negotia Magasin

NR. 3 - 2023



Frodig i Fredrikstad

→ 6–9

Ny leder for Negotia Ung → 12

Rapport fra en verdenskongress → 20

Lønnsoppgjør når du er sykmeldt → 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

Høst med ekstra spenning

I denne utgaven av Negotia Magasin – som i den forrige – byr vi på en reportasje med en klubb som gjør det bra. Det er interessant å vise fram medlemsgrupper som får det til på arbeidsplassene sine. Sånne som over tid har den gode dialogen med bedriftens ledelse, som følger opp drøftingsretten systematisk og står på i forhandlinger til beste for medlemmene.

Medlemsgruppa ved Transcom utenfor Fredrikstad i landets sør-østlige hjørne, er et stjerneeksempel på dette. Ikke minst fordi de har holdt dampen oppe i snart 25 år. Denne stayeren av en Negotia-klubb fortjener litt eksponering, og det får den altså i magasinet denne gangen. Det er ikke noe spektakulært som formidles, bare jordnært og ærlig fagforeningsarbeid over tid. Rett og slett godt jobba!

Den jordnære tilnærmingen preger også planene til det nye styret i Negotia Ung. Dette består av representanter under 36 år fra alle Negotias sju regioner. Nyvalg skjedde på regionsmøtene i våres og styret konstituerte seg i sommer. Inn som leder kom Per Rusten fra Kantar i Oslo. Han har ikke hatt tillitsverv utover bedriftsnivå tidligere, så det var naturlig med en presentasjon av ham i dette nummeret. Rusten og styret har mange gode tanker å komme med, blant annet at de setter vekst øverst på prioriteringslista den neste treårsperioden.

Har du lagt merke til Negotia i radio og sosiale medier i høst? Det pågår nemlig en kampanje i utvalgte kanaler akkurat nå, hvor målet er å gjøre Negotias navn mer kjent og vekke nysgjerrigheten for medlemskap. Parallelt kjøres det en analog kampanje rettet mot tillitsvalgte og klubber. Alle har fått tilsendt en pakke med forskjellig materiell til profilering og rekruttering. Å øke synligheten av hva fagforeningen faktisk gjør på arbeidsplassen er alltid et bra grunnlag for suksess i rekrutteringen.

Snart er det landsmøte i Negotia, med blant annet valg av nytt forbundsstyre for de neste tre årene. Forbundsleder Monica A. Paulsen har meldt at hun ikke stiller til gjenvalg. Hun har bekledd toppvervet de siste seks årene, vært nestleder i mange år, Ung-leder, lokal tillitsvalgt og lagt ned et stort arbeid for Negotia gjennom mer enn 20 år. Nå knytter det seg spenning både til hvem som tar over forbundsledervervet og hvordan sammensettingen av forbundsstyret ser ut etter at landsmøtet er gjennomført. Når helgen 17. til 19. november er over, har vi fasiten.



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra forbundslederen

6 Suksess for Negotia i Transcom

10 Avliver myter om tariffavtaler

12 De unges stemme

16 Færre vil ta formell etterutdanning

18 Kampanje – Styrk fellesskapet I høst

20 Rapport fra en verdenskongress

22 Hva har du krav på ved skilsmisse?

25 Nyansatte i Negotias administrasjon

26 Skal du ha lønnstillegg når du er sykmeldt?

28 Landsmøte med valg

29 Medlemsundersøkelse

30 Lokale sommeraktiviteter

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. november 2023

Negotia inn i framtiden

Negotia er i godt driv. Det merkes både på stigende medlemstall og i alt arbeidet vi gjør. Dette er et resultat av en omfattende modernisering de senere årene. Det har skjedd store endringer i administrasjonen vår, med innføring av nye systemer, arbeidsmetoder og organisering. Jeg mener vi nå er solid rigget administrativt for å håndtere utfordringene medlemmene vil møte i «det nye arbeidslivet».

Nå er det organisasjonsapparatet som skal inn i en omstilling, et skifte som landsmøtet allerede i 2020 la føringer for. Hele organisasjonen er involvert i denne prosessen. Negotia skal være et fagforbund som utvikler og løfter fram kompetente tillitsvalgte, som har god aktivitet blant medlemsgruppene og hvor det tenkes rekruttering i alle ledd. Negotia er i så måte inne i en veldig spennende periode. Om bare en drøy måned skal landsmøtet vedta ny strategisk plan og politisk plattform for de neste tre årene. En meget demokratisk og transparent prosess har bidratt til at vi kan presentere et godt gjennomarbeidet og forankret planverk.

Jeg anbefaler alle å sjekke ut innspillsportalen til prosjektet om ny organisasjonsstruktur som er til behandling på landsmøtet i november. Alle medlemmer med registrert e-postadresse hos oss har fått tilsendt lenke til portalen, og selv om landsmøtet nærmer seg er det fortsatt mulig å komme med innspill.

På denne høstens landsmøte er det også valg av nytt forbundsstyre. Åpenhet og like muligheter har vært viktige prinsipper for meg å etterstrebe når vi gjennomfører valg i Negotia. Vi må sørge for å finne tillitsvalgt-talentene som har noe viktig å bidra med til organisasjonen når de viktigste vervene skal fylles. De er våre frontfigurer og fanebærere, som skal stå stødig på våre verdier, etiske grunnholdninger og målsettinger.

Jeg er stolt av den nominasjonsportalen vi etablerte i forbindelse med årets Negotia-valg. Den har gitt alle like muligheter til å fremme sine kandidater, og aldri har så mange meldt seg til tjeneste for fellesskapet som denne gangen. Alle som er medlem i Negotia skal ha muligheten til å bli kjent med kandidatene, forstå hva de går til valg på og engasjere seg. Bruk tiden derfor godt til å bli kjent med kandidatene. Hva har de selv bidratt med for å løfte vårt forbund, hva vil de legge vekt på hvis de blir valgt av landsmøtet i november, hvordan har den enkelte tenkt til å forvalte ansvaret på vegne av deg som medlem eller tillitsvalgt? Dere finner portalen inne på Min side på negotia.no. Der ligger også valgkomiteens innstilling.

Jeg ser fram til et godt landsmøte med kloke valg. Og jeg heier på alle som ønsker å bidra til at Negotia skal lykkes også i framtiden. Ikke nøl med å ta kontakt. Husk at når du må være der for andre, så er forbundet her for deg!



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



Opptur for veletablert klubb

Det gror i rekkene

I callsenterbedriften Transcom har det vært Negotia-medlemmer i snart 25 år. Rett før sommeren tikket det inn nær femti nye. Det er bare å gratulere med godt arbeid. ▶

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



MENN I BLOMSTERENG ... Deler av klubbstyret i Negotia Transcom. Foran fra venstre: Eddy Bengtsen (leder) og Tobias Petersson. Bak fra venstre: Magnus Hedlund (1. nestleder), Sindre Skute og Bave Ado (2. nestleder).

«Det kom til et punkt der mange av konkurrentens medlemmer tok avgjørelsen om å komme over til oss. Det tar jeg som et tegn på at vi gjør noe bra»

«*Vi er blitt en stor bedrift. Og selv om ledelsen viser svært mye god vilje, trenger vi den kompetansen NOFU (Negotias tidligere navn, red. anm.) har på arbeidslivsspørsmål å støtte oss til. Og vi trenger den opplæringen forbundet tilbyr. Så enkelt er det egentlig.*»

Sitatet er hentet fra magasinets forløper «Funksjonæren» helt tilbake i år 2000, da den nye medlemsgruppa hos Transcom ble presentert. Callsenter var en nyskapning i norsk næringsliv og virksomheten i Fredrikstad-området blant de første på banen. Artikkelen forteller også at den svenske toppledelsen ivret for – og ga åpen støtte til – at de ansatte organiserte seg. Vel verdt å nevne, for det er ikke alltid det er sånn.

Blant de store

Mye vann har rent i havet siden den gangen, men denne klubben har holdt stand i alle år. Medlemsutviklingen har vært stabilt positiv over tid, og med den solide tilveksten som nylig kom på plass er Negotia Transcom blant de helt store klubbene i forbundet. Et medlemstall på 184 må kalles solid!

Klubbleder Eddy Bengtsen kommenterer på denne måten:

– De nye medlemmene kommer fra den andre fagforeningen på huset, LO-forbundet El og IT. Vi har organisert parallelt og vært konkurrenter her i mange år. Men Negotia-klubben har alltid vært størst, og stått i front i partssamarbeidet med bedriften. Og så kom det til et punkt der mange av konkurrentens medlemmer tok avgjørelsen om å komme over til oss. Det tar jeg som et tegn på at vi gjør noe bra, sier Eddy Bengtsen.

Sterkere sammen

Klubblederen forteller at dialog over tid med styret i den tidligere El & IT-klubben førte til enighet om at de ansatte står sterkere sammen i én felles fagforening, og at det er unødvendig å sloss om de samme medlemmene.

– En viktig grunn til overgangen kan nok også tilskrives at Negotias tariffavtale med arbeidsgiverorganisasjonen Virke har minstelønnssatser. De ansatte med kortest ansiennitet har nytte av dem.

Klubblederen roser dem som gikk i bresjen for organisasjonsbyttet, men har ikke noe negativt å si om konkurrenten som fortsatt er til stede på bedriften.

- Det tidligere styret i El & IT, som i dag er valgt inn i Negotias klubbstyre etter ekstraordinær generalforsamling, gjorde en formidabel innsats som førte til at bortimot femti medlemmer kom over til Negotia. Noen valgte å bli værende, og de har nå dannet et nytt styre. Det må også være greit. Vår dør står alltid åpen, men det er organisasjonsfrihet og vi skal jobbe for gode løsninger uansatt, sier Bengtsen.

Samarbeid som funker

Som nevnt var Ledelsen i Transcom i virksomhetens norske barndom pådrivere for at de ansatte skulle organisere seg. Eddy Bengtsen har vært med hele veien, og synes at partssamarbeidet fungerer godt fortsatt.

– Dette er rett og slett en veldig gjennomorganisert bedrift. Det er totalt 289 ansatte og vi har 184 av dem. Når nyansatte kommer er det fast rutine at vi får tid til å presentere fagforeningen. Veldig mange av dem som begynner å jobbe her er unge folk som ikke vet noe særlig om hva en fagforening er. Men når de skjønner at det er veldig vanlig å være organisert her, så melder de fleste seg inn.

– Som ansatt helt siden oppstarten, og som tillitsvalgt i flere perioder må jeg si at forholdet mellom klubben og ledelsen både har vært og er bra. Vi har faste møter og det er åpen og god toveis dialog. Ryddighet er vel et ord som jeg gjerne kan bruke,



KOLLEGAPRAT. Nåværende styremedlemmer i prat med Liss Elstrøm, som var den første klubblederen da Negotia Transcom ble etablert i år 2000. De øvrige fra venstre: Sindre Skute, Tobias Petersson og Eddy Bengtsen.

enten det dreier seg om lønnsforhandlinger eller andre saker.

Bengtsen forteller at det også har vært noen runder med nedbemanning. Transcom jobber med store oppdragsgivere, og det gjør virksomheten sårbar.

– Ved noen anledninger tidligere har vi mistet oppdrag og vært nødt til å omstille. I sånne prosesser merkes det at vi er parter på hver vår side av bordet, men vi kommer til enighet. Blant annet har ansiennitetsprinsippet blitt fulgt systematisk ved oppsigelser, i tråd med klubbens ønske. Jeg kan også nevne at vi har samarbeid på internasjonalt nivå gjennom EWC (European Works Council/Europeisk samarbeidsutvalg). Dette er en god arena for informasjon om økonomi, framtidsutsikter og problemstillinger som gjelder flere land.

Viser seg fram

En medlemsvekst på nær femti i slengen er ikke dagligdags, selv for en veldrevet bedriftsklubb som Negotia Transcom. Og det må være lov å være stolt over et tilskudd av den dimensjonen. Men Eddy Bengtsen og kollegene i klubbstyret har ikke tenkt til å ligge på latsiden. De er bevisste på at trykket må holdes oppe hver dag.

– Målet vårt er at klubben skal være godt synlig i miljøet hele tida. Vi har arrangert vaffeldager og pizzakvelder, som ble veldig godt mottatt og er noe vi vil gjøre igjen. Det med sosiale aktiviteter som for eksempel å ta en pizza sammen på et utested, gjøres gjerne innenfor teamene. Det går ikke an å dra hele klubben på 184 medlemmer ut på puben samtidig. Vi bidrar litt fra klubbkassa til sånne sosiale ting. Mener det er viktig, det styrker opplevelsen av samhørighet, sier Eddy Bengtsen og tilføyer:

– God informasjon er også viktig. Formelt, når det er noe vi vil vise fram, men ikke minst på mer uformelle måter og arenaer. Markedsføring gjennom «Word of mouth», er det ikke det det heter. Eller munn-til-munn-metoden, jungeltelegrafen ... Det funker det. ■

FAKTA

Global callsenterbedrift

Transcom er en callsenterbedrift og driver primært med kundebehandling for andre virksomheter. Konsernet opererer over store deler av verden. Den norske enheten er lokalisert på Rolvsøy i Fredrikstad kommune. Bedriften er tilsluttet i arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Den dominerende oppdragsgiveren til Transcom Norge er for tiden er ICE Norge AS, landets tredje største mobiloperatør. Negotia-medlemmene er i hovedsak kundebehandlere, produktspesialister, QA (Quality assurance) og teamledere.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Stadig flere tilfreds med Negotia

Medlemsundersøkelsen 2023 viser en signifikant økning i medlemmenes samlede tilfredshet med Negotia. Tilgangen til juridisk bistand på arbeidsplassen, tariffavtaler og midler til streikebidrag vurderes som Negotias viktigste medlemstilbud.

I juni i år gjennomførte Negotia en omfattende medlemsundersøkelse. 2600 medlemmer svarte. Det gir et godt og representativt bilde av hva medlemmene mener om å være med i Negotia. Tilgangen til juridisk bistand på arbeidsplassen, tariffavtaler og midler til streikebidrag ble vurdert som de viktigste medlemstilbudene i undersøkelsen.

Det er gledelig å se at vi leverer så godt på kjerneoppgavene våre. Vi ser også at over 70 prosent oppgir at det å være organisert er viktig, som en begrunnelse for medlemskapet. Det kommer i tillegg til betydningen av tilgang til juridisk bistand, forhandlingsrett og tariffavtaler.

Det stilles også noen nye spørsmål i årets undersøkelse, som gir dagsaktuell innsikt: To tredeler av medlemmene har mulighet til å benytte hjemmekontor. På spørsmål om hvor sannsynlig det er at medlemmene vil anbefale Negotia til en venn eller kollega svarer hele 41 prosent 9 eller 10, på en skala fra 1 til 10.

Når det gjelder den totale tilfredsheten med Negotia, gir 89 prosent karakteren 4, 5 eller 6 på en skala fra 1 til 6. Så mange som 71 prosent gir 5 eller 6. Dette er et godt steg opp fra forrige undersøkelse i 2019.

De som gir oss disse gode karakterene er våre beste ambassadører, og dette gir oss et godt utgangspunkt når det gjelder vår evne til å rekruttere nye medlemmer. Medlemmene er tydelige på at Negotia også må være med på å påvirke politisk på områder som er relevante for dem. De ønsker at forbundet fortsatt skal være partipolitisk uavhengig, men at det skal tas standpunkt. Når det gjelder økonomiske medlemsfordeler er ordningene i Gjensidige Forsikring og Nordea Bank de mest populære, men også YS pensjon skårer høyt.

Forrige medlemsundersøkelse ble gjort i 2019. Nå som vi endelig har lagt koronapandemien bak oss, var det derfor passende å gjennomføre en ny undersøkelse i år.

Jeg vil rette en takk til alle som responderte på undersøkelsen. Vi har fått mange oppløftende og interessante tilbakemeldinger, som vi tar med oss i det videre arbeidet for å bli en enda bedre fagforening, og lover at det kommer en ny undersøkelse til neste år.

Tore Hansen, generalsekretær i Negotia


Nordea
Medlemstilbud på billån fra Nordea
Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån, med rente fra 6,5 %
Søk lån til bil, MC og caravan på nordea.no/billån
Priseksempel: Eff. rente 8,19 % kr 150.000 o/5 år. Etableringsgebyr kr 2.000,- Tot. Kr 182.046,-



– GLEDER MEG. – Vi legger opp til en satsing på vekst blant unge som hovedstrategi den neste treårsperioden, og jeg gleder meg til å komme ordentlig i gang, sier Negotias nye Ung-leder Per Rusten.

De unges stemme

Han var på sitt første avdelingsmøte i Negotia Oslo i mars. Det endte med plass på regionsmøtet måneden etter og valg som representant til Negotia Ung. Og da de unge mot sommeren skulle konstituere seg som styre, ble Per Rusten pekt ut som ny leder.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Vår mann har fem års medlemskap bak seg som ansatt i analysebyrået Kantar, og de to siste som leder for klubben der. Han er dermed ikke noen fersking, egentlig. Men når det gjelder veien til topps i Ung-styret kan vi snakke om en lyn-karriere.

Litt kasta på

– Ja, ting skjedde litt fort. Jeg hadde ikke tenkt på hverken regionsmøtedeltakelse eller ungrepresentasjon da jeg ble med på årsmøtet i Oslo. Var bare litt nysgjerrig på å finne ut mer om hva som foregår i Negotias organisasjon utover klubbnivået. Og nå sitter jeg altså her som Ung-leder. Det kom litt kasta på meg dette her, men det er greit. Jeg er klar for oppgaven, jeg.

Negotia magasin møter Rusten til intervju i Kantars lokaler i Oslo, i toppetasjen av Lakkegata 23, samme bygg som Negotias administrasjon befinner seg i. Kontorinteriøret framstår som moderne og lekkert, med vegger og tak ensfarget malt i en tidsriktig blåfarge, stilig møblering, takterrasse og det hele.

– Her var det jammen fint, kommenterer vi.

– Ja, det er kanskje enda freshere her enn nere hos dekk, svarer Rusten, og avslører med det en bakgrunn langt utenfor Oslo-gryta.

Vi synker ned i behagelige stoler på Kantars rom for dybdeintervjuer. Første punkt på spørsmålslista er å få vite litt mer om Per Rusten. Hvem er han, hvor kommer han fra og hva har han gjort hittil i sitt 33 år lange liv?

Fra Øyer til Albert Hall

– Jeg kommer fra Øyer, begynner han.

Nettopp! Øyer i Gudbrandsdalen, der var dialekten plassert, ja.

– Stemmer. Det er nesten ikke noe dialekt igjen da, men den slår inn av og til.

Rusten forteller at han reiste ut av bygda allerede etter videregående i 2009. Ikke bare et lite stykke, helt til England, faktisk. Til University of Essex, utenfor Colchester noen mil nord-øst for London. Der gjennomførte han en Bachelor i historie og sosiologi. Og etter det ble det master i digital sosiologi i London.

– Digital sosiologi?

– Ja, det handler om hvordan mennesker bruker internett og sosiale plattformer, hva det betyr for folk og hva det gjør med oss over tid. Sosiologi er samfunnsvitenskap, og det digitale kommer her inn som en historisk sett ny faktor. Det er veldig interessant.

Etter avsluttet masterstudium fikk Per Rusten i 2013 jobb hos Kantar i London, som Data Quality Manager. Parallelt med dette jobbet han som barsjef og Hospitality Manager i selveste Royal Albert Hall. Han ble i London fram til 2017. Til sammen åtte år i det store utland; raust med tid og anledning til å bli kjent med både utdanningssystem, arbeidsliv og kulturliv i verdensmetropolen.

FAKTA

Per Rusten (33)

- Ny leder for Negotia Ung.
- Tillitsvalgt og klubbleder for Negotia-organiserte i Kantar Norge.
- Utdannelse: master i digital sosiologi fra London.
- Har bodd og jobbet i England i til sammen ni år
- Kommer opprinnelig fra Øyer i Gudbrandsdalen.

Hjemover igjen

Vel tilbake i gamlelandet ble det et halvt års opphold hjemme i Øyer, før ferden gikk videre til ny jobb hos Kantar i Oslo. Og der har Rusten i dag stilling som kvalitativ researcher, hvor en av oppgavene er gjennomføring av dybdeintervjuer i forbindelse med markedsanalyser. Analyseoppdragene spenner over det meste, forteller han ..., alt fra bil til youghurt og strømpriser. Travel hverdag med spennende arbeid.

Men, så var det dette at han også ble tillitsvalgt for et par år siden.

– I London var det ingen i bedriften som var organisert i noen fagforening, så vidt jeg vet. Men da jeg kom til Oslo ▶

«At du kan spare penger ved å være fagorganisert, selv når kostnaden ved kontingenten regnes inn, er det nok mange som ikke tenker på.»

oppdaget jeg at det var Negotia-klubb her, så da meldte jeg meg inn. Og så er jeg sånn skapt at jeg gjerne engasjerer meg når jeg først er med i noe, så etter hvert ble jeg tillitsvalgt og klubbleder. Da jeg tok over vervet for litt over to år siden var vi rundt 50 medlemmer i en og samme klubb. Senere er selskapet splittet i to enheter, så nå teller klubben jeg leder drøyt 20 medlemmer, sier Per Rusten.

Han forteller at det i forbindelse med oppsplittingen var lett å se fagforeningens betydning, både med tanke på dialog og forhandlinger med ledelsen om generelle forhold, og når det gjelder individuell bistand til kolleger som trengte det. I tillegg mener han at fagorganiseringen her i Norge fungerer som en motvekt mot konsernet.

– Kantar i Norge er organisert og vi ansatte er organisert. Samarbeidet mellom ledelsen og klubben mener jeg funker litt som en bremsekloss mot det globale konsernet også. Det er et viktig moment, for globalt sett er formelt og forpliktende partssamarbeid basert på avtaler gjerne fraværende.

Vekke interesse

Så over til Ung-arbeidet. Etter konstitueringen hadde styret en samling i Oslo nå i august hvor de første planene og strategiene ble lagt.

– Hva vil du prioritere som leder for Negotia Ung?

– Kort fortalt så legger vi opp til en satsing på vekst blant unge som hovedstrategi den neste treårsperioden. Og så vil du vel spørre om hva vi skal gjøre for å oppnå resultatene vi ønsker? Det har vi ikke klekket ut detaljene om ennå, det får komme etter hvert.

– Men har du noen ide om hva som kan løftes fram for å vekke interesse for Negotia hos flere unge?

– Vi snakket litt om dette på styresamlingen. Vi tror det er viktig å markedsføre de økonomiske medlemsfordelene godt. At du kan spare penger ved å være fagorganisert, selv når kostnaden ved kontingenten regnes inn, er det nok mange som ikke tenker på. Tror dette kan fungere som en



NYTT STYRE. Det nye Ung-styret holdt sitt første møte i Kantars lokaler i Oslo – noen etasjer over Negotias administrasjon – hvor det er god utsikt fra takterrassen. De som var til stede, fra venstre: Thea Ekerhovd, Kaspars Dauksts, Ranveig Mari Fagerli, Armintas Dluckys, Per Rusten og Marte Gjestvang Olimb.

grei veiviser inn i fellesskapet. Og så kan den bredere forståelsen av fagforeningens betydning komme på sikt.

– Hvordan fungerer den nye styregjengen?
– Rett og slett veldig bra, synes jeg. Den første samlingen kom i stand litt brått, så det var en del som ikke kunne være med. Men de som deltok var en skikkelig bra gjeng med både erfarne og helt nye folk. Jeg er imponert over engasjementet og deltakelsen.

Bedre tilbud til studenter

Det nye Ung-styret planlegger å ha møter hver sjette uke framover. En sak som de har blinket ut og vil se nærmere på, er det såkalte SEL-medlemskapet til Negotia. Det vil si tilbudet til studenter, elever og lærlinger.

– Jeg mener det er litt utydelig hva SEL egentlig er, og etter det jeg har forstått har vi ikke særlig mange medlemmer i denne kategorien heller. Vi ønsker derfor å se på hvordan vi kan forbedre studentmedlemskapet og gjøre det mer attraktivt for studentene å være medlem i Negotia. Det kan bli en viktig del av det å styrke veksten av unge medlemmer i forbundet.

– Jeg er veldig motivert og spent. Den første styresamlingen var en opptur, så jeg gleder meg til å stå i spissen for dette arbeidet i tida framover, avslutter den nye lederen for Negotia Ung. ■

INFO

Negotia Ung

Medlemmer til og med 35 år regnes i kategorien unge i Negotia. To ungrepresentanter pluss en vara velges fra hver av de sju regionene. Disse utgjør styret i Negotia Ung. Styret konstituerer seg og velger ledelse selv. På regionsmøtene i våres ble det gjort nyvalg av ungrepresentanter. Det nye styret, med ny leder Per Rusten, hadde sin første samling i august.



Pulsen på arbeidslivet

Mange synes fagforening er for dyrt. Flere opplever stress i jobben. Færre vil ta formell etterutdanning. Dette noen av funnene i årets utgave av YS Arbeidslivsbarometer.

Her er en punktvis oppsummering hentet fra 2023-utgaven av barometeret som ble offentliggjort i august:

Ja til kollektiv lønnsdannelse. Forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår oppfattes av de fleste som den viktigste oppgaven for fagforeninger. Det er tydelige forskjeller mellom medlemmer av Unio og Akademikerne når det gjelder oppslutning om prestasjonsbasert lønn og andre elementer ved lønnsforhandlinger.

Økt bekymring for helse. Den opplevde tryggheten i arbeidslivet er høyere enn noen gang. Arbeidstakere er mindre bekymret for å miste jobben og mener det vil være lett å finne en ny jobb som er like bra. En tredjedel av arbeidstakerne har vurdert å bytte jobb i løpet av de siste tolv månedene.

Fagforening er for dyrt. Arbeidstakere i Norge er fortsatt positive til fagforeninger, men stadig flere lar være å bli medlem på grunn av pris. Selv om mange er positive til medlemskap, er det færre som ønsker å være tillitsvalgt; mange sier at det tar for mye tid.

Hjemmekontor gir likestilling. Hjemmekontor øker mulighetene for både mødre og fedre til å kombinere fulltidsjobb med hovedansvaret for barn, for eksempel ved å være hjemme med syke barn.

Lavere jobbtilfredshet. Tilfredshet med jobben er på sitt laveste siden 2014. De med inntekt under medianen oppgir oftere



PÅ ARENDALSUKA. YS-leder Hans-Erik Skjæggerud med Mari Holm Ingelsrud (t.v.) og Elin Moen Dahl fra Arbeidsforskningsinstituttet under framleggelsen av YS Arbeidslivsbarometer på Arendalsuka i august. Foto: Liv Hilde Hansen, YS

hardt fysisk og risikofylt arbeid, og også oftere mangel på en interessant, selvstendig og meningsfull jobb.

Flere opplever stress. De yngre og de med høy utdanning er mer stressa. Over tid ses en bedring i andelen som oppgir høyt tidspress på jobb. En tendens som gir noe grunn til bekymring er at andelen med høy grad av mestring synker noe, og det samme gjelder andelen som er fornøyde i jobben. Generelt sett oppgir de yngste arbeidstakerne dårligere arbeidsforhold enn de eldste, både når det gjelder fysiske arbeidsforhold, stress, press og innflytelse, mening og mestring. Arbeidstakere med kort utdanning har oftere hardt fysisk eller risikofylt arbeid, mens de med lengre utdanning oftere oppgir stress, press og dårlig jobb-hjembalanse.

Færre ønsker etter- og videreutdanning (EVU). Arbeidstakere er mer interessert i å ta kurs eller opplæring gjennom jobben, enn de er i å ta formell utdanning. De som tar EVU har først og fremst et ønske om å fordype seg i et emne som interesserer dem, men flere sier at de også gjør det for å gjøre jobben sin bedre. For å ta formell utdanning er en viktig motivasjon å øke mulighetene for å få en annen jobb.

Frykter ikke det grønne skiftet. Arbeidslivet er midt i en grønn omstilling, men det er kun en fjerdedel av arbeidstakerne som tror at en slik omstilling vil få konsekvenser for egen jobb. De som forventer at det grønne skiftet vil få konsekvenser for dem er noe mer interesserte i å delta i EVU enn resten, uavhengig av om konsekvensene er positive eller negative. ■

Teksten er hentet fra barometerrapporten, og tilrettelagt av redaksjonen.

FAKTA

YS Arbeidslivsbarometer

YS Arbeidslivsbarometer er en uavhengig, forskningsbasert undersøkelse og analyse, gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI - OsloMet) på oppdrag for YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund). Undersøkelsen utføres årlig og ble gjennomført for første gang i 2009. Antallet respondenter er rundt 3000. YS Arbeidslivsbarometer er (ifølge YS) den mest utførlige, årlige datainnsamlingen og analysen av tilstanden og utviklingen på sentrale områder i norsk arbeidsliv.

- EVU må styrkes

– Tilbudet om etter- og videreutdanning må styrkes, og det må legges til rette for fleksible muligheter for læring, mener YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Et dypdykk i årets utgave av YS Arbeidslivsbarometer, viser at interessen for å ta formell etter- og videreutdanning (EVU) synker. Det bekymrer YS-lederen.

– Arbeidslivet står ved inngangen til store omstillinger knyttet til digitalisering og klimaendringer. At få ønsker etter- og videreutdanning kan gi problemer for både næringslivet og offentlig sektor. Universitets- og høgskolesektoren må forsterke samarbeidet med næringslivet. Det handler om å senke terskelen for den enkelte til å ta og gjennomføre utdanning og opplæring.

Skjæggerud mener også det er alarmerende at mange trekker på skuldrene av det grønne skiftet.

– Hvis vi ikke er godt nok forberedt på det grønne skiftet risikerer vi at konsekvensene treffer unødvendig hardt, at vi får et mer utrygt arbeidsliv og lavere oppslutning om klimatiltakene. Her har vi alle feilet, også fagbevegelsen. Vi må informere om og mobilisere for endringene som kommer, påpeker Skjæggerud.



Foto: NTB



SYNLIGHET. Markedsføringspakke med diverse materiell går ut til tillitsvalgte og klubber nå i høst. - Gjør Negotia synlig på bedriften og ta gjerne kontakt for hjelp i arbeidet, er oppfordringen fra markedsavdelingen. Fra venstre: Cathrine Ekenes Iversen, Herman Gjeitanger og Viktoria Fladby.

– Styrk fellesskapet i høst

Denne høsten ruller Negotia ut en kampanje hvor tillitsvalgte utstyres med praktisk informasjonsmateriell. Plakater, kaffekopper, smarte argumenter og offensiv tilstedeværelse i jobbmiljøene, er sentrale ingredienser i planen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Fagforening er lurt – sånn i lengden. I fjor ble dette budskapet presentert bredt i radiokanaler og sosiale medier, og på utendørs boards i utvalgte byområder. Nå i år følger Negotia opp med mer praktiske kampanjetiltak. Alle tillitsvalgte og klubber får tilsendt en pakke med materiell som er ment å inspirere til profilering i jobbmiljøene utover høsten. Grunnideen i kampanjen er å øke synligheten og skape interesse for medlemskap – og selvsagt rekruttere nye medlemmer.

Enkelt og personlig

– Tillitsvalgte som lykkes i vervearbeidet sier ofte at de enkle tiltakene med personlig tilnærming virker best. Det gjelder å bruke de situasjonene som oppstår i det daglige, fortelle om hva fagforeningen gjør på bedriften og invitere til medlemskap, sier Viktoria Fladby, leder for markeds- og kommunikasjonsavdelingen i Negotia.

I dette nummeret har magasinet en reportasje om medlemsgruppa i call-senterbedriften Transcom, som formidler noe om akkurat dette. Og i forrige nummer hadde vi en liknende sak med intervju av tillitsvalgte i Water Logic. Begge er gode eksempler på at det enkle gjerne er best.

– Det er mye å lære av disse gode eksemplene. Vi vet at Negotia har mange veldig dyktige tillitsvalgte som gjør en kjempeinnsats for medlemmene på arbeidsplassene sine. Og så kan noen av dem sikkert bli enda bedre til å markedsføre klubben, og være mer aktive på konkret medlemsrekruttering. Det er det som står i sentrum for høstens kampanje, sier Fladby.

Pakkeløsning

Nede til høyre på siden vises en av plakatene som er laget til kampanjen, og nedenfor ser du en kort beskrivelse av de øvrige elementene.

Tips til gode samtaler i miljøet
Hvordan skal du gå fram når du vil fortelle uorganiserte kolleger at det er lurt å være medlem? Det har du sikkert noen tanker om selv. I tillegg gir vi deg noen ideer til effektiv budskapsformidling via munn-til-munn-metoden.

10 innvendinger mot organisering
Dette er en liste over motargumenter man gjerne hører når man skal rekruttere medlemmer til fagforeningen. Som at man får alle godene likevel, at det er for dyrt og at man uansett må klare seg selv i jobben. Til hver av innvendingene følger en tekst som bryter ned noen av mytene og forklarer hvorfor det er lurt å være organisert.

Plakater til å henge opp
Hvorfor skal jeg betale for det? Rettighetene har jeg jo uansett ... Dette er overskriftene på to av plakatene. Litt gjentakelse fra lista med innvendinger, men her i plakatform. Eksponering av budskapet i ekte analogt format. Det er ikke feil å framheve at den jobben tillitsvalgte og klubbfellesskapet gjør er viktig. Man får ikke nye medlemmer ved å være anonym.

Kaffekopp med logo og QR-kode
I alle jobbmiljøer drikkes det kaffe. Hvorfor ikke plassere noen Negotia-kopper i skapet? Bare sette dem der, sånn at de er et av valgene når noen kommer for å ta seg en tår. God synlighet av beste praktiske merke. I pakken som går ut er det med én kopp til tillitsvalgte. Flere kan bestilles.

Klistremerker
De som vet, de vet! Sett et klistremerke på pc-en din eller døra di, eller et annet passende sted. Gjør kollegaen din nysgjerrig på hva det er du vet.

– Vi stiller opp

Parallelt med den praktiske profileringen på arbeidsplassene, kjøres også i år en kampanje med radiospots og annonsering i sosiale medier.

INFO

Kampanje

Profilering og rekruttering høsten 2023. Budskap: Fagforening er lurt – sånn i lengden. Eksponering i radio og sosiale medier fra midt i september. Fysisk forsendelse til klubbene i disse dager, med praktisk materiell til bruk på arbeidsplassene. Hjelp til arbeidet? Ta kontakt på info@negotia.no

– Tanken er at disse to innfallsvinklene skal utfylle hverandre, og til sammen bidra til god oppmerksomhet og interesse. Vi må tenke informasjon og rekruttering som felles prosjekt for hele organisasjonen, og bruke høsten til å styrke fellesskapet.

– Jeg vil også minne om at vi i markeds- og kommunikasjonsavdelingen stiller opp og hjelper til der det er ønskelig. Er du tillitsvalgt og vil arrangere en synlighetsdag for eksempel? Ta kontakt med oss. Vi er med og planlegger, og reiser gjerne ut, sier Viktoria Fladby. ■





GLOBAL FORBRØDRING. UNI-kongressen samlet nær 1200 tillitsvalgte fra fagforeninger verden over. Foto: Eirik Borø.

Vi står sterkere sammen

I august gikk UNIs verdenskongress av stabelen i den amerikanske storbyen Philadelphia. Kongressens motto var «Rising Together». Et passende motto, siden kongressen samlet 1195 fagforeningsledere fra hele verden, for å bygge en sterkere global arbeiderbevegelse og sette kurs for UNI de neste fire årene.

TEKST: HEIDI BANG, POLITISK RÅDGIVER I NEGOTIA

Kongressen arrangeres hvert fjerde år og er den viktigste arenaen for å vedta politikk og handlingsplaner for den verdensomspennende fagforeningssammenslutningen UNI Global Union. Negotia etterstreber å være til stede på alle arenaer hvor vi kan gjøre en forskjell for medlemmene våre. Derfor har Negotia i mange år har hatt et internasjonalt engasjement gjennom medlemskapet i UNI.

Mange sterke historier

På verdenskongressen i år hadde Negotia disse fem delegatene: 1. nestleder Eirik Bornø, 2. nestleder Trond Vegard Sæle, tillitsvalgte Tina Riise Gjøen og Stig Arne Bøe og politisk rådgiver Heidi Bang.

På kongressen fikk deltakerne høre sterke historier fra de kampene fagbevegelsen står i over hele verden. Særlig motiverende var fortellingene fra globale selskaper som Microsoft, H&M og Amazon, hvor fagforeninger, til tross for motstand, endelig har begynt å få fotfeste.

– Mange sterke talere fra hele verden gir et godt perspektiv på hvor forskjellig organiserte arbeidere blir behandlet. Fortellinger fra land hvor arbeidstakere får sparken eller fagforeningsledere blir satt i fengsel, gjør at jeg kjenner på hvor heldige vi er som bor i Norge, med et velorganisert arbeidsliv, kommenterer delegat Tina Riise Gjøen.

Kvinner særlig utsatt

Negotia deltok også på UNIs kvinnekonferanse som ble arrangert i forkant av verdenskongressen. Spennet er stort mellom likestilte land som Norge og land som for eksempel Brasil, hvor kvinnelige tillitsvalgte kunne fortelle at det i snitt skjer 250 voldtekter hver dag. Likevel var det mange kampsaker kvinnelige arbeidstakere over hele verden kan kjenne seg igjen i, knyttet til lønnsgap, kvinnehelsespørsmål og diskriminering.

Tina Riise Gjøen holdt et kraftfullt innlegg om trusselen om diskriminering fra kunstig intelligens, og viktigheten av å utjevne kjønnsgapet i tech-sektoren.

– Det å samle kvinner verden over er så viktig. Vi engasjerer hverandre, får kunnskap, erfaringer og ikke minst motivasjon til å fortsette kampen for et likestilt arbeidsliv.

– Negotias delegasjon satte fokus på at fagforeninger må bidra i kampen mot klimaendringer, hvordan ny teknologi og kunstig intelligens vil påvirke arbeidstakerne og viktigheten av at fagforeninger i internasjonale konsern må støtte hverandre på tvers av landegrenser, sier Gjøen.

FAKTA

UNI Global Union

UNI Global Union er en verdensomspennende sammenslutning for arbeidstakerorganisasjoner med rundt 20 millioner medlemmer fordelt på 950 fagforbund i 150 land. UNI er i utgangspunktet en samling av fire store yrkesinternasjonaler som i fellesskap erkjente at de europeiske integrasjonene og globaliseringen medførte at man ikke lengre kunne jobbe godt nok for medlemmene når fokus bare var på nasjonalt og lokalt nivå. Fagforeningsmedlemmene måtte gjøres til globale aktører for at deres stemmer skulle bli hørt i en global økonomi.

– Påvirke globalt

Negotias tillitsvalgte var med å vedta resolusjoner om alt fra anstendig arbeid i en digital tidsalder, til å sikre en rettferdig og inkluderende global økonomi. Negotias 2. nestleder Trond Vegard Sæle oppfordret fagforeningslederne salen til å alliere seg mot klimaendringene, for å oppnå en mer bærekraftig framtid. Mens nylig avgått Negotia Ung-leder Stig Arne Bøe fokuserte på inkludering av unge i sitt innlegg.

Negotia fikk gjennomslag for samtlige av sine innspill til uttalelsene som ble vedtatt på kongressen. Det motiverer til å jobbe videre med et sterkt internasjonalt samarbeid for å sikre et bedre arbeidsliv.

– Negotia må følge med på utviklingen i det globale arbeidslivet, sånn at vi er beredt å til å møte utfordringer og trender når de treffer oss. Når vi deltar på internasjonale møter, konferanser og kongresser kan vi påvirke hva som skjer globalt rundt lønns- og arbeidsvilkår, konkluderer Eirik Bornø, 1. nestleder i Negotia. ■



REPRESENTERTE. Negotia-deltakere på UNIs verdenskongress i Filadelfia. Fra venstre: Julianne Markussen, Heidi Bang, Eirik Bornø, Tina Riise Gjøen, Trond Vegard Sæle og Stig Arne Bøe.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Skilsmisseoppgjør – hva har du krav på?

Selv om ekteskap i utgangspunktet er ment å vare for evig, er det dessverre ikke alltid slik og det er flere ekteskap som ender i skilsmisse. Mange lurer derfor på hva de sitter igjen med av eiendeler, gjeld og verdier ved en eventuell skilsmisse.

TEKST: CAROLINE ANGELSEN,
ADVOKAT, LEGAL 24 ADVOKATFIRMA

Hvordan et økonomisk oppgjør ved skilsmisse skal skje, som juridisk gjerne blir betegnet som «ektefelleskifte», er nærmere regulert i ekteskapsloven. Dette til forskjell fra samboeroppgjør der det ikke finnes en «samboerlov» som regulerer fordelingen. Selv om det er klare regler for hvordan oppgjøret skal skje, er det nokså komplisert og kan være vanskelig for mange å forstå. Slik det ofte er i norsk rett er det hovedregler og flere unntak.

Denne artikkelen vil redegjorde kort for hovedlinjene i norsk rett om ektefelleskifte, herunder hvordan formue, eiendeler og gjeld skal fordeles ved en eventuell skilsmisse. Det avgrenses mot økonomisk fordeling ved død mellom gjenlevende ektefelle og arvinger som også innebærer et ektefelleskifte. Det avgrenses også mot reglene om vederlag.

Utgangspunktet er likedeling

Lovens hovedregel er at det skal foretas en likedeling av ektefellenes felles formue etter at all gjeld er trukket fra. Dette følger av ekteskapsloven § 58. Det innebærer at alle eiendeler som partene eier, enten sammen eller alene, skal tas med i boet. Hvem som eier hva er i utgangspunktet av mer underordnet betydning i et ektefelleskifte, da det er den samlede formuen som skal fordeles. Spørsmålet om hvem av ektefellene som skal overta de enkelte eiendelene i oppgjøret er et annet spørsmål og det kommer jeg tilbake til i slutten av denne artikkelen. Her skiller ektefelleskifte seg klart fra et samboeroppgjør der eierforholdene som regel vil være avgjørende for delingen.

Lovens hovedregel er også at partene kan gjøre fullt fradrag for felles og egen gjeld, jf. ekteskapsloven § 58. Her foreligger det unntak, men det går jeg ikke nærmere inn på her.

Finnes flere unntak

Hovedregelen er som nevnt likedeling av felles formue, men det foreligger flere unntak fra dette. Jeg vil gjennomgå de viktigste unntakene i det følgende.

Skjevdeling

I ekteskapsloven § 59 har vi en regel om skjevdeling som lyder som følger:

> «Verdien av formue som klart kan føres tilbake til midler som en ektefelle hadde da ekteskapet ble inngått eller senere har ervervet ved arv, eller ved gave fra andre enn ektefellen, kan kreves holdt utenfor delingen.»

Bestemmelsen innebærer at det er adgang til å holde utenfor delingen midler som ektefellen hadde da ekteskapet ble inngått, arv eller gave fra andre enn ektefellen som fortsatt er i behold. Det er noen forutsetninger som må være på plass for å kunne gjøre dette.

En forutsetning for skjevdeling er for det første at midlene man ønsker skjevdelt **«klart kan føres tilbake til»** skjevdelingsposten, det vil si gaven, arven eller formuen før ekteskapet. Det må konstateres og dokumenteres en forbindelse mellom verdier på skiftetidspunktet og den opprinnelige skjevdelingsposten. Dersom man ikke klarer å dokumentere en slik forbindelse, vil man ikke kunne kreve skjevdeling. Det er ektefellen som krever skjevdeling som har bevisbyrden og må dokumentere sitt krav. Typiske bevis som benyttes er kontoutskrifter som viser transaksjonen. Ved flere ombyttinger eller et langvarig ekteskap, kan det gjerne være vanskelig å dokumentere en slik forbindelse.

En annen forutsetning for skjevdeling er at midlene **fortsatt er i behold** på skiftetidspunktet. Dette vil det gjerne være om pengene står på sparekonto eller i fond. En annet eksempel er at pengene har blitt brukt til nedbetaling av lån og boligen har et nettooverskudd på skiftetidspunktet. Dersom midlene derimot er brukt til felles forbruk og ferier, vil de være ansett som forbrukt og er ikke lenger i behold. Skjevdelingsmidlene har da gått tapt.

Skjevdeling krever normalt at det kan fremlegges en del dokumentasjon. Det er ikke alltid man har dette tilgjengelig. Et alternativ til dette, er å inngå ektepakt og avtale særeie. Mer om det i eget punkt nedenfor.

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

Det nevnes her at skjevdeling er et nettokrav. Dette innebærer at opprinnelig gjeld ved ekteskapets inngåelse må trekkes fra. Det er netto formuesstatus ved ekteskapsinngåelsen som har interesse for skjevdelingskravet. Eksempelvis – ektefelle har med seg bolig verdt 2 millioner og en gjeld på 1 million inn i ekteskapet. Tilsvarende en nettoverdi på 1 million kroner. Ektefellen bringer da inn et skjevdelingskrav på 1 million inn i ekteskapet.

Det nevnes også at skjevdeling kan nektes hvis det anses som åpenbart urimelig for den andre ektefellen, jf. ekteskapsloven § 59 annet ledd. Terskelen er riktignok ganske høy og det skal en del til før det er aktuelt.

Forloddskrav

Et annet unntak fra likedelingsprinsippet er reglene om forloddskrav i ekteskapsloven § 61. Etter bestemmelsen er det adgang til å holde utenfor delingen enkelte personlige eiendeler, rettigheter til trygdeordninger og erstatningsutbetalinger. Hensynet bak denne regelen er at visse eiendeler eller rettigheter er av en slik karakter at det vil være urimelig for ektefellen at den inngår i oppgjøret.

Det fremgår ikke uttrykkelig av lovbestemmelsen, men en forutsetning for å ta ut noe forlodds er at midlene/eiendelene fortsatt er i behold. Erstatningspenger som har blitt felles forbruk, for eksempel ferier og mat, anses som forbrukt og er ikke lenger i behold. Det må også være mulig å dokumentere forbindelsen mellom pengene som er mottatt og hvor de befinner seg i dag.

Særeie

Et annet unntak fra likedelingsprinsippet er reglene om særeie. Det følger av ekteskapsloven § 42.

Særeieklausul må være fastsatt før man bestemmer seg for å ta ut separasjon og skilsmisse. Særeie kan enten avtales mellom ektefellene i ektepakt eller være fastsatt av en giver eller arvelater i testament eller gavebrev. Ektefeller har adgang til å avtale fullt særeie i ektepakt. Det er også adgang til å avtale delvis særeie, beløpssæreie eller brøkssæreie.

At det foreligger en særeieklausul når skifte skal gjennomføres, innebærer at man fullt ut kan holde utenfor beløpet den eiendelen eller andelen som er regulert til særeie. Det stilles ikke samme krav til dokumentasjon slik som ved skjevdeling, noe som gjør at man i større grad er sikret å få med seg disse verdiene ut av ekteskapet.

«Selv om det er klare regler for hvordan oppgjøret skal skje, er det nokså komplisert og kan være vanskelig for mange å forstå.»

«Det er verdt å merke seg at det er avtalefrihet i et skilsmisseoppgjør. Ektefellene står fritt til å fordele på en annen måte om de ønsker det.»

Fordeling av eiendeler – hvem får hva?

Som nevnt innledningsvis skiller man mellom formue og eierskap i et ektefelleskifte. Her vil jeg si noe om hvordan eiendelene skal fordeles.

I de fleste tilfeller blir partene enige om hvem som skal overta de enkelte eiendelene og rettighetene i oppgjøret. Det faller seg ofte naturlig med hvem som får finansiering fra banken og har råd til å kjøpe ut den andre.

Hvis man ikke klarer å bli enige, finnes det noen regler for hvordan det skal gjøres i ekteskapsloven § 66 og 67.

Hovedregelen er at man har rett til å beholde eiendeler og rettigheter som man fullt ut eller for det vesentlige eier. Det betyr at hvis man for eksempel eier en bolig 100 prosent eller mer enn 75 prosent, har man rett til å overta den på skiftet. Unntatt er hvis det vil bli ansett som åpenbart urimelig etter forholdene.

Eiendeler som eies i sameie eller av den andre ektefellen, kan man som regel kreve å få utlagt dersom det foreligger «særlige grunner». Vilkåret om «særlige grunner» skal ikke forstås veldig strengt. Det skal foretas en avveining av ektefellens behov og vurderes om det er tilstrekkelig overvekt av interesse hos en av dem.
Hvis boligen er en av ektefellenes barndomshjem, vil det være relevant i denne sammenheng. Om ektefellene har felles barn vil også det bli tatt i betraktning.

Hvis partene ikke blir enige om hvem som skal overta eller ingen har et ønske om å overta, blir løsningen at eiendelen må legges ut for salg.

Partene har avtalefrihet

I denne artikkelen har jeg redegjort for hovedlinjene i skilsmisseoppgjør og slik det skal gjøres i henhold til loven. Det er verdt å merke seg at det er avtalefrihet i et skilsmisseoppgjør. Ektefellene står fritt til å fordele på en annen måte om de ønsker det.

Som nevnt innledningsvis er ektefelleskifte komplisert og kan være forvirrende for mange. Hvis man er usikker på hvordan man bør gå frem, er det lurt å søke advokatbistand. Vi i Legal24 har lang erfaring med ektefelleskifte og står klar til å bistå ved behov. ■



Caroline Angelsen, advokat
Legal 24 Advokatfirma

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.

For bestilling – bruk e-post: info@negotia.no



Nye i Negotias administrasjon

Rådgiver i arbeidslivsavdelingen



Nina Skjervik (46) er ansatt i vikarstilling som rådgiver fra april 2023.
Stillingen innebærer diverse rådgivning til forbundets tillitsvalgte og medlemmer, både i individuelle og kollektive saker. Alt fra mindre spørsmål til større prosesser på gruppenivå.

Nina er utdannet sykepleier og har en variert arbeidsbakgrunn. Hun har blant annet jobbet i rekrutteringsbransjen, i NAV og nå sist som rådgiver i Norsk Sykepleierforbund. Hun har også bred erfaring som tillitsvalgt og frikjøpt hovedtillitsvalgt.

– Oppgavene som rådgiver her i Negotia likner de jeg hadde i Sykepleierforbundet. Men at jeg har gått fra offentlig til privat sektor merkes godt. Arbeidsvilkårene er mer gjennomregulert i det offentlige, og derfor er det mer variasjon i de problemstillingene jeg håndterer nå. Ingen saker er like, det gir en spennende og utfordrende hverdag som jeg trives veldig godt med.



Advokat i arbeidslivsavdelingen

Marianne Rørvik (37) er ansatt som advokat i Negotia fra 15. mai 2023.
Stillingen innebærer generell rådgivning og juridisk oppfølging av saker for medlemmene. Dessuten forelesning på kurs, foredrag, tariffarbeid m.m.

Marianne er utdannet jurist og er advokat. Hun kommer fra stilling som avdelingsdirektør i Patentstyret, avdeling for virksomhetsstyring. Hun har tidligere jobbet i forskjellige virksomheter i både privat og offentlig sektor, og vært tillitsvalgt på flere arbeidsplasser.

– I den forrige jobben min ble jeg kjent med arbeidsrett fra arbeidsgiversiden, og her i Negotia opplever jeg samme fagområde fra ansattes ståsted. Det er veldig interessant. Jeg er glad i jus og folk, og liker å hjelpe andre. Jeg opplever jobben hittil som variert og veldig givende, og dessuten er jeg heldig som får jobbe med så mange flinke og trivelige kollegaer.

Avtalerådgiver i arbeidslivsavdelingen



Kristine Larsen (43) er ansatt som avtalerådgiver i Negotia fra 7. august.
Stillingen innebærer opprettelse og oppfølging av avtalekrav for både nye og eksisterende medlemsgrupper. Dette betyr utstrakt kontakt med arbeidsorganisasjonene Virke, NHO og Spekter, i tillegg til Negotias tillitsvalgte og medlemmer.

Som utdanning har Kristine bachelor i administrasjon og ledelse og snart fullført studie i statsvitenskap. Hun har tidligere jobbet innen LO med liknende oppgaver som nåværende jobb i Negotia.

– Jeg har vært fagorganisert siden jeg var 17 år og vært tillitsvalgt mange steder i mange år. Erfaringen min er fra LO, men jeg kjenner også godt til YS og var klar over Negotia fra før. Og jeg må bare si at dette forbundet virkelig har mange flotte og hyggelige tillitsvalgte. Jeg liker også mangfoldet, vi er jo så mange steder og i mange bransjer.

(Alle foto: Terje Bergersen)


Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Lønnstillegg ved sykmelding og foreldrepermisjon

Et spørsmål som ofte dukker opp i forbindelse med lønnsforhandlingene er om lønnstillegg skal gis til ansatte som er sykmeldt eller i permisjon. Det korte svaret er ja.

TEKST: KATHRINE FOSNES OLSEN,
RÅDGIVER I ARBEIDSLIVSAVDELINGEN

Innledningsvis kan det være greit å minne om at man ikke har noe rettslig krav på årlig lønnsforhandling, med mindre det står spesifisert i arbeidsavtalen eller det er inngått tariffavtale. Det er tariffavtalen som gir rett til lønnsforhandlinger. I tillegg kan det framgå av både arbeidsavtalen og tariffavtalen at den ansatte har krav på en årlig lønnsvurdering. Dette vil i så fall også gjelde sykmeldte og ansatte i foreldrepermisjon.

Ansatte som er sykmeldt

Dersom det gjennomføres lønnsforhandlinger på virksomheten og det gis generelle tillegg, det vil si tillegg som gis til alle, skal dette også gjelde ansatte som er sykmeldte eller i permisjon.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6 er det forbudt å forskjellsbehandle under henvisning til nedsatt funksjonsevne, og dette gjelder også ved lønns- og arbeidsforhold. Arbeidsforholdet består selv om arbeidstaker er sykemeldt, og dersom arbeidstaker ville gått opp i lønn om hen var frisk, og/eller er omfattet av en generell lønnsregulering, skal denne gjennomføres til tross for sykdom. Å ikke regulere lønnen på grunn av sykmelding, vil være et brudd på reglene om diskriminering.

En arbeidstaker vil også kunne fremme individuelt lønnskrav selv om hen er sykmeldt. Arbeidsgiver har ikke adgang til å utelukke ansatte som er sykmeldt fra vurdering av individuelle tillegg.

«Å ikke regulere lønnen på grunn av sykmelding, vil være et brudd på reglene om diskriminering.»

Ansatte i foreldrepermisjon

Arbeidstakere som er gravide eller er i foreldrepermisjon, har et sterkt vern mot diskriminering i arbeidslivet gjennom likestillings- og diskrimineringsloven. Det vil si at det er ulovlig å la graviditet eller foreldrepermisjon ha negativ innvirkning på arbeidsforholdet. Dette vernet gjelder også lønnsutvikling.

Ansatte i foreldrepermisjon har også krav på generelle lønnstillegg på lik linje med de andre arbeidstakerne. Gravide og ansatte i foreldrepermisjon har også rett til å fremme individuelle lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlingene. Dette går fram av likestillings- og diskrimineringsloven § 33. Disse reglene skal hindre at arbeidstaker får en svakere lønnsutvikling som følge av foreldrepermisjon.

Diskrimineringsforbudet gjelder både fast ansatte, vikarer og andre midlertidig ansatte.

Arbeidsgiver har en generell plikt til å sørge for at ansatte i foreldrepermisjon ikke blir diskriminert.

Når skal lønnen reguleres?

Her må vi skille mellom de som får sykepenger direkte fra NAV og de tilfellene hvor arbeidsgiver forskutterer lønn for den sykmeldte.

Dersom du får sykepenger direkte fra NAV, vil NAV ikke gjøre endring i utbetalingen etter en eventuell lønnsregulering i bedriften. Bakgrunnen for dette er at NAV baserer seg på historisk inntekt når de regner ut hva arbeidstakeren har krav på i sykepenger, og tar altså ikke høyde for senere reguleringer. Arbeidstakeren har likevel krav på lønnsreguleringen, men den vil da komme til utbetaling først når hen er tilbake i jobb.

Dersom arbeidsgiver forskutterer sykepengene for den sykmeldte, vil den ansatte ha krav på at lønnen justeres fra samme tidspunkt som for de øvrige ansatte i virksomheten.

Når det gjelder arbeidstaker i foreldrepermisjon vil de samme reglene gjelde her. Får du lønn fra arbeidsgiver under permisjonen skal lønnen reguleres fra samme tidspunkt som de andre arbeidstakerne. Dersom du mottar foreldrepenger fra NAV vil lønnen bli justert fra det tidspunktet du er tilbake på jobb. ■



Kathrine Fosnes Olsen
rådgiver i Negotia

FAKTA

Diskrimineringsforbudet

Er definert i likestillings- og diskrimineringsloven § 6, og går ut på at det ikke er tillatt å forskjellsbehandle på grunn av: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse.

Rettigheter ved foreldrepermisjon

Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon har rett til å vende tilbake til samme, eventuelt tilsvarende, stilling, nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene som arbeidstakeren ellers ville vært berettiget til under fraværet og fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger på samme måte som de øvrige arbeidstakerne i virksomheten. (Likestillings- og diskrimineringsloven § 33).

Reglene er ment å hindre at arbeidstakere i foreldrepermisjon får en svekket posisjon både når det gjelder lønn og andre vilkår i arbeidsforholdet.

Landsmøte med valg av forbundsstyre

Helgen 17. til 19. november holder Negotia landsmøte, som vanlig på Gardermoen. Denne gangen står valg av nytt forbundsstyre på dagsordenen. Alle styreplassene, inkludert ledertrio, er på valg.

Landsmøtet velger også representanter til kontrollkomiteen, og skal vedta ny strategisk plan og politisk plattform for den neste treårsperioden. I tillegg blir det de vanlige postene regnskap, årsberetning, budsjett og eventuelle vedtektsendringer, pluss beslutninger i aktuelle organisasjonssaker.

Av aktuelle organisasjonssaker legges spørsmålet om Negotias struktur fram til behandling. Her står forbundets formelle oppbygging i fokus. I dagens modell er det fire ledd; medlemsklubber, lokalavdelinger, regionsmøter og landsmøte. Landsmøtet 2022 ga forbundsstyret i oppdrag å utrede en mulig ny modell med tredelt struktur.

Landsmøtet er Negotias øverste beslutningsorgan. Det består av rundt 80 delegater, det vil si tillitsvalgte fra klubb- og avdelingsapparatet, valgt gjennom de sju regionenes møter på vårparten. I tillegg er forbundsstyret og komitémedlemmer på plass, mange av de ansatte i administrasjonen, pluss inviterte gjester. Totalt har møtet om lag 130 deltakere.



NYE BESLUTNINGER. Årets landsmøte i Negotia skal velge nytt forbundsstyre og ta beslutninger om strategisk planverk og aktuelle organisasjonssaker. Her fra møtet i 2022. Foto: Terje Bergersen



TRETTI TUSEN FINE TING

YS Innbo

Vi forsikrer alt du har. Innboforsikringen dekker blant annet tyveri, brann og vannskader. Som medlem i Negotia får du forsikringen til en ekstra lav pris. Og er du under 30 år – får du 30 % rabatt.
Les mer på gjensidige.no/ys

negotia

Gjensidige

Myter om tariffavtaler

Det er mange seiglivete myter om hva tariffavtaler er og innebærer; blant annet at du kan bli satt ned i lønn. Vi rydder opp i fem vanlige misoppfatninger.

1 «Vi går ned i lønn hvis vi får tariffavtale.»

Man kan ikke settes ned i lønn på grunn av en tariffavtale. Noen tariffavtaler har minstelønnssatser, men de forteller kun hva ansatte minst skal ha i lønn. Tariffavtaler begrenser ikke lønna, tvert imot.

2 «Når vi får tariffavtale kan vi ikke jobbe når vi vil.»

Det er først og fremst arbeidsmiljøloven som definerer grensene for arbeidstid, for når overtidsbetaling skal slå inn, hvor mye overtid det er lov å jobbe, og så videre. Tariffavtalene har enkelte bestemmelser som regulerer dette ytterligere i arbeidstakers favør; for eksempel at ukentlig arbeidstid skal være 37,5 timer, mot 40 timer som står i loven. Dessuten at overtidstillegg er på henholdsvis 50 eller 100 prosent, mens lovens utgangspunkt er kun 40 prosent. Husk også at det på de fleste arbeidsplasser kan innføres fleksitidsavtaler, som gir ansatte mulighet til å regulere arbeidstiden selv innenfor avtalte grenser.

3 «Uansett hvor man er ansatt er man omfattet av tariffavtale.»

Det må aktivt kreves tariffavtale på en arbeidsplass. Det skjer gjennom at noen av de ansatte organiserer seg, og at forbundet deres (f.eks. Negotia) krever en tariffavtale opprettet.

4 «Som organisert får jeg automatisk lønnstillegg»

Hvis du organiserer deg og det opprettes en tariffavtale med minstelønnssatser på bedriften, er du som et minimum garantert lønn etter disse satsene. Men for øvrig er ikke lønnsregulering noe som skjer automatisk fordi du organiserer deg. De fleste tariffavtalene til Negotia har bestemmelser som gjør at lønna forhandles lokalt på hver enkelt bedrift. For å få rett til å forhandle lønn må det være opprettet tariffavtale. Videre må du og dine organiserte kolleger danne klubb og velge tillitsvalgte som representerer dere og gjennomfører forhandlinger med arbeidsgiver.

5 «Vi får AFP (avtalefestet pensjon) uansett tariffavtale eller ikke.»

Det må være opprettet tariffavtale på arbeidsplassen for at de ansatte skal ha mulighet til AFP. Videre er det diverse forhold som må være oppfylt før du er sikret retten til AFP. Blant annet må du ha vært ansatt i en «AFP-bedrift» sju av de siste ni årene før du fyller 62 år.



ØKER RETTIGHETENE. En gruppe kursdeltakere i Negotia studerer innholdet i tariffavtaler. Foto: Nina Harbo

Sommertur med Flor & Fjære

Sommertur har blitt en tradisjon i Negotia avdeling Sør-Rogaland, og i år gikk turen til Flor & Fjære; en samling av menneskeskapte tropiske hager på øya Sør-Hidle utenfor Stavanger.

Dette er en av årets store happeninger for medlemmene i vår avdeling, og påmeldingslisten ble fylt opp bare få timer etter at invitasjonen ble sendt ut. 60 medlemmer møttes ved ferjeleiet på Bekhuskaien i Stavanger og ble fraktet over til øya med båt. Vel framme ble gruppen delt i to og fikk omvisning gjennom de nydelige hagene. Etter omvisningen ble det servert fin middag med kortreist mat, i et stort og flott drivhus.



I år var vi også så heldige å ha med oss forbundsleder Monica Paulsen på turen, noe både vi i avdelingsstyret og medlemmene syns er veldig stas! At forbundsledelsen er så tett på også lokalt, legges merke til og settes pris på.

Vi gjør dette for medlemmene våre fordi vi ser verdien av faglig og sosialt påfyll, hvor vi tilbyr en møteplass for å styrke samholdet mellom oss organiserte i Negotia.

Å dele erfaringer og bygge nettverk mellom kollegaer fra ulike bedrifter og bransjer, er verdifullt. Her har vi en god arena og mulighet til å informere om hva vi gjør i Negotia, både lokalt og sentralt. Og kanskje er det noen blant medlemmene som vil kjenne på et engasjement og vil lære mer. Vi syns også det er viktig å nå ut til unge medlemmer, og en av de unge som deltok på sommerturen meldte seg blant annet på Negotiakonferansen som gikk av stabelen i september.

Medlemmene har gitt oss bare gode tilbakemeldinger og er allerede veldig klare for neste gang.

Katrine Marie Gjerde
styremedlem Negotia avd. Sør-Rogaland

Negotia Moss feiret 70 år

Hele 70 år er gått siden Negotias avdeling i Moss ble stiftet. Det måtte feires, og etter et årsmøte med stort engasjement og oppmøte bestemte vi oss for en jubileumstur tur til «Kongens by» København.



Deler av styret i Negotia Moss. Fra venstre: Ole Jørgen Ringsby (leder), Betty Søderholm, Anita Solhman Lund, Jeiharan Jegathesat (nestleder) og Andreas Olsen. Foto: Eirik Bornø

Første dagen i september gikk 39 deltakere om bord på DFDS Pearl Seaways; en god blanding av medlemmer, ledsagere, og gjester fra våre naboavdelinger. Etter velkomst og litt prat gikk vi over til det faglige innslaget på turen, som markedskonsulent Jan Olav Markussen fra Negotia sentralt sto for.

Han hadde en flott gjennomgang av alle de gode medlemsfordelene Negotia tilbyr, og ikke minst hva forbundet kan bidra med for det enkelte medlem. Her var det mye nyttig å lære for alle og enhver. Innslaget ble avsluttet med en Kahoot-quiz med Danmark som tema. Deretter gikk vi til bords og nøt en deilig jubileumsmiddag med alt som hører til.

København viste seg fra sin beste side på lørdagen, og etter å ha vært spredt utover i sentrum noen timer, samlet vi oss for enda en hyggelig kveld på båten. Dette var en tur hvor både det sosiale OG det faglige fikk fokus. Vi i avdelingsstyret til Moss er strålende fornøyde med arrangementet, og tilbakemeldingene er også veldig positive.

Ole Ringsby
leder i Negotia avdeling Moss

Boller og blide fjes hos Nortura

I forbindelse med flytting til nye lokaler bød Negotia-klubben i Nortura på boller og blide fjes en tidlig morgen i august. – Det er viktig at vi viser oss fram i miljøet her, sier tillitsvalgt Morten Trykstad.

Norturas hovedkvarter i Oslo har i årtier ligger på Løren. Nå er det flyttet ned i sentrum, nærmere bestemt til Schweigaards gate. Denne anledningen bestemte Negotia-klubben i den tradisjonsrike næringsmiddelbedriften å benytte til litt god og enkel synliggjøring. Valget falt på utdeling av boller i resepsjonen mens kollegene kom på jobb.

– Dette har vi ikke gjort før, så vi var litt spent. Men det er jo ikke så mye som kan bli feil med et sånt tiltak. Det ble en veldig fin greie med masse positiv respons, sier Morten Trykstad, tillitsvalgt og nestleder i klubben.

Trykstad har vært ansvarlig for flytteprosessen, og forteller at det gode partssamarbeidet i bedriften har gjort at ting har gått smidig og bra for seg.

– Dette er en virksomhet hvor veldig mange ansatte er organisert, så vi har lang tradisjon for å samarbeide om løsninger. Samarbeidsutvalget, hvor representanter fra fagforeningene og ledelsen sitter, er viktig og har hatt en sentral rolle i denne prosessen også.

– Vi vil gjerne framheve at vi over tid har hatt et nært samarbeid med LO-klubben NNN, og det er en veldig styrke. Vi har jobbet fram mange goder for medlemmene, for eksempel pensjon fra første krone og bedre betingelser på innskuddspensjonen. NNN organiserer de ansatte i produksjonen og Negotia innen administrasjon og salg, så vi konkurrerer ikke om medlemmene, sier Trykstad.

Klubb-nestlederen sier at synliggjøringen har gitt inspirasjon til mer profilering utover høsten.

– Jeg tenker vi skal vurdere et verveframstøt på de forskjellige lokasjonene hvor vi har medlemmer. Når klubben vokser får vi enda mer styrke og innflytelse. Og det gjelder å smi mens jernet er varmt, sier Morten Trykstad.

Jan Olav Markussen, organisasjonskonsulent i Negotia



GOD MORGEN. Kenneth Johansen (t.h.), hovedtillitsvalgt for LO-forbundet NNN, var blant dem som stoppet opp for en prat og en fersk bolle da Morten Trykstad og Negotia-klubben hos Nortura hadde synlighetsmorgen på sensommeren. Foto: Jan Olav Markussen

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer

Send ditt spørsmål til arbeidsliv@negotia.no

Bidragsytere til denne utgaven av «Spør oss»:



Nina Møglestue, spesialrådgiver



Tonje Eikås Nygård, rådgiver



Synnøve Lohne Knudsen, spesialrådgiver

Oppsigelse på grunn av alder

Spørsmål: Jeg fyller 67 år til våren 2024 og har vært ansatt i bedriften i mange år. I arbeidskontrakten min står det at arbeidsforholdet gjelder fram til fylte 67 år. Kan arbeidsgiver si meg opp eller må jeg slutte å jobbe da?

Svar: Arbeidsgiver kan normalt ikke si deg opp grunnet alder ved fylte 67 år. Dersom kontrakten din er fra tidspunktet du ble ansatt, er teksten sannsynligvis basert på tidligere regler i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljølovens klare hovedregel (§ 15-13 a) er i dag at arbeidsgivere i privat sektor kan bringe arbeidsforholdet til opphør når arbeidstaker fyller 72 år. Denne grensen ble hevet fra 70 år i 2015. Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan likevel fastsettes innad i den enkelte bedrift hvis tre vilkår er oppfylt: 1. Aldersgrensen gjøres kjent for de ansatte. 2. Grensen praktiseres konsekvent av arbeidsgiver. 3. Ansatte har rett til tilfredsstillende tjenestepensjonsordning.

Det finnes også en snever unntaksregel for yrker som stiller større krav til fysiske eller psykiske egenskaper. I disse tilfellene kan det fastsettes lavere aldersgrenser enn 70 år hvis det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.

Hvis arbeidsgiver ønsker å si deg opp grunnet oppnådd aldersgrense, skal du få et skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden (i stedet for en vanlig oppsigelse). Fratreden grunnet alder kan tidligst kreves seks måneder etter den første dagen i måneden etter at du har mottatt varselet. I tillegg skal arbeidsgiver før varselet gis kalle deg inn til en samtale, med mindre du ikke ønsker det.

Dersom du selv ønsker å fratre grunnet alder, gjelder en varslingsfrist på en måned. Arbeidsforholdet fortsetter dersom hverken du eller arbeidsgiver tar initiativ til å avslutte arbeidsforholdet.

Nina

Ikke kontraktsfesta ekstrautbetaling

Spørsmål: Noen sier at når et tillegg på jobben har vært «fast» over et visst antall år, er det da å regne som kontraktsfestet?

Hvert år helt siden jeg startet i bedriften for nesten 20 år siden har jeg en bestemt måned fått utbetalt en ekstra månedslønn på grunn av at jeg håndterer et verktøy som krever spesialkompetanse. Denne har ikke vært kontraktsfestet på noe vis, og den har ikke vært knyttet opp mot noen målsetninger eller noe annet sånt. Så vidt jeg vet, er det kun jeg og en annen som har fått denne utbetalingen, og den kommer utenom bonus som hele firmaet får. Siden denne ekstrautbetalingen ikke er kontraktsfestet på noe vis, så vet jeg ikke hvilke rettigheter jeg har på denne.

Svar: Du lurer altså på om du kan ha rett på ei ekstra lønsutbetaling som arbeidsgjevaren din har utbetalt fast i snart 20 år, sjølv om denne ekstrautbetalinga aldri har vore kontraktsfesta.

Utgangspunktet for kva ein har rett på i arbeidslivet er den individuelle arbeidsavtalen. For å vurdere kva som er del av arbeidsavtalen må ein først og fremst sjå på kva som står konkret i arbeidskontrakta, lovverket og eventuelt anna avtalegrunnlag slik som tariffavtale eller særavtale. Det vil alltid vere ein fordel å ha moment i arbeidslivet konkret regulert i sjølve kontrakta, noko arbeidsgjevar også er pliktig til etter aml. § 14-6.

For å fastlegge det nærmare innhaldet i arbeidskontrakta, må denne tolkast. Ein må då sjå på forholda som førelåg ved inngåelsen av avtalen, kva partane har meint, samt andre omkringliggande forhold som kan få betyding. I arbeidsforhold skal realiteten og kva som blir praktisert i arbeidslivet ha betyding for tolkinga av arbeidsavtalen, og dermed også kva ein har rett på. I nokre tilfeller kan forhold som ikkje står nedfelt i ei kontrakt likevel bli innfortolka som del av kontrakta dersom forholda rundt tilseier det.

«Dersom noko har vore praktisert fast og konsekvent over lang tid og begge parter har innretta seg etter det, så vil dette tale for å innfortolke det som ein rettigheit etter arbeidskontrakta»

Dersom noko har vore praktisert fast og konsekvent over lang tid og begge parter har innretta seg etter det, så vil dette tale for å innfortolke det som ein rettigheit etter arbeidskontrakta. Dersom ein kan vise til andre forhold som kan vere med å underbygge kva som har vore meint, slik som munnlege ytringar eller andre relevante opplysingar, er det bra. Terskelen for innfortolking i avtale er dog høg, og konkrete moment i kvar sak speler difor inn. Det går difor ikkje an å gi eit svart-kvitt svar på slike spørsmål, det må vurderast individuelt.

Sidan tilleggsutbetalinga som du har fått har blitt utbetalt fast og med viten og vilje kvart år til same tid, og begge parter har innretta seg etter det dei siste 20 åra, som er lang tid i arbeidsrettsleg samanheng, så taler gode grunnar for at denne tilleggsutbetalinga er å ansjå som kontraktsfesta på grunnlag av avtaletolkning, og dermed bli ansett som del av arbeidsavtalen din.

Tonje

Opprettelse av tariffavtale på bedriften

Spørsmål: Jeg er tillitsvalgt i en bedrift for tolv medlemmer. Vi har ingen tariffavtale og lurer på hvordan vi skal få en tariffavtale. Hvordan går vi fram?

Svar: Det første spørsmålet er om bedriften er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon, enten NHO, Virke eller Spekter. Er den medlem av NHO eller Virke må Negotia ha minst 10 prosent av de ansatte som er organiserbare hos oss, for å ha krav på tariffavtale. Her kan vi se bort fra bedriftens øverste ledelse og eksempelvis ansatte i produksjon som vi normalt ikke organiserer. Dersom 10-prosentkravet er oppfylt, krever Negotia tariffavtale direkte overfor NHO eller Virke på vegne av den aktuelle medlemsgruppen. (På Spekter-området er det egne regler for avtaleopprettelser).

Hvis bedriften ikke er organisert vil Negotia vurdere hvilken av våre tariffavtaler som passer best. Er det snakk om en handelsvirksomhet kan for eksempel en av avtalene med Virke være den rette. Er det derimot en typisk industribedrift, vil vi sannsynligvis velge en av NHO-avtalene. Kravet vil da gå direkte til bedriften. Her kan to ting skje: 1. Bedriften aksepterer kravet og det opprettes en såkalt tiltredelsesavtale. 2. Bedriften avslår kravet om avtaleopprettelse. Negotia vil da be om et forhandlingsmøte med bedriften.

Hvis bedriften motsetter seg kravet om tariffavtale også etter at forhandlingsmøte er avholdt, må Negotia bli enig med den aktuelle medlemsgruppen om man skal gå videre med kravet. En av vurderingene i denne sammenhengen vil være at de organiserte utgjør en betydelig del av de ansatte, slik at de har tyngde til å sette press bak kravet. Det fins ikke noen eksakte regler for dette, men en tommelfingerregel er at man har et sterkt utgangspunkt hvis medlemmene utgjør over 50 prosent av de organiserbare i bedriften.

Neste steg vil være at Negotia melder plassoppsigelse for medlemmene. Plassoppsigelse innebærer at medlemmene må være innstilt på å gå til konflikt/streik for å få opprettet tariffavtale. Negotia tar derfor aldri dette steget uten å avtale det med medlemmene.

Før det blir en eventuell konflikt i forbindelse med et tariffavtalekrav, skal det holdes mekling gjennom Riksmekleren. Som oftest finner partene en løsning gjennom meklingen, men i ytterste konsekvens må man altså være forberedt på å gå ut i streik.

Synnøve

JOBBEN MIN

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

HVEM: Julie Skøien
HVA: Organisasjonsrådgiver
HVOR: Operasjon Dagsverk



Solidariske dagsverk

Mange har hørt om Operasjon Dagsverk, og tenker kanskje at det er den ene dagen hver høst da elever på ungdomsskole og videregående er ute og selger boller. Det er jo det, men det er så uendelig mye mer. OD er en stor organisasjon med omfattende aktivitet gjennom hele året.

Men det skal sies at det ikke er noen stor administrasjon. Det er bare fire ansatte; bistandsrådgiver, to kommunikasjonsrådgivere og meg som organisasjonsrådgiver. Det er den frivillige innsatsen som involverer mange her i OD, først og fremst elever. Det blir litt detaljert å beskrive hele organisasjonens oppbygging, men jeg kan nevne OD-styre, hovedkomiteen, distriktskomiteene og skolekomiteene. Alt med ungdom i rollene. Vi er Norges største solidaritetsaksjon av, med og for ungdom. Siden 1964 har vi jobbet for global rettferdighet ved å bevisstgjøre ungdom om hvordan våre holdninger og handlinger former verden.

Prosjektene til OD er ulike fra år til år, men støtter alltid ungdom og utdanning. I fjor ble det jobbet inn midler til et prosjekt i Uganda, som drives av SOS Barnebyer, Mental helse ungdom og deres lokale partnere. OD er ikke i seg selv en bistandsorganisasjon, men en solidaritetsaksjon for ungdom som ønsker å gi en dag av sin utdanning i solidaritet med ungdom i prosjektlandet. Midlene som jobbes inn på OD-dagen kanaliseres alltid gjennom en samarbeidsorganisasjon som er godkjent av innsamlingskontrollen. Det er ungdom som velger prosjektene, lager kampanjene og står for gjennomføringen på skolene.

OD-dagen nå i høst er 2. november. Omtrent 500 skoler på ungdomstrinnet og videregående er med, og titusenvis av elever skal ut på forskjellige oppdrag. Det årlige beløpet som jobbes inn ligger på mellom 15 og 20 millioner, og vi håper selvfølgelig på et godt resultat i år også! Pengene fra årets aksjon, «Skuddsikker framtid», skal støtte ungdom i Colombia hvor det er store utfordringer knyttet til rekruttering til kriminalitet. Arbeidet starter på nyåret i samarbeid med SAIH – Studentenes og akademikernes internasjonale hjelpefond og deres lokale organisasjoner.

Jobben min som organisasjonsrådgiver innebærer for det meste administrative gjøremål i temmelig vid forstand. Blant annet knyttet til økonomi, budsjett, søknad og rapportering til Norad og UDIR, strategisk arbeid, redigering på nettsider, arbeid med undervisning, skoleringer av frivillige og mye annet. Jeg har vært ansatt i sju år, og det har vært mye frihet til å forme stillingen selv. Det liker jeg godt. Jeg har utdanning innen samfunnskunnskap, sosiologi, ledelse og økonomi, og så har jeg tatt Praktisk pedagogisk utdanning (PPU) på deltid ved siden av jobben. Både arbeidsplassen og jobben min er spesiell, så det er nok ikke noen bestemt utdanning som passer best til stillingen. Men man må kunne ha mange baller i luften samtidig, være fleksibel og strukturert og like å jobbe med ungdom.

Nå på høsten er det hektisk på kontoret så alt blir klart til gjennomføring av Internasjonal Uke, ODs informasjonskampanje før OD-dagen. ODs frivillige arrangerer seminarer og forbereder seg på å besøke skoler og holde foredrag, materiell sendes ut til skolene, nettsider oppdateres, undervisningsressurser publiseres, vi kontakter potensielle arbeidsgivere til OD-dagen, planlegger innlegg i SoMe og media osv. Internasjonal Uke, også kalt «IU» er en kjempeviktig del av aksjonen, ettersom vi er opptatt av å spre kunnskap og bidra til holdningsendringer hos elevene. Det er derfor vi kaller oss en solidaritetsaksjon. OD-dagen 2. november kan norske ungdommer velge å gi én dag av sin skolegang for at ungdommer i andre deler av verden skal få utdanning og oppleve rettferdighet.

Jeg oppfordrer alle til å støtte ungdommene som engasjerer seg!

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Terje Bergersen

NORGE P.P.
posten

Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



Friske takter

Det nye styret i Negotia Ung
setter vekst øverst på prioriteringslista,
og vil forbedre tilbudet til studentmedlemmer.

Se artikkel på side 12–15