariat?

Svar: Hovedregelen i norsk arbeidsrett er at arbeidstakaren skal tilsetjast i fast stilling. Arbeidsmiljølova (aml.) opnar likevel for midlertidig tilsetjing blant anna i vikariat.

Når det kjem til rett på fast stilling etter å ha vore tilsett i vikariat, er det arbeidsmiljølova § 14-9 (7) første setning som gjeld: Arbeidstakarar som har vore tilsett i vikariat etter aml. § 14-9 (2)

(b) samanhengande i meir enn tre år «skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse».

I arbeidskontrakta di står det at du er tilsett i vikariat, og det er dermed treårsregelen som gjeld. Du skal då som utgangspunkt ha rett på fast stilling når du har jobba samanhengande i meir enn tre år. På same tid går det i § 14-9 (6) fram at «Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp».

Spørsmålet ditt er om det har betydning for treårsregelen at ein er i vikariat for personar som er i permisjon på grunn av politiske verv som går over fire år. Det kan, som du skriv, tenkast å gjelde egne reglar for politiske vikariat som kan kollidere med treårsregelen. I førearbeida til kommunelova, står det blant anna at det er ein føresetnad for politiske permisjonar at den folkevalde skal returnere til jobben sin etter endt periode. Det kan såleis verke som at det ikkje er samspel i reglane om retten til fast stilling etter tre år i vikariat på den eine sida, og på andre sida retten ordføraren har til å returnere til jobben sin etter fire år.

Retten til fast stilling etter tre år i samanhengande vikariat etter aml. § 14-9 (7) gjeld likevel utan unntak, og etter § 1-9 kan arbeidsmiljølova «ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt». Slik eg ser det har du altså krav på fast stilling når du no snart har vore i vikariat i tre år, sjølv om det er eit politisk vikariat du er i. Du har derimot ikkje nødvendigvis krav på dei arbeidsoppgåvene du har i dag, men arbeidsoppgåver av same art.

Eg vil råde deg til å ta kontakt med arbeidsgjevaren din når det har gått tre år og gjere arbeidsgjevar merksam på retten din til fast stilling.

Tonje

JOB BEN MIN

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

HVEM: Ivar Thinghaugen
HVA: Tekniker
HVOR: Jotun AS, Sandefjord



Maling ut til verden



I jobben jeg har som tekniker på Lab-en her hos Jotun, er ingen arbeidsdager like. Jeg utvikler nye malinger, sprøytelakkerer prøver på forskjellige materialer, gjennomfører forskjellige tester, og mye annet. Det er en veldig interessant jobb med varierte oppgaver, og det er nok mye av grunnen til at jeg trives så godt.

I år har jeg faktisk vært ansatt 40 år i bedriften. De første ti åra var jeg innom flere funksjoner. Jeg begynte med utlasting og varemottak og har vært innom blant annet plukkstasjon, utsending og arbeid med Color blander-maskiner. Men de siste 30 åra har jeg jobbet som tekniker på Laboratoriet.

Enheten jobben min er knytta til heter Jotun Protective Coatings, og mitt felt er maling for stålkonstruksjoner som for eksempel skip, offshore og brukonstruksjoner. Vi jobber mot hele verden som marked. Jotun har forresten levert maling til Eiffeltårnet i Paris, og andre landemerker som verdens høyeste bygning Burj Khalifa i Dubai. Det er ganske stas å ha vært med på å utvikle malingen som brukes til den typen byggverk. Det må jeg si.

Som sagt er arbeidet på Lab-en veldig variert. Men en av de viktigste oppgavene er utvikling av ny maling. Dette er noe vi driver med hele tida. En side av det er å tilpasse malingsblandingen til nye miljøkrav som myndighetene setter, men aller mest handler utviklingsarbeidet om å

prøve ut nye resepter for å lage produkter som er enda bedre og mer holdbare. Dette er ofte en ganske omfattende prosess. For min del starter det med at jeg får en eller flere resepter fra kjemikerne. Så blander jeg ingrediensene og setter i gang testarbeidet. Noen ganger treffer vi etter 50 forsøk, andre ganger trenger vi kanskje 100 eller 150. Vi gir oss ikke før vi finner det aller beste.

Selv begynte jeg i Jotun rett etter videregående, og har opparbeidet kompetansen på bedriften. For dem som begynner i samme jobb som meg i dag, kreves det at de har laboratoriefag. Vi er rundt 15 teknikere nå, og har både oss imellom og i samarbeidet med kjemikerne og de andre yrkesgruppene et veldig godt arbeidsmiljø. Vi har stor yrkesstolthet og hjelper hverandre. Det mener jeg er viktig på en arbeidsplass.

Som tekniker har jeg ikke så mye direkte kontakt med kundene, men det hender jeg er med på møter. Det er lærerikt. Av og til er jeg også ute og besøker kunder. Det er veldig inspirerende å se konstruksjonene hvor malingen vi har laget blir brukt.

Jotun har klart seg bra gjennom koronatida. Maling til privatmarkedet fikk jo et løft i den perioden, fordi folk begynte å pusse opp så mye hjemme. Og så langt jeg kjenner til har det også gått greit på bedriftsmarkedet. Etter 40 år i samme bedrift, er jeg på ingen måte lei.

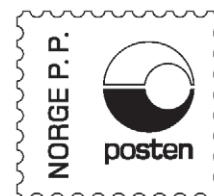
Jeg blir snart 62 år, men har ingen planer om å avslutte arbeidskarrieren med det første. Jeg gleder meg til å gå på jobben hver dag, jeg. Og da er det ikke noen grunn til å tenke på pensjonisttilværelsen.

«Vi har stor yrkesstolthet og hjelper hverandre. Det mener jeg er viktig på en arbeidsplass.»

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Anine Rød



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Unge og lovende

Gruppearbeid på UNI Global Unions europeiske sommerskole i Málaga, hvor to fra Negotia deltok.

Se innlegg på side 20–22