negotia Magasin

NR. 1 - 2023

Valuta for kontingenten

→ 6–9

Negotia Ung satser på podkast og økt profilering → 10

Mellomoppgjøret 2023 – hva skjer og til hvilke tider? → 14

Identitetsbygging i Negotias klubber og avdelinger → 18

negotia

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

MILJØMERKET 07 OSLO - 241 344

TRYKT I NORGE NO - 1470

LEDER

Gode eksempler

«Jeg skjønner meg egentlig ikke på dem som misliker fagforeninger og ikke ønsker å være organisert.» Utsagnet er hentet fra hovedsaken i denne utgaven av magasinet, der et medlem forteller om situasjoner i arbeidsforholdet der han har trengt – og fått – hjelp fra Negotia. Det dreier seg om tre ulike saker, og medlemmet sier at bistanden fra forbundet har vært helt avgjørende for utfallet.

Når man er organisert i arbeidsforholdet, slutter man seg til et fellesskap hvor innsatsen man yter som medlem er det månedlige kontingentbeløpet. Trenger man hjelp betaler man ikke noe mer enn det, uansett hvor omfattende det måtte være. Negotia håndterer hvert år flere tusen henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte. Sakene varierer fra enkle spørsmål som besvares greit på e-post eller telefon, til alvorlige tilfeller som krever tung juridisk oppfølging. Prinsippet er alltid det samme: Forbundet dekker kostnadene for det som trengs av saksbehandling, medlemmet betaler fortsatt kun kontingent.

Ikke alle medlemmer som har fått hjelp av forbundet ønsker å stå fram offentlig, og det kan det være gode grunner til. Men når noen er villige til det, som i den nevnte saken, er det ekstra hyggelig å vise fram realitetene gjennom et godt eksempel.

Negotia er en organisasjon hvor aktiviteten lokalt utgjør en vesentlig del av styrken. Dyktige tillitsvalgte som ivaretar medlemmenes interesser i det daglige ute på de forskjellige virksomhetene, er gull verdt. Mange av dem er også opptatt av mer enn bare den faglige oppfølgingen. Det foregår nemlig i tillegg mye verdifull identitetsbygging «der ute». Årets tildeling av økonomisk støtte til lokal aktivitet, viser dette tydelig. Magasinet tok en prat med tillitsvalgte i noen av enhetene som har fått støtte til gode aktivitetsplaner i år.

Denne gangen vil vi også framheve entusiasmen hos Negotia Ung. Ung-styret består av medlemmer under 36 år, valgt av regionsmøtene hvert tredje år. Her snakker vi om engasjerte unge mennesker som faktisk bruker en del av tiden sin på viktig fagforeningsarbeid. Akkurat nå jobber de blant annet seriøst med å lage podkaster for å spre kunnskap og budskap ut til flest mulig. Heia Negotia Ung, sier vi!

Årets lønnsoppgjør står for døra. Etter flere år med resultater som innebærer redusert kjøpekraft, er det store forventninger til hva 2023 vil bringe. Det er grunn til å tro at det blir et ekstra spennende oppgjør mellom partene i arbeidslivet denne gangen.

Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra forbundslederen

6 Fikk hjelp fra Negotia i tre saker

10 Negotia Ung – podkast ut til folket

14 Hva skjer i årets lønnsoppgjør?

16 Ekspertråd i krisetider

18 Samhold og aktivitet i lokalleddene

22 Når du får en regning for noe du ikke har kjøpt

24 Adgangen til innleie av arbeidskraft strammes inn

26 Løpetrening med personlig oppfølging

27 Sjekk lønnen din med Negotias lønnskalkulator

28 Fart på kurspåmeldingen igjen

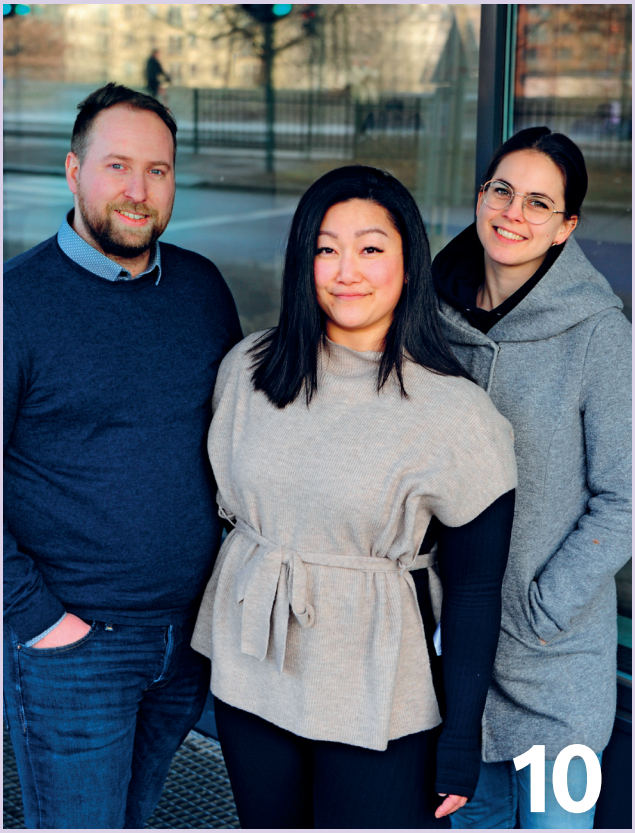
29 Ordet beredskap har fått en ny betydning

30 Viktige diskusjoner på årets regionsmøter

31 Monica A. Paulsen stiller ikke til gjenvalg

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

Fagpressen

MANUSFRIST FOR NESTE NUMMER: 10.MAI 2023

Vårens vakreste

For oss organiserte i det private næringsliv er årets lønnsoppgjør vårens vakreste eventyr.

I disse dager jobbes det på alle nivåer i vår organisasjon med å enten forberede eller gjennomføre årets lønnsforhandlinger. Negotias medlemmer, via deres tillitsvalgte, forhandler etter de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Via tariffkonferansen og de årlige lønnskonferansene er vi samstemte på at de ansatte skal ha sin rettmessige del av verdiene de har bidratt til å skape – og det gjelder ansatte på alle nivåer i virksomhetene.

Nylig vedtok også YS sitt inntektspolitiske dokument, som er et grunnlag for de forhandlingene som skal skje både i frontfaget og i samordnete oppgjør. YS mener det er rom for reallønnsvekst i årets oppgjør.

Når Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) la fram sin foreløpige rapport i februar, så viste det seg at nær alle lønnstakergrupper opplevde reallønnsnedgang i 2022. Det er andre året på rad at dette skjer. Vanlige arbeidstakere kan ikke betale hele regningen for den økte prisveksten og inflasjonen.

TBU-rapporten viser at den at den samlete lønnsutviklingen her i landet havnet på 4,1 prosent i 2022, mens prisveksten ble på hele 5,8 prosent. Det vil si at folk i gjennomsnitt fikk kjøpekraften sin redusert med 1,7 prosent.

Fasiten er rett og slett at folk får dårligere råd, og at mange sliter med å få endene til å møtes i hverdagen. Dette er en utvikling vi må snu, og vi og våre tillitsvalgte er tydelige på at vi ikke kan akseptere et nytt år med reallønnsnedgang for medlemmene.

TBUs prognose for prisveksten inneværende år er 4,8 prosent, inkludert strømstøtten som gis til husholdningene. Sånn som det ser ut nå, er det altså dette tallet det kommende lønnsoppgjøret minst må tangere for at en ny reallønnsnedgang skal unngås.

Det er viktig at du som medlem engasjerer deg og forbereder deg sammen med din lokale tillitsvalgt til de lokale lønnsforhandlingene som står for døren. Sjekk også ut vår lønnskalkulator for å se om du som ansatt har rett lønn for det arbeidet du gjør. Lønnskalkulatoren for Negotia-medlemmer er utviklet i samarbeid med SSB, og du finner den på negotia.no – Min side.

Jeg ønsker alle medlemmer og tillitsvalgte lykke til i lønnsforhandlingene!

Monica A. Paulsen
Forbundsleder i Negotia

Nordea Scandic release

Gjensidige ColorLine Gudbrandsdal Energi

Tannhelseforsikring
En bekymring mindre!
DFDS Pensjon

AVIS® in flow 24 Milrab

THON HOTELS
Comfort Quality Clarion
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

YS Fordel

Valuta
for kontingenten

Medlem John Lillegård fikk bistand fra Negotia i arbeidsforholdet tre ganger. Den første gangen handlet det om nedbemanning, den andre om sluttpakke og AFP og den tredje om fast ansettelse etter vikariat. – Hjelpen jeg fikk var helt avgjørende for utfallet av sakene jeg hadde, sier han. ▶

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen

BISTAND GANGER TRE. – Uten Negotia i ryggen hadde jeg vært nødt til å engasjere advokat privat, og det ville jeg rett og slett ikke hatt råd til, sier medlem John Lillegård.

«AFP er en kvalifiseringsordning hvor bestemte forhold må være oppfylt for at du skal få den innvilget. Reglene er strenge, og svikter det på ett punkt kan løpet være kjørt.»

Selma Smeby Lium, advokat i Negotia

I mange år var John Lillegård ansatt i en stor IT-bedrift og jobbet med blant annet datasikkerhet for diverse selskaper. I 2012 startet arbeidsgiveren en nedbemanning, og siden Lillegård ikke var blant dem med lengst ansiennitet regnet han med at sjansen for å beholde jobben var liten. Det endret seg da han tok kontakt med fagforeningen.

– Jeg var først i kontakt med Negotia-klubbens tillitsvalgte i bedriften. De tok situasjonen min på alvor og fulgte bra opp. Etter hvert ble rådgivere fra forbundet også koblet inn, og etter en viss prosess og flere møter med ledelsen ble jeg tilbudt videre jobb i selskapet. Jeg ble riktignok flyttet til en annen avdeling, men arbeidet jeg skulle gjøre passet godt til min kompetanse og erfaring.

– Helt avgjørende hjelp

Lillegård tror ikke han hadde beholdt jobben den gangen i 2012 hvis han ikke var organisert i Negotia.

– Det er egentlig helt sikkert at jeg ikke hadde fått tilbud om videre jobb hvis jeg ikke var medlem i Negotia. Da måtte jeg ha engasjert advokat privat, og det hadde jeg rett og slett ikke råd til. Hjelpen jeg fikk var helt avgjørende for utfallet av både denne og de andre sakene jeg havnet i, sier han.

I store selskaper kommer nedbemanningene gjerne med jevne mellomrom, og fem år seinere var det duket for en ny runde. Da nærmet Lillegård seg aldersgrensen for å kunne ta ut AFP (avtalefestet pensjon). Han takket etter hvert ja til en sluttpakke, i trygg forvissning om at AFP-en var i behold og kunne effektueres når han et drøyt år seinere fylte 62. Der skulle han imidlertid få seg en ubehagelig overraskelse.

Arbeidsplikten

– En forutsetning for å beholde AFP var å jobbe 20 prosent fram til jeg fylte 62 år. Det sier reglene, og derfor var dette en del av sluttpakka. Men når tiden var inne for å bli tidligpensjonist, var den harde beskjeden fra Nav at jeg likevel ikke var kvalifisert. De mente at jeg ikke hadde jobbet nok i henhold til 20-prosentregelen, og ga meg avslag.

Igjen tok Lillegård kontakt med Negotia for juridisk hjelp. Forbundet fulgte opp saken og framholdt blant annet at bedriften ikke hadde overholdt plikten med tilrettelegging for videre arbeid i minst 20 prosent stilling, slik at retten til AFP-en ble holdt intakt.

– Forhold som dette har lenge vært en gjenganger for oss i forbindelse med nedbemanninger og sluttpakker. Sånn AFP-en er innrettet nå, er den en kvalifiseringsordning hvor bestemte forhold må være oppfylt for at du skal få den innvilget. Reglene er strenge, og svikter det på ett punkt kan løpet være kjørt. Vi kan ikke få understreket tydelig nok hvor viktig det er å være klar over dette hvis medlemmer går av med sluttpakke før de fyller 62 år. AFP innebærer fort 70-80.000 kroner per år i ekstra pensjon, så konsekvensen av å miste den er stor.

Dette sier Negotia-advokat Selma Smeby Lium, som bisto medlem John Lillegård i denne saken. Hun råder alle medlemmer som havner i tilsvarende situasjoner til å kontakte Negotia så fort som mulig.

Fra data til kaffe

Selv om Lillegård fikk advokathjelp fra Negotia i AFP-saken måtte han likevel vinke farvel til den lukrative ekstrapensjonen. Det gjorde at han måtte ut og lete etter ny jobb igjen.

– Jeg hadde ikke råd til å la være å jobbe når jeg mistet AFP-en, og begynte å se meg om etter noe å gjøre. Etter en stund fikk jeg tilslag på jobb som tilkallingsvikar i et firma

ALLTID ORGANISERT. – Jeg hadde ikke regnet med å trenge så mye hjelp i arbeidsforholdet, men har alltid vært organisert for det, sier John Lillegård.

som forhandler og vedlikeholder kaffemaskiner i bedriftsmarkedet. Dette var mildt sagt en annen type arbeid enn jeg hadde hatt før, men det er bare sånn at IT-selskaper ikke ansetter 62-åringer.

Den nye jobben innebar arbeid med vedlikehold av kaffemaskiner i Oslo-området, tilsvarende rundt regnet 70 prosent stilling. Men kontrakten var altså tilkallingsvikar, som er noe ganske annet enn fast ansettelse.

– Å være tilkallingsvikar er en uforutsigbar tilværelse. Du må være tilgjengelig hele tida, og kunne møte på jobb et eller annet sted på kort varsel. Det er ikke noe ålreit situasjon, egentlig, sier John Lillegård.

Rett til fast ansettelse

Så kom pandemien med hjemmekontor og minimalt behov for vedlikehold av kaffemaskiner i bedriftenes lokaler. Men en lang historie kort: Fra juli 2021 og utover ble det i praksis heltidsjobb for Lillegård. Etter 14 måneder i den situasjonen syntes han det var på tide å ta opp spørsmålet om fast ansettelse, og kontaktet Negotia for tredje gang.

– Jeg fikk klarlagt rettighetene mine, hva jeg måtte skaffe av dokumentasjon og hvordan jeg skulle gå fram overfor arbeidsgiveren for å kreve fast ansettelse. Og det ordnet seg. I september i fjor ble jeg fast ansatt i 100 prosent stilling. Nå har jeg bestemte bedrifter å følge opp og en mye mer forutsigbar hverdag.

Nina Møglestue, spesialrådgiver i Negotia, forteller at vikarer etter bestemmelser i arbeidsmiljøloven opparbeider fortrinnsrett til fast ansettelse.

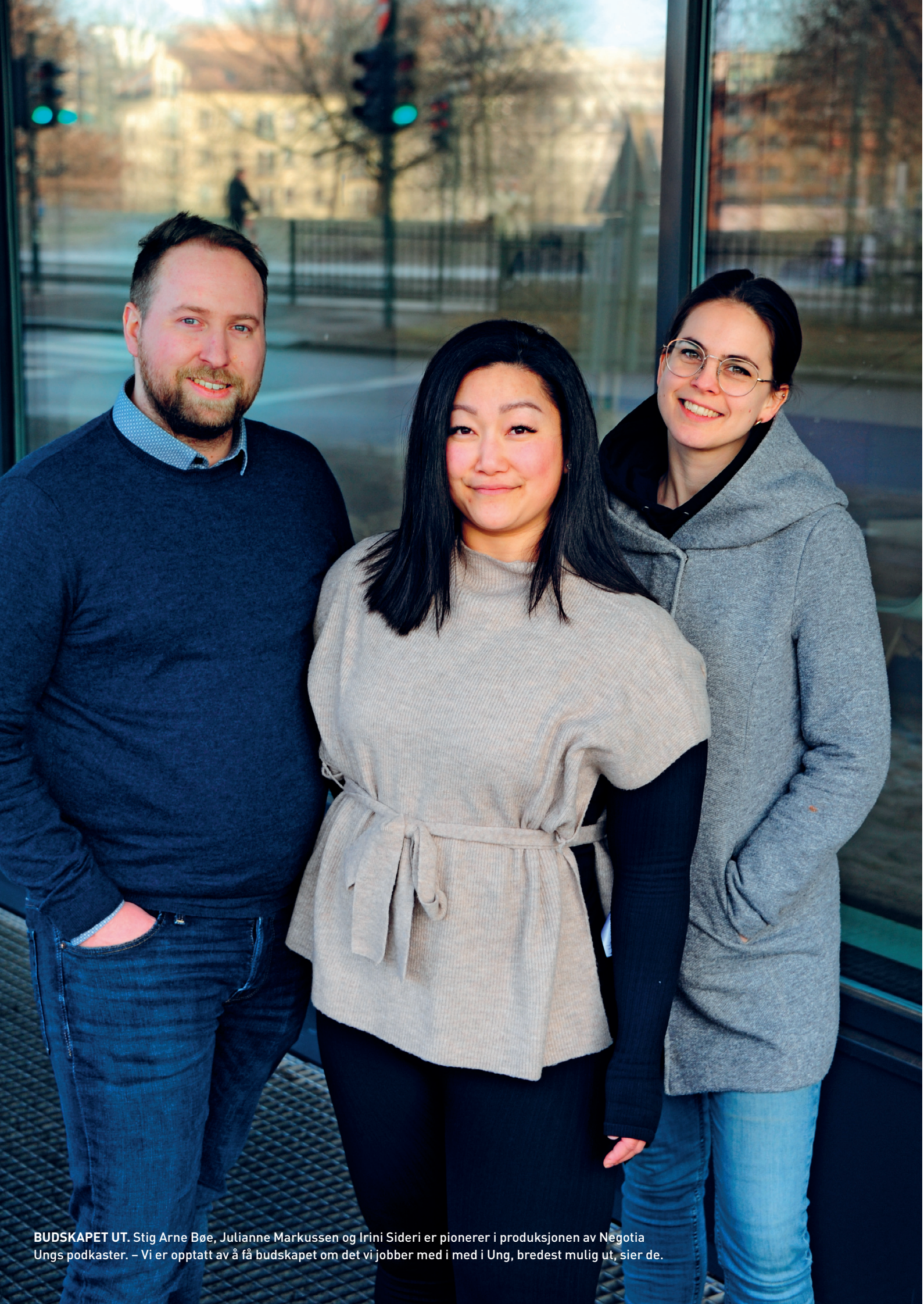
– Den generelle regelen er at hvis du har vært ansatt i vikariat i mer enn tre år, har du rett til fast ansettelse. Det er også regler om hvilken stillingsprosent du kan kreve. Lillegård hadde jobbet som vikar i 100 prosent stilling lenger enn et år, og dermed hadde han rett på tilsvarende i den faste stillingen. Jeg vil også understreke at hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ansettes i fast stilling, sier Møglestue.

Fem ekstra arbeidsår

John Lillegårds historie innebærer at han måtte jobbe minimum fem år mer enn han hadde regnet med. Til neste år fyller han 67 og kan dermed gå av som vanlig pensjonist, men det har han ikke bestemt seg for ennå.

– Jeg hadde ikke regnet med å trenge så mye hjelp i arbeidsforholdet, men har alltid vært organisert for det. Og det viste seg altså at jeg virkelig fikk behov for den bistanden et forbund som Negotia kan stille opp med for medlemmene. Jeg er blitt møtt av hyggelige og dyktige folk hele veien, og er veldig takknemlig. Jeg synes virkelig jeg har fått valuta for medlemskontingenten.

Og, bare så det er sagt; jeg skjønner meg egentlig ikke på dem som misliker fagforeninger og ikke ønsker å være organisert, sier han. ■



BUDSKAPET UT. Stig Arne Bøe, Julianne Markussen og Irini Sideri er pionerer i produksjonen av Negotia Ungs podkaster. – Vi er opptatt av å få budskapet om det vi jobber med i med i Ung, bredest mulig ut, sier de.

Girer opp profileringen med egen podkast

– Vi ønsker å bruke de mulighetene som fins for nå fram til unge medlemmer og arbeidstakere. Podkast fungerer bra på den måten, sier Stig Arne Bøe.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Bøe, som er leder for Negotia Ung, forteller at de første podkast-episodene ble laget for et par år siden. Forrige halvår ble det sluppet to episoder. Den første med informasjon fra Ung-samlingen i oktober.

– Hvert år har vi i Negotia Ung en samling som unge medlemmer under 36 år inviteres til å være med på. I fjor hadde vi samlingen i Oslo, med 30 deltakere. Interessen var stor, og det var faktisk venteliste for å få være med. Vi hadde forbundslederen på besøk, det var foredrag om kulturforskjeller, kreativ oppgaveløsning ute i byen og workshop om det å engasjere seg i fagforening.

– Og for å få budskapet ut til flere enn dem som deltok, laget vi altså en podkast om programmet på samlingen, sier Stig Arne Bøe.

Varierende temaer

Den andre podkasten i fjor høst var av en litt annen type. Der var temaet studenters situasjon i dagens samfunn. En invitert representant fra Norsk Studentorganisasjon fortalte om den krevende hverdagen studenter flest opplever nå for tiden.

– Det er ekstra tøft å være student nå. Økte priser på både leieobjekter og varer gjør at flere må skaffe seg deltidsjobb ved siden av studiene. Arbeidsbelastningen kan bli stor og det er mange som sliter, sier ungdlederen, som minner om at Negotia har tilbud om gratis medlemskap for studenter.

Podkastene gjøres tilgjengelig på iTunes, Spotify og andre plattformer hvor det spilles av podkast. Episodene som er laget til nå har hatt bra spredning.

– Det er gode tall for antall avspillinger, og det har også kommet flere direkte tilbakemeldinger fra medlemmer som likte innholdet. Episoden om studenters vilkår, som hadde en varighet på hele 37 minutter, er den som hittil har hatt best lyttertall. Vi er også litt stolte over at alt er egenprodusert. Det er oss i Ung-styret som har laget alle podkast-episodene til nå, og det er planen framover også, sier Bøe.

– Moro og givende

Irini Sideri og Tommy Bekkevold var tospannet som sto for episoden med info om det som skjedde på Ung-samlingen. De sier at det er mye arbeid med å lage en sånn episode, i dette tilfellet med varighet på rundt en halvtime. Men at det veies opp av gleden ved å få det til.

– Vi prøver å ikke lage en for nøye plan, vi ønsker at det skal være en naturlig samtale rundt temaet og ikke styre gjestene for mye. I denne episoden var det bare oss to i studio, og altså ingen andre vi kunne gi ordet til. Det var litt skummelt, men Tommy og jeg opplevde at vi fikk til en god flyt i sendingen, så det var veldig moro og givende også. At mange har hørt på og at tilbakemeldingene som har kommet er hyggelige, det inspirerer til å stå på videre, sier Irini Sideri, ungrepresentant fra avdeling Trøndelag og Region Midt.

Hun understreker viktigheten av å nå ut til flere av de unge medlemmene, både for informasjonens skyld og for å skape mer engasjement.

– Jeg tror det er mange som ikke helt vet hvordan vi jobber, særlig blant de unge medlemmene, og kanskje de ikke tør å spørre heller. Det tror jeg podkastene kan bidra til å endre litt på. Derfor mener jeg at vi skal trappe opp dette arbeidet. Alt vi kan gjøre for få budskapet bredere ut, er positivt, sier Sideri.

FAKTA

Negotia Ung

- Alle medlemmer under 36 år regnes automatisk som en del av Negotia Ung.
- Negotia Ung-styret består av to representanter og ett varamedlem fra hver region, som velges på de sju regionsmøtene hvert tredje år.
- Ung-styret deltar på Negotias årlige landsmøter. Leder er fullverdig medlem i Negotias forbundsstyre.
- Ung-styret har vanligvis fire styremøter i året. De arrangerer samling for medlemmer hvert år om høsten. De har også gjennomført flere kampanjer med fagforeningsinfo rettet mot unge. Og ikke minst – de lager podkaster med aktuelle temaer.
- Dagens leder i Negotia Ung, Stig Arne Bøe, er visepresident for UNI Europe Youth (UNI Global Unions ungdomsorganisasjon i Europa).
- Flere medlemmer i Ung-styret har deltatt på UNIs sommerskole for unge tillitsvalgte.

«Ved å engasjere seg betyr man noe for andre, og i tillegg vokser man på det selv.»

Oppgradering til lyd og bilde?

Hittil har det kun vært snakk om lydpodkast, men det planlegges oppgradering til lyd og bilde.

– Vi vet ikke helt når vi får det på plass, det har blant annet litt med tilgang på utstyr å gjøre. Men Negotia har jo eget studio i Oslo, så det kan hende vi kan bruke det. Responsen på det vi har laget er i hvert fall såpass bra at vi er fast bestemte på å fortsette med dette. Den neste episoden som planlegges nå blir en generell informasjons-podkast a la den vi laget om samlingen vår i fjor. Vi satser på å få ut den nå i våres.

Ung-leder Stig Arne Bøe ønsker at flest mulig av medlemmene under 36 år engasjerer seg.

– Det et viktig at de unges stemme blir hørt i organisasjonen. Ved å engasjere seg betyr man noe for andre, og i tillegg vokser man på det selv, sier han.

Valg på nye representanter

Nå nærmer det seg april og årets regionsmøter i Negotia. Fast innslag der er en orientering fra Ung om et bestemt tema utvalgt for året.

– På styresamlingen vår i slutten av januar landet vi på «diskriminering» som årets tema. Dette er en sak som har mange sider og kan ramme ikke minst unge arbeidstakere. Vi diskuterte også mulige temaer på ungsamlingen til høsten. En ting som er veldig aktuelt i tillegg til diskriminering, er den kraftige prisøkningen og hvordan unge rammes av dette.

Ung-lederen minner om at det på regionsmøtene skal være valg på representanter til Ung-styret for den neste treårsperioden.

– Vi som utgjør Ung-styret per i dag har en oppgave i å legge til rette for det nye styret. Men selv om mange sikkert blir gjenvalgt og blir med videre, så skal vi heller ikke legge for mye føringer, sier Stig Arne Bøe. ■

INFO

MEDLEMSFORDEL

Negotia Ungs podkast heter JOBBEN MIN, og er å finne på bl.a. iTunes og Spotify. Det er bare å søke opp på mobil eller pc og spille av episodene.

I FARTA. Deler av styret i Negotia Ung på Oslo-tur i forbindelse med styremøte seint i januar. Fra venstre: Tina Gjøen, Ina Gulbranson, Irini Sideri, Stig Arne Bøe, Kaspars Dauksts, Eli Marie F. Johnsen, Armintas Dluckys og Julianne Markussen.

Nordea
Medlemstilbud
på billån fra Nordea
Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån, med rente fra 4,90 %
Søk lån til bil, MC og caravan på
billan.nordea.no
negotia
Priseksempel:
Eff.rente 6,49 %
kr 150.000,– o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,–
Tot.: kr 175.260,–

Tariffåret 2023 – HVA SKJER?

I år er det mellomoppgjør i tariffens verden. Det betyr blant annet at det stort sett handler om lønn når sentrale og lokale parter i arbeidslivet møtes ved forhandlingsbordet utover våren, sommeren og høsten.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tariffoppgjørene i arbeidslivet går i toårige sykluser, med hovedoppgjør og mellomoppgjør annethvert år. Når det er hovedoppgjør, står både lønnsspørsmål og revisjon av tariffavtalene på dagsordenen. I mellomoppgjørene derimot, som nå i 2023, forhandles det kun om lønn. På noen tariffavtaler forhandles det først sentralt og deretter lokalt, mens det for andre er kun lokale lønnsoppgjør som gjelder. De mest toneangivende i den sistnevnte kategorien er Funksjonæravtalen og Selgeravtalen med NHO.

Bredt avtaleutvalg

Negotia har tariffavtaler med alle de tre store arbeidsgiverorganisasjonene her i landet. Disse er Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), Virke og Spekter. På NHO-området finner vi Negotias største tariffavtale Funksjonæravtalen. Som en god nummer to kommer Selgeravtalen. Innen Virke er det Funksjonæravtalen samt Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale (LTAP) som gjelder. I tillegg sorterer HUK-området (helse, utdanning og kultur) under Virke, og her er Negotia part i fire avtaler. Så kommer Spekter hvor forbundet deltar i de innledende forhandlingene på den såkalte A-delen av avtalen.

– I tillegg til de store avtalene har vi også flere mindre som dekker spesifiserte fagområder eller bransjer. Som eksempler kan nevnes Oljeoverenskomsten, Taxioverenskomsten, Handelsoverenskomsten og Bilselgeravtalen. Når alt regnes med forvalter vi rundt 20 tariffavtaler. Det innebærer at det er spesielt travelt med tariffarbeidet de årene det er hovedoppgjør, men også nå når det er mellomoppgjør skal det i mange tilfeller forhandles sentralt, selv om det kun gjelder det lønnsmessige.

Dette sier Thea Wessel Jørgensen, leder for arbeidslivsavdelingen i Negotia – avdelingen som har ansvaret for oppfølgingen av lønns- og tariffarbeidet i forbundet.

Samordnet oppgjør

Som vanlig gjennomføres årets mellomoppgjør samordnet. YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) forhandler da med de respektive arbeidsgiverorganisasjonene på vegne av – og sammen med – Negotia og de andre forbundene. Oppgjøret med NHO er berammet til slutten av mars, mens områdene Virke og Spekter står for tur siste halvdel av april. (Se infoboks).

– Hvilke av Negotias tariffavtaler er omfattet av de samordnete oppgjørene?

– På NHO-området er Taxioverenskomsten, Bilselgeravtalen, Oljeoverenskomsten og Handelsoverenskomsten omfattet. Det samme gjelder Funksjonæravtalen og HUK-avtalene med Virke. Og på Spekterområdet forhandles det sentralt i den innledende delen.

– De store overenskomstene våre med NHO – Funksjonæravtalen og Selgeravtalen – er derimot ikke en del av det samordnete oppgjøret. Det er heller ikke Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale (LTAP) på Virke-området. Disse overenskomstene har kun lokale lønnsforhandlinger, og er derfor ikke omfattet av det sentrale mellomoppgjøret, sier Wessel Jørgensen.

– Kan det bli streik på noen tariffområder i år?

– Det er mye usikkerhet knyttet til årets oppgjør, så streik er en mulighet. Streik i et mellomoppgjør er imidlertid kun mulig i forbindelse med forhandlingene på de tariffavtalene hvor lønn først forhandles sentralt.

De lokale lønnsforhandlingene

Alle tariffavtalene – enten det er sentralt oppgjør først eller ikke – har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger.

– I henhold til avtalenes bestemmelser

INFO

Forhandlingsdatoer – YS samordnet

- NHO: Forhandlinger 27.-30 mars. Eventuell mekling 14.-15. april.
- Virke: Forhandlinger 18-20 april.
- Spekter: Forhandlinger 18. april.

Digitale lønnskonferanser

Negotias lønnskonferanser for tillitsvalgte og lønnsutvalg i klubbene holdes i år digitalt. Følg med på negotia.no for nærmere informasjon.

KREVER ØKT KJØPEKRAFT. YS påpeker at lønnsforskjellene øker, og krever at medlemmene får sin del av verdiskapingen. YS-leder Hans-Erik Skjæggerud på hovedorganisasjonens inntektspolitiske konferanse foran årets lønnsoppgjør.

skal de lokale lønnsforhandlingene tilpasses virkeligheten på den enkelte virksomhet. De fire kriteriene står sentralt i denne sammenhengen; det vil si bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Medlemmene skal ha sin rettmessige andel av verdiene de har bidratt til å skape, sier Nils Blomhoff, nestleder i arbeidslivsavdelingen.

De lokale lønnsforhandlingene pågår fra vårparten til et stykke ut på høsten, og skal som hovedregel være avsluttet innen 15. september.

Tall og forventninger

TBU (Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene) la fram sin foreløpige rapport 20. februar. Tallene derfra viser at prisveksten i 2022 ble på 5,8 prosent, mens lønnsveksten for alle grupper samlet sett havnet på 4,1 prosent. Det betyr at arbeidstakerne i gjennomsnitt fikk redusert kjøpekraften med 1,7 prosentpoeng i fjor. Også i 2021 ble det reallønnsnedgang, målt i gjennomsnitt.

Det er ganske stor variasjon mellom forskjellige yrkesgrupper og sektorer i TBU-tallene. Men bortsett fra ansatte i olje- og gasselskapene, som kom ut med 6,2 prosent i fjor, fikk alle grupper lønnstilleggene spist opp av prisveksten. Industrifunksjonærene – en gruppe Negotia er sterkt representert i – kom bedre ut enn de fleste andre med 5 prosent. Tallene viser imidlertid at 1,5 prosent av dette utgjøres av bonuser – i hovedsak gitt til ansatte i ledende stillinger.

I den foreløpige rapporten fra TBU anslås prisveksten for 2023 til 4,8 prosent. Dette tallet må altså minimum tangeres for å unngå en ny reallønnsnedgang.

– Hvor realistisk er det at lønnsoppgjøret for Negotias grupper i snitt blir bedre enn dette?

– Vi har hatt reallønnsnedgang to år på rad, og det er vanskelig å tenke seg at dette skal skje en tredje gang. Hele YS har forventninger om økt kjøpekraft i årets oppgjør, i likhet med LO og de andre hovedorganisasjonene, sier Wessel Jørgensen og Blomhoff, og legger til:

– Igjen vil vi minne om at de lokale oppgjørene skal tilpasses den enkelte virksomhet. I dette ligger det at resultatene naturlig vil variere, men poenget er at medlemmene skal ha sin rettmessige andel av kaka. ■

TBU kommer med sin endelige rapport 31. mars.

«Hele YS har forventninger om økt kjøpekraft i årets oppgjør, i likhet med LO og de andre hovedorganisasjonene.»

En tid full av kriser

Ekspertens betraktninger

Kriser presser for tiden på fra alle kanter. Hva kjennetegner en krise? Hvordan håndterer du den? Og hva om den oppstår på jobben?

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Nå kommer jeg rett fra kriseøvelse i en helt vanlig bedrift. Jeg har et klart inntrykk av at flere og flere virksomheter tar på alvor det å ha en skikkelig beredskap for å takle vanskelige situasjoner, eller kriser, sier Ole André Bråten når han møter Negotia magasin for intervju.

Bråten er spesialist i organisasjonspsykologi, og har mangeårig bakgrunn som foredragsholder og konsulent med krisehåndtering som spesialfelt. Han har sågar skrevet bok om temaet, utgitt i flere opplag. Mange Negotia-medlemmer har opp gjennom årene møtt denne mannen på kurs og konferanser, og lært noe om hvordan man skal «ta tak» når det hardner til på den ene eller andre fronten.

Plutselig inntrufne forhold

– Hva er egentlig terskelen for å kalle en vanskelig situasjon for en krise?

– Det er ikke en fast regel som bestemmer det. Kriser kan være alt fra at en bedrift må nedbemanne eller havner i streik – til trusselsituasjoner, kidnapping, dødsfall, brann og annet. Det handler om plutselig inntrufne forhold av varierende alvorlighetsgrad, som har det til felles at de avviker fra daglige oppgaver og rutiner og ikke er ønskelige.

Bråten påpeker at det er her beredskap og øving spiller inn. Hvordan bedriftsorganisasjonen klarer seg i en situasjon som ingen så ville komme, men som plutselig er der, avhenger av hvordan man har forberedt seg på sånt.

– Vi lever i en krisetid. Vi har hatt pandemien, det er krig i Ukraina, jordskjelv i Tyrkia, det er strømkrise, rentekrise, priskrise ... Kriser som fenomen berører oss plutselig i et helt annet omfang enn før, og det har ført til at beredskapsfokuset har økt, sier han.

Involvere og improvisere

Kriseeksperten advarer mot kriseplaner i form av fine dokumenter som plasseres godt i skuffen. Det er ikke den formen for beredskap som funker, sier han.

– De første jeg møter i en bedrift som har tenkt å jobbe med krisehåndtering, er gjerne ledergruppa. Det er veldig bra at de tar initiativ, og det er ofte fornuftig å starte der for å forankre arbeidet. Men det kan ikke stoppe med ledergruppa. Det absolutt beste er at alle ansatte involveres i arbeidet.

– Det som skjer når en krise inntreffer er aldri helt likt det man har forberedt seg på. Likevel er det som sagt avgjørende for håndteringen at man har tenkt igjennom mulige scenarioer på forhånd. Men i tillegg er det viktig å kunne improvisere underveis. Derfor er det nødvendig å øve. En kriseøvelse handler blant annet om å rigge situasjoner med uventete elementer. Man trener rett og slett på å fikse det som ikke er tenkt på.

Struktur betyr alt

– Og hvordan griper man så saken an den dagen arbeidsplassen faktisk blir rammet av en krise?

– Første bud er at ledelsen setter krisestab. Så gjelder det å få oversikt. Hva er situasjonen? Hvilke oppgaver har vi? I hvilken rekkefølge må de tas? Fornuften må trumfe følelsene i første omgang, selv om det kan være krevende. Struktur betyr alt for å få ting gjort, sier Bråten.

Han bemerker at folk begynner å bli lei av kriseeksempler fra pandemien, men formidler likevel en erfaring fra da den herjet som verst:

– Mange bedrifter klarte seg bra under pandemien, men mange fikk det også veldig tøft. Jeg jobbet med flere bedrifter i den tida, og merket fort at de som hadde brukt tid på beredskapsplaner i forkant klarte seg bedre enn de andre. Ingen hadde tenkt at en pandemi skulle velte over oss,

TIPS

5 punkter om kriser

1. Kriser er plutselig inntrufne situasjoner av forskjellig alvorlighetsgrad som ikke er ønskelige.
2. For å håndtere kriser på en god måte er det viktig at bedriften har jobbet med beredskapsplaner på forhånd.
3. Beredskapsplaner og trening i krisehåndtering må involvere alle ansatte i en bedrift.
4. En krise er sjelden eller aldri lik noe man har forberedt seg på. Struktur og evne til improvisering er avgjørende for håndteringen.
5. Etter en krise er debrifing helt nødvendig. Alle ansatte må forstå det som har skjedd og hjelpes til å bearbeide det som er opplevd.

Kilde: Ole André Bråten

BEREDSKAP. – Det som skjer når en krise inntreffer er aldri helt likt det man har forberedt seg på. Likevel er det avgjørende for håndteringen at man har jobbet med beredskapsplaner på forhånd. Ole André Bråten er foredragsholder, konsulent og forfatter av «Håndbok i krisehåndtering».

og planene var designet for andre tenkte tilfeller. Likevel ga de grunnlag for struktur og var veldig viktige for de virksomhetene som måtte ta samling i bånn.

Robuste systemer

Bråten mener å oppleve at ledere i dag forstår mer av hvordan kriser påvirker ansatte, og at de er opptatt av å bruke tid på å bygge robuste systemer som fungerer i både det kjente og det ukjente.

– Jeg blir glad når jeg ser ledere og ledergrupper som jobber bevisst for å gi de ansatte trygghet og følelse av mestring. Det legger grunnlaget for robuste systemer hvor menneskene kan samhandle bedre i forskjellige situasjoner – normale som unormale.

– Når stormen har lagt seg – hvordan går man videre?

– Da kommer debrifingen inn, og det viktigste er det som gjøres med en gang. Det skal sies at kriser har veldig forskjellig alvorlighetsgrad, men behovet for debrifing som regel til stede. Budskapet mitt her må være: Ikke nøl med å komme i gang, men bruk også tid. Alle ansatte har behov for å forstå hva som virkelig har skjedd, og få muligheten til å bearbeide det som er opplevd, sier Ole André Bråten. ■

«– Vi har hatt pandemien, det er krig i Ukraina, jordskjelv i Tyrkia, det er strømkrise, rentekrise, priskrise ... Kriser som fenomen berører oss plutselig i et helt annet omfang enn før.»

Stor **aktivitetslyst** lokalt

I mange år har Negotia kanalisert økonomisk støtte til aktivitet i lokalleddene, gjennom den såkalte 3-prosenten. Målt etter søkermengden er ordningen mer populær enn noen gang. ▶

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen

IKKE BARE FORHANDLINGER. Medlemmene ved Nasjonalmuseet er blant klubbene som har fått økonomisk støtte til lokal aktivitet i 2023. - Vi som sitter i klubbstyret er opptatt av at klubben skal være mer enn drøftinger og forhandlinger med ledelsen, sier hovedtillitsvalgt Hanne Elsrud. Fra venstre: Cathrine I.B. Grønnerød, Therese Husby og Hanne Elsrud. Foto: Terje Bergersen

3-prosentmidlene utgjør rett og slett tre prosent av samlet medlemskontingent. Dette er penger som pløyes direkte tilbake til klubber og avdelinger, og som brukes på forskjellige organisasjonsbyggende tiltak. Typiske aktiviteter er for eksempel årsmøte med middag, foredragskveld eller medlemstur med sosialt samvær og faglig innslag.

Nylig ble potten for 2023 – drøyt tre millioner kroner – fordelt. 144 klubber og 16 lokalavdelinger har fått støtte til mange spennende tiltak. Magasinet har tatt en prat med tillitsvalgte i noen av enhetene som er tildelt midler.

Nasjonalmuseet
Tillitsvalgt Hanne Elsrud

Her snakker vi om selveste Nasjonalmuseet i hovedstaden, som i fjor sommer åpnet i nye gedigne lokaler, bygd for å vare i generasjoner. Institusjonen som forvalter den norske kunstskatten – med hele 400.000 verk, 6500 av dem utstilt i samlingsutstillingen. Og her er det altså en godt etablert og aktiv Negotia-klubb med 76 medlemmer.

– Jeg må få nevne at vi er veldig godt fornøyd med det nye bygget. Dette er en investering for framtiden. Det er mye som skjer, mye nytt og mange nye ansatte. Men ting fungerer bra og vi er stolte, sier tillitsvalgt Hanne Elsrud.

Hun forteller at selv om det har vært ekstra travelt de seneste årene på grunn av flyttingen til nye lokaler, har de også i denne perioden klart å flette inn aktiviteter for Negotia-medlemmene.

– I fjor hadde vi to arrangementer. Ett med spillkveld og god mat og ett med medlemsfordeler og verving som tema. Begge hadde veldig god deltakelse og ble tatt godt imot. Derfor er planen å gjøre noe tilsvarende i år. Vi som sitter i klubbstyret er opptatt av at klubben skal være mer enn drøftinger og forhandlinger med ledelsen.

– På spillkvelden i fjor delte vi oss bevisst inn i godt blanda grupper, og det fungerte veldig bra. Klubben vår har et stort spenn i typen ansatte, både når det gjelder fag og linje. Det er for eksempel flere ledere blant medlemmene og de fleste fagdisiplinene i museet er representert. Derfor er det viktig med aktivitet som bringer oss nærmere sammen, og det bidrar 3-prosentmidlene til at vi kan få til. Vi klarer også å rekruttere bra. Vi øker stadig i medlemstall, og det er veldig hyggelig, sier Hanne Elsrud.

KFUK-KFUM Norge
Tillitsvalgt Cecilie Fongen Bjørnstad

Dette er en landsomfattende frivillig organisasjon som driver arbeid for barn og unge. Medlemstallet er rundt 25.

– Vi driver et bredt anlagt arbeid for å lage trygge og gode fellesskap for barn og ungdom. Aktiviteten vår er omfattende. Vi har for eksempel fem heleide folkehøgskoler, driver ungdomsklubber, barnekor og veldig mye annet, sier tillitsvalgt Cecilie Fongen Bjørnstad.

Virksomheten har hatt Negotia-medlemmer i en del år, men selve klubben ble stiftet først for et par år siden. De tildelte midlene skal brukes til medlemssamling med årsmøte, middag og fokus på fellesskap og muligheter.

– Medlemmene er spredt over hele landet, så vi legger denne samlingen til et arrangement der vi likevel møtes. Klubben er litt i oppbyggingsfasen etter korona, så dette er første gang vi skal benytte oss av 3-prosentmidler. Synes det er en bra og viktig ordning, og er veldig glad for tildelingen, sier Bjørnstad.

Curida AS
Tillitsvalgt Tom Kroken

Curida er en legemiddelprodusent med fabrikk og administrasjon på Elverum. Bedriften har hatt betydelig vekst de senere årene. Det er 14 medlemmer i Negotia-klubben.

– Vi gikk igjennom en nedlegging og fullstendig restart av fabrikken i 2015. Fra en usikker begynnelse med 35 ansatte teller vi i dag 140. Det er veldig moro at vi har fått det til så bra her, sier tillitsvalgt Tom Kroken.

Etter restarten for åtte år siden var det bare to medlemmer igjen av den tidligere Negotia-klubben, men i takt med oppbemanningen har antallet vokst jevnt og trutt.

– Det tok vel et par-tre år før vi fikk dannet klubb igjen, men nå er vi blitt 14 medlemmer og har stadig ambisjoner om å bli flere. Det har blitt tradisjon at vi arrangerer årsmøte med påfølgende sosialt samvær, og det er veldig fint å få økonomisk støtte til dette. Deltakelsen er alltid veldig bra, medlemmene liker å treffes på denne måten. Vi er også en gjeng herfra som pleier å være med på den årlige Skibladner-turen som lokalavdelingen Innlandet arrangerer hver sommer.

Tillitsvalgt Tom Kroken skryter av hvordan Negotia stiller opp når klubben trenger hjelp.

– Jeg er veldig godt fornøyd med den gode hjelpen vi alltid får fra forbundet, enten det dreier seg om lønnsoppgjør eller andre ting. Få med det, sier han.

FAKTA

3-prosentmidlene

Tilskuddsordning med formål å styrke medlemsaktiviteten i Negotias klubber og avdelinger. Utgjør tre prosent av den samlete kontingenten. Tildeling skjer en gang per år, med søknadsfrist 20. desember. For 2023 er det fordelt rundt tre millioner kroner til 144 medlemsklubber og 16 lokalavdelinger.

Waterlogic
Tillitsvalgt Vibeke Engelsen

Trenger du en vann- eller kaffeløsning på jobben, så er Waterlogic en aktuell leverandør. Selskapet har enheter over mesteparten av Sør-Norge. Negotia-klubben teller rundt 80 medlemmer.

– Etter at klubbarbeidet hadde ligget brakk en stund kom vi i gang igjen for litt under et år siden. Vi som ble klappet inn som tillitsvalgte fikk en bratt læringskurve med lønnsforhandlinger og litt av hvert på kort varsel. Vi satte også i gang rekrutteringskampanje og har klart å øke medlemstallet til rundt 80, som er nær en dobling.

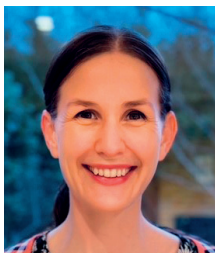
– Det er veldig moro at kampanjen har gitt så bra resultat. En erfaring som er ▶

Hanne Elsrud

Cecilie Fongen Bjørnstad

Tom Kroken

Vibeke Engelsen


Kristine Rødland

Johannes Nilsen

verdt å nevne i den sammenhengen er at det er personlig oppfølging «face to face» som virker. Gå rundt og snakk med kolleger og forklar hvorfor det er smart å være organisert. Ta med det som et godt tips til andre klubber som vil verve, sier tillitsvalgt Vibeke Engelsen.

Med de tildelte 3-prosentmidlene ønsker hun og den øvrige klubbledelsen å gi noe tilbake til medlemmene utover det rent faglige.

– Vi merker at det er forventninger fra medlemmene om at vi skal gjøre noe sosialt, og det er bra. Vi er spredt på mange enheter i hele Sør-Norge, så vi legger opp til lokale arrangementer. Er i planleggingsfasen for dette nå.

Beerenberg AS
Tillitsvalgt Kristine Rødland

På Kokstad rett utenfor Bergen by finner vi Beerenberg AS, en bedrift som leverer tjenester og produkter innen stillas, overflate og isolasjon til virksomheter i olje- og gassnæringen. Her er det Negotia-klubb med for tiden 23 medlemmer.

– Vi har lyst til å gjøre klubben og arbeidet vi gjør mer synlig, bevisstgjøre medlemmene på hva klubbaktiviteten innebærer og skape mer engasjement. Derfor søkte vi om midler til et arrangement for medlemmene. Detaljene er ikke helt på plass ennå, men vi tenker oss en god middag, litt faglig orientering og kanskje noe underholdning. Vi får se hvor langt budsjettet rekker.

Dette sier Kristine Rødland, som har vært tillitsvalgt for Beerenberg-klubben de siste fem årene. Hun forteller at de har et godt samarbeid med bedriftens ledelse, og framhever det som en styrke.

– Flere av oss har vært på kurs i Negotia og lært om forhandlinger og tillitsvalgtarbeid. Det har vi god nytte av i den daglige kontakten med ledelsen. Samarbeidet med arbeidsgiveren fungerer forresten veldig bra, vi finner som oftest gode løsninger i fellesskap. Men det er klart; vi ønsker å bli flere medlemmer, da blir vi enda sterkere. Medlemspotensialet er ganske stort, så det kan hende vi legger opp til en rekrutteringskampanje også, sier Rødland.

Negotia avd. Tromsø
Avdelingsleder Johannes Nilsen

Selv om klubbene dominerer blant enhetene som er tildelt 3-prosentmidler, må vi absolutt ha med en representant for lokalavdelingene også. Valget falt på Tromsø, som dekker Nord-Troms og Finnmark. Der har de nemlig en spennende plan på lur.

– Avdelingen vår dekker et veldig stort geografisk område, og når vi har aktiviteter blir det litt mye i og rundt Tromsø. Som nokså ny avdelingsleder har jeg lyst til å gjøre mer i Finnmark, og det er grunnen til at vi har søkt om midler. Vi tenker oss informasjonsmøter i byene Hammerfest, Alta og Kirkenes, der vi inviterer både medlemmer og uorganiserte ansatte. Målet med dette er å markedsføre oss og rekruttere medlemmer, sier Johannes Nilsen.

Møtene tar han sikte på å få arrangert fra juni til september.

– Sommerhalvåret er ei fin tid her nord. Da er det lyst hele døgnet og folk er blide. Tror ikke et sånt tiltak er gjennomført i avdelingen vår før, så jeg er spent på hva det fører til. Rekrutteringspotensialet skulle det ikke være noe i veien med. Det er mange virksomheter i disse områdene, og sikkert mange ansatte som ikke er organisert, sier avdelingsleder Johannes Nilsen. ■

«Vi har lyst til å gjøre klubben og arbeidet vi gjør mer synlig, bevisstgjøre medlemmene på hva klubbaktiviteten innebærer og skape mer engasjement.»

Kristine Rødland, Beerenberg AS

Negotia Bergen og Hardanger sammenslått

Negotia-avdelingene i Bergen og Hardanger har blitt til «Negotia avdeling Hordaland». Tradisjonsrik historie blir til forventningsfull fremtid.

Det er ikke alltid så lett å finne medlemmer som har tid, overskudd og engasjement nok til å ta på seg tidkrevende og ansvarsfulle styreverv i en fagforening. Etter at avdeling Hardanger ikke klarte å rekruttere nye krefter til å ta over styrevervene i avdelingen sin, besluttet medlemmene å finne en avdeling de kunne slå seg sammen med. Valget falt til slutt på Bergen avdeling, og 1. januar 2023 var fusjonen et faktum.

Avdeling Hardanger oppsto 24. februar 2006, da avdelingene Odda og Kvinnherad ble vedtatt sammenslått. Vedtaket ble fattet på de to avdelingenes årsmøter i Rosendal, men prosessen mot en sammenslåing startet allerede året før på et felles avdelingsmøte i Mauranger. Det hører også med til historien at avdeling Sunnhordland sluttet seg til Hardanger i 2009. Men med liten tilgang på nye engasjerte medlemmer som kunne påta seg styreverv, ble det etter hvert klart at man måtte søke nye løsninger for å kunne ivareta medlemmenes interesser på en god måte. I løpet av 2022 ble avgjørelsen tatt, og dermed ble altså avdeling Bergen utvidet med medlemmene fra Hardanger.

Med sammenslåingen kom også spørsmålet om nytt navn opp på dagsordenen. Dette ble fremmet som egen sak på årsmøtet til Bergen februar i år, og her ble det bestemt at navnet på den nye avdelingen skal være «Negotia avdeling Hordaland». Dermed forsvinner «Bergen» som avdelingsnavn, etter nærmere 100 år. Avdelingens historie begynte nemlig i 1927, da Bergen Merkantile Funksjonærforening så dagens lys. Stiftelsesmøtet ble holdt høsten 1927 på Bergen bibliotek, bare noen steinkast unna Kulturhuset der navneendringen nå nylig ble bestemt. Foreningen ble grunnlagt av utbrytere fra Bergen Merkantile klubb, som protest mot at klubben hadde bestemt seg for å melde seg inn i LO. Bergen Merkantile Funksjonærforening var med på å grunnlegge Norges Merkantile Funksjonærforbund i 1933, forløperen dagens Negotia.

Medlemsmassen i den nye Negotia avdeling Hordaland teller ved sammenslåingen 1720 medlemmer. Tina Riise Gjøen, første kvinnelige valgte styreleder i Bergen, fortsetter som leder, mens arven fra Hardanger ivaretas ved at to medlemmer derfra fyller varaplassene i det nye avdelingsstyret. Både ved styremøter og medlemsmøter vil det bli anledning til digital deltakelse, slik det også var under årsmøtet i år.

Det nyvalgte styret ser frem til å jobbe med å gi medlemmene et fortsatt godt tilbud. Det blir noen nye utfordringer med medlemmer bosatt i et såpass stort distrikt, med til dels krevende samferdsel, men det skal vi klare. Med dagens teknologiske løsninger tilgjengelig, mener vi at de nye medlemmenes adgang til å ta del i avdelingens styre og stell skal være fullt ut ivaretatt.

Vi håper den nye avdelingens navn får en like god klang i Negotia-kretser som de to gamle navnene, Hardanger og Bergen hadde.

Helge J. Nilsen
sekretær Negotia avdeling Hordaland.

VIDERE SAMMEN. Leder i nye Negotia avdeling Hordaland Tina Riise Gjøen (til venstre) og tidligere leder i avdeling Hardanger, Anne Gro Aase Gravdal. Foto: Helge J. Nilsen

HÆ? Har du fått en regning du ikke skjønner noe av, ikke vær passiv. Ta kontakt med avsender og hør hva dette er. Er du sikker på at du aldri har inngått noen avtale om dette, klag til selskapet. Foto: AdobeStock.

Må jeg betale regningen?

Ja, du må betale regningene du får. Men, ikke dersom regningen gjelder noe du ikke har bestilt eller kjøpt. Det kan skje, og særlig i forbindelse med netthandel eller telefonsalg.

Dette kalles «negativt salg», og kan ofte ha et element av svindel i seg. Du får tilsendt en vare du ikke har bestilt. Eller du får en faktura på en vare eller en abonnementstjeneste du aldri har bestilt (og kanskje heller ikke fått). Og kanskje har kravet til og med gått til inkasso.

Hvorfor skjer det?

Nettkjøp av helsekost og enkelte andre abonnementstjenester er ofte synderne her, eller deltagelse i angivelige konkurranser på nettet. Enten er opplysninger om at avkryssing i en boks eller skjema medfører kjøp underkommunisert – altså ikke tydelig. Eller så er opplysningene helt fraværende. Et klassisk tilfelle er «gratis prøvepakker», som egentlig viser seg å være et abonnement. Dersom opplysningene i annonser og måten opplysningene ble gitt på ikke har vært tydelig på at du inngår et abonnement, så kan det ikke kreves betaling.

Slikt «negativt salg», er i strid med loven (markedsføringsloven), og generell avtalerett for den del. Man skal ikke betale for noe man ikke har avtalt å kjøpe – det er et veldig greit utgangspunkt.

Hva gjør man?

Har du fått en regning du ikke skjønner noe av, ikke vær passiv. Ta kontakt med avsender og hør hva dette er. Er du sikker på at du aldri har inngått noen avtale om dette, klag til selskapet. Klag skriftlig og helst på e-post. Da har du dokumentasjon på at du har klaget, eller «reist innsigelser» mot kravet på jusspråk. Dette er viktig til senere, om saken skulle gå videre.

Det er den som hevder man har et krav som må dokumentere kravet – slik er det også i disse tilfellene. Kan ikke avsender dokumentere at det foreligger en avtale, foreligger heller ingen plikt til å betale. Be for sikkerhets skyld om en skriftlig bekreftelse på at kravet mot deg slettes.

Når kravet går til inkasso

Også her er skriftlig protest, da til inkassobyrået, viktig. Be om at saken stoppes, «stilles i bero», til gyldigheten av kravet er avgjort. Legg gjerne ved tidligere e-poster som viser at du har klaget på regningen.

Inkassobyrået har ikke lov til å drive inn

«Det er den som hevder man har et krav som må dokumentere kravet (...) Kan ikke avsender dokumentere at det foreligger en avtale, foreligger heller ingen plikt til å betale.»

krav som er «omtvistet», det vil si hvor du har reist innsigelser mot (klaget på) kravet. Det er i strid med god inkassoskikk etter inkassoloven.

Dersom den som har sendt fakturaen fastholder kravet selv om du har innsigelser, så kan de altså ikke drive inn kravet ved inkasso. Da må de eventuelt ta saken til Forliksrådet (eller domstolen) for å få en avgjørelse på at de har et gyldig krav. Da er det igjen de som hevder at de har et krav – som må dokumentere/bevise det.

Særlig om telefonsalg

Er det telefonsalg som er bakgrunnen for en regning, husk at gyldig avtale etter telefonsalg kun foreligger dersom du har mottatt skriftlig informasjon om alle vesentlige vilkår ved avtalen og dersom avtalen er bekreftet skriftlig av deg etter telefonsamtalen. Skriftlighet her er typisk en SMS eller e-post etter telefonsamtalen.

Reelt kjøp, men du angrer?

Bruk angreretten din! Ved nettkjøp av varer har du som den store hovedregel 14 dagers angrerett fra du mottar varen. Denne fristen kan også utvides helt opp til 12 måneder dersom du ikke har mottatt opplysninger fra bedriften om at du har angrerett, i tillegg til angreskjema og informasjon om vilkårene, frister og hvordan du går frem for å bruke angreretten. For forbrukere er angreretten en lovbestemt rett og du trenger ingen begrunnelse for å angre. Angreretten bygger også på et EØS-direktiv, slik at angrerett gjelder alle nettkjøp innenfor EU/EØS. ■

Tonje Skjelbostad,
advokat
Legal 24 Advokatfirma

INFO

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**

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 tillitsvalgtarbeidet 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.

Adgangen til innleie blir strammet inn

Reglene om innleie fra bemanningsforetak strammes inn med virkning fra 1. april. Det kan bety at bedriftene i større grad ønsker å benytte seg av adgangen til inngå avtaler med de tillitsvalgte for å utvide bruken. Tillitsvalgte vil derfor kunne få en viktigere rolle i å vurdere innleiebehovene i egen bedrift.

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er hele, faste og direkte stillinger. Faste ansettelser gir den enkelte arbeidstaker trygghet og forutsigbarhet med hensyn til fremtidig arbeidssituasjon og inntekt. Høy grad av faste ansettelser kan også bidra til mer produktive, omstillings- og konkurransedyktige virksomheter, blant annet som følge av at det investeres i de ansattes kompetanse.

Målet med endringene er å få ned omfanget av innleid arbeidskraft og sikre hele og faste stillinger som bygger opp under topartsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

I forbindelse med lovendringene peker regjeringen på at innleie er en tilknytningsform som fortrenger og utfordrer faste ansettelser på flere måter. Ved innleie utføres selve arbeidet hos en annen virksomhet. På denne måten oppstår det et trepartsforhold mellom bemanningsforetaket som formell arbeidsgiver, den enkelte innleide arbeidstaker og virksomheten som leier inn. Trepartsforhold som innleie kan dermed bidra til å pulverisere arbeidsgiveransvaret og arbeiderkollektivet.

Generell innstramming

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (1) er det i dag tillatt med innleie i samme utstrekning som det kan avtales midlertidige ansettelser etter § 14-9 (2). Etter lovendringen vil adgangene til innleie fra bemanningsforetak ved arbeid av «midlertidig karakter» bli opphevet.

Fremover vil det derfor i utgangspunktet ikke være mulig å benytte innleie for å avhjelpe arbeidstopper eller sesongvariasjoner, eller til prosjektarbeid. Det vil fortsatt være adgang til å leie inn for eksempel ved vikariater og praksisarbeid, og etter avtale med de tillitsvalgte.

For oversiktens skyld skal det også nevnes at det vil bli innført et forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold.

Avgrenset unntaksadgang

Etter en egen forskrift som også trer i kraft 1. april, vil det også være lov å leie inn personer med spesialkompetanse som skal utføre rådgivnings- og konsulenttjenester; det vil si levering av spesialisert kunnskap og rådgivning innenfor et bestemt fagområde.

Som eksempel nevnes rådgivere innen HR og rekruttering, IKT, teknologi, revisjon, design, arkitektur og reklame. Slik innleie skal gjelde konkrete, midlertidige og klart avgrensede prosjekter, hvor arbeidet skiller seg fra virksomhetens ordinære drift.

For tillitsvalgte er det viktig å vite at virksomheten som leier inn, skal dokumentere grunnlaget for innleien når de tillitsvalgte ber om det.

Må drøfte med tillitsvalgte

Husk at bestemmelsene i lov- og avtaleverk om informasjon og drøfting med tillitsvalgte i forbindelse med innleie fortsatt vil gjelde etter at de kommende endringene har trådt i kraft.

Innleie vs. entreprise

Innleie og reglene om innleie skiller seg fra det som heter entreprise, altså at virksomheten kjøper inn en tjeneste fra en annen aktør. Et eksempel på entrepriseforhold kan være at en virksomhet som må bytte ut det elektriske anlegget inngår en avtale med et elektrikerfirma som stiller med egne arbeidstakere for å gjøre jobben.

Tidligere ble skillet mellom innleie og entreprise avgjort på grunnlag av ulovfestede kriterier. For å hindre feilklassifisering og omgåelser, vil det nå bli inntatt en egen bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14-12 (5) som vil tydeliggjøre grensen mellom innleie og entreprise.

Styrket rett til fast ansettelse

Det vil bli innført en styrking av innleide arbeidstakeres rett til fast ansettelse i innleievirksomheten etter en viss tid, ved at arbeidsmiljøloven § 14-12 (4) utvides til å gjelde ved all innleie fra bemanningsforetak, også innleie som skjer etter avtale med tillitsvalgte. Retten til fast ansettelse vil inntre når arbeidstaker har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år, uavhengig av innleiegrunnlag.

Mulig å avtale utvidet innleie

I tillegg til de områdene der arbeidsmiljøloven og unntakene i forskriften kommer til å åpne for innleie, vil tillitsvalgte på Negotias tariffavtaler i mange tilfeller kunne inngå avtale om utvidet bruk av innleie.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 (2), kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av innstrammingene som kommer 1. april. Bestemmelsen endres ikke 1. april, men det er grunn til å tro at innstrammingen kan føre til at bedriftene i større grad vil ta initiativ overfor de tillitsvalgte for å inngå en avtale.

Avhengig av antall medlemmer, kan det bety at bedriften må inngå avtale med flere

Illustrasjonsfoto: AdobeStock

FAST JOBB. Målet med innstrammingene er å få ned omfanget av innleid arbeidskraft og sikre hele og faste stillinger som bygger opp under topartsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

forbund enn Negotia, eller at arbeidsgiver kan inngå avtale uten at Negotia er med. Det er derfor viktig å samarbeide med de andre tillitsvalgte i virksomheten for å ha en felles forståelse om bruken av innleie i egen bedrift før det eventuelt inngås avtale.

Behovet for utvidet bruk av innleie etter avtale med de tillitsvalgte, vil kunne variere fra bedrift til bedrift. I enkelte bransjer, for eksempel der det er stor variasjon i arbeidsmengde og oppdrag, vil behovet kunne være større. For noen bedrifter kan det også være vanskelig å skaffe riktig kompetanse. I alle tilfelle bør de tillitsvalgte tenke på hva som er egne medlemmers interesser, og være oppmerksomme på at bakgrunnen for de kommende endringene er å styrke hovedregelen om faste, direkte-ansettelser i egen bedrift.

De lokale parter bør i fellesskap vurdere alternativer som økt bemanning, midlertidige ansettelser og kompetansehevende tiltak i egen bedrift, før en eventuell avtale inngås.

Dersom en avtale inngås skal den være skriftlig og begrenset i tid. I en eventuell avtale bør det blant annet også fremkomme at hovedregelen er faste ansettelser, hva som er formålet med/behovet for innleien og en begrensning på antall innleide.

Ta gjerne kontakt med arbeidslivsavdelingen i Negotia for innspill i prosessen før en avtale undertegnes.

«Husk at bestemmelsene i lov- og avtaleverk om informasjon og drøfting med tillitsvalgte i forbindelse med innleie fortsatt vil gjelde etter at de kommende endringene har trådt i kraft.»

Overgangsordninger

Selv om de nye reglene trer i kraft 1. april, er det gitt en overgangsperiode på tre måneder for konkrete innleieavtaler som foreligger på dette tidspunktet. ■

Nils Blomhoff
advokat,
arbeidslivsavdelingen
i Negotia

NY MEDLEMSFORDEL

Løpetrening med personlig oppfølging

Et måltilpasset trenings-program med oppfølging fra egen personlig trener. Kan det være noe for deg?

Har du innerst inne lyst til å stille til start i et mosjonsløp? Fem kilometer, ti kilometer, halvmaraton eller selveste maraton-distansen?

Med denne helt nye medlemsfordelen som tilbys i samarbeid med Løpetrening AS, får du hjelp til å legge en god plan og komme i gang med systematisk løpetrening.

Du etablerer «online» kontakt med en proff personlig trener med høy kunnskap om løping, kosthold og helse, som tilrette-legger et løpeprogram tilpasset ditt nivå og dine ambisjoner. Og dere samarbeider om oppfølging og justeringer etter hvert som treningen skrider fram.

Det er ingen bindingstid knyttet til delta-kelsen. Du kan prøve tilbudet og være med akkurat så lenge du vil. Du kan også velge «Negotia-pakken» med skreddersydd treningsplan i 30 uker – inkludert trenings-sko. Kanskje dette er akkurat det du trenger for å komme i gang med trening og bli i bedre form?

SKREDDERSYR PROGRAM. Andreas Gossner og Bettina Ø. Høgseth er blant de personlige trenerne du møter hos Løpetrening.no De hjelper deg med skreddersydd treningsprogram og oppfølging. Foto: Løpetrening

Les mer om denne og andre medlems-fordeler på negotia.no – Medlemskap, medlemsfordeler.

Nyansatt i Negotias administrasjon

Maria Lyngsmark (41) er ansatt som administrasjonskonsulent i Negotia fra 3. januar 2023.

Stillingen inngår i Team medlemsservice, som er en del av markeds- og kommunikasjons-avdelingen i administrasjonen. Arbeidsoppgavene vil være diverse saksbehandling knyttet til medlemsregisteret, kontingentspørsmål, medlemsfordeler, med mer.

Maria kommer fra stilling med liknende arbeid i den LO-tilsluttete musikerorganisasjonen Creo. Hun har også lang fartstid fra Hennes & Mauritz-konsernet, blant annet som butikk-sjef og internrevisor. Av formell utdanning har hun en bachelor i engelsk, sosiologi og markedsføring fra Universitetet i Tromsø, pluss studier i internasjonal markedsføring på BI.

– De ukene jeg har vært her til nå, har vært både travle og interessante. Det er mye telefoner fra medlemmer, med mange spørsmål, og det betyr mye å lære for meg. Har blant annet snakket med mange pensjonistmedlemmer, siden det er nå i begynnelsen av året de betaler kontingenten sin.

– Jeg er opptatt av at medlemmene skal få en god serviceopplevelse når de er i kontakt med Negotia, og at min erfaring og kompetanse skal bidra til det, sier den nyansatte administrasjonskonsulenten.

Sjekk om du har rett lønn

I Negotias lønnskalkulator kan du se hva ansatte med samme yrke som deg selv tjener.

Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Med denne nye kalkulatoren kan du som er Negotia-medlem få en god pekepinn på om lønnen din ligger der den burde ligge. Dette kan derfor være et svært nyttig verktøy å benytte i forbindelse med lønnsforhandlingene på bedriften.

Kalkulatoren viser gjennomsnittlig brutto månedslønn for heltidsansatte i en lang rekke yrker i ulike sektorer. Tallene er basert på statistikk fra SSB (Statistisk Sentralbyrå) for 2021.

Hvis du for eksempel søker på «informasjonsrådgivere» i lønnskalkulatoren, kommer denne informasjonen opp:

Gjennomsnittlig brutto månedslønn

- Privat sektor og offentlige eide foretak 59.580 kroner
- Kommuneforvaltningen 51.690 kroner
- Statsforvaltningen 53.540 kroner
- Alle sektorer 57.460 kroner

Vil du vite mer om hva som er typisk stillingsinnhold for informasjonsrådgivere eller noen av de andre kategoriene, så gjør du det samme søket i SSBs Standard for yrkesklassifisering (Styrk 08).

Aktuelle lenker finner du under fanen «Lønns- og arbeidsvilkår» på negotia.no

Tariffavtaler på papir

Oppdaterte utgaver av tariffavtalene etter hovedoppgjøret i 2022, er nylig trykt opp og sendt ut til de tillitsvalgte. Flere eksemplarer kan bestilles.

Avtalene er selvfølgelig å finne på Negotias nettside, men det kan i tillegg være kjekt å ha en papirversjon å bla i fysisk.
Avtalene – eller overenskomstene som de også kalles – inneholder bestemmelser om en rekke grunnleggende arbeidsforhold. Blant annet på disse områdene:

- Ansettelse
- Likestilling
- Arbeidstid
- Lønnsforhandlinger
- Overtidsarbeid

Bestemmelsene i tariffavtalene supplerer det som alle er omfattet og beskyttet av gjennom lovverket, og innebærer dermed utvidete rettigheter og muligheter for organiserte ansatte.

Hvis det ikke er tariffavtale der du jobber, kan vi kanskje hjelpe deg og kollegene med å få det på plass.

Ved spørsmål eller bestilling av tariffavtaler – bruk e-post: arbeidsliv@negotia.no

Rift om plassene på Kompetanseprogrammet

På Negotia-kurset Kompetanseprogrammet som starter nå i mars, var det rift om plassene. Et titalls tillitsvalgte har stått på venteliste.

Skrur vi tiden et år tilbake, var det for første gang på lenge en liten dropp i kurspåmeldingen. Men utover i 2022 tok det seg opp igjen, og nå er det tilbake på godt gammelt nivå og vel så det.

Kompetanseprogrammet er kurset for nye tillitsvalgte i forbundet. Det består av tre moduler, der den første og den siste er fysiske samlinger over tre dager, mens den midtre er en digital dagssamling. Innholdet omhandler blant annet:

- Tillitsvalgtrollen
- Lover og tariffavtaler
- Klubbdrift
- Dialogen med ledelsen
- Lønnsforhandlinger

I gjennomføringen legges det stor vekt på egendeltakelse i form av refleksjoner og trening i grupper.

Ny runde med Kompetanseprogrammet er satt opp med start 31. mai. Se negotia.no – Kurs

Situasjon fra Negotia-kurs tidligere i år. Foto: Nina Harbo

Info-brosjyrer kan bestilles

Har du en kollega som burde vært medlem? Da vil info-brosjyren vår være praktisk å bruke. Vi sender deg gjerne noen eksemplarer.

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

- Økt trygghet
- Medbestemmelse
- Flere rettigheter

Pluss en rekke lønnsomme fordeler innen blant annet forsikrings- og banktjenester.

Har du en uorganisert kollega? Spør om vedkommende vil bli medlem. Kanskje er det ikke mer enn det spørsmålet som skal til.

Tillitsvalgte kan bestille brosjyrer i nettbutikken på negotia.no. Logg inn på Min side, og fanen «For tillitsvalgte». Andre kan sende bestilling på e-post: info@negotia.no

SÅNN I TILFELLE. Direktoratet for sivilt beredskap anbefaler at private husholdninger alltid har et lite lager av nødvendige varer og artikler. Foto: DSB

Negotia støttemedlem i beredskapsorganisasjon

Den endrete sikkerhetssituasjonen i Europa og verden, har gitt ordet beredskap en ny betydning. I denne sammenhengen er det på sin plass å minne om at Negotia i lang tid har hatt støttemedlemskap i Norsk Totalforsvarsforum – NTF.

NTF gjør et viktig arbeid. Gjennom flere arrangementer årlig er de med på å bevisstgjøre og synliggjøre det beredskapsarbeidet som foregår bredt rundt i landet vårt. Et stort og velutviklet nettverk gjør at de knytter til seg toneangivende frivillige og militære bidragsytere i dette arbeidet. Målet er å bidra til å gjøre Norge til et mer robust og mindre sårbart samfunn. Ingen vet når en krise inntreffer. Hendelsene den seneste tiden har tydeliggjort hvordan pandemi og krig gir store, uforutsette samfunnsmessige konsekvenser.

Blant arrangementene NTF står for hvert år, kan nevnes totalforsvarskonferansen, krisespill, sårbarhetskonferansen og verdikonferansen. Her kan både bedriftsmedlemmer og enkeltmedlemmer delta og skaffe seg innblikk, kunnskap og bevissthet om beredskap i vid forstand.

Innen norsk arbeidsliv settes beredskap stadig mer i fokus. Bedrifter, ansatte og befolkningen blir utfordret til økt bevisst-het for ulike scenarioer. Også vi som fagforening har et ansvar og bør bidra på de arenaene der vi har mulighet til det.

I de siste fire årene har Negotia hatt styreplass i NTF. Når det er valg nå i mars, gir vi denne stafettpinnen videre til et annet YS-forbund, men vi beholder selvsagt støttemedlemskapet.

NTF er finansiert gjennom statsstøtte. Medlemsorganisasjoner betaler ingenting, mens enkeltmedlemskap koster 250 kroner per år. Dersom du er interessert i å bli medlem, vil NTF vil gi deg muligheten til å oppleve gode foredrag og aktiviteter som gir kunnskap om beredskap både sivilt og militært i landet vårt.

Nina Møglestue, spesialrådgiver i Negotia

Viktige diskusjoner på årets regionsmøter

Det nærmer seg april og de årlige møtene i Negotias sju regioner. Her møtes rundt 250 tillitsvalgte til diskusjon om aktuelle saker i og om organisasjonen

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

Negotias organisasjonsstruktur var til diskusjon på regionsmøtene i fjor, og står på programmet også i år. Dette handler blant annet om demokratimodellen i forbundet, som per i dag består av en struktur med de fire leddene; medlemsklubber, lokalavdelinger, regionsmøter og landsmøte. Utredningene så langt har drøftet muligheten for en ny tredelt modell, uten at det foreligger konkret forslag til løsning.

DISKUSJONER. Regionsmøtene i april er viktige diskusjonsarenaer i Negotia. Her fra møtet til Region LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger) i Son 2022. Foto: Terje Bergersen

En annen viktig sak på møtene blir diskusjon om Negotias strategiske plan for årene 2024-2026. For øvrig blir det statusrapport fra forbundsstyret, orientering om årets lønnsoppgjør, temaforedrag fra Negotia Ung, m.m.

I henhold til treårssyklusen skal regionsmøtene i år også velge sine representanter til Negotia Ung og den sentrale valgkomiteen for neste periode. Og som vanlig velger de sine delegater/utsendinger til forbundets landsmøte i november.

Møtene foregår som nevnt i april.

Nominasjonsportal for valg i Negotia 2023

På Negotias landsmøte i november 2023 skal det velges nytt forbundsstyre og kontrollkomite. DU kan være med og spille inn kandidater.

Valg til neste treårsperiode skjer på Negotias landsmøte i november. Her fra tidligere landsmøte. Foto: Terje Bergersen

Valgkomiteen oppfordrer hele organisasjonen til å bidra i arbeidet med å finne de beste kandidatene til de forskjellige vervene. Som et verktøy i denne prosessen er det utviklet en nominasjonsportal, som er tilgjengelig for medlemmer på Negotias nettside.

I portalen kan du følge med på og bidra inn i nominasjonsprosessen. Her vil du finne utfyllende informasjon om arbeidet, du kan spille inn kandidater til verv, stille spørsmål til valgkomiteen og etter hvert få informasjon om de forskjellige kandidatene og valgkomiteens innstilling.

Nominasjonsportalen finner du på negotia.no, under fanen «Om Negotia». For å bruke den må du logge deg inn med engangskode på mobil eller BankID.

Monica A. Paulsen stiller ikke til gjenvalg

Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen har bestemt seg for å ikke stille til gjenvalg på landsmøtet til høsten. – Mange av målene og ambisjonene jeg har hatt for forbundet som forbundsleder er i ferd med å realiseres, sier hun.

Paulsen ble valgt til Negotias forbundsleder første gang i 2017, og gjenvalgt i 2020. Når hun trer til side etter landsmøtet i november har hun altså hatt den øverste tillitsvalgtposisjonen i forbundet i seks år. Før det hadde hun en periode som 1. nestleder, flere perioder som 2. nestleder og flere perioder som Negotia Ung-leder.

I et innlegg på forbundets nettside negotia.no, skriver Negotia-lederen blant annet dette:

– Etter et langt Negotia-liv kom jeg i løpet av sommeren i fjor til den konklusjonen at mange av målene og ambisjonene jeg hadde for forbundet når jeg stilte til valg som forbundsleder i 2017, er i ferd med å realiseres. Jeg har derfor bestemt meg for å ikke stille til gjenvalg på landsmøtet til høsten.

– Fram til landsmøtet i november skal jeg, og folkene jeg har med meg, jobbe iherdig med å levere på alle målene landsmøtet vedtok i 2020. Og vi skal legge til rette for en god og inkluderende prosess for å utvikle forbundets neste treårsplan, som skal vedtas på kommende landsmøte. På Negotias landsmøte i november 2023 skal det være valg på ny ledertrio, nytt forbundsstyre og kontrollkomite for de neste tre årene. Paulsen oppfordrer hele organisasjonen til å engasjere seg i denne prosessen via den nye nominasjonsplattformen.

– Nå må organisasjonen bruke tid på den viktigste jobben organisasjonsdemokratiet har: å stemme fram den ledelsen som man mener vil samle forbundet og videreutvikle Negotia enda et skritt videre.

Monica A. Paulsen går av som forbundsleder i Negotia etter landsmøtet i november 2023. Foto: Terje Bergersen.

Plattformen for «Nominasjon til valg i Negotia 2023» finner du på **negotia.no** under fanen **«Om Negotia».**

YS Livsforsikring – sikrer dem du er glad i

Livsforsikring

En livsforsikring er ikke noe man kjøper for seg selv, men for dem man er glad i. Den bidrar til at familien din får det enklere økonomisk hvis du dør av sykdom, eller i en ulykke. YS Livsforsikring kan gi en skattefri engangsutbetaling på inntil 4 millioner kroner ved dødsfall - uansett årsak.

Som Negotia-medlem, får du YS Livsforsikring til en veldig god pris.

Samboeren, eller ektefellen din, kan kjøpe forsikringen til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys

negotia Gjensidige

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer
Send ditt spørsmål til arbeidsliv@negotia.no

Bidragsytere til denne utgaven av «Spør oss»:

Johan Holmen, advokat

Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver

Tonje Eikås Nygård, rådgiver

Skal norsk eller utenlandsk rett gjelde?

Spørsmål fra medlem: Jeg har fått tilbud om å virke som handelsagent for en hovedmann fra utlandet. I agenturavtalen jeg har fått oversendt står det at avtalen skal bedømmes etter hovedmannens hjemlands rett, det vil si utlandets rett. Er det riktig?

Svar: Hei og takk for et veldig interessant spørsmål. Negotia er heldig som også har handelsagenter som medlemmer.

Så til spørsmålet ditt. Dersom man ikke har avtalt annet, er hovedregelen at tvister som gjelder agentur løses ved agentens verneting og etter agentens nasjonale rett.

Agenter er selvstendig næringsdrivende og har i utgangspunktet en større avtalefrihet mellom partene enn man har i arbeidsforhold. Det innebærer at man kan avtale det man ønsker hvis det ikke er lovregler som bestemmer noe annet.

Fordi styrkeforholdet mellom hovedmann og agent ligner det som gjelder mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, har man i agenturloven gitt regler som verner agenten på en del områder, og et av disse områdene er lovvalg. Bakgrunnen for lovvalgsregelen i loven er at det er vanskelig å ivareta sine rettigheter hvis man må gjøre det i et fremmed land etter ukjent rett.

Agenturloven § 3 lyder:
En bestemmelse som etter loven er ufravikelig, kan ikke settes til side til skade for handelsagenten eller den handelsreisende gjennom en avtale om at fremmed rett skal anvendes på forholdet, dersom rettsforholdet uten lovvalgsavtalen ville bli å bedømme etter norsk rett.

Det betyr at om man inngår en avtale om å bruke utenlandsk rett, vil likevel norsk rett gjelde på en del områder som oppsigelsestid, avgangsvederlag med mer. Tvister må altså avgjøres etter norsk rett der agenturloven er ufravikelig. Hvis man har bestemt at tvister skal avgjøres ved en utenlandsk domstol, som man kan, kommer man da i den situasjonen at saken må løses etter norsk rett ved en utenlandsk domstol.

Vårt råd er derfor at agentens lokale domstol bør være verneting ved tvister, og at norsk rett skal gjelde mellom partene. Dette er enklest for begge.

Johan

Kan man nekte å jobbe overtid?

Spørsmål fra medlem: På vår arbeidsplass har det sluttet mange i det siste. I tillegg er det flere av mine kollegaer som er langtidssykemeldt. Arbeidsgiver sier de ikke ønsker å erstatte de som har sluttet. Dette medfører at det har blitt flere oppgaver på oss som er på jobb, og flere av oss har blitt pålagt å jobbe overtid nesten hver dag for å få oppgavene løst. Jeg synes dette begynner å gå hardt ut over fritiden min og tiden jeg får brukt med min familie. Kan jeg nekte å jobbe overtid?

Svar: Dersom du er pålagt overtidsarbeid, har du i utgangspunktet plikt til å arbeide overtid. Arbeidsgiver kan gjøre dette i kraft av sin styringsrett. I arbeidsmiljøloven § 10-6 er likevel hovedregelen at arbeid utover avtalt arbeidstid ikke skal gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Eksempler på særlig og tidsavgrenset behov kan være uforutsette hendelser, sykdom blant arbeidstakerne, sesongmessige svingninger med særlig arbeidspress i en kort periode, og liknende. I deres tilfelle virker det å være begrunnet i at arbeidsgiver ikke ønsker å erstatte dem som har sluttet, i tillegg til at dere har sykemeldte arbeidstakere. Dersom hovedgrunnen til at dere må jobbe overtid er at dere har for få ansatte, høres det ut som om din arbeidsgiver

«Dersom hovedgrunnen til at dere må jobbe overtid er at dere har for få ansatte, høres det ut som om din arbeidsgiver legger opp til en fast ordning med overtid. Det har de ikke anledning til.»

legger opp til en fast ordning med overtid. Det har de ikke anledning til.

Hvis det er snakk om sykemeldinger over kort tid, kan dette oppfylle kravet om særlig og tidsavgrenset periode og bruk av overtid vil da oppfylle lovens krav. Du skriver at det er snakk om langtidssykemeldte, og da vil det fort være et mer langvarig behov som ikke faller inn under en særlig og tidsavgrenset periode. Har dere tillitsvalgt på arbeidsplassen bør dere be vedkommende ta temaet opp med arbeidsgiver. Når det blir jobbet så mye overtid over lang tid høres det ut som dere har for få ansatte, og at dere i hvert fall i første omgang burde ha vikarer for de sykemeldte.

For øvrig har arbeidsmiljøloven regler for hvor mange timer overtid det kan jobbes. Det kan maks jobbes:
– 10 timer i løpet av sju dager
– 25 timer over fire sammenhengende uker
– 200 timer innenfor en periode på 52 uker

Jobber du i en virksomhet med tariffavtale kan det være avtalt utvidede grenser, ta i så fall kontakt med tillitsvalgte ved ditt arbeidssted.

Arbeidsmiljøloven sier videre at du har rett til å bli fritatt fra å arbeide utover avtalt arbeidstid dersom du ber om dette på grunn av helsemessige og vektige sosiale grunner. Vektige sosiale grunner kan f.eks. være at du må følge opp små barn eller annen familie, deltakelse i større familiebegivenheter og liknende.

Jeg vet ikke om du allerede har tatt opp problemstillingen med arbeidsgiveren. Hvis ikke vil jeg anbefale at du tar en prat med arbeidsgiveren og forklarer at å jobbe så mye overtid som du gjør nå går utover fritiden og tiden du får brukt med familien. Vær tydelig på at du ønsker å jobbe mindre overtid. Forhåpentligvis tar din arbeidsgiver hensyn til dette.

Kathrine

Dekking av utgifter til terminalbriller

Spørsmål fra medlem: Jeg lurer på hva slags regler som gjelder for terminalbriller.

Svar: Du lurer på kva slags reglar som gjeld for terminalbriller, også kalla databriller. Dette er eit godt spørsmål som mange lurer på sidan mange av oss i dag jobbar foran datamaskiner eller skjerm.

Dersom arbeidstakar har ein jobb der skjerm er del av arbeidet, pliktar arbeidsgjevar å dekke utgifter til synsundersøking som er nødvendig for å avgjere om det er behov for databriller. Dette er regulert i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-1. Dersom undersøkinga viser at arbeidstakar har behov for data-briller, får ein ofte med seg eit skjema frå optikaren som viser behovet. Arbeidsgjevar skal då dekke utgiftene til brilleglas, innfatning og tilpassing av brillene også.

Det er ikkje sett ei beløpsgrense for kva arbeidsgjevar må dekke av utgifter. Arbeidsgjevar er berre forplikta til å dekke det som er nødvendig for at arbeidstakaren skal kunne utføre arbeidet sitt. Dersom arbeidstakeren ønsker ei dyrare løysing enn det som er nødvendig, er ikkje arbeidsgjevar forplikta til å dekke desse meir-utgiftene.

Nokre arbeidsplassar tilbyr å dekke innfatninga opp til ein bestemt sum utanom det som er heilt nødvendig. Det kan du finne ut ved å undersøke kva som står i personalhandboka eller i særavtale, samt snakke med arbeidsgjevar.

Eg vil råde deg til å avklare det siste med arbeidsgjevar og gjere avtale med arbeidsgjevaren din før du eventuelt lagar time for augeundersøking.

Du kan lese meir om retten på databriller på arbeidstilsynet sine nettsider.

Tonje

JOBBEN MIN

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

HVEM: Trine Pettersen Lohne
HVA: Barne- og ungdomsarbeider
HVOR: Sjømannskirken, Gran Canaria

Vafler, viser og vielser

Her i Sjømannskirken på Gran Canaria har vi det veldig travelt fra oktober til april. I den perioden rykker det inn store mengder nordmenn som bor på øya gjennom hele vintersesongen. I forrige uke oppsummerte vi at det hadde vært 2400 besøkende innom oss – på kafeen som er åpen hver dag, eller på et av de mange arrangementene. Og det gikk med nesten like mange vafler. Vaflene våre er forresten kåret til verdens beste i Sjømannskirkens interne konkurranse.

Vi er 11 fast ansatte her nede, men om vinteren er vi rundt 20 fordi det er så mye å gjøre. Jeg jobber som barne- og ungdomsarbeider. Det er norsk skole her på øya, med rundt 200 elever. Veldig mange av dem kommer til oss og deltar på forskjellige ting. Vi har ungdomsklubb, lederkurs for elever fra 10 klasse og ut videregående, tweenskafé og mye annet. Og så er det selvfølgelig aktiviteter for de mindre barna.

Sjømannskirken er en selvstendig frivillig organisasjon med oppdrag på vegne av Den norske kirke. Vi befinner oss på 29 steder spredt rundt i hele verden. Kirken på Gran Canaria er den største målt i både besøkstall og antall vielser. På det meste har vi seks vielser i uken, og med det topper vi listen blant norske kirker enten det er hemme eller ute. Som vanlige kirker holder vi også dåp, konfirmasjoner, bisettelser og minnestunder.

På det på sosiale og kulturelle planet skjer det mye. For eksempel foredragskvelder, familiemiddager og ikke minst konserter. Blant artistene som nylig har vært her og spilt, kan jeg nevne Ole Paus og den tidligere vokalisten i Vamp, Vidar Johnsen. Og om ikke lenge kommer vår kjente og kjære visesanger Lars Klevstrand. Det er stort sett fullt hus på alle konsertene. Vi er heldige, for det er egentlig aldri et problem å få deltakelse på tilbudene vi lager.

Vi er en variert gruppe ansatte som jobber her. Jeg har som sagt ansvaret for tilbudet til barn og ungdom, og så utdanner jeg meg til å bli kateket. I tillegg har vi diakon, kirkemusiker, prest selvfølgelig, og en stilling vi kaller vertskap, som er en superdyktig kokk. Vi bor og jobber tett og det gjør at vi blir godt kjent med hverandre. Arbeidsmiljøet er bra, ikke minst fordi vi har en god leder.

Forskjellen mellom vinter- og sommersesongen er stor. Når det nærmer seg sommer, reiser mange av nordmennene hjem igjen til Norge for å bo der noen måneder. Selv om det kommer mange turister om sommeren, er det mye stillere for oss da. Da kan vi gjerne ta litt avspasering og en tur hjem for å besøke familie og venner.

En del av virksomheten er det vi kaller beredskap. Det handler generelt om å være tilgjengelig og stille opp i situasjoner der folk trenger noen å støtte seg til. Ikke alt er bare idyll. Familier som bor her nede kan oppleve utfordringer, hvor barna kan ha det vanskelig. Det er aldri de som har bestemt å bo her, de må bare forholde seg til valgene foreldrene gjør.

Noe av det jeg liker best med jobben min er lederkursene for ungdommer mellom 15 og 19 år. Det er ordentlig moro å jobbe med. Kursene handler både om ting de kan gjøre i tilknytning til kirkens aktiviteter og om utvikling på det personlige planet. Eksempelvis om det å være gode rollemodeller og forbilder for andre.

Når uken rundes av med et kreativt kurs med interesserte og energiske ungdommer, da kjenner jeg det ekstra tydelig hvor godt jeg liker denne jobben.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)

Foto: Ellen Elisabeth Faye Lindvig

NORGE P. P.
posten

Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Driftige Negotia-tillitsvalgte ved Nasjonalmuseet.

Bygger identitet

Ikke bare drøftinger og forhandlinger.
Aktivitetsnivået i Negotias medlemsklubber
og avdelinger er høyt og entusiastisk på flere nivåer.

Se artikkel på side 18-20