negotia
Magasin

NR. 3 - 2024



To topptillitsvalgte

→ 6–10

Unge sliter med økonomi og jobbtrivsel → 10

En Negotia-nestor takker for seg → 18

Hva om du får oppsigelse på eget forhold? → 22

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
Eirik Bornø,
mobil: 480 31 321

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

LEDER

Verdibærerne

Det fins enkelte ting som ikke kan gjentas for ofte. For Negotia er en av dem at de tillitsvalgte utgjør en stor del av kraften i organisasjonen. Det er de som står i front og kjemper for medlemmenes rettigheter ute i virksomhetene. De er spydspissene som sørger for at idealer og mål omsettes i praktisk handling og resultater – på arbeidsplassene.

Kompetansetilbud rettet mot de tillitsvalgte er en selvfølge for et forbund som Negotia. Alle som er nye i vervet får tilbud om å gå på Kompetanse-programmet. Dette er et kursopplegg i tre moduler, hvor deltakerne lærer om grunnleggende ting i lovverket som er viktig for arbeidslivet, om rettighetene i tariffavtalene, klubbdrift, forhandlinger og mye annet. Og en viktig del av det hele er egendeltakelse og trening gjennom rollespill, som en opptakt til det virkelige livet «der ute».

Negotia har mange tillitsvalgte og klubbledere med lang erfaring, som sørger for stabilitet og handlekraft på medlemmenes vegne. Mange av dem har også gjennomført noen av fordypningskursene forbundet tilbyr. Likevel er det behov noe mer; et tilbud der de med erfaring kan møtes både for viderekommen læring og erfaringsutveksling med andre.

Da er det hyggelig å kunne presentere – som vi gjør i dette nummeret – de to kandidatene fra Negotia som deltok på topptillitsvalgtprogrammet sesongen 23/24. De er erfarne folk som har gått de fleste kursene og fungert som klubbledere en god stund. Den ene for medlemmene i Nasjonalmuseet og den andre i fergeselskapet Fjord1. Ja, mangfoldet i denne organisasjonen er stort!

Topptillitsvalgtprogrammet er initiert som et felles prosjekt mellom YS-forbundene Negotia, Parat, Delta og Finansforbundet. Gjennomføringen og tilretteleggingen har skjedd i samarbeid med Høyskolen Kristiania, og fullført studium har gitt deltakerne 15 formelle studiepoeng.

Kullet som ble uteksaminert i år, var det andre i rekken. Foreløpig er det ikke planlagt en videreføring av dette tilbudet, men ut fra deltakernes begeistrete omtale, bør en fortsettelse vurderes. Det handler om ivaretakelse av behovene til de kanskje viktigste verdibærerne organisasjonen har.



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra forbundslederen

6 Nyutdannet som topptillitsvalgte

11 Opp med lønna og organisasjonsgraden

12 Unge sliter med økonomi og jobbtrivsel

14 Nye krav til innhold i arbeidsavtalen

16 Endrer risikonedtrappingen i YS Pensjon

18 En Negotia-nestor takker for seg

22 Oppsigelse på eget forhold

24 Bruksretter til fast eiendom

26 Unge på høstsamling

27 Negotia møter studenter

28 Tillitsvalgte øker innflytelsen

29 Landsmøtet diskuterer sammenslåing med Delta

30 Rapport om natt- og alenearbeid

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

Fagpressen

MANUSFRIST FOR NESTE NUMMER: 10. NOV. 2024

Kan vi få til mer – sammen med noen?

Delta og Negotias styrer mener at dette et viktig spørsmål. Derfor vil vi gå til våre øverste organer for å be om mandat til å utrede hvordan det kan gjøres.

I februar i år ba forbundsstyret meg ta initiativ til innledende samtaler med Deltas ledelse om mulig samarbeid eller sammenslåing. Det gjorde vi etter en grundig vurdering av vår egen situasjon, og hvem vi syntes kunne bli en god match for våre medlemmer. I ettertid har vi brukt en god del tid på å snakke sammen, vi har blitt bedre kjent og vi har utvekslet informasjon om hverandre.

I august besluttet både Deltas hovedstyre og Negotias forbundsstyre at vi skulle gå til våre respektive øverste organer, for vår del landsmøtet i november, og be om en fullmakt. Vi ber ikke landsmøtet ta stilling til om vi skal slå oss sammen, men vi ber om å få anledning til å se på hvordan en eventuell sammenslåing kan skje. Når utredningen er ferdig, kan vi ta stilling til en eventuell sammenslåing. Det vil i så fall skje i 2025.

Hvorfor Delta? Er ikke de bare i kommunal sektor? Vel, i dag er cirka 57 prosent av Delta-medlemmene i kommunesektoren, mens 13 prosent faktisk er i privat sektor. 10 prosent er i statlig sektor og 20 prosent i Spekter-området. Hvis Delta og Negotia skulle slå seg sammen vil kommunal sektor utgjøre 43 prosent av medlemsmassen, mens privat sektor vil utgjøre 35 prosent.

Ett av hovedargumentene for å velge Delta er nettopp dette – at et medlem hos oss kan fortsette å være medlem, selv om de skifter jobb. Negotia får om lag 3000 nye medlemmer hvert år. Problemet er at vi også mister medlemmer hvert år, og en stor gruppe av de vi mister velger å melde seg ut fordi vi ikke har et godt nok tilbud til dem. Det vil vi endre på.

I tillegg vil et sammenslått Delta og Negotia bli landets femte største forbund, og våre medlemmer får en sterkere stemme, og dermed mer innflytelse i saker som angår dem. Vi vil også bli det klart største forbundet i YS. Sammen kan vi bruke ressursene våre smartere, slik at medlemmene får et enda bedre tilbud enn de får i dag. Og vi får større kraft til å rekruttere nye medlemmer. Sammen kan vi bli bedre for enda flere.

Personlig har jeg stor tro på at vi skal få dette til. Landsmøtet vårt har tidligere bedt oss om å få til en slik ordning. Forbundsstyret har enstemmig sagt ja til at vi går til landsmøtet. Vi har også spurt medlemmene om det er en god ide å snakke sammen med Delta. Et stort flertall sa ja til det. Samtidig skal vi ta oss tid til å se på alle forhold, og til å lytte til hele organisasjonen.

I første omgang ber vi landsmøtet vårt om fullmakt til å utrede hvordan en sammenslåing kan bli. Først når det arbeidet er gjort, kan vi ta de nødvendige beslutningene.



Eirik Bornø
Forbundsleder i Negotia

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

Nyutdannet som TOPPTILLITSVALGTE

For andre gang har Negotia sammen med tre andre YS-forbund gjennomført et omfattende utdanningsløp for topptillitsvalgte. I slutten av august var det markering av fullført studium for årets kull. ▶

TEKST: Terje Bergersen
FOTO: Mariann Christensen



ERFARNE. Som erfarne tillitsvalgte har både Hanne Elsrud og Egil Kirkebø savnet et tilbud ut over standardkursene til Negotia.
– Topptillitsvalgtprogrammet fylte det tomrommet på en god måte, sier de to.

«Teorien min før jeg begynte på oppgaven var at god informasjon og tidlig involvering gjør prosessene i partssamarbeidet bedre, og det er også hovedkonklusjonen i rapporten.»

Egil Kirkebø

Lederutvikling for tillitsvalgte har stått på kompetanseplanen til Negotia i forskjellige varianter i mange år. Men med «Utdanningsprogram for topptillitsvalgte» ble det hele tatt et steg videre. Høyskolen Kristiania har stått for opplegg og gjennomføring, og studiet gir deltakerne 15 formelle studiepoeng.

Viktig lederrolle

– Vi ser det som viktig å tilby opplæring på flere nivåer. På det grunnleggende planet har vi kompetanseprogrammet, der stort sett helt ferske tillitsvalgte tilegner seg primærkunnskap som trengs for å håndtere rollen på en god måte. Per i dag har vi i tillegg tre forskjellige fordypningskurs som går grundigere inn i temaene forhandlingsteknikk, retorikk og ledelse, sier Unni Sundland, utviklingskonsulent i Negotia.

Hun framhever at de tillitsvalgte har en viktig lederrolle overfor sine medlemmer, og at det dermed er behov for å tilrettelegge utdanning for dem som er særlig interessert i å utvikle den utfordringen tillitsvervet innebærer på dette området.

– Det er ikke noen tvil om at de som har gjennomført lederutvikling i Negotia opp gjennom årene har vokst på det. De har verdifull egennytte av kunnskapen de tilegner seg, i tillegg til at det gjør organisasjonen bedre og sterkere.

Pensum på topptillitsvalgtprogrammet er bygd rundt blant annet temaene ledelse, kommunikasjon og påvirkning. Varigheten har vært to semestre, med både fysiske og digitale samlinger og en avsluttende oppgave i et selvvalgt tema. Fullført studium med godkjent oppgave gir som nevnt 15 formelle studiepoeng.

Faglig påfyll og nytt nettverk

Egil Kirkebø er den ene fra Negotia som deltok i programmet 23/24. Han er mangeårig tillitsvalgt – og nå klubbleder – i fergeselskapet Fjord1 på Vestlandet. Han fattet interesse for topptillitsvalgtprogrammet da han så nærmere på studieinnholdet og føler seg heldig som fikk muligheten til å delta.

– Det trengs et tilbud som dette for tillitsvalgte som har gjennomført de grunnleggende kursene og som har opparbeidet en del praktisk erfaring i vervet. I tillegg til det faglige kunnskapspåfyllet programmet har gitt, synes jeg det har vært en bonus å bli kjent med tillitsvalgte fra andre organisasjoner og sektorer. Problemstillingene vi håndterer som representanter for

INFO

Negotias kurstilbud

Oversikt over kurstilbudet til Negotia finner du på nettsiden negotia.no – menyvalg *Kurs og kompetanse*. Hvert år deltar rundt 270 tillitsvalgte på kurs. Er du ny som tillitsvalgt bør du sjekke ut «Kompetanseprogrammet». Der får du primærkunnskapen som trengs for å håndtere rollen på en god måte. Er du mer erfaren fins det tilbud om forskjellige fordypningskurs.

Utdanningsstipend

Medlemmer i Negotia med minimum ett års medlemskap, kan søke om utdanningsstipend. Stipendet er på inntil 20.000 kroner per år, og er opprettet for å stimulere medlemmer og tillitsvalgte til å ta etter- og videreutdanning.

Mer info på negotia.no



I AKSJON. Hanne Elsrud presenterer oppgaven sin på avslutningsmarkereringen i slutten av august. Elsrud jobber til daglig i Nasjonalmuseet i Oslo, hvor hun er leder for en klubb med 90 medlemmer. Foto: Terje Bergersen

medlemmene kan være ganske like, men med litt forskjellige vinklinger. Og det er verdifullt å få innsikt i.

Som medlem av klubbstyret i Fjord 1 i 14 år har Kirkebø vært med på mye av hva en tillitsvalgt kan møte av utfordringer i partssamarbeidet på bedriften. En viktig funksjon mener han er å være vaktbikkje for at hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medbestemmelse blir fulgt. Når han skulle bestemme tema for oppgaven på tillitsvalgtprogrammet falt dermed valget på involvering og drøftinger.

– Involvering bedrer prosessene

– Som tillitsvalgt må man aldri gi seg med å terpe på dette. Grunnmuren må være på plass, så kan man bruke energien på å diskutere sakene. Teorien min før jeg begynte på oppgaven var at god informasjon og tidlig involvering gjør prosessene i partssamarbeidet bedre, og det er også hovedkonklusjonen i rapporten.

Kirkebø gjorde en undersøkelse blant medlemmene i klubben og tillitsvalgte i den lokale Negotia-avdelingen i Florø-området. Undersøkelsen ble sendt ut til 78 personer og de 50 svarene peker tydelig i én retning:

– De viser temmelig gjennomgående at arbeidsgivere ikke involverer de tillitsvalgte tidlig nok når det ønskes endringer. Et særlig aktuelt tema nå for tiden er innføring av ny teknologi og kunstig intelligens. Det skjer i en eller annen form på de fleste arbeidsplasser. At de tillitsvalgte tas med i diskusjonene fra et tidlig stadium er avgjørende for om implementeringen blir en suksess eller ikke, sier Egil Kirkebø, og legger til:

> «Et av målene våre er å etablere klimabudsjett på fast basis, noe jeg mener alle typer virksomheter og arbeidsplasser bør gjøre.»
>
> Hanne Elsrud

– Gjennomføringen av topptillitsvalgtprogrammet har vært veldig positivt og nyttig for meg. Man blir ikke ferdig utdannet til å håndtere vervet som tillitsvalgt. Det er stadig noe nytt og lære, og det å møte folk fra andre organisasjoner og utvide nettverket, er inspirerende.

Noen å snakke med

Ved Nasjonalmuseet i Oslo er det en stor Negotia-klubb som ledes av Hanne Elsrud, den andre deltakeren på topptillitsvalgtprogrammet fra Negotia. Med mange fagområder og mange folk pågår det prosesser hele tiden, og som tillitsvalgt blir det mye å bryne seg på.

– Jeg har gått alle tillitsvalgtkursene til Negotia og savnet flere møteplasser. En viktig ting med kurs er at man blir kjent med nye folk og kan lære av hverandres erfaringer. Topptillitvalgtprogrammet har gitt meg veldig mye på det området.

– Som tillitsvalgt står du ofte i en krevende situasjon, med saker som kan bety enormt mye for mennesker. Jeg har ofte savnet fora der man kan debriefe og få ulike perspektiver, og snakke med andre om deres erfaringer. Jeg mener ikke å snakke om innholdet i sakene, men hvordan vi som er tillitsvalgte skal håndtere det vi står i, og vår egen situasjon oppi det hele. Jeg synes topptillitsvalgtprogrammet fylte et hull i så måte, sier Hanne Elsrud.

I den faglige jobben ved Nasjonalmuseet har Elsrud ansvar for blant annet innovasjon og bærekraft. I fjor rigget hun i stand et pilotprosjekt for digital innovasjon, med deltakelse fra mange deler av virksomheten. Dette ble også tema for oppgaven hun skulle levere som en del av pensumet på programmet.

Innovasjon og bærekraft

– På museet er det veldig mye langsiktig planlegging. Vi jobber i dag med utstillinger som skal på lufta først om fire-fem år. Da er det viktig å være bevisst på at det kan finnes nye og smartere måter å gjøre tingene på. Med stadig nye krav til for eksempel bærekraft, kan ikke alt bare foregå sånn det bestandig har gjort. Selv et museum setter klimaavtrykk, så vi må også tenke på CO_2-utslipp og hvordan vi tilpasser oss nye krav til hvordan vi kan jobbe best mulig. Kanskje skal vi ha utstillingsgjenstander flydd inn fra Sør-Afrika eller et annet sted langt unna. Et av målene våre er å etablere klimabudsjett på fast basis, noe jeg mener alle typer virksomheter og arbeidsplasser bør gjøre. Derfor temavalget – altså å se på hvordan man kan rigge organisasjoner til å tilpasse seg endringer.

Elsrud har tre hovedråd å gi til tillitsvalgtkollegaer:

– Det første er å etablere og opprettholde gode relasjoner til dem du skal forhandle med i virksomheten du er ansatt. Da er det litt lettere å håndtere de vanskelige sakene. For det andre må du ha et sterkt klubbstyre å støtte deg til, som også sørger for kontinuitet i tillitsvalgtarbeidet. Og det tredje er å aldri glemme at det er mennesker vi jobber med, og i vanskelige situasjoner de står i er tillitsvalgte en viktig støtte for den enkelte. ■



SAMLET TROPP. Hele studiekullet på topptillitsvalgtprogrammet 23/24. Deltakerne representerer Negotia, Finansforbundet, Delta og Parat. Negotias Hanne Elsrud og Egil Kirkebø ytterst til venstre.

– Opp med lønna og organisasjonsgraden

Det norske arbeidslivet har et høyere nivå på de laveste lønningene og mindre lønnsforskjeller enn de fleste andre land, ifølge rapporten fra Lavtlønnsutvalget. Innsatsen for å øke de laveste lønningene må likevel forsterkes, mener YS. Ett viktig tiltak er å få folk til å organisere seg.



Arkivfoto: Terje Bergersen

TEKST: YS.NO

Fra 1997 til 2015 økte lønnsforskjellene, men fra 2015 har tallene vært stabile. Også omfanget av lave lønninger økte fra 1997 til 2015, og er omtrent det samme nå som i 2015. Selv om både omfanget av lavlønn og lønnsforskjellene har flatet ut det siste tiåret, mener YS det er grunn til å sette inn robuste tiltak mot lave lønninger. Altfor mange har fortsatt for lav lønn, ifølge rapporten.

– Store lønnsforskjeller er uheldig. YS vil derfor fortsette arbeidet med å få opp lønna til de lavlønnete, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Må få flere organisert

Utvalget mener norsk økonomi og systemet for lønnsdannelse fungerer godt for å begrense omfanget av lavlønn.

– Det er bra at systemet for lønnsdannelsen fungerer som det skal. Samtidig kan vi ikke underslå at altfor få arbeidstakere er organisert. Utvalget legger vekt på nettopp organisering som et viktig tiltak mot lavlønn. Dugnaden mellom staten, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene må forsterkes hvis vi skal klare å øke organisasjonsgraden, sier Skjæggerud.

– For å få flere til å melde seg inn i en fagforening må vi fortsette å gi skattefradrag for fagforeningskontingenten. Videre må vi gi innvandrere og utenlandske arbeidstakere grundigere innføring i hvordan arbeidstakerorganisasjoner ivaretar deres interesser. Og så må vi få bredere tariffdekning i arbeidslivet, sier YS-lederen.

Marsjordre til fagbevegelsen

– YS tolker også rapporten fra Lavlønnsutvalget som en marsjordre til oss. Fagbevegelsen må bli mye flinkere til å organisere arbeidstakerne. YS satser nå stort på å få unge til å bli medlemmer. Allerede når du får din første sommerjobb er det viktig å bli medlem i en fagforening. Det er den beste garantien mot lave lønninger, sier Skjæggerud.

YS mener det er viktig å ha en diskusjon om vi har fått et voksende lavlønnssjikt, hvor belønningen for å jobbe framfor å motta trygd har blitt for liten. Løsningen er ikke, som mange hevder, å kutte ytelser og andre støtteordninger. Løsningen er bred innsats mot framveksten av et slik lavlønnssjikt.

– Bare slik kan vi bevare arbeidslinja for framtiden. Arbeidslinja skal ikke bety uverdig lave ytelser, eller møte syke og arbeidsledige med mistillit. Det må alltid lønne seg å jobbe, men jobben må gi en skikkelig lønn, argumenter Hans-Erik Skjæggerud.

FAKTA

Lavlønnsutvalget

Regjeringsoppnevnt utvalg som leverte sin rapport i juni. Har kartlagt utviklingen og omfanget av lønnsforskjeller, lavlønn og vedvarende lavlønn i Norge og sammenlignet med utviklingen internasjonalt. Deltakelse fra blant annet Statistisk Sentralbyrå og alle hovedorganisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.

Unge sliter økonomisk og trives dårligere på jobb

Mens eldre føler lite behov for å stramme inn livreima, har hele 60 prosent av de yngre arbeidstakerne tatt grep for å greie møtet med dyrtiden. Mange har gjort endringer i jobben for å få mer penger i lommeboka.

Gjennom det årlige arbeidslivsbarometeret har YS undersøkt hvordan det står til i arbeidslivet helt siden 2009. I år har Arbeidsforskningsinstituttet, som gjennomfører undersøkelsen på oppdrag fra YS, forsket spesielt på hvordan dyrtiden har virket inn på arbeidslivet.

Stor forskjell på yngre og eldre

Særlig de yngre aldersgruppene opplever problemer. Nesten 25 prosent av de under 30 år svarer at de opplever den økonomiske situasjonen som «dårlig» eller «svært dårlig». Bare 6,4 prosent av de over 60 år svarer det samme.

I de yngre aldersgruppene svarer over 70 prosent at de har gjort tilpasninger i egen økonomi. Blant arbeidstakere over 60 år svarer majoriteten at de ikke har behøvd dette. Også tilknytningen til arbeidslivet har stor betydning. Nesten 40 prosent av dem som er midlertidig ansatt opplever egen økonomi som «dårlig» eller «svært dårlig».

– Dyrtiden er ikke over. YS krever derfor at regjeringen ikke glemmer lavinntektsgruppene og de unge, selv om prisveksten nå er på vei ned, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Sikre en lønn å leve av

– Grupper med lave inntekter er ofte midlertidig ansatte, deltidsansatte, studenter som jobber ved siden av studiene og arbeidstakere med helserelaterte ytelser, men som jobber noe. Det er de samme gruppene som slet mest før dyrtiden. Vi må fortsette å styrke situasjonen for disse arbeidstakerne. Vi i YS skal gjøre vårt og kjempe for å øke lønna for de som tjener minst, lover han.

– Mange har gjort endringer både hjemme og på jobb for å håndtere de økte levekostnadene. Flere har kuttet i husholdningsutgiftene, mens andre jobber mer. Å sikre våre medlemmer en lønn å leve av, er førsteprioritet for YS i årene som kommer, understreker YS-lederen.

> «YS krever derfor at regjeringen ikke glemmer lavinntektsgruppene og de unge, selv om prisveksten nå er på vei ned»

Over tre tusen arbeidstakere har deltatt i YS Arbeidslivsbarometer. Omregnet til hele arbeidsmarkedet betyr dette at 460 800 sysselsatte personer opplever økonomiske utfordringer.

Nedenfor er noen av de øvrige funnene i årets utgave av barometeret. Disse temaene undersøkes fast fra år til år:

Høy oppslutning om kollektiv lønnsdannelse. Det er økt oppslutning om koordinerte kollektive lønnsforhandlinger. Oppslutningen er lavest for dem med kort utdanning og høy inntekt. Færre ønsker åpenhet om lønn, men det er fortsatt stor oppslutning om små inntektsforskjeller.

Fagforening er for dyrt. Færre synes at fagforeningens arbeid er viktig. Mange er positivt innstilt til medlemskap, men flere synes at det er for dyrt. Mange mener at de vil oppnå samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Det synes å være en fallende motivasjon blant de tillitsvalgte.

Mer likestilling i parforhold. Barometeret har over tid vist en tendens til at partnere i større grad deler ansvaret for hjemmet og barna. Flere menn enn før kombinerer et stort ansvar for hjemmet med et stort ansvar på jobb.

Arbeidslivet oppleves ikke lenger like trygt. Arbeidstakerne opplever høyere risiko for uførhet, arbeidsledighet og utenforskap av andre grunner. De er også økt bekymring for å miste jobben, og flere ønsker endringer i arbeidssituasjonen enn tidligere.



FERSKE FUNN. YS-leder Hans-Erik Skjæggerud (til venstre) og AFI-forsker Karl Ingar Kittelsen Røberg diskuterer funnene i YS Arbeidslivsbarometer under framleggelsen på Arendalsuka i august. Foto: Liv Hilde Hansen

Sårbare arbeidstakere under 30. Det er markant dårligere resultat på flere av barometerverdiene som omhandler arbeidsvilkår, stress og mestring i 2024 sammenlignet med 2023 og tidligere år. Mange av målingene er de laveste som er registrert i barometerets 16 år lange historie. Dette gjelder spesielt for dem under 30 år, hvor mange sier de ikke føler at jobben er interessant, og at de ikke er fornøyde i jobben.

Færre opplever at kompetansen deres verdsettes. Arbeidstakernes interesse for å delta i ulike typer opplæring har ligget stabilt siden i fjor, og barometeret viser at deltakelsen har økt for fire av fem typer opplæring. Likevel viser barometeret at færre opplever at kompetansen deres verdsettes på arbeidsplassen. Den største nedgangen ses blant de yngste arbeidstakerne.

Mindre kontroll og mer tillit enn for ti år siden. For dem som er opptatt av tillitsbasert styring og ledelse, eller eventuelle skadevirkninger av overdreven målstyring, synes det å være liten grunn til bekymring. Årets barometer viser en nedgang i anvendelsen av kvantifiserbare mål- og resultatkrav i alle sektorer. Flere rapporterer også at de har innflytelse på målene som settes for deres arbeid. Andre former for kontroll og overvåkning, som kameraovervåkning og kontroll av nettsider, har også gått ned. Dette kan ses som indikasjoner på at norsk arbeidsliv utvikler seg i retning av mindre kontroll og mer tillit.

På den negative siden finner vi en nedgang i andelen som forstår hvordan målene for deres arbeid settes opp, eller som opplever målene som rettferdige. De under 30 år skiller seg negativt ut her. De som opplever mest nytte av målingene som gjøres, for eksempel av tidsbruk og produktivitet, er de som kan påvirke målsettingen og derfor forstår og opplever målingene som rettferdige. Ønsker man at målstyring skal gi merverdi, synes det derfor viktig å involvere de ansatte i prosessen.

Teksten er tilrettelagt av redaksjonen

Kilder: YS Arbeidslivsbarometer 2024 og ys.no

INFO

YS Arbeidslivsbarometer

Årlig undersøkelse som gjennomføres av Arbeidsforskningsinstituttet på oppdrag fra YS. Barometeret har drøyt 3000 respondenter, og årets utgave er det 16. i rekken.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Endringar i krava til innhald i arbeidsavtalen

Frå 1. juli 2024 vart det gjort endringar i arbeidsmiljølova i høve kva krav som vert stilt til kva ei arbeidsavtale skal innehalde. Endringane skal bidra til å sikre arbeidstakarane meir påreknelege og trygge arbeidsforhold. Dette betyr blant anna at arbeidsavtalen skal innehalde fleire opplysingar enn før.

TEKST: TONJE EIKÅS NYGÅRD, ADVOKATFULLMEKTIG I NEGOTIAS ARBEIDSLIVSAVDELING

Ved alle tilsetjingar – uansett form og varigheit – har arbeidsgjevar ansvar for at det vert laga ei skriftleg arbeidsavtale. Lova definerer kva opplysingar som minst skal takast med i arbeidsavtalen, og frå 1. juli i år vart altså krava til innhald skjerpa. Her får du ei oversikt over dei viktigaste endringane.

Nytt arbeidsforhold

Ved arbeidsforhold som varer lenger enn éin månad, skal skriftleg arbeidsavtale føreligge snarast mogleg, og seinast innan ei veke. Før måtte denne føreligge seinast innan ein månad.

Det er også nytt at dersom arbeidsavtalen ikkje opplyser om at arbeidsforholdet er midlertidig, så skal det leggast til grunn at arbeidstakar har fast tilsetjing dersom ikkje anna vert gjort overvegande sannsynleg.

Prøvetid

Dersom tilsetjingsforholdet er mellombels kan prøvetida ikkje lenger overstige halvparten av tida tilsetjingsforholdet skal vare.

Vidare er det nytt at det heller ikkje kan avtalast ny prøvetid dersom arbeidstakar skal halde fram i same stilling, eller i ei stilling som i det vesentlege er likearta den stillinga arbeidstakaren har hatt i den same verksemda. Ved fast tilsetjing kan ny

prøvetid likevel bli avtalt dersom den tidlegare tilsetjingstida og ny prøvetid samla ikkje overstig seks månader.

Arbeidsstad

Dersom det er mangel på fast arbeidsstad eller hovudarbeidsstad, og arbeidstakar fritt kan bestemme kvar arbeidsplassen skal vere, så er det etter lovendringa no krav om at dette skal framgå eksplisitt i arbeidsavtalen.

Retten på feriepengar og eventuelt anna betalt fråvær

Nytt er det også at det no er krav om at arbeidsavtalen skal innehalde informasjon om, eller vedlegg med informasjon, om arbeidstakaren sin rett på feriepengar, reglane for fastsetjng av ferietidspunkt og anna eventuell rett til fråvær som er betalt av arbeidsgjevar.

Løn og ulike lønselement

I arbeidsavtalen skal den avtalte løna alltid framgå. No er det også krav om at dei ulike lønselementa som utgjer løna skal angjevast særskild. Dette vil blant anna vere naturalytingar, overtidsbetaling, bonusar og/eller andre ytingar som arbeidstakaren mottek direkte eller indirekte for arbeidet sitt.

Dersom bonus og provisjon er regulert i tariffavtale/særavtale, så vil det vere tilstrekkeleg at arbeidskontrakta viser til tariffavtalen.

Arbeidstid

Dersom den daglege eller vekentlege arbeidstida vil variere, skal det opplysast konkret om dette i arbeidsavtalen.

Ordningar for vaktendringar og ordningar for arbeid utover avtalt arbeidstid, og betalinga for det, skal opplysast om i arbeidskontrakta. Dette gjeld både meirarbeid og overtidsarbeid. Her er det tilstrekkeleg at arbeidsavtalen viser til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer desse forholda.

Innleige

Dersom arbeidstakar vert leigd ut frå eit bemanningsbyrå, så skal identiteten til innleigar framgå i arbeidsavtalen. Opplysinga skal verte gjeven så snart ideniteteten til innleigar er kjend, og det er tilstrekkeleg at opplysinga vert gjeven gjennom vedlegg eller andre tilleggsdokument.

Kompetanseutvikling

Opplysingar om rett til kompetanseutvikling som arbeidsgjevar eventuelt tilbyr skal framgå i arbeidsavtalen. Det er tilstrekkeleg å vise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer desse forholda, eller at det står i eit vedlegg.

Ytingar til sosial tryggleik i regi av arbeidsgjevar

Arbeidsavtalen skal innehalde opplysingar om ytingar til sosial tryggleik som vert ytt i regi av arbeidsgjevar, samt namn på institusjonar som tek imot innbetalingar frå arbeidsgjevar i denne samanheng. Slike ytingar kan til dømes vere der arbeidsgjevar finansierer differansen mellom ytingane frå folketrygda og arbeidstakar si løn under foreldrepermisjon og sjukdom.

Arbeidstakar som vert sendt til utlandet

Der arbeidstakar vert sendt til utlandet i meir enn fire veker er lista over vilkåra som regulerer dette blitt utvida.

Endringar i arbeidsforholdet

Endringar i arbeidsforholdet skal takast inn i arbeidsavtalen tidlegast mogleg, og seinast den dagen endringa trer i kraft. Før var dette kravet innan ein månad.

Opphøyr av arbeidsforholdet

Arbeidsavtalen skal innehalde opplysingar om oppseiingsfristen og framgangsmåten til arbeidstakar og arbeidsgjevar ved opphøyr av arbeidsforholdet. Dette inkluderer blant anna kravet til drøftingsmøte etter aml. § 15-1 og formkrav. Det er tilstrekkeleg å vise til lovverket i kontrakta.

Det er ikkje krav om å oppdatere eller supplere allereie eksisterande arbeidsavtaler etter lovendringa. Dersom arbeidstakar ynskjer å supplere den skriftlege arbeidskontrakta si med endringane må ein be arbeidsgjevar om det. Arbeidsgjevar skal etterkomme ei slik oppmoding tidlegast mogleg og seinast to månader etter at den er motteken.

Eigarskap av mobiltelefonnummer

Nyleg kom det også avgjerd frå tingretten som behandla sak med spørsmål om arbeidsgjevar ved avslutting av arbeidsforholdet kunne krevje å behalde mobiltelefonnummeret som arbeidstakar hadde hatt undervegs i arbeidsforholdet.

Retten kom etter ei konkret vurdering til at arbeidsgjevar måtte fristille telefonnummeret til arbeidstakar, då det ikkje var dokumentert at arbeidstakaren hadde samtykka til å overdra det juridiske eigarskapet av telefonnummeret sitt til arbeidsgjevar.

Negotia rådar våre medlemmer til å vere obs på om arbeidsgjevar tek atterhald i arbeidsavtalen om at selskapet skal overta det juridiske eigarskapet over mobiltelefonnummeret som skal brukast i jobben. ■

FAKTA

Arbeidsavtale

Alle arbeidstakarar skal ha ei skriftleg arbeidsavtale. Dette gjeld alle tilsetjingar, uansett om stillinga er fast eller mellombels, og det er ingen unntak frå denne regelen. Det er arbeidsgjevar som har ansvaret for å utarbeide den skriftlege arbeidsavtalen.

Ei korrekt og tydeleg arbeidsavtale (arbeidskontrakt) er viktig for å unngå konflikt om kva for avtalar og vilkår som gjeld i jobben.

Arbeidstakarar har rett til å få hjelp frå tillitsvalde, eller ein anna arbeidstakarrepresentant, både ved utarbeiding og endringar i arbeidsavtalen.

(Kjelde: arbeidstilsynet.no)



LANGSIKTIG. Pensjon er langsiktig sparing, der målet er å få høyest mulig avkastning i spareperioden, sier administrerende direktør Hans-Erik Lind i Nordea Liv.

Medlemsfordelen YS Pensjon:

Justerer risikonedtrappingen

I forvaltning av innskuddspensjon er det vanlig at aksjeandelen i sparingen reduseres når pensjonsalderen nærmer seg. Normalt har dette skjedd fra 55 år. I medlemsfordelen YS Pensjon endres nå starttidspunktet for risikonedtrappingen til 60 år på nye avtaler og avtaler som ennå ikke har startet nedtrappingen.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: NORDEA LIV

Hensikten med nedtrappingen er å hindre at pensjonsbeholdningen utsettes for store svingninger i aksjemarkedet i årene rett før og mens du får utbetalt pensjon.

Færre tar ut pensjon før 67 år

– I 2011 ble det mulig å ta ut pensjon fra 62 år. En stor del av kundene våre begynte da å ta ut pensjon så tidlig som mulig, gjerne i kombinasjon med fortsatt arbeid. Når tilbudet YS Pensjon ble etablert valgte derfor vi i Nordea Liv å starte nedtrapping av aksjeandelen syv år første mulige pensjonsuttak, altså ved 55 år.

– Nå har trenden snudd, og færre tar ut pensjon før de er 67 år. Derfor endrer vi starttidspunktet for den automatiske nedtrappingen til 60 år, sier administrerende direktør Hans-Erik Lind i Nordea Liv.

Han minner om at dersom man starter nedtrappingen av aksjeandelen for tidlig, kan man gå glipp av en betydelig avkastning på pensjonssparingen. Ved å endre tidspunktet for nedtrapping av aksjeandelen til 60 år, kan den forventede utbetalte pensjonen øke.

– Pensjon er langsiktig sparing, der målet er å få høyest mulig avkastning i spareperioden. Alle vil jo ha mest mulig å leve av når pensjonsalderen kommer.

– Tilpass nedtrappingen

Alle som velger å flytte pensjonen sin til YS Pensjon, blir i utgangspunktet plassert i en av Nordea Livs investeringsprofiler for pensjonssparing. Men den enkelte kan også gjøre egne grep og bestemme

«Dersom man starter nedtrappingen av aksjeandelen for tidlig, kan man gå glipp av en betydelig avkastning på pensjonssparingen»

aksjeandel og risiko selv. Uansett hva man velger er det et poeng at nedtrappingen ikke starter for tidlig.

– Hvis du ikke har planer om å pensjonere deg tidlig, trenger du ikke å foreta deg noe. Skal du gå av vesentlig tidligere enn 67 år, bør du vurdere å fremskynde nedtrappingen til rundt syv år før antatt pensjonsalder. Imidlertid vil dette være en individuell vurdering basert på den enkeltes ønsker og økonomiske situasjon, sier administrerende direktør i Nordea Liv.

På samme måte kan du også utsette tidspunktet for nedtrappingen. Uansett når nedtrappingen starter vil den skje gradvis over 15 år.

De berørte får beskjed

Endringen av risikonedtrappingen fra 55 til 60 år gjelder i første omgang alle nye avtaler i YS Pensjon og eksisterende avtaler der risikonedtrappingen ikke er startet ennå. De som allerede har startet nedtrappingen eller endret nedtrappingsstart selv, blir altså ikke berørt.

– Vi vil sende informasjon til alle kunder som endringen blir effektuert for. I praksis gjelder dette alle som ikke har justert på nedtrappingsstart tidligere og er under 55 år, sier Hans-Erik Lind. ■

INFO

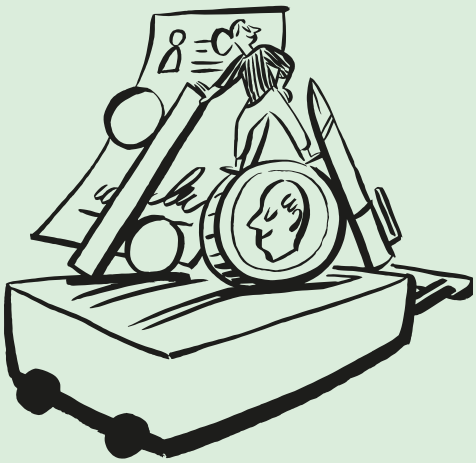
YS Pensjon

Medlemsfordel etablert av YS-forbundene Negotia, Delta, Yrkestrafikkforbundet, Parat, Finansforbundet og Safe. Tilbyr pensjonssparing med en av de laveste forvaltningskostnadene i landet. Alt på ett sted, i én konto. Avtalen er inngått med Nordea Liv som pensjonsleverandør.

Mer info: **yspensjon.no**.

Behold medlemskapet uten avbrudd

Selv om du står uten jobb en periode, både kan og bør du opprettholde medlemskapet i Negotia. Det gir deg rettigheter og fordeler du kan trenge.



negotia

Nytt arbeidsforhold. Vi yter bistand ved inngåelse av ny arbeidsavtale.

Egenandel for dagpenger. Ved permittering eller uforskyldt oppsigelse, dekker Negotia de tre virkedagene du ikke får støtte fra det offentlige, med inntil 550 kroner per dag.

Kontingentfritak. Ved arbeidsledighet kan du søke om fritak fra medlemskontingenten.

Arbeidsledighetsstipend. Blir du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

Jobbsøknad og CV. Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

Ingen karantenetid. Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

Kontaktopplysninger. Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».



PLANEN KLAR. – Neste år skal jeg sykle store deler av Norge på langs, og så skal jeg begynne å studere historie, sier den ferske pensjonisten Pål Hannevig.

Pål takker for seg

Etter 33 år i Negotias tjeneste går Pål Hannevig over i en aktiv pensjonist-tilværelse. Heretter blir det mer sykling, mer hytteliv og mer reising i hverdagen. Pluss noen overraskelser.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

68-åringen har vært en kraft i forbundets kurs- og kompetansesatsing i rundt regnet en generasjon. De fleste årene som utviklingssjef. Tusenvis av Negotia-medlemmer er blitt kjent med Pål gjennom kursaktiviteten og på konferanser, landsmøter og andre arrangementer.

Og vi som har jobbet sammen med denne Negotia-nestoren i administrasjonen vet at fart og innsats har vært upåklagelig helt fram til «målstreken» siste arbeidsdag i august. Nå har et nytt kapittel i livet startet. Men, er det en som ikke har tenkt til å bruke pensjonstiden til å synke ned i sofaen, så er det Pål Hannevig.

Arbeid med mening

Han begynte altså i 1991, og nå skriver vi 2024. Litt av en reise i tid og helt sikkert innhold. Fra den gang en ganske så analog verden til dagens digitale hverdag.

– Du kom til Negotia – den gang NOFU – som 35-åring, og ble her arbeidslivet ut. Hvorfor?

– Det er ikke så lett å svare kort og enkelt på det, og jeg kan i hvert fall si at det ikke var planen da jeg ble ansatt som rådgiver. Da hadde jeg vel et fire-femårs perspektiv, kanskje. Men så var det veldig spennende da, å jobbe i en fagforening. Det var arbeid med mening.

Pål har hatt flere jobber i Negotia. Etter stillingen som rådgiver ble han opplæringskonsulent. Han han er tross alt utdannet lærer! Deretter organisasjonssjef og så utviklingssjef med kurs og kompetanse som kjernevirksomhet.

– Alle mulighetene jeg har fått teller selvsagt også mye for at jeg har blitt værende. Men det viktigste av alt er nok alle de flotte kollegaene jeg har fått jobbe med og alle folka «der ute» – medlemmer og tillitsvalgte – som jeg har møtt gjennom disse årene. Å se mennesker utvikle seg og vokse, det er bare gull!

Den gode prosessen

– Hvilke høydepunkter vil du trekke fram fra den lange karrieren?

– Det er mange. Jeg husker en av de første store sakene jeg hadde for et medlem som var blitt oppsagt. Jeg kjempet hardt for at hun skulle få tilbake jobben, men uten å lykkes. Likevel kom det en stor blomsterbukett med takk for innsatsen fra henne til kontoret noen dager senere. Hun var fornøyd med at forbundet hadde stilt opp og gjort det vi kunne for henne.

Naturlig nok kommer ikke Pål utenom Kompetanseprogrammet for tillitsvalgte når de store tingene skal oppsummeres. Dette er selve kurset som nye tillitsvalgte loses gjennom for å bli preppet til å stå stødig i rollen. En stor omlegging ble gjort en gang utpå 2000-tallet, med pedagogikken i høysetet; mer dynamikk i læringen og mindre foredragspreg.

– Det er ikke å ta for hardt i å si at det var en viss motstand internt i administrasjonen da vi gjorde denne omleggingen i tillitsvalgtopplæringen. Ganske tydelig uttalt motstand, faktisk. Men da gjelder det å tenke at det er en del av prosessen. Den gode prosessen er helt avgjørende å finne gode løsninger. Og resultatet … ja, det ble veldig bra det.

– Jeg vil også framheve etableringen av OK-avdelingen (organisasjon og kompetanse, red. anm.) som et høydepunkt. En avdeling i administrasjonen med ansvar for både kurs og oppfølging av organisasjonsapparatet. Det er den jeg forlater nå når jeg blir pensjonist. Litt vemodig er det, men jeg er klar for en ny epoke i livet nå.

Fra analog til digital

Tidlig på 1990-tallet hadde de ansatte i administrasjonen pc-er i nettverk og brukte Word Perfect. De skrev brev og sendte i posten, og brukte telefon. Noe særlig mer teknologi var det ikke i kontorhverdagen den gangen.

Hva ser du som de største forskjellene på før og nå?

– Det er jo det du nevner, det teknologiske, arbeidsverktøyene. Vi hadde ikke mobiltelefoner, internett eller e-post. Det var en annen tid på den måten. Likevel er nok ikke sakene vi jobber med så forskjellige fra før. Vi fins fordi arbeidstakere trenger oss. Folk blir fortsatt oppsagt. Bedrifter omorganiserer og nedbemanner. Tillitsvalgte har den samme jobben med å drøfte og forhandle med ledelsen og passe på at tariffbestemmelsene følges. Problemstillingene har egentlig ikke endret seg så mye.

– Men den digitale tidsalderen, med alle de nye verktøyene, gjør det fagforeninger som Negotia noe bedre?

– Ja, absolutt. Ny teknologi åpner for nye muligheter når den brukes riktig. Det ferskeste eksempelet hos oss er prosessverktøyet Howspace. Dette brukes nå i stor skala i hele Negotia, i forbindelse med konferanser, møter sentralt og lokalt, ved valg, utvikling og det meste man kan tenke seg egentlig. Et godt eksempel på et praktisk og nyttig digitalt hjelpemiddel som hever kvaliteten i arbeidet vårt, sier Pål. ▶

«Det viktigste av alt er nok alle de flotte kollegaene jeg har fått jobbe med og alle folka der ute som jeg har møtt gjennom disse årene. Å se mennesker utvikle seg og vokse, det er bare gull!»

Ved en skillevei

Organisasjonsgraden blant arbeidstakere i privat sektor i Norge ligger for tiden på rundt 37 prosent. Og utviklingen viser en svakt synkende tendens. Det beste som kan sies om dette er trolig at rekrutteringspotensialet for Negotia og liknende forbund er upåklagelig.

– Vil du våge deg på å gi Negotia noen innspill på veien videre?

– Ja, vi kan jo ta utgangspunkt i at andelen organiserte i privat sektor er på vei nedover og at forskjellene i samfunnet øker. Det er ikke noe hyggelig å registrere. Oppskriften på å vise arbeidstakere at det er lurt å organisere seg er ikke enkel. Men mulighetene er jo der, det gjelder å holde fast ved det. Negotia står etter min mening ved en skillevei. Jeg tror vi trenger å spisse oss mer inn mot bestemte grupper, kommunisere tydeligere hvem vi er til for, og hva vi har å tilby, sier Hannevig og legger til:

– Og så vil jeg si at det må satses på kompetanse. Kompetanseutvikling for vanlige medlemmer, som styrker dem i jobben og på jobbmarkedet. Der har vi ikke noe tilbud per i dag, og det må vi gjøre noe med.

Student Hannevig

De som kjenner Pål vet han er en ivrig og habil syklist, og en sprek fyr som liker seg på lange turer i skog og fjell. På beina om sommeren og ski om vinteren. Han bedyrer at pensjonistlivet ikke skal bli noen slapp og sløv tilværelse. Han har til og med et par overraskelser på lur.

– Hvordan vil hverdagen din se ut fra nå av?

– Det blir sykling så klart. Planen er å sykle store deler av Norge på langs til neste år. Og så har jeg hytte i Nordmarka, som er et tureldorado året rundt. Men jeg må også litt ut i verden, så kona og jeg – vi blir pensjonister samtidig – planlegger mer reising. To barnebarn er det også blitt, og det er veldig moro og hyggelig å følge opp dem.

– Men var det ikke noe med å studere også?

He ..., jo. Jeg har en lidenskap for historie. Så jeg skal begynne å studere historie. I første omgang blir det nok bare å følge noen forelesninger på Universitetet, og så tar jeg det derfra.

– Noe mer?

– Ja, jeg har tenkt å ta initiativ til å etablere en pensjonistforening for tidligere ansatte i Negotia. Det trenger vi.

– Og du, forresten; Når det gjelder høydepunkter, så dristet jeg meg under en saksinnledning på landsmøtet i fjor til å annonsere at det nok var siste gang for meg på landsmøtets talerstol. Responsen i form av langvarig stående applaus fra salen varmet, det må jeg si. ■



SISTE OPPDRAG. Pål på sin nest siste arbeidsdag under markering og diplomutdeling for studentene på topptillitsvalgtprogrammet 23/24. Denne utdanningen er noe han har brent for.


Nordea
Medlemstilbud på billån fra Nordea
Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån, med rente fra 6,35 %
Søk lån til bil, MC og caravan på
nordea.no/billån
Priseksempel: Eff. rente 8,09 %, kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2200. Tot: kr 181.638,-



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Oppseiing – eg?

Du startar i ny jobb, og smiler for deg sjølv medan du signerer arbeidskontrakta. Dette blir bra, tenker du. At dette arbeidsforholdet skal ende ufrivillig er utenkeleg.

TEKST: TONJE EIKÅS NYGÅRD, ADVOKATFULLMEKTIG I NEGOTIAS ARBEIDSLIVSAVDELING

Likevel er det slik at dei fleste ein eller anna gong i løpet av livet sitt vil vere borti at ein sjølv, eller nokon ein kjenner, får oppseiing. Det kan nokre gonger komme brått på, eller du har mistenkt det ei stund. Har arbeidsgjevar lov til dette? Korleis skal du handtere det?

Må vere sakleg grunn

Når arbeidsgjevar skal seie opp ein arbeidstakar må arbeidsgjevar kunne vise til ein sakleg grunn for oppseiinga. Kravet om sakleg grunn gjeld uavhengig av om oppseiinga gjeld forhold ved arbeidsgjevar, arbeidstakar eller verksemda. Denne artikkelen tek for seg oppseiing på grunn av forhold ved arbeidstakar – det som ein gjerne kallar oppseiing på eige forhold.

Ved oppseiing på grunnlag av eige forhold oppstår det nokre gonger tvil rundt kva saklege grunnar faktisk kan vere. Terskelen for å gi oppseiing er høg, og kva moment som kan spele inn i saklegheitsvurderinga kan variere. Det må difor gjerast i ei konkret, individuell vurdering i kvart tilfelle.

Reglane om stillingsvern er regulert i arbeidsmiljølova (aml.), og kravet om sakleg grunn for oppseiing står i § 15-7:

> «Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.»

Kva er sakleg grunn?

Lovteksten gir ikkje rettleiing i kva som oppfyller saklegheitskravet. Omgrepet «sakleg» kan tilseie at grunngjevinga ikkje må vere openbert urimeleg eller usann, og det må vere noko som kan forsvarast på fornuftig vis. Rettspraksis, lovforarbeid og juridisk teori kan gi rettleiing der ein er usikker. Ein typisk grunn til oppseiing på eige forhold kan vere at arbeidsgjevar ikkje lenger har tillit til arbeidstakar fordi det har skjedd eit brot på arbeidsavtalen, interne retningslinjer eller lovverk. Dette kan etter forholda utgjere sakleg grunn for oppseiing.

Eit arbeidsforhold er nemleg i botn og grunn eit avtaleforhold, og ei arbeidsavtale byggjer difor på avtalerett. I lys av dette følger det at avtalepartane skal vere

«Ved oppseiing på grunnlag av eige forhold oppstår det nokre gonger tvil rundt kva saklege grunnar faktisk kan vere. »

trufaste og lojale mot avtalen, det som ein kallar for lojalitetsplikt. Partane har då forplikta seg overfor kvarandre til å respektere og følge opp det ein har avtalt. Der det føreligg brot på lojalitetsplikta føreligg det brot på arbeidsavtalen, og dermed kan det utgjere sakleg grunn for oppseiing.

Når ein skal ta stilling til om grunngjevinga for oppseiinga er sakleg, vil utgangspunktet difor vere kva arbeidsgjevar og arbeidstakar har avtalt i arbeidsavtalen, og deretter om arbeidstakar har brote avtalen eller lojalitetsplikta. Ein må då starte med dei føresetnadene som førelåg då arbeidsforholdet starta, og få klarlagt kva forventingar begge partar kan ha hatt, og om dei var rettkomne.

Forhold som avgjer tillit

Kva som gjer at arbeidsgjevar har grunnlag for å meine at arbeidstakar ikkje lenger har tillit, eller ikkje lenger oppfyller arbeidskontrakta, kan variere. Kor strengt det er kan vere avhengig av kva type jobb og stilling ein har. Det vert til dømes stilt strengare krav til ein arbeidstakar som har ei høg stilling med mykje ansvar eller leiaransvar, enn til ein som ikkje har det.

Typiske forhold som kan gi grunnlag for oppseiing kan eksempelvis vere langvarig sjukefråvær, manglande arbeidsprestasjon eller kritikkverdige forhold slik som ubegrunna fråvær, unnasluntring, forseintkommingar, tjuveri, trakassering, ordrenekt, baksnakking osv. Også der arbeidstakar føretek seg handlingar som kan skade bedrifta sitt rykte og renommé kan det potensielt gi grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet. Men kor går likevel grensa?

Viktig å avklare fakta

I Arbeidslivsavdelinga i Negotia bistår vi ikkje sjeldan i oppseiingssaker på eige forhold, og dei nemnte forholda ovanfor kan iblant dukke opp. Det viktige i slike saker er å avklare kva som reint faktisk har skjedd, i kva omfang det er snakk om, og kva arbeidsgjevar har gjort for å unngå å måtte gå til oppseiing. Dersom det til dømes er snakk om manglande måloppnåing kan eit spørsmål bli i kva grad arbeidsgjevar har lagt til rette for at arbeidstakar skulle få moglegheit til å nå måla. Dersom det har vore lang tids sjukefråvær kan ein stille spørsmålsteikn ved i kva grad arbeidsgjevar har tilrettelagt for arbeidstakaren undervegs i prosessen. Det kan jo hende at arbeidstakar har fått ny diagnose i vaksen alder og treng tid til å bli kjend med denne. Då må i så tilfelle arbeidstakar vere open om det slik at arbeidsgjevar har dei rette føresetnadene for å kunne tilrettelegge.

Nokre gonger har arbeidsgjevar visst om dei spesifikke forholda i lang tid utan å ha sagt noko på det. Slike moment vil kunne spele inn i vurderinga av om oppseiinga likevel er sakleg. I ei sak som gjekk for Høgsterett i 2005 fekk arbeidstakar avskjed på grunn av at han over fleire år hadde lasta ned pornografisk innhald på jobb-pc-en i arbeidstid og på arbeidsplassen si nettverkslinje. Avskjeden sto seg ikkje då det viste seg at arbeidsgjevaren hadde visst om denne nedlastinga i lang tid utan å ha tatt grep. Det førelåg dermed forhold også på arbeidsgjevar si side som måtte få verknad i den konkrete oppseiingsvurderinga.

Krav om drøftingsmøte

Når arbeidsgjevar vurderer å gå til oppseiing av ein arbeidstakar krevjer aml. § 15-1 at arbeidsgjevar gjennomfører eit individuelt drøftingsmøte med arbeidstakaren i forkant. I drøftingsmøtet skal arbeidstakar få moglegheit til å komme med sine innspel slik at arbeidsgjevar si avgjerd om oppseiing bygger på eit faktisk korrekt grunnlag. Difor er det særs viktig at arbeidstakar stiller godt førebudd til drøftingsmøtet. Eit råd er å notere ned tankar og relevante opplysingar på førehand. Be om å flytte møtet dersom innkallinga kjem med kort tidsfrist. Ein har rett på å ha med seg ein støtteperson – det rådar også vi til. Det kan vere tillitsvalt, men også ein ven, onkel eller syster. Fire øyrer og auge er som regel alltid betre enn to, spesielt når det i etterkant skal skrivast protokoll frå møtet.

Interesseavveging

I oppseiingssaker er arbeidsgjevar pliktig til å gjere ei heilheitleg interesseavveging der arbeidsgjevar sitt behov for å avslutte arbeidsforholdet må setjast opp mot kor belastande det vil bli for arbeidstakar å bli arbeidsledig. Det kan med andre ord takast omsyn til det vi kallar sosiale forhold, slik som til dømes alder eller om arbeidstakar har spesielle forsørgingsansvar. Desse momenta vil nok i seg sjølv likevel sjeldan vere avgjerande.

Dersom oppseiinga kunne vore unngått med til dømes åtvaring, og om arbeidstakar har lang ansiennitet i bedrifta, skal det også inn i heilheitsvurderinga. Det avgjerande er å få fram alle relevante moment som har betyding for saklegheita; for i norsk arbeidsliv skal det vere høg terskel for å seie opp ein arbeidstakar. Det aller beste er at det aldri oppstår ein grunn til at det skjer.

Du startar i ny jobb, og smiler for deg sjølv medan du signerer arbeidskontrakta. Når tida er inne er det du sjølv som vel å avslutte arbeidsforholdet. ■



Tonje Eikås Nygård, advokatfullmektig i Negotias arbeidslivsavdeling



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Bruksretter til fast eiendom

En vanlig en kilde til uenigheter er ulike bruksretter som man enten har selv, eller andre har på din eiendom. Denne artikkelen vil ta for seg dette temaet generelt.

TEKST: VEGARD HAUGEN,
ADVOKAT, LEGAL24 ADVOKATFIRMA AS

Hva er en bruksrett?

En bruksrett kjennetegnes ved at man får en rettighet i en annens eiendom. Denne retten kan også da begrense grunneierens bruk av eiendommen. For den eiendom rettigheten hviler på sier man ofte at bruksretten utgjør en heftelse. Hva gjelder bruksrett til fast eiendom omtales dette også ofte som servitutter og er regulert av servituttloven.

Typiske servitutter/bruksretter er beiteretter, fiskeretter, veiretter og rett til parkeringsplass.

Bruksretter oppstår normalt ved at grunneier og den som ønsker en bruksrett inngår en avtale om dette. For eksempel: Man kjøper en hyttetomt og samtidig får rett til å bruke veien frem til hytta. En annen praktisk mulighet er at bruksretten oppstår ved hevd. Det vil si at man bruker noe i den tro at man har bruksrett over en så lang periode at man får en bruksrett som følge av dette. Vi vil ikke gå nærmere inn på vilkårene for hevd i denne artikkelen, men dersom du selv har en bruksrett du er i tvil om er fastsatt i en avtale eller lignende oppfordrer vi deg til å ta kontakt med oss for å få bistand til å vurdere og eventuelt formalisere bruksretten.

Bruksrettens innhold

Siden en bruksrett normalt oppstår som følge av en avtale mellom to eller flere personer, er det innholdet i avtalen som er avgjørende for hvilken bruk som skal utøves. Man må da tolke avtalen. For å unngå konflikter om hva bruksretten gir rett til er det derfor viktig at avtalen inngås skriftlig og at avtalen gir en konkret beskrivelse av rettigheten, som for eksempel hvor omfattende den skal være, på hvilket område på eiendommen den skal være, hvor lenge den skal vare, om det er flere enn avtalepartene som kan benytte seg av bruksretten osv. Normalt er avtalen imidlertid sparsom og gir ikke særlig veiledning. En viktig kilde til hvordan bruksretten skal forstås vil være den faktisk utøvende bruken av bruksretten. Hvis det blir kjørt med bil over eiendommen uten at eieren protesterer over lengre tid vil det være en indikasjon på at dette er det som er i samsvar med det som er avtalt.

Hvis ikke annet er avtalt må man falle tilbake servituttlovens regler. Servituttloven har en generell bestemmelse som sier at verken eieren eller bruksrettshaveren må bruke sin rådighet på en måte som er til urimelig eller unødig skade eller

ulempe for den andre. Med unødig sikter man til at bruken av servitutten kan være i strid med loven hvis skaden eller ulempen med enkle midler kunne vært unngått.

Ved vurderingen av hva som er urimelig skal man blant annet legge vekt på formålet med bruksretten og hva som er i samsvar med tiden og forholdene.

For veiretter har det for en del gamle avtaler oppstått spørsmål om hvordan disse skal forstås i dag. Hvis det for eksempel fremgår av en bruksrett fra 1910 at det er rett til å kjøre med hest og kjerre, oppstår spørsmålet om hvordan dette skal forstås i dag. For dette spørsmålet foreligger det flere dommer fra Høyesterett som har bygget på at hensikten med servitutten må være å tillate ferdsel med til enhver tid vanlige fremkomstmidler. Hvis man derimot hadde begrenset retten til å være «gangvei» eller lignede, taler dette for at man opprinnelig har ment å begrense bruken til å ikke gjelde kjøretøy. Dette blir imidlertid en konkret vurdering for hver enkelt sak.

Overføring av bruksrett

Et spørsmål som ofte oppstår er om bruksretten kan overføres. Dette beror også i utgangspunktet på en tolkning av avtalen/stiftelsesgrunnlaget.

Man sonderer gjerne mellom det man omtaler som reelle og personlige servitutter. De reelle servituttene er knyttet til en eiendom. De personlige servituttene er knyttet til bestemte juridiske eller fysiske personer. Normalt vil det fremgå klart av avtalen om det er en reell eller personlig servitutt. I praksis vil de reelle servituttene normalt avhjelpe mangler ved den faste eiendommen. Klassiske eksempler på reelle servitutter er en veirett for en veiløs eiendom eller beiterett til et gårdsbruk uten tilstrekkelig beitemark. Dette kan være annerledes for eksempelvis en fiskerett, som kan være knyttet opp til en bestemt person.

Servituttlovens utgangspunkt er at både de reelle og personlige servituttene kan overdras.

For de reelle servituttene kan de i utgangspunktet bare overføres med eiendommen den tilhører eller en «høveleg» del av den. Hensikten med regelen er å forebygge at det oppstår uhensiktsmessige eiendomsenheter som mangler nødvendige rettigheter på andre eiendommer.

For de strengt personlige servituttene bestemmer imidlertid loven at disse ikke kan overdras. Det klassiske eksemplet som trekkes frem er hvis en bevegelseshemmet person har fått en veirett.

Endring og avløsning av bruksretter

Servituttloven åpner i visse tilfeller for at en bruksrett både kan endres og avløses.

Både den som har bruksrett og eieren av eiendommen bruksretten hviler på kan kreve en endring av bruken. Slike saker skal avgjøres av jordskifteretten.

Det kan kreves å få bruken flyttet, fastlagt eller endret på annen måte så lenge retten ikke blir «eit anna slag enn før.» For å kunne kreve en slik endring må 1) den nye ordningen like god som den tidligere for den andre part 2) omkostningene må dekkes av den som krever endringen og 3) det er ingen avgjørende grunn til å være mot.

Det kan også kreves en endring av servitutten når den nye er dårligere for motparten hvis 1) det er mye om å gjøre for den som fremsetter endringskravet 2) fordelen er vesentlig større enn tapet for motparten og 3) det ytes et vederlag.

Det er således ikke enkelt å få endret bruken, men det kan i enkelte tilfeller være nødvendig for å oppnå en hensiktsmessig løsning.

Hvis man ikke kan få en hensiktsmessig løsning ved endring av bruksretten kan det i medhold av servituttlovens regler settes en strek over hele servitutten. For å kunne få medhold i dette må bruksretten imidlertid være til mer skade enn gagn. Det skal således mye til.

Tinglysning

Hvis du har fått en bruksrett eller har gitt en bruksrett til en annen, vil denne avtalen være bindende mellom dere uansett om den er tinglyst eller ikke. Det går derfor i utgangspunktet ikke an å nekte noen å benytte seg av en bruksrett kun fordi den ikke er tinglyst på eiendommen. En tinglysning av bruksretten vil imidlertid kunne få stor betydning overfor tredjeparter, og vi anbefaler derfor alltid at bruksretter tilknyttet fast eiendom tinglyses.

Hvis bruksretten er tinglyst på eiendommen vil bruksretten få sikkerhet også overfor tredjepersoner. Det vil si at dersom for eksempel en eiendom du har en bruksrett over selges, må den nye kjøperen forholde seg til bruksretten fordi den er tinglyst på eiendommen. Den nye eieren kan derfor ikke komme i ettertid å si at de for eksempel ikke visste om bruksretten og at de ikke vil akseptere en slik bruksrett.

Dersom bruksretten ikke er tinglyst og selger ikke har opplyst om bruksretten til den nye eieren, kan man komme i den situasjonen at den nye eieren har ekstingvert rettigheten. Det betyr med andre ord at kjøper ikke er bundet av avtalen som er inngått mellom deg og tidligere eier.

Vi i Legal24 advokatfirma bistår både med rådgivning i en innledende fase og i en eventuell senere tvist. Hvis du har et juridisk spørsmål eller en konflikt som har gått i lås, er det bare å ta kontakt så vi kan hjelpe deg med en vurdering av saken og dine muligheter i det videre. ■



Vegard Haugen, advokat, Legal24 advokatfirma AS

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

En helg med trygghet – og litt mystikk

Helgen 14. og 15. september var det duket for årets Negotia Ung-samling, denne gangen i Oslo. 35 unge medlemmer fra hele landet deltok. Hovedtemaet for samlingen var trygghet, noe som er aktuelt både i arbeidslivet og for eksempel privatøkonomisk.

Lørdagen startet med en presentasjon av Negotia Ung og forbundsstyret, og dette la grunnlaget for en helg full av faglig påfyll. Ung-leder Per Rusten orienterte og alle i Ung-styret presenterte seg selv. Vi fikk også besøk av forbundsstyremedlem Kristine Bjelland, som fortalte om aktuelle saker og arbeidet i forbundsstyret.



MYSTIKK. På Ung-samlingen med trygghet som tema ble det også tid til en spennende spøkelsesvandring i Oslos gater! Foto: Melissa Torjussen

Deretter fulgte Lene Drange opp med et foredrag om «psykonomi». Drange er kjent for sitt engasjement for økonomisk helse, og her fikk deltakerne konkrete tips for å oppnå personlig økonomisk trygghet.

Etter en god lunsj var det tid for å lære om hvordan Negotia bidrar til trygghet i arbeidslivet, med særlig fokus på pensjon. Dette ble presentert av spesialrådgiver Nina Møglestue i Negotias administrasjon. Senere på dagen tok Stian Grastveit oss med inn i det viktige temaet psykisk helse. Han delte innsikt i hvordan vi kan ta vare på vårt mentale velvære i møte med arbeidslivets utfordringer.

Lørdagskvelden var viet til sosiale aktiviteter, og spøkelsesvandringen i området rundt Christiania Torv ble en spennende opplevelse. Den etterfølgende middagen på Smalhans satte et perfekt punktum for en innholdsrik dag.

Søndagen startet med en engasjerende workshop der vi diskuterte tillitsvalgtrollen og viktigheten av studentmedlemskap. Diskusjonene var livlige, og mange delte sine tanker og erfaringer. Samlingen ble avrundet med en felles lunsj før deltakerne vendte hjem, fulle av inspirasjon og med nye bekjentskaper i bagasjen.

Tusen takk til alle som deltok. Vi ser frem til neste års samling og gleder oss til å skape trygghet for fremtiden – sammen!

Melissa Thorjussen,
Ung-representant for Region Sør

INFO

Negotia Ung

Styre bestående av representanter fra alle sju regioner i Negotia. Medlemmer til og med 35 år regnes i kategorien Ung.

Negotia møter studenter

I høst besøker Negotia studiesteder rundt i landet og promoterer medlemskap for studenter. Første stopp var Noroff i Oslo 9. september. Magasinet tok turen innom.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN



PROFILERING. – Vi må vise oss fram på steder der vi treffer studenter og ungdom, sier Negotia Ung-leder Per Rusten (til venstre). Her på profileringsstand ved studiestedet Noroff i Oslo, med markedskonsulent Herman Gjeitanger.

– Vi har et prosjekt denne høsten for å vise studenter at det er lurt å bli medlem av en fagforening – og først og fremst Negotia så klart. Mange studenter har deltidsjobber og trenger derfor også noen å støtte seg til i spørsmål om rettigheter i arbeidslivet. Det sier Emanuela Foglietta-Petterøe, prosjektleder for medlemsrekruttering i Negotia.

Vise oss fram

En av dem som sto på standen hos Noroff i Oslo er Negotia Ung-leder Per Rusten. Han er opptatt av at flere unge skal oppdage verdien av å være organisert i en fagforening.

– Det er mange unge som er organisert i Negotia, og vi har et veldig aktivt og engasjert Ung-styre med medlemmer fra hele landet. Men det er plass til flere, og derfor må vi vise oss fram på steder der vi treffer studenter og ungdom og fortelle om tilbudet vi har til dem, sier Per Rusten, og legger til:

– Jeg tror den lille turneen vi har til studiesteder rundt i landet denne høsten er en god måte å gjøre oss mer kjent på. Erfaringen er at de fleste forbinder fagforeninger med LO. YS er det få av de yngre som har hørt om, og Negotia er et helt ukjent navn for de fleste. At vi har en markedsføringsjobb å gjøre, er derfor åpenbart.

En påminnelse om trygghet

Det var godt besøk på standen hos Noroff i Oslo 9. september, og mye materiell ble delt ut.

– Jeg vil si at vårt tilbud om gratis juridisk rådgivning i studietiden var det som fenget mest. Og så var trygghetsalarmen vi har fått laget populær. Dette er en liten dings som lager varsellyd når man trekker ut en splint. Fin å ha i lomma hvis man havner i en ugrei situasjon. Og med påskriften «Negotia – Din fagforening» fungerer den jo som en påminnelse om at vi er her for å gi trygghet også i arbeidslivet, sier Emanuela Foglietta-Petterøe.

Fra Halden til Tromsø

Dette er studiestedene Negotia har besøkt – og besøker – med stand i løpet av høsten:
Noroff Oslo, 9.9
Noroff Bergen, 12.9
Høyskolen Kristiania, Oslo, 16.9
Noroff Stavanger, 26.9
Høyskolen Kristiania, Bergen, 1.10
Høyskolen i Østfold, Halden, 10.10
Universitet i Tromsø, 14.10

INFO

Studentmedlemskap

Studenter, elever og lærlinger under 35 år kan bli medlemmer i Negotia. Medlemskapet for disse koster 264 kroner per semester, og gir blant annet disse fordelene:

- **Gratis juridisk rådgivning fra studietiden og fram til arbeidslivet.**
- **Halv pris på innboforsikring første året og opptil 32 prosent rabatt hos Gjensidige.**
- **Gratis hjelp med CV og jobbsøknad.**
- **Gratis bankkort og lav månedspris hos Nordea.**
- **Tilbud om kurs og webinarer.**
- **Tilbud om sosiale og faglige arrangementer.**

Les mer på negotia.no.

Økt innflytelse for Negotias tillitsvalgte

Hvert år undersøker Negotia hvordan de tillitsvalgte i medlemsklubbene opplever arbeidssituasjonen sin. Et hyggelig funn er at mange rapporterer om økt innflytelse i partssamarbeidet.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Partssamarbeidet handler om den formelle kontakten mellom tillitsvalgte og ledelsen på arbeidsplassene, med utgangspunkt i tariffavtalenes bestemmelser. Det vil si dialog, drøftinger og forhandlinger om aktuelle saker og situasjoner som oppstår på virksomhetene.

Svarene i årets undersøkelse, som ble gjennomført i første halvår, viser blant annet følgende: 24 prosent opplever økt innflytelse, 48 prosent sier at de har god innflytelse og 75 prosent svarer at de trives godt i vervet og ønsker å fortsette som tillitsvalgt.

God relasjon viktig

På spørsmål om hva som påvirker graden av medbestemmelse, er det to områder som skiller seg ut med høyest skår. Det ene er «god relasjon mellom tillitsvalgt og ledelse». Her svarer hele 77 prosent «i svært stor grad» eller «i ganske stor grad». Nest beste skår får «tillitsvalgtes kompetanse», med til sammen 72 prosent svar i de samme kategoriene.

Undersøkelsen viser også at de fleste har sagt ja til å være tillitsvalgt fordi de ønsker å påvirke beslutninger, sikre medlemmene god lønn og gode arbeidsvilkår og tilegne seg kompetanse og erfaring. Når det gjelder hvilke områder de tillitsvalgte ønsker seg mer kompetanse på, ligger forhandlinger, lokale lønnsforhandlinger, kunstig intelligens og pensjon på topp.



KURS ER TINGEN. Tillitsvalgte som har gått på kurs har mer medbestemmelse. Her situasjon fra fordypningskurs i forhandlinger. Foto: Nina Harbo.

Kurs er effektivt

– Alt dette er interessant informasjon for oss å få. Denne årlige undersøkelsen er en temperaturføler som forteller oss hva som er viktig for våre tillitsvalgtes arbeidshverdag, og som blant annet er relevant for hvordan vi innretter kursvirksomheten vår. Et av delmålene i Negotias strategiske plan er jo å ha kompetente tillitsvalgte med en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass, kommenterer utviklingskonsulent Nina Harbo i Negotias administrasjon.

I likhet med tidligere års undersøkelser går det fram at tillitsvalgte som har deltatt på kurs har betydelig mer medbestemmelse og trives bedre i vervet enn de som ikke har vært på kurs. Og relatert til vekstmålet om 25 000 medlemmer innen utgangen av 2026, er det greit å vite at i halvparten av bedriftene Negotia har tillitsvalgte er det 75 prosent uorganiserte blant dem som kunne vært medlem. Ingenting i veien med rekrutteringspotensialet, men andre ord.

FAKTA

Negotias strategiske plan 2024–2026

Hovedmål:

Vi skal skape trygghet og merverdi for deg som jobber i privat næringsliv og organisasjoner.

Delmål:

1. **Negotia skal ha kompetente tillitsvalgte med en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass.**
2. **Negotia skal ha 25.000 medlemmer innen utgangen av 2026.**
3. **Negotia skal styrke medlemmenes rettigheter og innflytelse, samtidig som vi tar samfunnsansvar.**
4. **Negotias administrasjon skal preges av solid kompetanse, effektive løsninger, høyt servicenivå og et godt arbeidsmiljø.**

Landsmøtet diskuterer sammenslåing med Delta

Helgen 22. og 23. november holder Negotia landsmøte, som vanlig på Gardermoen. På programmet står blant annet diskusjoner om organisasjonsstruktur og spørsmålet om en mulig sammenslåing med YS-forbundet Delta.

De vanlige sakene på landsmøtets dagsorden er behandling av årsberetning, regnskap, budsjett og eventuelle vedtektsendringer. Og i tillegg generell oppfølging av målene i strategisk plan og politisk plattform for perioden 2024-2026.

Negotia og YS-forbundet Delta startet samtaler i februar om et mulig tettere samarbeid. Dette blir også tema på landsmøtet. Forbundsleder Eirik Bornø kommenterer slik:

– Målet er å undersøke hvordan vi sammen kan skape et best mulig fagforeningssamarbeid for våre medlemmer. For å sikre økt gjennomslag og påvirkning på en arbeidshverdag og et arbeidsliv i endring, trenger vi å forene krefter og kunnskap og bli enda sterkere.

– Forbundsstyret vedtok i august å jobbe videre med en mulig sammenslåing med Delta, og vi ber nå landsmøtet om å vedta videre utredning av sammenslåing av de to forbundene. Delta gjør det samme i sin organisasjon, sier Bornø.

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.



NEGOTIA + DELTA? Forbundsstyret ber landsmøtet vedta videre utredning av sammenslåing med YS-forbundet Delta, sier forbundsleder Eirik Bornø. Foto: Terje Bergersen

10 gode grunner til å velge Negotia:

1. Negotias oppgave er å sikre deg trygghet og innflytelse på arbeidsplassen.
2. Som medlem hos oss får du profesjonell rådgivning og personlig oppfølging knyttet til arbeidsforholdet ditt.
3. Du får fri juridisk bistand om du får problemer på jobben. (Gjelder fra tre måneders betalt medlemskap).
4. Som medlem har du mulighet til å bygge kompetanse gjennom våre kurs.
5. Du og kollegaene får hjelp og støtte i tillitsvalgtarbeidet og drift av medlemsklubben.
6. Vi gir økonomisk støtte til personlig videreutdanning.
7. Skulle du uforskyldt miste jobben, kan du få et arbeidslivsstipend fra Negotia.
8. Som medlem har du tilgang til gunstige bank- og forsikringsavtaler.
9. Negotia har en svært konkurransedyktig medlemskontingent sammenliknet med andre arbeidstakerorganisasjoner.
10. Negotia er tilsluttet Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS). Alle YS forbundene er partipolitisk uavhengige.

Rapport om natt- og alenearbeid

Oppfølgingen av risikoen for ansatte som jobber alene og om natta må skjerpes, sier Negotias 1. nestleder Trond Vegard Sæle.

Sæle har deltatt i et utvalgsarbeid nedsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet i fjor sommer. Han har representert arbeidstakersiden sammen med forbundsleder Christopher Beckham i LO-forbundet Handel og Kontor.

Utvalgets mandat har vært å kartlegge omfanget av og innholdet i nattarbeid, alenearbeid og helgearbeid i varehandelen. Og vurdere behovet for endringer i regelverket med tanke på å ivareta ansattes vern.

– En kjerne i utvalgets konklusjoner er at oppfølging og vurdering av arbeidsforholdene til ansatte som jobber om natta må skjerpes. Dette gjøres i for liten grad i dag. Ifølge en undersøkelse fra Fafo er den lovpålagte risikovurderingen ikke utført i hele 34 prosent av tilfellene der det er snakk om natt- og alenearbeid. Og i 13 prosent av tilfellene er det usikkert om det er utført, sier Trond Vegard Sæle.

Dette tilsier altså at nær halvparten av ansatte i denne typen arbeid jobber under forhold som ikke er risikovurdert, selv om det er krav til at dette skal gjøres.



UTVALG. Trond Vegard Sæle med den ferske rapporten fra utvalgsarbeidet om natt- og alenearbeid i varehandelen. Foto: Terje Bergersen

– Handel og Kontors representant og jeg mener også at nattarbeid i varehandelen generelt skal være forbudt, og har flere merknader i rapporten om dette, kommenterer Sæle.

Rapporten ble overlevert arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna i august, og skal nå ut på høring.



GENO. Kristin Søberg (t.v.), Ellen Johanne Stenseth Farlund og Agnete Børresen fra medlemsklubben i Geno, fotografert på lønnskonferansen til Negotia avdeling Innlandet i våres. Foto: Aina Fevang

Riktig navn er Geno!

I nummer 2/24 hadde Negotia magasin en artikkel med tittelen «De gode tipsene til årets lønnsforhandlinger». I undersaken «Holder på det analoge formatet» var det et miniintervju med representanter for Negotia-klubben i Geno. Der kom vi i skade for å omtale virksomheten som «Debio» to ganger, hvilket altså er feil i dette tilfellet.

Korrekt virksomhetsnavn i den aktuelle saken skal være Geno, et samvirkeselskap på Hamar eid av norske bønder, som driver med avl og utvikling av NRF-populasjon (Norsk Rødt Fe) i Norge.

Vi beklager feilen.

Fordel

Fordelsrabatter lønner seg

Negotia er et YS-forbund. Det gir deg tilgang til alle YS Fordel sine rabatter.
Bruker du fordelsrabattene kan de betale for medlemskontingenten og vel så det.



Som medlem av YS får du
20 % på første års medlemskap
i Redningsselskapet på
assistansemedlemskap og RS-medlem.

Som YS-medlem får du inntil 25 % rabatt på leiebil i Norge. Avtalen gjelder for alle YS-medlemmer med gyldig medlemskap.





Mobilabonnement med
Telenor dekning og tilgang til
flere digitale magasiner.

Priseks. 269,- per måned
inkl. 30 GB og rollover.

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer

Send ditt spørsmål til arbeidsliv@negotia.no

Bidragsytere til denne utgaven av «Spør oss»:



Nina Møglestue, spesialrådgiver



Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver



Nils Blomhoff, advokat

Ekstra avtalte fridager

Spørsmål: I tillegg til fem uker ferie har jeg tre ekstra lønnete fridager i året nedfelt i arbeidskontrakten min. Fridagene er fremforhandlet som en årlig kompensasjon da stillingen min ble endret på arbeidsplassen min.

Feriepengene utbetales i juni måned. På lønnsslippen min får jeg ferietrekk for 28 dager. Det betyr at de tre dagene trekkes i tillegg til de 25 feriedagene. Summen for trekk blir dermed for høy og utbetalingen min blir for lav. Jeg mener det er feil. Hva er rett og hvordan skal jeg gå frem?

Svar: Det er forskjell på fri og ferie. Avtalte fridager skal ikke inngå i ferietrekket.

Det er ikke uvanlig at feriepengene utbetales samlet i en fast måned (for eksempel juni) selv om ferieavviklingen skjer på andre eller flere tidspunkter i løpet av året. For deg med månedslønn vil det på lønnslippen for måneden feriepengene utbetales, normalt fremkomme et ferietrekk. Ferietrekket vil være for det antall dager du har ferie. Dette fordi du ikke får både feriepenger og lønn samtidig.

Du bør skriftlig informere arbeidsgiver om at det er gjort feil trekk og at du er trukket for de avtalte fridagene. Videre bør du kreve dette tilbakebetalt snarest mulig, eksempelvis til neste lønnskjøring. Dette er et typisk pengekrav hvor vanlige foreldelsesregler på tre år gjelder. For ordens skyld nevnes at for å avbryte foreldelse må rettslig skritt tas, det er ikke nok å fremme et skriftlig krav til arbeidsgiver. Det er derfor viktig at du tar kontakt med Negotia dersom arbeidsgiver ikke responderer mv.

Nina

Kravene for å få AFP

Spørsmål: Jeg var så uheldig å miste jobben min rett etter fylte 60 år etter mange års ansettelse. Vi hadde tariffavtale og jeg begynte å se frem til å kunne ta ut AFP så snart jeg fylte 62 år. Men den gang ei. Bedriften gikk konkurs og jeg sto uten jobb inntil jeg var så heldig å få en jobb i en tariffbundet privat bedrift nå nesten to år senere. Oppholdet i jobb etter jeg fylte 60 år og frem til ny jobb gjør at jeg er usikker på muligheten min for AFP. Har jeg mistet muligheten for rett til AFP?

Svar: Muligheten din for AFP er ikke nødvendigvis tapt. Noen av Fellesordningens vilkår må være oppfylt ved fylte 62 år, og andre vilkår må være oppfylt på uttakspunktet.

Et typisk eksempel på vilkår som må være oppfylt ved 62 år er ansiennitetsvilkåret. Det betyr at du må være ansatt i en tariffbundet bedrift 7 av de siste 9 år før fylte 62 år. Dersom du har vært ansatt i bedrift med tariffavtale i en stilling på minimum 20 prosent med inntekt på 1G eller mer i minst 7 år og at dette har vært hovedinntekten din, vil ansiennitetsvilkåret kunne være oppfylt.

Det at du har hatt nevnte jobbopphold gir deg en utfordring dersom du ønsker uttak av AFP ved fylte 62 år. Vilkåret om at du må være ansatt og reell arbeidstaker de tre siste år før uttak av AFP, gjør at du mest sannsynlig ikke tilstås AFP ved 62 år. Men, derimot kan du ha mulighet for AFP på et senere tidspunkt. Slik du beskriver din situasjon, vil du etter tre år sammenhengende arbeid i ny tariffbundet bedrift, kunne få rett til AFP dersom

«Muligheten din for AFP er ikke nødvendigvis tapt. Noen av Fellesordningens vilkår må være oppfylt ved fylte 62 år, og andre vilkår må være oppfylt på uttakspunktet.»

du også oppfyller de øvrige vilkårene i vedtektene på søkertidspunktet. I praksis kan det bety at muligheten din for AFP er reparerbar, men at du må vente til du blir 65 år.

I denne saken må det legges til at andre vilkår som for eksempel kortere opphold i jobb, sykmelding, inntekt og stillingsprosent også kan ha innflytelse på retten til AFP.

Nina

Omsorgspermisjon ved fødsel

Spørsmål: Jeg skal føde nærmere jul og vil være eneste forelder for barnet. Kan en venninne hjelpe meg når barnet er født eller er det kun far til barnet som har rettigheter?

Svar: Det er flere enn far som har rettigheter, så ja det kan hun. Omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 gir far eller medforelder rett til to uker fri i forbindelse med mors fødsel. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan en som bistår moren utføre retten til omsorgspermisjon i stedet.

Det er verdt å merke seg at rett til omsorgspermisjon etter loven er ulønnet. Dersom venninnen din er dekket av en tariffavtale på arbeidsplassen, eller det fremgår av arbeidsavtalen hennes, så vil hun kunne ha krav på lønnet omsorgspermisjon.

Hun må varsle sin arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker (arbeidsmiljøloven § 12-7). Adoptivforeldre og fosterforeldre har også rett til omsorgspermisjon i forbindelse med overtakelse av adoptivbarn under 15 år.

Anne-Lene

Spørsmål om privatrettslige forhold

Spørsmål: Jeg har kjøpt en bruktbil som har flere feil og mangler. Selger opplyste ikke om disse, og jeg trenger råd fra dere om hvordan jeg skal gå frem videre.

Svar: Negotias egne advokater yter bistand i saker som angår medlemmenes arbeidsforhold, men gjennom et samarbeid med Legal 24 advokatfirma har vi medlemstilbudet «Advokathjelp i privatlivet» som du kan benytte deg av.

Tilbudet gir deg en førstehåndsvurdering av privatrettslige forhold, som Negotia betaler. Eventuell videre bistand dekker du selv til en redusert timesats. Dersom du ønsker å benytte deg av denne fordelen, kan du lese mer om den på våre nettsider.

Nils

JOBBEN MIN

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

HVEM: Hilde Nystrøm Megård
HVA: Administrasjonsansvarlig
HVOR: Blomsterringen Engros, Trondheim



Blomster til folket

Når du har vært ansatt i en bedrift så lenge som meg – snart 20 år faktisk – så brukes du til mange ting. Sånn er det i hvert fall i mitt tilfelle. I jobben min har jeg ansvar for mange forskjellige administrative oppgaver; blant annet kampanjer, bestillinger, reklamasjoner, containerregnskap, og kommunikasjon mot våre trivelige kunder. Samtidig betjener jeg avdelingens resepsjon.

Jeg startet på gulvet med pakking av ordrer, så jeg har god kjennskap til varene vi leverer. Den praktiske erfaringen kommer godt med i det administrative arbeidet som preger jobben min i dag.

Da jeg begynte, var Blomsterringen Engros en mye mindre bedrift. Her ved Trondheimsavdelingen var det seks personer den gangen, og nå er vi tretten. Og det skal sies at vi jobber helt annerledes nå, det vil si generelt mye mer effektivt. Skulle vi håndtert den aktiviteten vi tar unna nå med den teknologien vi brukte før, så måtte vi vært mange flere ansatte i dag.

Bedriften ble opprinnelig startet i Oslo i 1983 av to driftige karer som mente at Norge trengte en ny distributør av blomster og planter. Starten var forsiktig, med en håndfull ansatte. Det var én gartner én sjåfør, én lastebil og i det hele tatt beskjedne forhold. Utvidelsen har skjedd gradvis med små og av og til litt større skritt til der vi er i dag, med sju avdelinger i Sør-Norge og en i Tromsø.

På et tidspunkt ble en stor dagligvarekjede vår hovedkunde, og det utgjør fortsatt en betydelig del av virksomheten. I tillegg leverer vi til flere av de store blomsterkjedene og en rekke hagesentre. Ut fra navnet vårt er det kanskje lett å tenke at det er mest blomster vi leverer, men det stemmer ikke. Vi har hele skalaen i sortimentet – snittblomster, stauder, busker, hekkeplanter og store trær. Pluss mye annet som hører bransjen til.

De fleste produsentene vi handler med befinner seg i Norge. Vi har også en stor avdeling med produksjon og distribusjon i Danmark. I tillegg importerer vi fra Tyskland og Holland. Fra Tyskland får vi forskjellig lyng, blant annet røsslyngtypen Calluna og Erica. Fra Holland kommer mesteparten av rosene vi omsetter. Disse har opprinnelse fra store plantasjer i Afrika.

Virksomheten vår er veldig sesongbasert, men det er en sesong nesten til alle årstider. Før jul er det alltid hardkjør når Julestjerner og kranser skal distribueres. Morsdag er litt det samme. Ved påsketider er det mest påskeliljer og tulipaner som gjelder, og vår-salget er den mest hektiske perioden over tid. Da vil alle sammen plante ute – helst i går. Og høsten som nå – ja da er det sesong for alle typer lyng. Calluna og Erica får bein å gå på nå om dagen.

Alt dette gjør at jobben min egentlig aldri er lik fra dag til dag. Og det er noe av det jeg liker best. Det dukker hele tiden opp utfordringer som må løses. Det kan være forsinkelser i produksjonen på grunn av været, transportproblemer eller noe annet. Da må vi hive oss rundt og jobbe godt i team. Og det fikser vi bra. Vi er en fin gjeng her i Trondheimsavdelingen som trives sammen både på og utenfor jobb.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Begge foto:
Sigrun Bordal

NORGE P. P.
Returadresse:
Negotia
Postboks 9187 Grønland
0134 Oslo



Negotia Ung-leder Per Rusten (til venstre) og markedskonsulent Herman Gjeitanger på stand hos Noroff i Oslo. Foto: Terje Bergersen

Møte med studenter

Denne høsten har Negotia Ung besøkt studiesteder rundt i landet for å promotere medlemskap og fordeler for studenter.

Se artikkel på side 27