negotia Magasin

NR. 2 - 2023



Klubb i godt driv

→ 6–9

Streiken ingen trodde ville komme → 10

Lurt å snakke om lønn på jobben → 12

Hvordan er det med pensjonen din? → 26

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

Svanemerket Trykksak 2041 0379

TRYKT I NORGE NO - 1470

God utvikling

Samarbeid og dialog mellom partene på virksomhetene er kjernen i det arbeidstakerorganisasjoner som Negotia jobber med. Da er det gledelig å se at medlemsgrupper virkelig svinger seg rundt og står på for å oppfylle denne ambisjonen. Dét er nemlig tilfellet med Negotia-klubben i bedriften Waterlogic. På kort tid har den vokst fra 40 til 80 medlemmer og etablert gode rutiner for samarbeid, drøftinger og forhandlinger med ledelsen.

Gode tillitsvalgte er avgjørende for at fagforeningsarbeidet skal fungere. Derfor gjennomfører Negotia en årlig undersøkelse for å måle pulsen blant dem som står i spissen for kollegene sine i større og mindre medlemsgrupper landet rundt. Konklusjonen etter årets runde er at det står bra til. Blant de mange interessante funnene kan det nevnes at 8 av 10 tillitsvalgte opplever at deres medbestemmelse enten er økt eller uendret de siste tre årene, og at de som har gått kurs klarer seg bedre enn de som ikke har det.

De seneste årene har de fleste arbeidstakere opplevd nedgang i reallønnen. Det betyr helt konkret at prisene har steget mer enn lønna er justert opp. Med dette som utgangspunkt var det store forventninger til årets oppgjør. Så store at frontfaget havnet i streik. Det har ikke skjedd på mange tiår i et mellomoppgjør. Etter fire dager med streik kom partene til enighet ved hjelp av Riksmekleren. Nå følges lønnsoppgjøret opp med lokale forhandlinger på de enkelte virksomhetene. Regjeringens justering av forventet prisvekst ved framleggelsen av revidert nasjonalbudsjett i mai, gjør at spenningen øker.

Mangfoldet i Negotia er noe vi stadig framhever. Det er det god grunn til, for det er virkelig stort. I hvert nummer av magasinet viser vi fram dette gjennom det faste oppslaget «Jobben min». I forrige nummer var det en representant for medlemmene i Sjømannskirken på Gran Canaria som ble presentert. I dette nummeret er det seminteknikere som har arbeidsplassen sin i norske fjøs som eksponeres. Spennet i dette taler for seg selv!

Vekst i rekkene er alltid et mål. At medlemstallet øker er et sunt tegn på at forbundet gjør ting riktig i mange ledd. Negotia er i god utvikling for tida, og forrige måned ble 22 000 medlemmer passert. Vi gleder oss over den gode framgangen.

God sommer til alle!



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra forbundslederen

6 Klubb i godt driv

10 Den historiske streiken

12 Snakk om lønn på jobben

15 Har du prøvd Negotias lønnskalkulator?

16 Bred diskusjon om nåtid og framtid

22 Negotias tillitsvalgte lykkes

24 Naboskap til glede og besvær

26 Hvordan står det til med pensjonen din?

29 Kraftig økning i fagforeningsfradraget

30 Utreder styrket vern mot nattarbeid

31 Fast medlem i likestillingsjuryen

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: Aksell / redaksjonen
Grafisk produksjon: Aksell A/S
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979

Fagpressen

MANUSFRIST FOR NESTE NUMMER: 10. sept. 2023

Kjære negotianer

En milepæl er nådd ved at vi rett før pinsehelgen passerte 22 000 medlemmer. Negotia har aldri krysset denne grensen før, og jeg er så stolt av å kunne meddele at den medlemsveksten vi virkelig så komme i 2022 har vedvart.

Selvfølgelig svinger tallene litt fra dag til dag, men den gledelige trenden er at ansatte i det private næringslivet og i frivillige organisasjoner i stor grad velger Negotia. Vi er et middels stort forbund som er godt synlig og på enkelte områder toneangivende. Verdt å framheve i denne sammenhengen er at vi har en flott og kompetent administrasjon som jobber iherdig på nye måter for å levere på de forventningene medlemmene har til oss, og at vi har dyktige tillitsvalgte som hver dag gjør en fantastisk jobb for at medlemmene skal få en enda bedre arbeidshverdag.

Nylig gjennomførte vi en streik hvor våre medlemmer i Felleskjøpet Agri (FKA) tok kampen for at alle ansatte skal få sin del av kaka, og en reell lønnsvekst i årets oppgjør. Vi oppnådde et historisk resultat, og jeg retter en stor takk til alle dere i FKA for den strålende innsatsen dere la ned i den krevende situasjonen. Måten dere stilte opp på får betydning for alle medlemmene.

Vi markerer oss stadig i arbeidslivspolitiske saker på vegne av medlemmene, blant annet innen maritim næring, industri, skogbruk, varehandel, klima og bærekraft for privat næringsliv – og ikke minst på området kunstig intelligens (KI). Dette er temaer og områder som er viktige for medlemmene, og noe vi som forbund skal levere på i henhold til våre landsmøtevedtatte styringsdokumenter.

Juni er en travel tid for alle våre tillitsvalgte som står i spissen for de lokale lønnsforhandlingene på arbeidsplasser landet rundt. Jeg sender en ekstra hilsen til dere alle, og ønsker lykke til! Det er viktig at de lokale oppgjørene gjenspeiler den forventete prisveksten, slik at medlemmene oppnår reell lønnsvekst.

Jeg heier på dere alle sammen, og ikke nøl med å ta kontakt. Husk at når du må være der for andre, så er vi her for deg!

Med dette ønsker jeg dere alle også noen flotte sommermåneder.



Monica A. Paulsen
Forbundsleder i Negotia

YS Fordel

Mest for deg

YS er til for å gi medlemsmassen bedre lønns- og arbeidsvilkår. YS-Fordel er til for å gi deg bedre vilkår punktum. Livet er mer en bare arbeidsplassen, og YS anerkjenner verdien av å sette individet først og se enkeltmedlemmenes behov og ønsker. Det gir grunnlag for et enda sterkere fellesskap. For noen er det viktig å spisse sin kompetanse, for andre er det verdifullt med karriereveiledning. Vi bidrar med begge deler, og vi jobber kontinuerlig med å sikre at hvert enkelt medlem har tilgang til de beste betingelsene som er mulig å oppdrive i markedet, enten det er rabatter på varer og tjenester, finansiering av bolig, forsikringer, juridisk støtte eller andre ting som er relevant for at du skal kunne få mer ut av livet ditt. Når du har det bra, så har vi det bra. Derfor sier vi at YS-Fordel er mest for deg. Les mer på www.ysfordel.no



Doblet medlemstallet

KLUBB I GODT DRIV

Aktiviteten i klubben hadde ligget brakk en stund. Så var det noen som tok tak. Medlemstallet begynte å stige, og etter kort tid hadde det doblet seg fra førti til åtti. Vibeke Engelsen og kubbkollegene i Waterlogic er i godt driv for tiden. ▶

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



VERVING SOM VIRKER. – Snakk med kollegene. Oppsøk dem personlig og fortell hva klubben jobber med. Det har gitt resultater hos oss, sier tillitsvalgt Vibeke Engelsen. Her flankert av Øyvind Berg (t.v.) som var det første Negotia-medlemmet i Waterlogic, og Terje Hegge Hansen som er blant de nyeste skuddene på stammen.

«Det er vel både naturlig og vanlig at ledelsen og de ansattes representanter noen ganger trekker hver sin vei. Men jeg mener det er grunnholdningen om at saker og løsninger skal jobbes fram i fellesskap som er viktig.»

Mange klør seg i hodet for å finne effektive måter å rekruttere uorganiserte kolleger på. I Negotia-klubben hos Waterlogic har de lært noe om hva som gir resultater på vervefronten i løpet av det seneste året.

– Snakk med folk

– Oppskriften er enkel, den. Min erfaring er at det er personlig verving som virker best. Altså at du går bort til kollegaen din og snakker med han eller henne. Fortell om hvorfor du selv er medlem, og hva klubben jobber med. Vis til resultater som er oppnådd. Det er ikke sikkert alle ansatte vet hva fagforeningen i bedriften faktisk gjør, sier tillitsvalgt Vibeke Engelsen.

Det koster litt i kontingent hver måned for å være medlem i Negotia. Men Engelsen mener at alle medlemsfordelene fort veier opp for den utgiften:

– Det er veldig mange gode og lønnsomme fordeler medlemmene kan bruke, men de er ikke så godt kjent. Når jeg i forbindelse med rekrutteringen forteller om fordelene, er det mange som sier at «det er det ingen som har fortalt meg før».

Fart i sakene

Waterlogic er en virksomhet som tilbyr vann- og kaffeløsninger overfor næringslivet – alt fra enkle løsninger til helhetlige installasjoner i store bygg. Her i Norge har bedriften hovedkontor i Oslo, og avdelinger i Trondheim, Bergen, Stavanger og Haugesund.

Negotia har hatt medlemmer i Waterlogic siden 2009. Øyvind Berg, som jobber med vedlikehold og har kundebesøk som viktigste del av arbeidsdagen, var blant initiativtakerne den gangen.

– Vi var 9-10 medlemmer som meldte oss inn, og jeg ble tillitsvalgt. Vi fikk god kursing og veiledning hos Negotia, sånn at vi fikk på plass tariffavtale og kom i gang med forhandlinger med ledelsen. Men vi har egentlig aldri framstått helt som en klubb, og holdt vel en nokså lav profil i mange år. Helt til Vibeke og Geir Øystein tok tak i fjor. Nå har det blitt fart i sakene. Det som har skjedd det siste året, både med partssamarbeidet, rekruttering og alt, er veldig positivt. Vi trenger en aktiv fagforening her. Det er bra både for de ansatte og bedriften, sier Øyvind Berg.

Blir respektert

Helt konkret så har medlemstallet i Waterlogic-klubben altså økt fra drøyt førti til rundt åtti siden seinhøsten 2022. Medlemsmassen dekker et bredt spekter av ansatte innen administrative funksjoner, salg, kundeservice og teknisk vedlikehold.

– Det er veldig moro at den innsatsen vi har lagt ned har gitt så bra uttelling. Med det medlemsantallet vi har oppnådd representerer vi en solid tyngde i arbeidet overfor bedriften. Klubben blir også respektert av ledelsen, og det er god struktur på partssamarbeidet. Det er etablert rutine med månedlige drøftingsmøter med HR. Her diskuteres både større og mindre saker, alt fra telefonløsning og treningstilbud til personalspørsmål og forretningsstrategi. Vi prøver å finne gode løsninger i fellesskap, og det skrives alltid protokoll fra møtene.

Vibeke Engelsen sier at de tillitsvalgte og ledelsen ikke bestandig er enige, og at det ofte går noen klare meldinger begge veier over bordet, men det er bare sånn det må være.



KLUBBSTYREKURS. Representanter fra de forskjellige lokasjonene samlet for å planlegge videre drift av klubben. Fra venstre: Adrian Kroge, Vibeke Engelsen, Runar Rygh og Cato Stokka. I bakgrunnen organisasjonskonsulent Endre Vindheim fra Negotias administrasjon. Foto: Geir Øystein Pedersen.

– Det er vel både naturlig og vanlig at ledelsen og de ansattes representanter noen ganger trekker hver sin vei. Men jeg mener det er grunnholdningen om at saker og løsninger skal jobbes fram i fellesskap som er viktig. Og den opplever jeg at er til stede. De ansatte sitter på enorm kompetanse, og jeg mener at beslutninger som påvirker bedriftens utvikling blir bedre når de ansattes stemme tas med, sier Engelsen.

Veien videre

Som nevnt er Waterlogic spredt på flere enheter rundt i Sør-Norge med Trondheim som nordligste lokasjon. Derfor er styret i Negotia-klubben også sammensatt av medlemmer fra de fleste stedene.
I Haugesund «sitter» tillitsvalgt Geir Øystein Pedersen, som har jobbet tett sammen med Vibeke Engelsen for å få klubbarbeidet på skinner.

– Vi har hele tiden prøvd å gi god informasjon om ting det jobbes med. Flere ansatte har tatt opp saker med oss som vi har brakt videre og meldt tilbake utfallet av. Når medlemmene og de andre ansatte opplevde at ting ble tatt fatt i og forhandlet om på en seriøs måte, økte interessen og tilslutningen, samtidig som selskapets ledelse åpnet for mer dialog, sier Pedersen.

Engelsen tilføyer at klubben ikke har tenkt til å slå seg til ro med et medlemstall på åtti. Det er potensial for mer.

– Jeg regner med at det er rundt 40 ansatte til som er organiserbare hos oss. Vi får legge en slagplan for videre verving. Det er vel dem som er lettest å få med som kommer først, så kanskje det er behov for enda mer systematisk jobbing for å få med den siste tredjedelen, sier hun.

Kurs er tingen

Waterlogic-klubben vil ha flest mulig av styremedlemmene til å gå på kurs, og er godt i gang med den ambisjonen.

– Å lære om tariffavtaler og lovverk og få trene på forhandlinger, er både utviklende og moro. Vi stiller mye bedre rustet i møte med ledelsen når vi har skolert oss. Kompetanseprogrammet som Negotia tilbyr tillitsvalgte, er skikkelig bra. Det gir både kunnskap og inspirasjon i rollen. Og – bare så det er sagt: Min mening er at fysiske kurs er mye bedre enn digitale. Da treffer man andre tillitsvalgte og kan utveksle erfaringer, råd og tips til klubbdriften.

– Nylig hadde vi forresten også et klubbkurs for styret som Negotia arrangerte for oss. Det er litt utfordrende at de tillitsvalgte er spredt på så mange enheter, så det å samles for å diskutere og legge planer var veldig nyttig.

Vibeke Engelsen og klubbstyret har en ambisjon om å få til et felles samarbeidskurs med ledelsen.

– Bedriften er organisert i arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Jeg har forstått at Negotia har hatt et prosjekt med Virkebedrifter hvor tillitsvalgte og ledelsen har vært på kurs sammen. Det høres veldig interessant ut, så det vil vi prøve å få til! ■



STILTE OPP. – Ingen synes streik er morsomt, men nå er vi i denne situasjonen, og da stiller vi opp for en viktig sak. Tillitsvalgt Karina Steen (foran) ved Felleskjøpet i Drammen. De øvrige fra venstre: Hallgjerd Seim Paulsen, Hilde Helene Flaten, Sigurd Kongsjord og Tom Erik Thomassen.

Den historiske streiken

Ingen trodde for alvor at det skulle skje. Det er jo et mellomoppgjør. Så ble det likevel meklingsbrudd og arbeidskonflikt. I Negotia var det medlemmene i Felleskjøpet Agri som måtte ikle seg gul-grønne vester og ta oppstilling som streikevakter utenfor arbeidsgiverens lokaler. De gjorde det med stil!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ikke på mange, mange tiår hadde lønnsforhandlingene mellom YS/LO og NHO i et mellomoppgjør ført til en streikesituasjon. Men i år skjedde det, altså. Kanskje lå det i kortene, siden de to foregående årene endte med reallønnsnedgang for de fleste arbeidstakere. Enda et år med tillegg som ville blitt spist opp av prisøkningen, var utenkelig.

Forventet prisvekst i 2023 var før oppgjøret startet satt til 4,9 prosent, ifølge Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). (Nå justert, se ramme). Skulle det være noen mulighet for enighet når YS og LO møtte NHO til det såkalte frontfagsoppgjøret, måtte resultatet overgå dette tallet. Frontfagsforhandlingene er alltid startskuddet for lønnsoppgjørene, og omfatter store grupper innenfor den konkurranseutsatte industrien. Resultatet herfra danner en norm for de øvrige tariffområdene som forhandler seinere. At oppgjøret gikk til mekling var så å si etter boka, men resten var det ikke.

Lekkasjer fra meklingen

Da Riksmekleren på ettermiddagen søndag 16. april informerte om at meklingen ikke hadde ført fram, og at streiken var et faktum fra dagen etter, visste ingen utenom delegasjonsmedlemmene hvor langt fra hverandre partene sto ved bruddet. Slikt er strengt taushetsbelagt informasjon som ikke skal ut i offentligheten. Påståtte lekkasjer kom likevel ut, og de tilsa at den siste skissen fra Riksmekleren, som NHO hadde godtatt, innebar en ramme på 5,2 prosent. YS og LO meldte uansett at tilbudet alt i alt ikke var godt nok.

LO er den absolutte storebror i frontfagsoppgjøret, og tok i første streikeuttak ut over 23 000 medlemmer. YS tok ut 1450, blant disse 100 Negotia-medlemmer i Felleskjøpet Agris butikker, omfattet av

«Det er jo helt reelt at vi har fått dårligere råd på grunn av lave lønnstillegg over flere år, og ikke minst de kraftige prisøkningene på det meste av det vi trenger til daglig.»

Hovedtillitsvalgt Ann Kristin Sønmør Nygaard

Handelsoverenskomsten med NHO. Med slike tall samlet sett, snakker vi storstreik! Og når det legges til at det allerede mens meklingen pågikk ble varslet ytterligere uttak av rundt 16 000 ansatte, blir det dimensjoner over saken.

Standhaftighet og tydelig tale

Tidlig på streikens første dag møtte Negotia Magasin medlemmene ved Felleskjøpets butikkutsalg i Drammen. De var i ferd med å rigge seg til med Negotia-flagg, markeringsbanner og campingstoler, og virket svært så klare for innsats. Tillitsvalgt Karina Steen ga denne kommentaren:

– Vi trodde ikke det skulle bli streik, det må jeg si, og ingen synes at dette er morsomt. Men nå er vi i denne situasjonen, og vi stiller opp for en viktig sak.

For Felleskjøpet kom konflikten midt i en svært hektisk periode. I Drammen var det planlagt flere spesialaktiviteter den aktuelle uka, så konflikten ga betydelige konsekvenser. Hestekveld med 80 kunder påmeldt og stor vårdag påfølgende lørdag sto i fare for å bli avlyst.

Seinere i uka var magasinet innom lokasjonen på Kløfta, hvor holdningen var like standhaftig og klar. Hovedtillitsvalgt Ann Kristin Sønmør Nygaard var tydelig i talen:

– Det er jo helt reelt at vi har fått dårligere råd på grunn av lave lønnstillegg over flere år, og ikke minst de kraftige prisøkningene på det meste av det vi trenger til daglig. Jeg kjenner til og med folk som må ta ungene sine ut av idrettsaktiviteter og annet, fordi de ikke har råd lenger.

Selv om streikeuttaket i Negotia var beskjedent målt mot totaliteten i konflikten, var det stort trykk fra media knyttet til Felleskjøpets butikker. Det ble registrert flere hundre medieoppslag i sakens anledning.

– Et historisk resultat

Hovedkravene YS både gikk ut med og holdt høyt hevet gjennom forhandlinger, mekling og streikedager, var konsentrert om disse tre punktene:

- Økt kjøpekraft.
- Ansatte skal ha sin andel av verdiskapningen i bedriftene.
- Lavlønte skal sikres anstendige tillegg.

Før andre streikeuttak, som etter planen skulle iverksettes etter fire dager, ble det kontakt mellom partene. Innen kvelden var omme var det på plass en løsning som også YS og LO kunne gå med på. Rammen var fortsatt på 5,2 prosent, men innretningen var til å akseptere, blant annet med en bedre balanse mellom sentrale og lokale tillegg.

Da det hele var i havn ga Negotia-leder Monica A. Paulsen denne kommentaren:

– Nå har vi oppnådd et historisk resultat. Det har aldri blitt gitt et større sentralt tillegg i et mellomoppgjør. Jeg vil særlig rette en stor takk til våre medlemmer i Felleskjøpet Agri for den innsatsen de har lagt ned gjennom disse fire dagene. Det er tøft å stå streikevakt, men de har stilt opp med godt humør.

Fortsetter med lokale forhandlinger

I kroner og øre betyr resultatet blant annet en generell lønnsøkning på 7,5 kroner per time, det vil si 14 625 kroner per år, og at lavlønte gis ytterligere 3 eller 4 kroner. I tillegg skal det forhandles lokalt i de enkelte virksomhetene.

Negotias tariffavtaler berørt av oppgjøret er: Handelsoverenskomsten, Oljeoverenskomsten, Taxioverenskomsten og Bilselgeravtalen. Forbundets største tariffavtaler med NHO, Funksjonæravtalen og Selgeravtalen, er ikke en del av mellomoppgjøret. Her er det utelukkende lokale lønnsforhandlinger. ■

Detaljer om tariffoppgjøret er å finne på negotia.no, under menyvalget lønns- og arbeidsvilkår.

INFO

OBS! Nytt prisvekstanslag

Ved regjeringens framleggelse av revidert nasjonalbudsjett i mai var anslaget for prisvekst i 2023 justert opp til 5,4 prosent. Dvs. et halvt prosentpoeng høyere enn det som var utgangspunktet før årets sentrale tariffoppgjør.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Snakk om lønn
DET LØNNER SEG

Lønnsnivået i private virksomheter varierer stort og vi ser stadig eksempler på lønnsmessige skjevheter ute i virksomhetene. Ett eksempel er der medlemmer med lang erfaring blir satt til å lære opp nyansatte og kommer dårlig ut i en lønnssammenlikning. I andre enden av skalaen ser vi eksempler på at unge, nyutdannete ansettes på svært lav lønn, da de ikke tør å forhandle opp startlønnen sin.

TEKST: ANNE KATHRINE NORDVANG,
RÅDGIVER I ARBEIDSLIVSAVDELINGEN, NEGOTIA

Åpenhet om lønn

Mange arbeidsgivere gir inntrykk av at lønn er hemmelig og ikke bør snakkes om. I privat sektor har tillitsvalgte innsyn i medlemmenes lønn, men utover det kan man som arbeidstaker kun be om innsyn i lønn dersom man mistenker diskriminering ved lønnsfastsettelse. Det er verdt å merke seg at en «følelse» av urettferdig behandling eller «trynetillegg» ikke gir rett til innsyn i lønn.

Selv om man ikke har krav på innsyn i lønn, så er det fullt lov å snakke med kolleger om lønn. Ifølge Europakommisjonen vil åpenhet om lønn trolig være med på å styrke prinsippet om lik lønn for likt arbeid, og for arbeid av tilsvarende verdi. Kommisjonen mener også at lønnsforskjeller som skyldes diskriminering (det være seg bevisst eller ubevisst), kan motvirkes ved hjelp av åpenhet om lønn.

Individuell avlønning

Det er viktig å ha i bakhodet at lønn er et individuelt gode. Det vil si at når arbeidsgiver vurderer lønnen din vil de blant annet se hen til kompetanse, ansvar, erfaring, innsats og ansiennitet. Slike vurderinger kan medføre saklige ulikheter mellom ansatte. Samtidig vil mange arbeidsgivere

Gode forberedelser er viktig. Tenk nøye gjennom hvorfor du er viktig for arbeidsgiver (...) Legg vekt på hva du har bidratt med av verdi for virksomheten gjennom det siste året

være opptatt av at de ansatte trives på jobb og at de opplever rettferdighet.

Hvis du er usikker på om du er riktig plassert lønnsmessig, kan du snakke med tillitsvalgte. Du kan også sjekke Negotias lønnskalkulator. Lønnsstatistikk gir deg en pekepinn på hva din «markedsverdi» er nå. Lønnsstatistikken gir en indikasjon på hvor mye du bør tjene og er et godt redskap for å se hvordan du ligger an i forhold til andre i tilsvarende stillinger. Dersom det er stor lønnsforskjell, tenk igjennom om det kan være en saklig grunn til det.

Tariffavtale gir rett til lønnsforhandlinger

Dersom man er dekket av tariffavtale gjennom Negotia på jobben vil lokal tillitsvalgt forhandle lønn for alle medlemmene en gang i året.

Tillitsvalgt forhandler lønn for medlemmer av Negotia-klubben som helhet, og forhandlingsresultatet er basert på lønnsmassen til medlemmene. Det er arbeidsgiver som har ansvar for å vurdere hva den enkelte bør få i lønnstillegg dersom det skal gis individuelle tillegg. Vurderingskriterier som legges til grunn for en slik lønnsfastsettelse skal drøftes med tillitsvalgt og gjøres kjent for de ansatte.

Det er som regel bare én situasjon hvor du selv er i posisjon til å forhandle om egen lønn, og det er ved nyansettelse. Det kan derfor være smart å bytte jobb noen ganger i løpet av et langt arbeidsliv.

Er man ikke dekket av tariffavtale gjennom jobben, har man med andre ord ikke krav på lønnsforhandlinger, ei heller lønnssamtale. Uten tariffavtale er det arbeidsgiver alene som bestemmer lønnen din og de trenger strengt tatt ikke å diskutere det med noen. Heldigvis legger mange arbeidsplasser uten tariffavtale likevel til rette for dialog med sine ansatte om lønn.

Vi råder uansett alle til å be om en lønnssamtale med sjefen.

Lønnssamtale

En lønnssamtale er ikke det samme som en lønnsforhandling. En lønnssamtale er en samtale mellom deg og din leder om lønn og lønnsutvikling. Målet er ikke å komme til enighet om ny lønn, men å ha en god dialog om hvorfor du har den lønnen du har og hva som skal til for å påvirke egen lønn. Selv om dere i denne samtalen ikke skal komme frem til et resultat, er lønnssamtalen likevel et godt virkemiddel for å påvirke lønnsutviklingen.

Dersom Negotia har tariffavtale der du jobber så har du rett til å kreve en lønnssamtale. Du har spesielt gode argumenter til en lønnsøkning dersom du har fått mer ansvar og mer krevende oppgaver i stillingen.

Gode forberedelser er viktig. Tenk nøye gjennom hvorfor du er viktig for arbeidsgiver. Tenk ut ifra virksomhetens mål og strategier og legg vekt på hva du har bidratt med av verdi for virksomheten gjennom det siste året, og kanskje noe om hva du skal bidra med i tiden fremover. Fremhev holdninger, handlinger og resultater. Økte utgifter og høy prisstigning er noe folk flest kjenner på, og hører ikke hjemme i denne samtalen. Hold fokus på hvorfor du er viktig for arbeidsgiver og hvorfor de bør verdsette deg som arbeidstaker.

Lønnspolitikk

Mange virksomheter har en lokal lønnspolitikk med retningslinjer og vurderingskriterier som legges til grunn for lønnsfastsettelsen. Kriteriene sier noe om hvilke kvaliteter arbeidsgiver vektlegger i sin vurdering.

Dersom det finnes en kjent lønnspolitikk bør du bruke den aktivt i lønnssamtalen, og vise til at det er samsvar mellom virksomhetens utvikling og behov for dine arbeidsoppgaver, din innsats og dine resultater. Dette vil trolig være av stor betydning for at din leder mener du er verdt høyere lønn.

Tips og råd til den gode lønnssamtalen

Mange kvier seg for å be om en lønnssamtale med sin leder. Her skal vi derfor gi deg noen tips og råd til hvordan du kan forberede deg til, og gjennomføre, en slik samtale.

Utgangspunktet er at lønnsdifferensiering mellom arbeidstakere som har stilling av lik verdi, skal foretas så rettferdig som mulig basert på stillings- og ytelsesvurdering. Sett i lys av dette vurderer arbeidsgiver som regel lønn i lys av: kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering.

Hvordan bør du forberede deg?

Forbered sjefen din på at du ønsker å snakke om lønn. Tenk at dette skal være en hyggelig samtale.

Lag en oversikt over hva du ønsker å snakke om. Forbered deg godt. Gå gjennom tilbakemeldinger du har fått. Sjekk din kompetanse. Skriv en liste over alt du har fått til. Sørg for en ryddig og strukturert samtale.

Fremhev dine resultater, det har bedre effekt enn å bli personlig. Ikke bland privatøkonomien din inn i dette. Vær sannferdig og tålmodig. Gode samtaler kan over tid gi utslag i bedre lønn.

Tenk at du leverer en bestemt tjeneste for arbeidsgiver. Hvor mye er arbeidsgiver villig til å betale for den tjenesten de kjøper av deg? Er det noe du kan gjøre for å få en bedre lønnsutvikling fremover?

Lykke til i årets oppgjør! ■



SNAKKET OM LØNN. Rådgiver Anne Kathrine Nordvang (artikkelforfatter) og advokat Nils Blomhoff i forbindelse med digital lønnskonferanse for medlemmene sendt fra Negotias Studio i Oslo i mai. Foto: Terje Bergersen

TIPS

Ting å tenke på før den individuelle lønnssamtalen

Kompetanse

- Har det skjedd endringer i din kompetanse siden forrige vurdering? (kurs, videreutdanning, læring gjennom nye arbeidsoppgaver, intern opplæring osv.)
- Har du kompetanse som er avgjørende for arbeidsgiver i fremtiden?
- Er du flink til å dele kompetanse med dine kolleger?

Dyktighet

(Prøv å vurdere deg selv sett fra andres ståsted)

- Har du møtt de forventninger som stilles til deg?
- Har du gjort noe som er viktig for arbeidsgiver? (Bidratt i viktige prosjekter el.)
- Jobber du raskere?
- Leverer du arbeid av høyere kvalitet?

Arbeidsinnsats

(også sett opp mot arbeidsmiljøet)

- Er du tilpasningsdyktig i forhold til endringsprosesser? (tar du i bruk ny teknologi, nye måter og arbeide på osv.)
- Viser du initiativ og kommer med forslag til endringer?
- Støtter og hjelper du kolleger?
- Tar du initiativ til eller deltar i sosiale aktiviteter?
- Hvordan bidrar du til et godt arbeidsmiljø?

Stillingens ansvars- og arbeidsområde

(Både faglig ansvar og ledelse)

- Har din arbeidssituasjon endret seg?
- Har du fått nye og mer krevende oppgaver?
- Har du fått mer ansvar? (eks. prosjektansvar, fagansvar, blitt teamleder osv.)

Listen er ikke uttømmende og kanskje noen av punktene ikke er relevante i ditt arbeidsforhold. Det viktigste er at du forbereder deg godt og har et klart bilde av hvorfor du er viktig for arbeidsgiveren din.

Populær lønnskalkulator

Tidligere dette halvåret lanserte Negotia sin nye lønnskalkulator. Her kan du se hva ansatte med samme yrke som deg selv tjener. Kalkulatoren har vært svært så flittig brukt av medlemmene.

Lønnskalkulatoren 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 kr
Kommuneforvaltningen 51.690 kr
Statsforvaltningen 53.540 kr
Alle sektorer 57.460 kr

I de drøyt fire månedene lønnskalkulatoren har vært på lufta, er det gjort cirka 5000 oppslag i den. Ingen tvil altså, om at dette er en populær medlemsfordel.



Her er noen av yrkesgruppene det er søkt mest på:

- Selgere (engros)
- Kontormedarbeidere
- Andre salgsmedarbeidere
- Salgs- og markedssjefer
- Regnskapsmedarbeidere

Du finner lønnskalkulatoren under fanen lønns- og arbeidsvilkår på negotia.no.

En god hjelper i lønnsoppgjøret

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

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

Lønnsarbeidet lokalt er forskjellig innenfor hvert av tariffområdene. Derfor tilbyr Negotia tre varianter av lønnshåndboka, spesialtilpasset områdene NHO, Virke og Spekter. Dette gjør det enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalg i forbindelse oppgjørene på de enkelte virksomhetene. Innholdet i håndbøkene dekker blant annet følgende:

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

Du finner lønnshåndbøkene på nettsiden – **negotia.no**

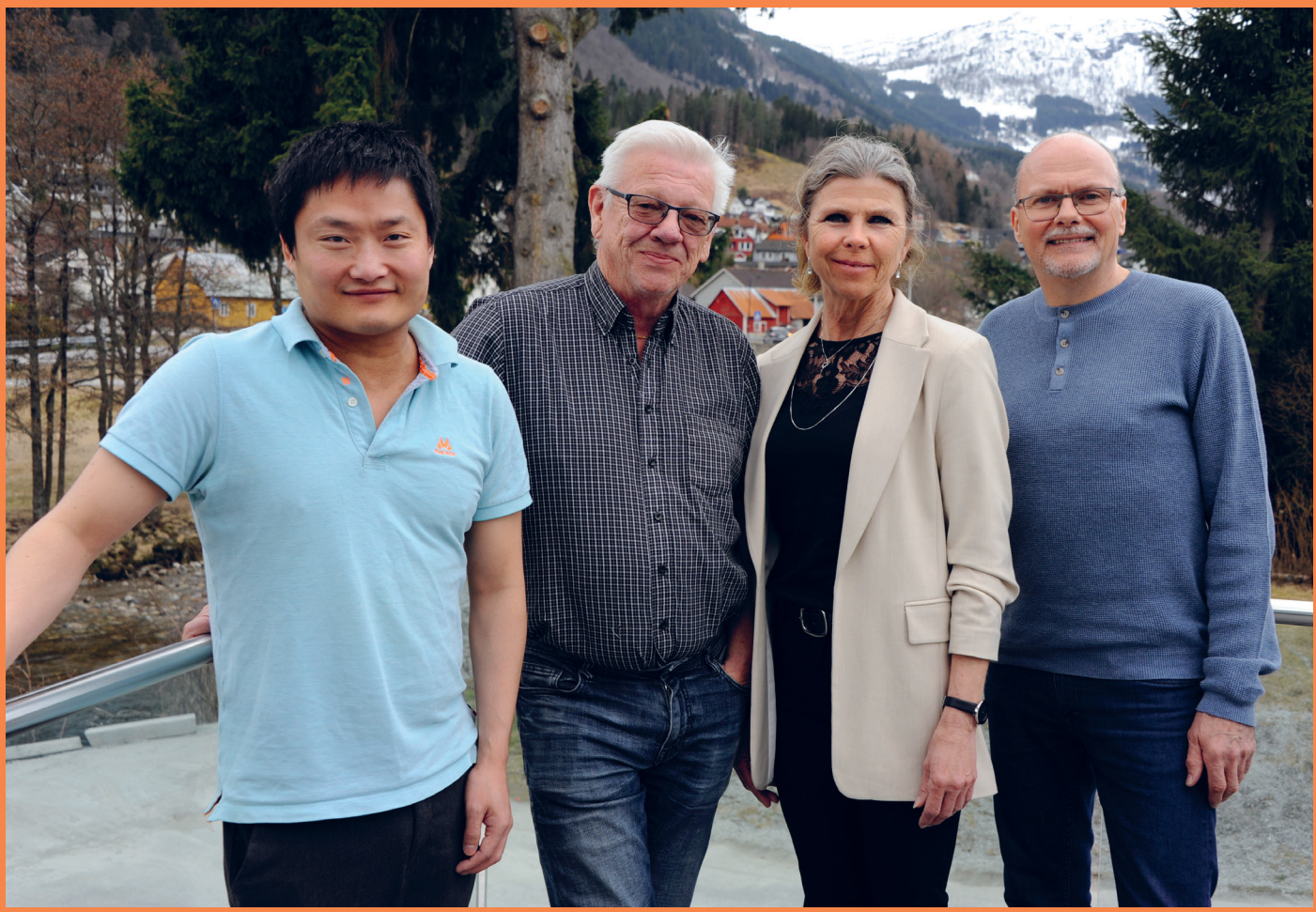
Håndbøkene er også trykket i et begrenset opplag. Ønsker du et fysisk eksemplar, bestiller via nettsiden.



Bred diskusjon om Nåtid og framtid

Møter i Negotias sju regioner ble gjennomført etter god tradisjon i våres. Til diskusjon blant de til sammen rundt 225 deltakende tillitsvalgte, var spørsmålet om ny organisasjonsstruktur samt utvikling av strategi for den kommende treårsperioden. ▶

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



VERTSKAP I SOGNDAL. Regionene Midt og Vest holdt sitt møte i Sogndal, med Fjordane og Nordmøre og Romsdal som vertsavdelinger. Fra venstre: Egil Kirkebø og Daniel Nedrelid fra Fjordane, Henny Eidem og Jonny Asbjørn Strømme fra Nordmøre og Romsdal.

Negotia har gjennom en tid utredet spørsmålet om å gjøre endringer i hvordan organisasjonen er bygget opp. Per i dag er det fire ledd; klubber, lokalavdelinger, regionsmøter og landsmøtet. Oppdraget landsmøtet i fjor høst ga forbundsstyret, var å se videre på en mulig tredelt modell, hvor lokalavdelingene og regionsmøtene transformeres til ett nytt mellomledd.

Treårige strategiplaner ligger til grunn for den virksomheten forbundet utøver. Den eksisterende planen gjelder ut dette året, og arbeidet med å utforme en ny for neste periode er godt i gang. Både denne og ovennevnte sak lå til diskusjon på årets regionsmøter.

Vi har bedt lederne for en av avdelingene i hver region om kommentarer til diskusjonene. Les hva de sier. Se også nærmere om nåværende organisasjonsstruktur og strategipunkter i faktarammen til slutt.

I tillegg til å be om kommentarer om møtene generelt, stilte vi disse to spørsmålene:

1. **Hva tenker du om en eventuell tredelt organisasjonsstruktur i framtida?**
2. **Hva mener du er de viktigste prioriteringene Negotia skal ha i sin strategi?**

Regionene Vest og Midt

Etter suksess med felles møte for første gang i fjor, valgte Vest og Midt samkjøring også i år. Stedsvalget falt på Sogndal, den vakre vestlandsbygda langt inne en arm av Sognefjorden. Denne gangen stilte Nordmøre og Romsdal og Fjordane som vertsavdelinger. Deltakerantallet var på rundt 55 tillitsvalgte. (Magasinet var også til stede på dette møtet).

Jan Arve Torgersen, leder avd. Haugesund (Vest):



– Jeg synes møtet var velorganisert og bra, og opplegget med flere regioner på samme møte er noe vi bør fortsette med. Det fungerte også fint med det nye digitale verktøyet hvor innspillene fra gruppearbeidene ble lagt rett inn i portalen. Da slapp vi alle gjentakelsene som gjerne kommer når seks grupper skal oppsummere i plenum.

Torgersen er positiv til å se på endringer i organisasjonsstrukturen, men opptatt av at den nærheten til medlemmene som lokalavdelingene står for i dag, ikke må bli skadelidende.

– Det er positivt å diskutere nye løsninger, og det kan godt hende vi finner en modell som fungerer bedre enn i dag. Men, jeg har litt utrygghet for at større enheter kan skape mer avstand til medlemmene. Her i Haugesund er vi opptatt av å skape tilhørighet gjennom avdelingsarbeidet. Vi har gjerne to arrangementer i året, med ganske god deltakelse. Jeg vil også si at vi har diskutert denne saken ganske lenge nå, og det er på tide at vi nærmer oss noe mer konkret.

Avdelingslederen er klar i synet på hva som er viktigst i strategiarbeidet.

– Vi må ha vekst, sånn at vi har noe å bygge framtida på. Og så er kompetente tillitsvalgte med innflytelse på egen arbeidsplass alfa og omega. Kurs og tillitsvalgtopplæring må derfor prioriteres høyt.

Egil Ove Farstad, leder avd. Sunnmøre (Midt):



– Dette var andre gangen jeg deltok på regionsmøtet, så jeg har ikke opplevd at Midt har gjennomført det alene. Jeg synes uansett det er fint at vi arrangerer sammen med Vest, det er bra at vi er flere på møtet. Opplegget var bra, men jeg mener at saksgrunnlagene som Negotia sentralt utarbeidet, kom rimelig seint. De var ikke klare før et par dager på forhånd, og da blir det liten tid til forberedelse.

Når det gjelder diskusjonen om mulig tredelt organisasjonsstruktur, gir Farstad denne kommentaren:

– Jeg kunne ønsket meg et tydeligere utgangspunkt for hvorfor organisasjonsstrukturen diskuteres; hva som er de største utfordringene med dagens modell osv. Det skal sies at jeg ikke kjenner historien så godt, da jeg bare har vært medlem siden høsten 2021 og aktiv i styret til avdeling Sunnmøre fra i fjor. Men, det var en dominerende oppfatning i gruppa jeg deltok i at det er viktig å beholde den lokale nærheten til medlemmene. Det er ikke så lett å se hvordan det skal skje hvis lokalavdelingene legges ned.

INFO

Regionsmøtene

Holdes årlig i april måned, og samler representanter fra lokalavdelingene i sine nedslagsfelt. Det er sju regioner, seks av dem geografisk inndelt: Øst, Oslo, Sør, Vest, Midt og Nord. Den sjuende har benevnelsen LKA (Landsomfattende- og konsernavdelinger). Regionsmøtene er høringsinstans for saker forbundsstyret ønsker innspill på, men kan også sette opp egne temaer. Deltakerantallet er totalt cirka 225 tillitsvalgte.

– På strategisiden vil jeg framheve kompetente tillitsvalgte, tilfredse medlemmer og vekst som de viktigste prioriteringene. Negotia som samfunnspolitisk aktør kan vi gjerne tone ned, vi blir for små i den sammenhengen.

Region Nord

Denne regionen står i en særstilling når det gjelder geografi. Fem lokalavdelinger dekker hele det langstrakte området fra nederst i Nordland til øverst i Troms og Finnmark fylker, og i tillegg Svalbard. Her snakker vi store avstander og mange steder langt mellom folk. Drøyt 20 tillitsvalgte var med på årets møte, som vertsavdeling Salten hadde lagt til Hotel Ramsalt i Bodø.

Dag-Vidar Nilsen, leder avd. Helgeland:



– Som vanlig fikk vi til et godt møte med en fin og livlig gjeng. Det var spesielt hyggelig at det var med noen helt nye. Avdeling Salten sørget for en ryddig gjennomføring, og det var også fint å ha med folk fra administrasjonen som hjalp oss med noen av sakene. Den nye digitale portalen hvor saksdokumentene var samla ▶

«Det var en dominerende oppfatning i gruppa jeg deltok i at det er viktig å beholde den lokale nærheten til medlemmene. Det er ikke så lett å se hvordan det skal skje hvis lokalavdelingene legges ned.»

Egil Ove Farstad, avd. Sunnmøre

og som ble brukt i arbeidsprosessen, fungerte kjempebra.

Nilsen mener at diskusjonen om ny struktur er viktig, og at man må være positiv til å se på mulige forbedringer.

– Vi kom ikke opp med noe forslag til hvordan en tredelt organisasjonsstruktur kan se ut i praksis, men min opplevelse er at hele region Nord er positivt innstilt til å vurdere dette. Det er riktignok lange avstander her i nord og ikke så enkelt å skape lokal nærhet som når ut til alle medlemmer, men vi kan heller ikke bare si nei til nye ting. Kanskje vi finner noe som fungerer mye bedre enn i dag.

– I strategien er det mye som er viktig, og ikke så enkelt å rangere. Jeg nevner likevel vekst som nummer én, det gjør oss sterkere og gir mer slagkraft. Veksten kan komme ved både verving av nye medlemmer og grupper, og som følge av sammenslåing med andre forbund. I tillegg vil jeg peke på fornøyde medlemmer som et overordna mål. Det er medlemmene vi er til for, sier Dag-Vidar Nilsen.

Region Sør

Verstavdeling Buskerud valgte et eksotisk arrangementssted for årets møte i Region Sør – nemlig Oscarsborg i Oslofjorden. Her er det gamle festningsanlegget som senket den tyske krysseren Blücher 9. april 1940, gjort om til både museum og konferansested. De rundt 30 deltakerne hygget seg i det fine vårværet.

Ingrid Thomasgård, leder avd. Buskerud:



– Hos oss ble det som vanlig et regionsmøte med mye engasjement og aktivitet. Den tekniske løsningen med at gruppebesvarelsene legges direkte inn i en portal, var en bra nyvinning. Med den slipper man alt det kjedelige etterarbeidet. Vi fikk ikke de store plenumsdiskusjonene, men det gjør ikke så mye når gruppene jobbet så godt som de gjorde.

Thomasgård forteller at Region Sør har et regionsråd hvor lokalavdelingene holder kontakten gjennom året. Hun mener også det er stor enighet om overgang til tredelt struktur.

– Vi har diskutert dette blant annet i regionsrådet, og mitt inntrykk er at vi egentlig er klare for å se på en tredelt struktur hvor oppgavene til både avdelinger og region slås sammen i et nytt nivå to. Lokasjon for fysiske møter og medlemsaktiviteter kan rullere, slik at hensynet til geografisk tilhørighet for medlemmene dekkes, og så er jo deltakelse på Teams enkelt i dag. Region Sør har meldt inn to gode kandidater til å delta i referansegruppen. Jeg gleder meg til å se hvor langt prosjektgruppen greier å komme i arbeidet utover høsten og hva forbundsstyret legger fram på årets Landsmøte.

Negotias strategiske mål bør være mer konkret utformet enn de er i dag, mener Thomasgård:

–Jeg synes at strategiene for neste periode må formuleres mer konkret enn de som gjelder i dag. Og det må kunne måles på en bedre måte om vi lykkes eller ikke. Skal jeg framheve noen områder som viktigst, vil jeg først nevne «en kompetent administrasjon med et godt arbeidsmiljø». Det er utgangspunktet for det meste. Men selvsagt; fornøyde medlemmer og vekst må vi også ha.

Regionene Øst og Oslo

Øst og Oslo har lang tradisjon for å holde felles møte. I år var det avdeling Borg som sto for opplegget. Borg dekker det sørlige området i gamle Østfold fylke. Møtet var lagt til det lille tettstedet Slitu. Hvis du ikke har hørt om Slitu før, er du sikkert ikke alene, men der finnes altså et konferansehotell som skal være riktig så populært. Deltakerantall cirka 60.

Ole Jørgen Ringsby, leder avd. Moss (Øst):



– Jeg har vært med på noen regionsmøter oppgjennom årene. De er alltid bra, men i år var det ekstra engasjerende, særlig fordi det var mange faglig relevante saker å diskutere. Howspace-opplegget gjorde gruppearbeidene bedre. Det er smidig å ha dokumentene på ett sted, og det skaper god dynamikk at alle underveis i diskusjonene kan se innspillene som legges inn i portalen. Borg gjorde også jobben som vertskap, så alt fløt fint gjennom helga.

I region Øst er det ifølge Ringsby en avventende holdning til spørsmålet om organisasjonsstruktur.

– Personlig mener jeg at lokalavdelingene har en viktig funksjon overfor klubber og medlemmer. I Moss hvor jeg nå er leder hadde vi 65 medlemmer på årsmøtet i vinter, og det er bra oppmøte. Etter årene med pandemi og lav aktivitet merkes det at medlemmene forventer at det skjer noe igjen. Tredelt struktur var vanskelig å diskutere, fordi det er ganske ullent. Det foreligger ikke noe forslag til modell for hva et nytt ledd kan være, det må komme noe mer konkret snart.

Lederen for Negotia Moss mener at



GIRLPOWER. En kvinnesterk gruppe på møtet til regionene Midt og Vest i Sogndal: Fra venstre: Ann Elisabeth Myklebust, Turid Steen Wechorst, Mette Foss Lea, Tina Riise Gjøen, June Marita Leikvang, Bente Dybhavn og Nandi Stewart-Payne.

dagens strategiplan inneholder så mye bra at den gjerne kan videreføres til neste treårsperiode.

– En av oppgavene var å rangere delmålene i gjeldende strategi. Det synes jeg og mange andre var vanskelig. Alle punktene er bra og har relevans, og alt henger sammen. For eksempel: Vekst og fornøyde medlemmer kommer som en konsekvens av at vi gjør det bra på andre områder. Det kom ikke opp forslag til nye prioriteringer som jeg registrerte. Gjeldende strategi kan tas videre de neste tre årene, mener jeg.



Erik Stang Hotvedt, leder Region Oslo & Omegn:

– Dette ble et av de bedre regionsmøtene jeg kan huske, med interessante saker og god struktur på gjennomføringen. Opplegget for gruppearbeidene løftet kvaliteten på diskusjonene, og bidro til at alle slapp fram med innspill. Det er fint at svarene legges direkte inn i portalen. Når man må gå veien om referatskriving, som før, kan fort noe forsvinne.

Oslo & Omegn er både avdeling og region, så Hotvedt tror ikke en overgang til en tredelt struktur vil bety så mye for dem.

– Vi er vel ganske heldig stilt i Oslo med 4000 medlemmer og en oversiktlig geografi. Størrelsen gir oss god økonomi, og det er enkelt for medlemmene våre å komme på arrangementer. I Region Øst er det derimot fire avdelinger som dekker hver sine områder. Her vil en tredelt struktur bety større forandringer. På vårt møte var det nok en gjennomgående oppfatning at man ikke helt ser behovet for en overgang til tredelt struktur. Men uansett hva vi lander på en gang i framtida, så må det være medlemmenes behov som står i fokus.

– Når det gjelder strategiske prioriteringer vil jeg framheve to ting: Dyktige tillitsvalgte som har god innflytelse på egen arbeidsplass og en kompetent administrasjon med et godt arbeidsmiljø. Er vi på topp der, får vi fornøyde medlemmer og vekst og alt det andre. ▶

«Mitt inntrykk er at vi egentlig er klare for å se på en tredelt struktur hvor oppgavene til både avdelinger og region slås sammen i et nytt nivå to.»

Ingrid Thomasgård, avd. Buskerud

Region LKA (landsomfattende- og konsernavdelinger)

LKA er regionen som skiller seg ut, fordi lokalavdelingene her er knyttet til virksomheter og ikke geografi. Det er 14 avdelinger i alt, og antallet tillitsvalgte på møtet rundt 60. Stedsvalget denne gangen falt trygt og praktisk på Gardermoen, med Økonomiforbundet som vertsavdeling.



Ann Kristin Sønmør Nygaard, leder avd. Felleskjøpet Agri:

– Dette er det andre regionsmøtet jeg deltar på. Jeg synes det er både nyttig og hyggelig å møte kolleger fra de andre LKA-avdelingene til diskusjon og samvær på denne måten. Det nye opplegget for gruppearbeidene likte jeg også godt, det var vel på tide at vi fikk et sånt verktøy å jobbe med.

Sønmør Nygaard mener at saken om tredelt organisasjonsstruktur er for lite konkret.

– Ny organisasjonsstruktur er diskutert på tre regionsmøter og to landsmøter på rad nå, og det er ennå ikke noe konkret. Personlig er jeg kritisk til prosessen. Etter så lang tid med dette temaet på dagsordenen, burde det foreligget forslag til noen alternative modeller. Jeg oppfatter at LKA-regionen er fornøyd med den eksisterende strukturen, og at det er ønskelig å beholde både avdelingene og regionen. Blant det som er viktig for oss kan jeg nevne økonomisk fleksibilitet til å drive godt lokalt arbeid for medlemmene, og i tillegg at vi beholder like god representasjon til landsmøtet som vi har i dag.

– Å rangere de strategiske prioriteringene, synes jeg og mange andre var vanskelig. Men, om jeg skal framheve to områder, så må det bli dyktige tillitsvalgte med innflytelse på egen arbeidsplass og at Negotia skal ha fornøyde medlemmer. Dette er jordnære målsettinger som må stå i fokus, sier Sønmør Nygaard. ■

FAKTA

Organisasjonsstruktur

Negotias nåværende organisasjonsstruktur består av fire ledd, kort beskrevet nedenfor.

Klubber
Medlemsgruppene på virksomhetene.

Lokalavdelinger
21 geografiske og 14 inndelt etter konsern/bedrift. Alle medlemmer tilhører en lokalavdeling, og kan delta på disses årsmøter. Her velges delegater til de årlige regionsmøtene.

Regionsmøter
Består av delegater valgt på lokalavdelingenes årsmøter. Regionsmøtene er blant annet høringsinstans for aktuelle saker, og velger sine delegater til landsmøtet.

Landsmøtet
Negotias øverste beslutningsorgan. Holdes i november hvert år. Består av delegater fra regionsmøtene og forbundsstyrets medlemmer.

Landsmøtet i november 2022 ga forbundsstyret i oppdrag å utrede en mulig tredelt modell. Saken var til diskusjon på årets regionsmøter, og skal opp til behandling på landsmøtet i november.

Strategi 2020-2023

Hovedmål:
Negotia skal være den foretrukne fagforeningen for ansatte i privat næringsliv og frivillig sektor.

Delmål 1:
Negotia skal ha en årlig vekst i antall medlemmer på minst to prosent.

Delmål 2:
Negotia skal ha de mest fornøyde medlemmene i YS.

Delmål 3:
Negotia skal ha tillitsvalgte som har en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass.

Delmål 4:
Negotia skal være en tydelig og relevant aktør i samfunns- og næringspolitiske saker.

Delmål 5:
Negotia skal ha en kompetent, serviceinnstilt og effektiv administrasjon, med et godt arbeidsmiljø.

Kommende landsmøte i november skal vedta ny strategi for neste treårsperiode. Saken var til diskusjon på årets regionsmøter.


Nordea
Medlemstilbud på billån fra Nordea
Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån, med rente fra 5,40 %
Søk lån til bil, MC og caravan på nordea.no/billån
Priseksempel: Eff. rente 7,02 % kr 150.000 o/5 år. Etableringsgebyr kr 2.000,- Tot. Kr 177.385,-



PULSMÅLERE. Håkon Åsenden og Nina Harbo i organisasjons- og kompetanseavdelingen, er sentrale i gjennomføringen av den årlige undersøkelsen blant Negotias tillitsvalgte. Foto: Terje Bergersen

Negotias tillitsvalgte lykkes

I årets tillitsvalgtundersøkelse kommer det fram at Negotias tillitsvalgte først og fremst ønsker å påvirke beslutninger på egen arbeidsplass. Og ikke minst – de lykkes godt med dette. I en tid der medbestemmelse på arbeidsplassen generelt virker å være på vikende front, er dette svært oppløftende funn.

TEKST: HÅKON ÅSENDEN, LEDER FOR ORGANISASJONS- OG KOMPETANSEAVDELINGEN I NEGOTIA

Negotia er en moderne fagforening som vektlegger samarbeid og konstruktiv dialog mellom partene på arbeidsplassen. Vår antakelse er at dette er en styrke både lokalt og sentralt, og at denne tilnærmingen bidrar til at våre tillitsvalgte ofte finner gode løsninger sammen med arbeidsgiverne sine.

Rammevilkårene utfordres

Negotia Magasin har tidligere skrevet om Fafo-rapporten «Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning» lagt fram i 2021. Denne viser blant annet at medvirkningen gjennom de bedriftsdemokratiske ordningene ikke utnyttes godt nok, og gir bekymring for utviklingen knyttet til ansatte og tillitsvalgtes medbestemmelse. Samtidig opplever vi et arbeidsliv der endringstakten blir stadig høyere, og hvor mange kjenner på et økende press og effektiviseringsjag. Kombinasjonen av dette skaper utfordrende rammevilkår for tillitsvalgtarbeidet.

Med dette som bakteppe er det tilsvarende hyggelig å registrere at Negotias tillitsvalgte lykkes godt med partssamarbeidet på arbeidsplassene. I årets undersøkelse svarer nemlig 8 av 10 at deres medbestemmelse er enten økt eller uendret de siste tre årene. I tillegg er det nesten dobbelt så mange som opplever økende grad av medbestemmelse, som de som opplever synkende. Dette er sterke tall. Samtidig ønsker vi selvfølgelig at alle tillitsvalgte skal ha en opplevelse av økt medbestemmelse. Derfor er det interessant å vite mer om hva som kjennetegner arbeidssituasjonen til tillitsvalgte som lykkes.

Medvirkning og trivsel henger sammen

Undersøkelsen viser at det å ha reell medvirkning på arbeidsplassen både er en viktig motivasjonsfaktor og en forutset-

«Kurs gir kompetanse, kompetanse gir medvirkning og medvirkning gir trivsel.»

ning for at tillitsvalgte skal trives i vervet. Og det er interessant å merke seg at det her er snakk om en toveis virkning: Medvirkning gir trivsel og trivsel gir medvirkning. Det henger altså sammen.

Andre faktorer som ifølge undersøkelsen er viktige for tillitsvalgtrollen, oppgis å være:

- Gjensidig tillit i samarbeidet med ledelsen.
- Mulighet til å samarbeide og utvikle nettverk med andre tillitsvalgte, både i Negotia og i andre forbund.
- Mulighet til å tilegne seg kompetanse og personlig utvikling gjennom kurs og konferanser.

Kursing er en nøkkel

Et av fem delmål nedfelt i Negotias strategiske plan er å ha tillitsvalgte med en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass. For å oppfylle dette tilbyr forbundet en omfattende kurspakke med både introduksjon, grunnopplæring og fordypning. Hensikten er å gi de tillitsvalgte den kompetansen og verktøyene de trenger for å kunne utøve rollen på en god måte.

På dette området viser funnene i årets undersøkelse det samme som før, nemlig at tillitsvalgte som har benyttet seg av kompetansetilbudet klarer seg bedre enn de som ikke har det. Andelen som opplever «ganske» eller «svært stor» grad av medbestemmelse på egen arbeidsplass er dobbelt så høy blant dem som har gjennomført kurs. Her kommer også det med trivsel inn, ved at 9 av 10 tillitsvalgte som har gått kompetanseprogrammet svarer at de trives enten godt eller svært godt i vervet, mot 5 av 10 blant dem som ikke har tatt kurs. Denne forskjellen er vesentlig og forteller oss hvor viktig kursing er: Kurs gir kompetanse, kompetanse gir medvirkning og medvirkning gir trivsel.

Tillitsvalgthverdagen vil variere fra sted til sted og fra år til år. Likevel er det er grunn til å la seg begeistre av funnene som er framhevet i denne artikkelen. De tillitsvalgtes arbeid og resultater ute på virksomhetene er helt avgjørende for styrken og kvaliteten i organisasjonen. Og når vi vet mer om hva som gjør at enkelte lykkes spesielt godt, vet vi også bedre hvor ressursene bør settes inn. Takk til alle som svarte på årets undersøkelse. ■

Artikkelen er tilrettelagt i samarbeid med redaksjonen.

Årlig undersøkelse

Det er cirka 1100 personer registrert med tillitsverv i Negotias medlemsregister. Tillitsvalgtundersøkelsen 2023 gikk ut til alle disse. 361 svarte, noe som tilsvarer 33 prosent. Undersøkelsen inneholder cirka 30 spørsmål om aktuelle forhold knyttet til medlemskap og klubbaktivitet – med motivasjon, opplevelse av medbestemmelse og kompetanse som hovedtemaer.

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

FAKTA

Hovedfunn i tillitsvalgtundersøkelsen 2023

- 8 av 10 opplever at deres medbestemmelse enten er økt eller uendret de siste tre årene.
- Det er dobbelt så mange som opplever økende grad av medbestemmelse enn de som opplever synkende.
- Reell medvirkning på arbeidsplassen er en viktig forutsetning for trivsel i vervet som tillitsvalgt.
- Mulighet for kompetansepåfyll og personlig utvikling er viktig.
- Tillitsvalgte som har gått kurs klarer seg bedre i vervet enn de som ikke har det.


Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Naboskap til glede og besvær

Du må forholde deg til naboer og naboer må forholde seg til deg. Det vil alltid være forhold som kan skape irritasjon, men også glede og samhold. For det tilfelle en opplever at noe ikke kan eller bør være lovlig, så kan det være greit å se litt på utgangspunktet som følger av grannelova av 1961.

Det følger av lovens § 2 første ledd at «Ingen må ha, gjera eller setja i verk noko som urimeleg eller uturvande er til skade eller ulempe på granneeigedom. Inn under ulempe går òg at noko må reknast for farleg.»

Denne bestemmelsen fastsetter den sentrale og allmenne regelen om grensen for hvilke skader og ulemper en eier gjennom utøvelsen av råderetten over egen eiendom, må forholde seg til. Sett fra den andre siden, så vil dette også sette grensen for hvilke ulemper en eier av en eiendom må finne seg i – benevnt som «tålegrensen».

Et hvert tilfelle er unikt

Når man skal vurdere om noe er urimelig, så skal en se hen til hva som er teknisk eller økonomisk mulig å gjøre for å hindre eller avgrense skaden eller ulempen, jf. bestemmelsens andre ledd. Det skal også ses hen til om noe er forventbart eller om det må anses å være verre enn det som kan anses som vanlig på stedet.

Ut fra dette, så vil en vel tenke at de fleste spørsmål som kommer opp i granneforhold, vil greit kunne finne sin løsning. Men her må en huske at et hvert tilfelle er unikt, på partsnivå og for de iboende egenskapene ved tilfellet. Det finnes ikke noen fasit for tilfeller som oppstår, men man kan selv utlede en viss forståelse om hvordan en skal tenke på sitt tilfelle overfor naboen, og således søke å finne en minnelig løsning via dialog.

Reguleringer i henhold til paragraf 2 gjelder generelt, og det følger også av loven en presisering i paragraf 5 om at «Ingen må setja i verk graving, bygging, sprenging eller liknande, utan å syta for turvande føregjerder mot utrasing, siging, risting, steinsprut, lufttrykk og anna slikt på granneeigedom».

Med andre ord, så kan en forlange at naboen er aktsom, men dette gjelder jo også for dine egne tiltak.

Belastning og tålegrense

Lovbestemmelser viser til forhold som kan være aktuelle for mange boligeiere, og med økt fortetting på visse steder, så vil en jo kunne henge seg opp i både høyde på hekker og trær, sprengninger og sig. Det som er og vil være utgangspunktet for en løsning, i stedet for disputter, årelange krangler og generell forsuring, er den lokale og jevnlige forståelsen av hva slags belast-

«For eksempel vil planlagt fortetting i et boligfelt kunne skape mer innsyn, men likevel normalt være innenfor tålegrensen.»

ning og tålegrense som bør være ut fra det enkeltstående tilfellet, og som implementeres i sinn og handling i naboforholdet.

Arten av det som skal vurderes som en belastning el., er benevnt som «noko» og omfatter da i utgangspunktet alle handlinger, tiltak eller aktivitet som kan være egnet til å føre til skade eller ulempe. Dette gjelder også oppbevaring, hensetting av gjenstander eller avfall på egen eiendom.

Om det aktuelle skal regnes som urimelig eller uturvande, opp mot skade eller ulempe, så må det foreligge årsakssammenheng. I de tilfeller hvor handlingen fra naboen ikke har noen selvstendig egenverdi, så vil det kunne være sjikanetilfelle og falle inn under det som lovgiver regner som ulovlig.

For at et tiltak eller en aktivitet skal kunne sanksjoneres, så vil en også i vurderingen måtte ta hensyn til forholdene omkring i det området som eiendommene ligger i. Dette fremkommer i lovteksten og vil kunne være sentralt ved vurderingen. Det som imidlertid er det mest avgjørende momentet, er vurderingen av om noe er «venteleg» etter tilhøva på staden (og om det kan, og i så fall hva, gjøres noe for å avhjelpe situasjonen).

Saklig dialog

Er det et tilfelle som er «vanlig», selv om det fører til irritasjon, så må man som nabo godta dette. Dog kan det alltids være greit å si fra om det er sjenerende – altså ha saklig dialog og med forslag om hva som kan gjøres for å redusere det som kan føre til ubehag. Er det tiltak som er planlagt i tid før en flyttet dit, så må en tåle dette, ref. at en kunne undersøkt dette før en kjøpte og flyttet. Er det gjort aktivt hemmelighold av en selger om visse forhold, så kan en vurdere om dette faller inn under kontraktsansvar for selger ved kjøp og salg av bolig. Se da nærmere i kontrakten om reguleringer og av de opplysninger som følger med ved markedsføringen av boligen.

Det er ikke krav til at man må være direkte nabo, dvs. ha felles grense. Naboer kan forstås videre enn det, så fremt det man anfører vil kunne inneha en årsakssammenheng med videre.

Det er i rettspraksis behandlet en rekke saker som omhandler naboforhold, men det kan ofte strande på manglende entydig årsakssammenheng. Naboer er som nevnt noe man må forholde seg til, som en naturlig følge av det å eie bolig. For eksempel vil planlagt fortetting i et boligfelt kunne skape mer innsyn, men likevel normalt være innenfor tålegrensen. Og kjøper man bolig i et industriområde under utvidelse, så er det begrenset hvor naturidyllisk man kan forlange at omgivelsene skal framstå.

Noen eksempler

I en sak vedrørende en kraftlinje, kom Høyesterett til at magnetfelt og stråling fra høyspentledningene ikke var over tålegrensen (fastsatt 0,4 mikro tesla). Til spørsmålet om noe er «ventelig», så behandlet Høyesterett en sak om økende ulempe, nærmere bestemt luktplage fra et nyoppført grisehus. Her anså Høyesterett driften som en fortsettelse og utvikling av den tidligere virksomheten, og at utviklingen måtte være innenfor tålegrensen til naboen(e). I et annet tilfelle var tålegrensen overtrådt. Her dreide det seg om en bedrift som endret råvarebruken i produksjonsprosessen, noe som ikke uten videre kunne anses som en naturlig fortsettelse av den tidligere virksomheten. Konsekvensene for naboene ble da vurdert å være over tålegrensen.

Ta hensyn

Det kan også være verdt å nevne at tvist mellom flere brukere av samme eiendom, ofte vil måtte løses etter reglene i sameieloven.

Om du virkelig ikke klarer å slå deg til ro i en nabosak, og alle forsøk på saklig dialog strander, så kan det vurderes å innhente mekler med sakkyndig eller juridisk bakgrunn. Mekleren kan komme med forslag og partene vil kunne inngå en tidsbegrenset avtale. En sak kan også bringes inn for rettsapparatet, etter behørig og opplysende varsel, og en kan be domstolen om mekling, som kan lede til en avtale som sier noe om hvordan en dom senere ville kunne ha vært.

Dette med en vinner og en taper i en nabosak, er som regel ikke en oppskrift på et videre godt naboskap i henhold til nabodiskursen. Anbefalingen vil være å utøve sin råderett som eier med måte ved å ta hensyn. ■



Christian Gjerde,
advokat, Legal 24 Advokatfirma

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

Hvordan står det til med pensjonen din?

Som yrkesaktiv og lønnsmottaker har du rett til pensjonsopptjening fra arbeidsgiveren din. Dette kalles tjenestepensjon. Sparingen skjer ved at arbeidsgiver betaler inn en prosentandel av lønnen til din egen pensjonskonto. Men hva vet du egentlig om tjenestepensjonen din? Det er på alle måter smart å sette seg godt inn i ordningen du er omfattet av.

TEKST: NINA MØGLESTUE,
SPESIALRÅDGIVER I NEGOTIAS ARBEIDSLIVSAVDELING

Du trenger ikke å foreta deg noe da pensjonssparingen skal skje automatisk, forutsatt at arbeidsgiver forholder seg til gjeldende regler. Budskapet i denne artikkelen er likevel at du bør være aktiv, sette deg inn i reglene, bli kjent med valgmulighetene og dermed kunne påvirke egen pensjon. Den dagen du slutter å jobbe er det for sent. Innskuddspensjonsordningens karakter er at det er arbeidstaker som bærer risikoen for størrelsen på pensjonen du skal leve av når arbeidskarrieren er over. Det er særlig mens du er ung at aktive valg kan gi deg gevinst i fremtidig pensjon.

Faktorer som lønnsnivå, stillingsprosent, antall år i jobb, avkastning, gebyrer og plassering i fond er elementer som får betydning for pensjonen din. Ikke la deg skremme av alt dette. En god start kan være å sjekke ut pensjonsordningen (tjenestepensjonen) der du jobber. Hør med tillitsvalgt, arbeidsgiver eller logg inn på NorskPensjon (bruk BankID). Ta litt av gangen. Finn ut hva som gjelder for deg.

TIPS

YS Pensjon

Sjekk medlemsfordelen YS Pensjon på nettsiden negotia.no, under fanen Medlemskap.

Din egen pensjonskonto

Det er to år siden alle ansatte med innskuddspensjon, etter endring i innskuddspensjonsloven, fikk sin egen pensjonskonto. All pensjon opptjent hos nåværende arbeidsgiver og tidligere arbeidsgivere blir nå samlet ett og samme sted i din egen pensjonskonto (med mindre du aktivt har reservert deg mot at det samles). Fra 2022 inngår all årlig inntekt inntil 12 G fra fylte 13 år i pensjonssparingen hos arbeidsgiver. (G er folketrygdens grunnbeløp – 118 620 kroner etter regulering i 2023).

Fritt valg av pensjonsleverandør

Lovendringen om egen pensjonskonto åpnet for større valgfrihet ved at du selv kan velge hvor pensjonssparingen din skal plasseres. Ifølge Finans Norge er det nå over 80 000 personer som har selvvalgt pensjonsleverandør. Det betyr at disse aktivt har valgt en annen pensjonsleverandør enn arbeidsgivers leverandør. Det er ulike årsaker til at folk gjør dette valget, for eksempel: Mer pensjon for pengene grunnet lavere gebyrer, bedre oversikt over pensjonssparingen, medlemstilbud gjennom fagforening eller at pensjonsbeholdningen blir værende hos selvvalgt pensjonsleverandør ved jobbskifte inntil man selv velger å bytte pensjonsleverandør.

Pensjonsleverandørene tar høyere gebyrer ved utstedt pensjonskapitalbevis, hvilket eksempelvis skjer når man slutter å jobbe eller ikke lenger er tilsluttet en innskuddsordning. Også da vil valg av pensjonsleverandør ha betydning.

Medlemsfordelen YS Pensjon

Sammen med flere andre YS-forbund har Negotia tatt høyde for muligheten til selvvalgt pensjonsleverandør, ved etablering av medlemsfordelen YS Pensjon. Denne ordningen kan gi deg mer pensjon for pengene og en bedre oversikt over pensjonssparingen din. Sjekk ut nettsiden yspensjon.no. (Se henvisning til flere nyttige nettsteder i faktaboks).

Flere valg

Å øke pensjonsinnskuddet vil ha stor betydning for pensjonen din. Men, mange opplever det som vanskelig å få arbeidsgiver med på det. Styringsretten til arbeidsgiver når det gjelder pensjon begrenses i all hovedsak kun av drøftingsplikten. Derfor kan det være krevende å få arbeidsgiver til å øke innskuddssatsen.

I tillegg til valg av pensjonsleverandør, så er valg av investeringsprofil, eventuelle valg av fond samt egen sparing av betydning for utviklingen av pensjonen din. Å ikke ta valg er også et valg, men unngå å finne ut at du burde tatt grep da du var yngre! Derfor er det lurt å vite hvilke handlingsrom og påvirkning du har på pensjonssparingen fra arbeidsgiver. Artikkelen er ikke ment som uttømmende for hvilke muligheter du har, men å gi deg noen innspill.

Investeringsprofil

Pensjonsavtalen mellom arbeidsgiver og pensjonsleverandøren inneholder investeringsprofiler du som ansatt kan velge



START TIDLIG. Det er særlig mens du er ung at aktive valg kan gi deg gevinst i fremtidig pensjon. Illustrasjonsfoto: NTB

mellom. Valgmulighetene vil variere fra bedrift til bedrift. Investeringsprofilene har en kombinasjon av aksje- og rentefond. Normalt er risikoen høyere i aksjefond, men historien viser at over tid er det i aksjefond at avkastningen er høyest. Du bestemmer selv hvilken risikoprofil du ønsker. Er du ung, vil kunnskap og valg kunne gi store utslag på pensjonen din. Dersom du ikke gjør et aktivt valg selv, vil du plasseres i en standardprofil.

Avkastningen på beløpet som er betalt inn (innskuddet) utgjør en vesentlig del av pensjonsbeholdningen din. Pensjonssparing er opptjening over mange år der renters-renter-effekten utgjør en betydelig del. Avkastningen endrer seg fra år til år, og er ulik avhengig av hvor og hvordan pensjonen din er plassert.

Det er smart at du setter deg inn i hvilke alternativer du har. Mange tenker ikke på at de selv kan velge investeringsprofil. Sett deg inn i mulighetene først som sist! Du kan sjekke opp din egen pensjonskonto ved å logge inn i den aktuelle ordningen med BankID. Medlemmer som har ▶

«Sammen med flere andre YS-forbund har Negotia tatt høyde for muligheten til selvvalgt pensjonsleverandør, ved etablering av medlemsfordelen YS Pensjon. Denne ordningen kan gi deg mer pensjon for pengene og en bedre oversikt over pensjonssparingen din.»

valgt YS Pensjon skal ha mottatt en applikasjon kalt «YS Boost». Den vil gi deg den informasjonen og oversikten du trenger.

Urolig aksjemarked

Er du bekymret for pensjonssparingen din? Vi er inne i en periode der vi leser om urolige økonomiske tider. Mange er bekymret for hvordan dette påvirker pensjonssparingen. Ifølge Nordea Liv som er vår samarbeidspartner på medlemsproduktet YS Pensjon, er det viktig å huske på at pensjon er langsiktig sparing. Det er gjerne 20, 30 eller 40 år før uttak av innskuddspensjonen blir aktuelt. De sier også at mye vil skje i årene fremover, slik det også har gjort i årene vi har lagt bak oss. Videre at langsiktig sparing over tid vil gi pluss med sparing i aksjefond.

Når du nærmer deg pensjonsalder, er pensjonssparingen din uansett inne i en automatisk nedtrapping av aksjer og risiko. Slik blir du mindre eksponert for svingningene i markedet, og unngår store verdifall i årene før pensjonsuttaket. Er du likevel usikker, så er det pensjonsleverandørene som er de rette fagpersonene til å utdype dette.

Negotia anbefaler alle medlemmer å sette seg inn i pensjonssparingen fra arbeidsgiver. Når du har fått på plass fakta om hva du er omfattet av, kan du begynne å sjekke opp valgmulighetene dine. Bli kjent med hva du har, og gjør bevisste valg som passer for deg. ■

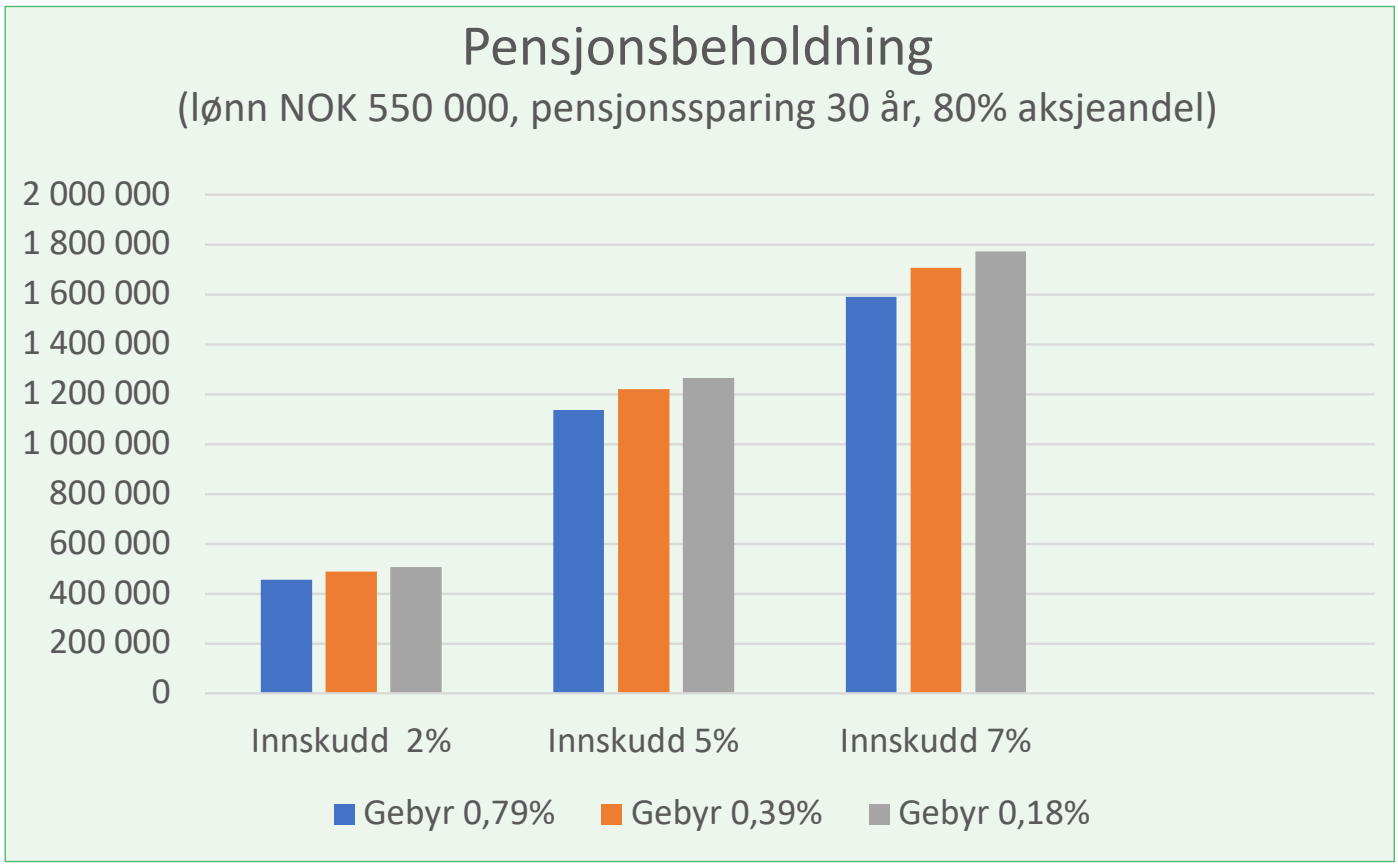
TIPS

NYTTIGE NETTSIDER

For mer fakta om tjenestepensjonsordninger, gebyrer, pensjonskapitalbevis, anbefaler vi følgende nettsider:

www.nav.no/pensjon
www.norskpensjon.no
www.finansportalen.no
www.yspensjon.no

Kontakt også tillitsvalgte og arbeidsgiver ved spørsmål om pensjon.



Diagrammet viser pensjonsbeholdningen (innskuddspensjon) med ulike gebyrer tilsendt fra Nordea Liv på forespørsel fra Negotia. Det er tatt utgangspunkt i inntekt på 550 000 kroner, 30 års opptjening (fra 35 år) og med 80% aksjeandel. Tallene er basert på bransjens bransjestandard. (Det tas ikke hensyn til avkastningen på spesifikke fond).

Kraftig økning i fagforeningsfradraget

Er du klar over at fagforenings-kontingenten er fradrags-berettiget i skattemeldingen? For 2022 var fradraget på inntil 5800 kroner, og for 2023 er det økt til 7700.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Fagforeningsfradraget innebærer at du får skattegrunnlaget ditt redusert tilsvarende det beløpet du betaler i medlemskontingent – inntil maksbeløpet.

Kontingenten meldes inn til skattemyndighetene av arbeidsgiveren din dersom du betaler via lønnstrekk. For medlemmer som betaler direkte er det Negotia som sender inn opplysningene til myndighetene.

Fagforeningsfradraget vedtas årlig i forbindelse med statsbudsjettet. For inntektsåret 2023 kan du som nevnt trekke fra inntil 7700 kroner. Det betyr at dersom du betaler kontingent for fulltids stilling til Negotia – 6000 kroner per år – er hele beløpet nå fradragsberettiget.

Har du spørsmål – ta kontakt på e-post medlem@negotia.no



IKKE
RART DEN ER
POPULÆR

Bilforsikring | Bil Kasko

Som medlem av Negotia får du medlemspris på bilforsikring hos Gjensidige – og er du under 30 år får du ekstra rabatt.

Bil Kasko er Norges mest kjøpte bilforsikring, og gir deg blant annet: veihjelp – uansett årsak, 8 års garanti på reparasjoner og 60 % i startbonus.

Les mer og bestill på gjensidige.no/ys

negotia Gjensidige

Utreder styrket vern mot nattarbeid

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har nylig nedsatt et utvalg som skal utrede styrking av vernet mot nattarbeid og alenearbeid for ansatte i varehandelen. Negotia er representert i utvalget ved 2. nestleder Trond Vegard Sæle.

Utvalgsarbeidet er en oppfølging av stortingsvedtak hvor regjeringen bes om å nedsette et utvalg for utredning som nevnt over. Vedtaket peker på at det må sikres at ansatte i varehandelen er tilstrekkelig beskyttet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om kvelds-, helge- og nattarbeid.

I mandatet for utredningene, framheves det at utvalget skal:

- Kartlegge omfanget av og innholdet i nattarbeid, alenearbeid og helgearbeid i varehandelen og tilknyttet virksomhet.
- På bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget vurdere behovet for endringer i regelverk eller andre tiltak, og legge fram forslag for å ivareta hensynet til arbeidstakeres vern ved kvelds-, helge- og nattarbeid.
- Rette særskilt oppmerksomhet mot nattarbeid, og arbeidstakere som arbeider alene om natten, og ta utgangspunktet i at dette er regelverk som er fastsatt av hensyn til vern av arbeidstakere.
- Beskrive dagens reguleringer av arbeidstid i tariffavtaler og hvordan arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse ved natt- og alenearbeid ivaretas, samt vurdere i hvilken grad avtalereguleringer kan gi hensiktsmessige løsninger på dette området.
- Vurdere hvilke konsekvenser ev. endringer i reguleringene kan ha på andre samfunnsområder.

Trond Vegard Sæle ser fram til å starte arbeidet.

– Det er utrolig spennende at Negotia får muligheten til å bidra inn i dette viktige utvalgsarbeidet for å styrke vernet mot kvelds- og nattarbeid for arbeidstakere i varehandelen. Vi har mange medlemmer i bransjen, og vet at det er behov for et utvidet regelverk på dette området, sier Sæle.

Fra arbeidstakersiden er Negotia og LO-forbundet Handel og Kontor representert i utredningsarbeidet. Fra arbeidsgiverne deltar Virke og NHO. Utvalget skal legge fram sine forslag i en rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet innen 1. juni 2024.



VIKTIG FOR MEDLEMMENE. – Vi har mange medlemmer i varehandelen, og vet at det er behov for et bedre regelverk om kvelds- og nattarbeid, sier utvalgsmedlem Trond Vegard Sæle. Foto: Terje Bergersen

Bestill brosjyrer til medlemsverving

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.

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



Fast medlem av juryen for YS' likestillingspris

Negotia-tillitsvalgt Tina Riise Gjøen kom inn i juryen for YS' likestillingspris i fjor, gjennom et suppleringsvalg. Nå er hun innvalgt som fast medlem.

– I 2022 var jeg så heldig å få plass ved suppleringsvalg i juryen for YS' likestillingspris. Jeg var dermed med i prosessen som førte til at fotballpresident Lise Klaveness ble tildelt likestillingsprisen i fjor, sier Tina Riise Gjøen.

– En ære å få bidra

Gjøen synes det er en ære å kunne bidra i likestillingsjuryen.

– Dette er et viktig og givende arbeid på tvers av YS, som handler om å fremme likeverd og rettferdighet i samfunnet. Jeg tror likestilling alltid vil være et aktuelt tema, som ikke minst vi i arbeidstakerorganisasjonene må prioritere høyt, sier hun.

Gjøen har lang erfaring fra diverse tillitsvalgtarbeid i Negotia. Hun var i mange år med i Negotia Ung-styret, og er per i dag tillitsvalgt ved klubben i Bitpro og leder for lokalavdelingen i Bergen. Og nå i tillegg altså fast medlem i juryen for YS' likestillingspris.

Hun oppfordrer medlemmer og tillitsvalgte i hele Negotia til å foreslå kandidater til neste YS' likestillingspris, som skal tildeles til høsten.

Mangfoldighet

YS' likestillingspris ble opprettet i 1988, og har vært delt ut hvert år siden den gang. De tidligere mottakerne er en mangfoldig blanding av personer, organisasjoner og virksomheter som har gjort en fortjenstfull innsats innen likestilling.



ALLTID AKTUELT. – Jeg tror likestilling alltid vil være et aktuelt tema, som ikke minst vi i arbeidstakerorganisasjonene må prioritere høyt, sier Tina Riise Gjøen. Foto: Rune Solheim

Følgende momenter er sentrale for prisen:

- Formålet med YS' Likestillingspris er å stimulere til økt innsats for likestilling og like muligheter for alle.
- Med likestilling mener vi alle tiltak som virker til å rette opp skjevheter når det gjelder muligheter til samfunnsdeltakelse, utdanning, arbeid og faglig utvikling.
- Det forutsettes at prismottaker har en helhetlig tilnærming til likestilling.

Tildeling skjer vanligvis i forbindelse med YS-konferansen i oktober. Se mer på **ys.no**

Har du et forslag?

Forslag på kandidater til YS' likestillingspris 2023 kan sendes direkte til juryleder Hege Hærø: på e-post: hege.hero@ys.no

Negotias forbundsstyre ønsker også forslag til kandidater, som grunnlag for sine innspill til juryen. Bruk e-post: post@negotia.no

INFO

Tidligere prismottakere

YS' likestillingspris er delt ut helt siden 1988. Den er gitt til en mangfoldig blanding av personer, organisasjoner og virksomheter som har gjort en fortjenstfull innsats for å fremme likestilling i arbeidslivet og samfunnet.

Dette er noen av de tidligere prismottakerne:
2022: Lise Klavenes, fotballpresident
2019: Norges Handicapforbunds Ungdom
2009: Margreth Olin, filmskaper og forfatter
2001: Kadra, aktivist i kampen mot kjønnslemlestelse
1990: Annbjørg Lien, folkemusiker

SPØR OSS

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

Bidragsytere til denne utgaven av «Spør oss»:



Bjørg Anne Rynning, advokat



Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver



Elise Torstensen, advokatfullmektig

Er en forestående nedbemanning taushetsbelagt informasjon?

Spørsmål: Jeg er tillitsvalgt og har nylig vært i møte med ledelsen som har orientert om at det vil komme en nedbemanning. Ledelsen sier at dette er taushetsbelagt inntil videre, har jeg lov til å snakke med dere, og hva gjør jeg nå?

Svar: Så fint du tar kontakt med oss, og at du gjør det så raskt, slik at vi kan være med og bistå deg underveis i en eventuell nedbemanningsprosess. Til spørsmålet om du kan snakke med oss, så har du full adgang til det, da vi har taushetsplikt i vår rolle som rådgivere og advokater.

Så til nedbemanningen og hva du bør gjøre nå. Vi ser at bedriften du arbeider i er bundet av en av Negotias tariffavtaler, og følgelig også Hovedavtalen. Selv om det i utgangspunktet hører til arbeidsgivers styringsrett å beslutte en eventuell nedbemanningsprosess, så plikter arbeidsgiver så tidlig som mulig å informere og drøfte en eventuell nedbemanningsprosess med deg som tillitsvalgt. Etter Hovedavtalen er det krav til reelle drøftinger, i dette ligger at tillitsvalgte skal ha reell mulighet til å kunne påvirke prosessen når det gjelder de ulike temaene dere skal drøfte. Du som tillitsvalgt er en viktig bidragsyter i en slik prosess opp mot ledelsen, da tillitsvalgte veldig ofte har god kunnskap om arbeidsplassen og hvordan denne og arbeidsoppgavene fungerer. Tillitsvalgte kan derfor gi nyttige og viktige innspill til ledelsen underveis. Som tillitsvalgt er det viktig å ha fokus på hvordan du kan ivareta dine medlemmer på best mulig måte i prosessen.

Både bakgrunnen og behovet for nedbemanning skal drøftes med tillitsvalgte. Her skal det blant annet drøftes om det finnes andre alternativer for å øke inntekter eller spare kostnader, da nedbemanning skal være siste utvei.

Hvis det ikke finnes noen vei utenom nedbemanning, vil man måtte drøfte kriterier for utvelgelse av ansatte. Det følger av Hovedavtalen at det skal tas utgangspunkt i ansiennitet, og vår anbefaling er at kriteriene bør komme i denne rekkefølgen: ansiennitet, sosiale forhold og kompetanse. Utvelgelseskrets skal også drøftes, og her følger det av arbeidsmiljøloven at utvelgelseskretsen i utgangspunktet er hele virksomheten. Dersom arbeidsgiver hevder noe annet er det viktig at dere ber om begrunnelse for innsnevring av utvalgskrets og får protokollført dersom dere er uenig i dette. Det vil også kunne være andre temaer som skal drøftes, for eksempel hvordan kompetansekartlegging skal gjennomføres.

Har du behov for mer veiledning underveis er det bare å ta kontakt med oss. Protokoller er veldig viktige i slike prosesser og vi leser gjerne igjennom disse før dere signerer dersom dere ønsker det.

Lykke til med drøftingene.

Bjørg Anne

Timelønn 1. og 17. mai

Spørsmål: Jeg arbeider i butikk og får lønn for de timene jeg arbeider i måneden. I år var butikken som vanlig stengt på 1. og 17. mai, og jeg fikk lavere lønn som følge av det. Er dette riktig?

Svar: Mai er en tøff måned for alle med timelønn. Ansatte med fast månedslønn blir ikke trukket for årets helligdager, mens de med timelønn får varierende lønn etter hvor mange arbeidsdager det er i en måned. Det finnes likevel unntak beskrevet i Lov om 1. og 17. mai som høgtidsdager. I § 3 pålegges arbeidsgiver å betale

«Ansatte med fast månedslønn blir ikke trukket for årets helligdager, mens de med timelønn får varierende lønn etter hvor mange arbeidsdager det er i en måned.»

full lønn for 1. og 17. mai som ikke faller på en søndag eller annen helligdag. I slike tilfeller skal du ha betalt vanlig lønn for 1. og 17. mai dersom du skulle ha arbeidet disse dagene.

Med vanlig lønn menes den timelønnen som gjelder for vanlige virkedager og på grunnlag av ordinær arbeidstid. Faller høytidsdagen på en lørdag, skal det betales for den ordinære arbeidstiden på lørdager. Et vilkår til er at arbeidstakeren må ha vært ansatt i bedriften de siste 30 dagene forut, eller at korttidsarbeidet må vare i minst 30 dager til sammen.

Dessverre gjelder ingen tilsvarende regel for Kristi Himmelfartsdag eller 2. pinsedag. Da blir det trekk åkkesom.

Anne-Lene

Ny jobb under ferieavvikling i gammel jobb

Spørsmål: Jeg har sagt opp jobben min, og har siste arbeidsdag 31. mai. Jeg ønsker å ta ut mine fem uker med ferie i oppsigelsestiden, sånn at jeg kan starte i ny jobb så snart som mulig. Kan jeg det?

Svar: Når det gjelder ferie i oppsigelsestid, er det slik at en arbeidstaker som hovedregel ikke kan kreve å avvikle ferien sin i oppsigelsestiden. Det er fordi arbeidsgiver i utgangspunktet bestemmer tiden for ferie hvis partene ikke blir enige, og dette gjelder også ved oppsigelse fra arbeidstaker. Arbeidstaker kan bare kreve at ferien avvikles i oppsigelsestiden hvis det etter dette tidspunktet ikke er tid til å avvikle ferie innenfor hovedferieperioden (1. juni til 30. september) eller ferieårets slutt (31. desember). Dette følger av ferieloven § 8.

Det innebærer at du ikke vil kunne kreve å ta ut årets ferie i oppsigelsestiden. Det er fordi du har siste arbeidsdag 31. mai, og da vil du fortsatt ha tid til å avvikle ferien innenfor hovedferieperioden og ferieårets slutt hos ny arbeidsgiver.

Det er likevel fullt mulig å bli enig med arbeidsgiveren din om at du tar ut ferien din i oppsigelsestiden. Merk i den forbindelse at ferie du avvikler hos din nåværende arbeidsgiver vil gå i fradrag i retten til ferie hos ny arbeidsgiver. Avvikler du all årets ferie i oppsigelsestiden hos nåværende arbeidsgiver, vil du altså ikke kunne kreve å ta ut noe ferie hos din nye arbeidsgiver i år.

Når det gjelder adgangen til å starte i ny jobb mens du avvikler ferie i oppsigelsestiden i gammel jobb, har ikke ferieloven noe forbud mot dette. Men jeg gjør deg oppmerksom på at arbeidsforholdet hos nåværende arbeidsgiver formelt vil bestå ut oppsigelsestiden selv om du har ferie. Du bør derfor sjekke om det står noe i arbeidsavtalen din om at du under ansettelsen ikke har lov til å ta annet arbeid uten samtykke eller lignende. Lojalitetsplikten gjelder uansett mens arbeidsforholdet består, som kan være til hinder for å starte i en konkurrerende bedrift. For ordens skyld kan det derfor være greit å avklare dette med arbeidsgiver.

Elise

JOBBEN MIN

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

HVEM: Idar Dombestein
HVA: Semintekniker
HVOR: Geno, Sogn og Fjordane



Funksjonær i fjøset

Når jeg sier at jeg er semintekniker, er det ikke så mange som skjønner hva jobben min går ut på. Det jeg gjør er å inseminere kyr, altså helt konkret setter sæddoser fra okser inn i kuer. Men jobben er så mye mer enn det; jeg følger opp avlsplaner, driver drektighetskontroll og har fokus på kundebehandling og salg overfor bonden. Det er totalen i arbeidsinnholdet som gjør at dette yrket går under stillingskategorien funksjonær.

Det er rundt 90 seminteknikere i Norge, og 75 av oss er organisert i Negotia gjennom vår forening DNS – Den norske seminteknikerforening. Det ble etablert kollektivt medlemskap i forbundet allerede på 1990-tallet. Da var det rundt 300 medlemmer i DNS. Reduksjonen i antallet skyldes at strukturen blant norske gårdsbruk er endret radikalt siden den gangen. Tusenvis av gårder er lagt ned de siste tiårene. I dag er enhetene færre, og stort sett større.

Å være semintekniker innebærer en ganske uforutsigbar tilværelse. Jeg har selvfølgelig et definert distrikt å følge opp, men utover det vet jeg rett og slett ikke hvor jeg skal fra dag til dag. Jeg har hjemmekontor og arbeidsdagen starter klokka åtte. Tida fram til klokka ti brukes på å ta imot oppdrag, og så reiser jeg ut i felten.

Grunnen til at det er sånn, er at insemineringen må skje når kuene er i brunst. Kuer har stort sett samme månedssyklus som en kvinnekropp. For å treffe rett på tidspunktet er samarbeidet med den enkelte bonde veldig viktig, det er han eller hun som tar vurderingen og sender bud på meg. Men det hender selvfølgelig at en inseminasjon ikke fører til drektighet. Jeg har over 1000 inseminasjoner i året, og drektighetsprosenten ligger vanligvis mellom 70 og 75 prosent.

Når jeg kommer fram til fjøset, så er det opp med pc-en og innlogging på dyrehelseportalen. Der er det full oversikt med detaljerte data, historikk og avlsplaner for hver ku. Jeg har med meg en dunk med flytende nitrogen hvor oksesæden oppbevares. Forskjellige kuer skal ha forskjellig sæd, avhengig av blant annet avlsplan og ønske fra bonden. Alt som gjøres dokumenteres i portalen.

Kuer er svære dyr, så det hender at vi seminteknikere får oss både en dytt og et spark. Dette skjedde nok oftere da jeg var ferskere i faget. Jeg startet i 2005, så jeg begynner å bli erfaren nå. Du må være vant med å håndtere dyr i denne jobben, og etter hvert som rutinen kommer blir det både et lettere og morsommere yrke.

Det finnes ikke noe bestemt utdanningsløp for å bli semintekniker. Det er arbeidsgiveren Geno som arrangerer kurs for dem som ønsker å prøve seg. Når det gjelder bakgrunn, så varierer det en del, men jeg vil si at kjennskapen og evnen til å håndtere dyr er det viktigste. Selv har jeg landbruksskole som utdanning og driver en gård med 12 melkekyr og litt skogsdrift i tillegg. Stillingsprosenten min som semintekniker er cirka 70.

En godt gjennomført uke for meg er når jeg kan sette meg ned på fredagskvelden og være trygg på at jeg har gjort en skikkelig jobb med dyra og gitt bonden verdifulle råd. Det er et spesielt arbeid, men arbeidsdagen er både spennende og givende. Og så liker jeg veldig godt det fellesskapet vi har i DNS, hvor jeg også er leder. Nå er det forresten straks tid for lønnsforhandlinger, så det blir spennende på det feltet også.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: : Eirik Bornø

NORGE P. P.
posten

Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Nåtid og framtid

225 tillitsvalgte diskuterte organisatoriske veivalg og strategier på årets regionsmøter i Negotia. Her fra regionene Vest og Midt.

Se artikkel på side 16–20