

negotia

Magasin

NR. 2 - 2025



Meninger fra sør → 6-11

Fakta og tips om
lønnsoppgjøret → 12

Fornøyde og sterke
tillitsvalgte → 14

Rettigheter ved
graviditet og fødsel → 24

Negotia Magasin

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

Fire utgivelser per år.

Utgiver

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

Ansvarlig redaktør

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

Negotia

Forbundsleder

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



LEDER

Mange jern i ilden

Det er naturlig at utredningen om mulig sammenslåing mellom Negotia og Delta gis plass også i denne utgaven av medlemsbladet. Saken var overordnet tema til diskusjon på regionsmøtene i våres. Magasinet var til stede på møtet i Region Sør, og har spurt avdelingslederne om hva de mener om sammenslåingsplanene og utredningene så langt. Svarene kan du lese i det som er hovedsaken i dette nummeret.

Et tilbakevendende tema er også spørsmålet om hvordan tillitsvalgte arbeider og opplever rollen sin i organisasjonen. For å få oversikt over dette gjennomføres en årlig undersøkelse. Årets rapport viser en rekordhøy svarprosent og at de tillitsvalgte i Negotia i stor grad trives i vervene sine. Og et funn som ytterligere forsterkes denne gangen er at de som har gjennomført kurs og tilegnet seg kompetanse lykkes best.

I tariffsammenheng er det i år mellomoppgjør. Det betyr at det kun er lønn som er tema i forhandlingene mellom partene. Frontfagsoppgjøret endte denne gangen på en total ramme beregnet til 4,4 prosent, og er retningsgivende for oppgjørene som følger etter. Viktig å huske er det derimot at i lokale lønnsforhandlinger, som stort sett er det som gjelder for Negotias grupper, er det de økonomiske forholdene på de enkelte bedriftene som skal legges til grunn for oppgjøret. Nå og i tiden framover er det høysesong for lønnsforhandlinger lokalt, og tillitsvalgte og lønnsutvalg i Negotias rekke landet rundt er i full sving.

Visste du at Negotia er tilsluttet den internasjonale fagforeningssammenslutningen UNI Global Union? Hvis ikke så vet du det nå. UNI er verdensomspennende og har rundt 20 millioner medlemmer fordelt på 950 fagforbund i 150 land. I mars var det møte i UNI Europa i den nord-irske byen Belfast. På dagsordenen sto saker om kvinnehelse, kollektive avtaler, unges rettigheter og ny teknologi.

Kjenner du rettighetene dine knyttet til graviditet og fødsel? Sikkert noe, men kanskje ikke alt. Det er en rekke forhold det er greit å skaffe seg oversikt over når man er i lykkelige omstendigheter. Hva med jobbetingselsene dine mens du er i permisjon? Hva med lønnsforhandlinger, lønnsvekst og andre ting?

De lange linjene er viktige, ikke minst i fagforeningssammenheng. Negotias avdeling Oslo & omegn kan være stolte av sin lange historie. Avdelingen er rett og slett en del av selve opphavet til Negotia. Stiftelsen skjedde helt tilbake i 1905. Derfor ble det stor 120-årsfeiring denne våren.

God lesing – og god sommer!



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- | | | | |
|----|------------------------------------|----|--|
| 4 | Brev fra forbundslederen | 24 | Rettigheter ved graviditet og fødsel |
| 6 | Sammenslåing? Meninger fra Sør | 28 | Karriererådgivning – ny medlemsfordel |
| 12 | Fakta om lønnsoppgjøret | 29 | Avdelingene i Rogaland slår seg sammen |
| 14 | Negotia har fornøyde tillitsvalgte | 30 | Ferie og feriepenger |
| 16 | Introkurs for tillitsvalgte | 31 | Negotia Oslo feiret 120 år |
| 18 | Fagbevegelsens Europa-stemmer | 32 | Spør oss – Negotia svarer |
| 20 | Samlivsbrudd med barn | 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
ISSN 3084-1674 (web)

 Fagpressen

MANUSFRIST
FOR NESTE
NUMMER:
10. SEPTEMBER
2025

Framtiden formes nå – og vi skal forme den sammen

Vi i Negotia kan gjøre lite med fortiden – det er fremtiden vi må rette blikket mot. Og fremtiden formes ikke av seg selv. Den formes av oss – sammen – i måten vi organiserer oss, tenker nytt og handler på.

For at vi skal være en sterk og relevant fagforening også i årene som kommer, må vi være villige til å utvikle oss. Vi må styrke det vi er gode på, gjøre mer av det som fungerer, og tørre å endre det som ikke lenger tjener medlemmene våre. Dette arbeidet haster, og det krever innsats fra hele fellesskapet.

Uansett hva som blir utfallet av Deltaprosessen, står én ting fast: Vi må ta grep. Med eller uten en sammenslåing må vi være enda mer medlemsorienterte, enda mer utviklingsrettede, og enda mer villige til å endre både oss selv og organisasjonen for å levere bedre på det som betyr noe for folk i arbeidslivet – for medlemmene!

Det skal være godt, trygt og enkelt å være medlem hos oss. Medlemmene skal få hjelp når de trenger det, bli hørt når de sier noe og oppleve at de er del av et fellesskap som står opp for dem. Våre tillitsvalgte skal kunne bruke tiden sin på medlemmene – ikke på byråkrati og omveier. Det skal være enkelt å være tillitsvalgt i Negotia. Vi skal være medlemmenes forlengede arm inn i alt som har med lønns- og arbeidsvilkår å gjøre.

Samtidig vet vi at det ikke er nok å ta vare på det vi har. Skal vi vokse og fenge nye medlemmer, må vi bli tydeligere på hvem vi er og hvorfor vi finnes. Vi må tørre å spisse oss mer, skape tydeligere profiler og bygge sterke miljøer – noen «lokomotiv» som går foran og brøyter vei for andre. Det handler om synlighet, kompetanse og relevans.

Vi må også være en stemme i samfunnsdebatten – en som løfter arbeidslivets perspektiv og bidrar til å påvirke beslutningstakere, uten at vi dermed binder oss partipolitisk. Vår styrke ligger i fakta, erfaring og forankring – ikke i lojalitet til ett bestemt parti. Ved å være en tydelig, kunnskapsbasert og ansvarlig aktør, kan vi sette spor i norsk arbeidslivspolitik og være med på å forme morgendagens arbeidsliv.

Men det krever noe av oss alle. Dette er ikke et prosjekt for «de der oppe». Det er et felles løft. Skal vi lykkes med å gjøre oss bedre, tydeligere og mer relevant – må både medlemmer, tillitsvalgte og ansatte bidra. Vi må alle være villige til å stille spørsmål, utfordre gamle vaner, og samtidig søke løsninger sammen. Vi må bygge en kultur hvor det er rom for nytenkning, men også for ansvar og lojalitet til felles mål.

Det er gjennom medlemsdemokratiet vårt at veivalgene skal tas. Negotias drøyt 22 000 medlemmer er ikke bare fundamentet i organisasjonen – de er motoren. Retningen vi velger skal ikke bestemmes bak lukkede dører, men gjennom åpne prosesser.

Vi har mye å være stolte av – og mye å bygge videre på. Men vi må ikke bli stående stille. Nå er tiden inne for å løfte blikket, brette opp ermene og forme fremtiden sammen. Det er slik vi bygger en sterkere, mer relevant og fremtidsrettet fagforening – for dagens og morgendagens medlemmer.



Eirik Bornø
Forbundsleder i Negotia



Er det virkelig nødvendig?

Reiseforsikring

Ja, om du ikke er superfan av risiko, så bør du ha en helårs reiseforsikring som dekker hele familien – selv om dere utelukkende utforsker Norge.

De fleste av oss forbinder utenlandsturer med de store utgiftene, men Norgesferier kan være vel så dyre. I tillegg har vi ofte med oss en haug med bagasje og ting vi setter pris på.

Det siste man trenger er ekstraavgifter hvis man ikke kan dra, må avbryte turen, blir forsinket underveis, blir frastjålet noe, eller er uheldig og knuser mobilen. For eksempel.

Gjensidiges reiseforsikring har en ekstra god pris for medlemmer i Negotia, dekker det meste og gjelder med en gang du forlater hjemmet.

gjensidige.no/YS

negotia

Gjensidige

MENINGER FRA SØR

Avdelingslederes kommentarer til utredningen om mulig sammenslåing mellom Negotia og Delta

Da Negotias Region Sør skulle velge lokasjon for årets møte, falt valget på Abra Havn i Kaptein Sabeltanns rike utenfor Kristiansand.

Det ble en frisk helgesamling med diskusjon og samvær i strålende vårvær. Og utredningen om mulig sammenslåing mellom Negotia og YS-forbundet Delta, sto i fokus. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



HIV O'HOI. Årets møte i Negotia Region Sør var lagt til Abra Havn ved dyreparken utenfor Kristiansand, med avdeling Sørlandet som vertskap. Avdelingsledere i regionen, fra venstre: Anne Therese Hjellvik (Telemark), Tor Harald Jenssen (Sørlandet), Line Hem (Vestfold) og Stian Rostad (nestleder, Buskerud). NB. Det er sjørøverskuta «Den sorte dame» som seiler forbi i bakgrunnen.

«Jeg mener også at vi må ha en tilnærming hvor vi eventuelt går inn i dette som likeverdige parter. Etter min mening kan det ikke bli sånn at Negotia assimileres i Delta.»

Stian Rostad, nestleder i avdeling Buskerud

Om sommeren er det full fres i Abra Havn og dyreparken vegg i vegg. Tidlig i april da «Sør» holdt møtet sitt der, var det derimot behagelig stille og rolig før høysesongen setter inn. Ja, bortsett fra at sjørøverskuta Den Sorte Dame seilte rundt i havna da, med dundrende musikk og syngende skuespillere som øvde til sommerens show. Men det kom bare som en sjarmerende ekstrabonus til oppholdet.

Sammenslåing under utredning

Forbundets region lengst sør i landet samler fire lokalavdelinger fra sånn omtrent Drammen til Flekkefjord –

benevnt som henholdsvis Buskerud, Vestfold, Telemark og Sørlandet. Deltakerantallet på møtet var rundt 35, alle valgt som utsendinger på avdelingens årsmøter i vinter. På møteprogrammet var det den pågående utredningen om mulig sammenslåing mellom Negotia og YS-forbundet Delta, som dominerte. I tillegg var det diskusjon om hvordan forbundet skal rekruttere flere nye medlemmer, pluss noen litt mer interntekniske organisasjonssaker. Agendaen var stort sett den samme på møtene til alle de sju regionene i Negotia holdt i våres.

Magasinet var altså til stede på arran-

gementet til «Sør». Vi har tatt en prat med de fire avdelingslederne i regionen om hvilke meninger som kommer til uttrykk blant tillitsvalgte og medlemmer om den mulige sammenslåingen, og hva de ser av muligheter og hindre i denne sammenheng. Dessuten hvordan prosessen oppleves så langt, når det gjelder informasjon og involvering.

– Alle sider må fram

Avdeling Sørlandet, som var vertsavdeling for regionsmøtet i Kristiansand, dekker det nye storfylket Agder. Her har Tor Harald Jenssen sittet ved roret som leder en årrekke. Han er også leder for klubben i bedriften Tools, hvor der er drøyt 50 medlemmer. Han sier at avdelingsstyret er positive til at sammenslåing utredes, men understreker at det foreløpig er mye usikkerhet og ubesvarte spørsmål.

– Negotia har problemer med å vokse, medlemsantallet har vel stått omtrent på stedet hvil i nærmere ti år. Det er ikke noe bra. Vi blir nok litt for små på mange måter, så jeg tror det kan være fornuftig at vi slår oss sammen med noen og blir del av et større fellesskap. Et sammenslått Negotia og Delta vil bli Norges femte største fagforbund, og det bør bety mer styrke og innflytelse.

– Når det er sagt, så er det også mye usikkerhet om hvordan et nytt forbund vil se ut og fungere. Det er viktig at vårt særpreg og våre kvaliteter ikke viskes ut.

FAKTA

Regionsmøtene i Negotia

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

Viktigste sak på dagsordenen i år var utredningen om mulig sammenslåing mellom Negotia og YS-forbundet Delta.



FORDYPET I GRUPPEARBEID. Fra venstre: Hanne Kile, Mohammed Abufarha, Lene Sønsterud, Kristine Bjelland, Maximillian Schikora, og Gard Henriksen.

Gjennom mange år som tillitsvalgt har jeg lært Negotia å kjenne som et godt og kompetent serviceapparat som stiller opp når det trengs. Det er lett å få kontakt med administrasjonen og forbundsledelsen, og det er lett å få hjelp. Dette er jeg spent på hvordan blir ivare tatt etter en eventuell sammenslåing. Jeg vet at Delta har et regionkontor i Kristiansand. Det kan være et pluss, men det er samtidig et spørsmål om de som sitter der har den kompetansen vi i privat sektor trenger.

Jenssen ønsker mer informasjon og involvering i prosessen, og at alle sider og argumenter i utredningene skal komme fram.

– Det må være god åpenhet, sånn at vi får et godt grunnlag å beslutte på. Det er mange spørsmål som er ubesvarte nå, for eksempel om kontingentmodell. Delta har prosentkontingent med et høyere tak enn Negotias kontingent for fulltidsbetalende. Med den modellen vil nok mange av våre medlemmer få en høyere kontingent enn i dag, og det tror jeg ikke blir tatt godt imot.

– Jeg tror også at vi har for liten tid til å kunne ta en avgjørelse på kommende

landsmøte. Det er mye vi må ha svar på, så det blir kanskje litt tidlig, sier Tor Harald Jenssen.

– Må være likeverdige parter

På årsmøtet til avdeling Buskerud i vinter, ble Stian Rostad valgt til nestleder. Han er også tillitsvalgt for Negotia-klubben ved Viken Fiber, som teller nærmere 40 medlemmer. Rostad uttrykker en viss ambivalens til sammenslåing av Negotia og Delta.

– De fleste av oss har vel en iboende skepsis til endringer, og personlig har jeg en viss ambivalens til prosjektet. Negotia og Delta opererer i forskjellige sektorer, og jeg mener vi må unngå at medlemmene i privat sektor, som innebærer de aller fleste fra Negotia i dag, blir stemoderlig behandlet hvis vi slår oss sammen til et nytt forbund. Jeg mener også at vi må ha en tilnærming hvor vi eventuelt går inn i dette som likeverdige parter. Etter min mening kan det ikke bli sånn at Negotia assimileres i Delta. Det er en grunn til at våre medlemmer har valgt oss framfor andre forbund, og det skal vi både være stolte av og ha respekt

for. Tror også det kan bli en utfordring å finne en rettferdig kontingentmodell.

På den positive siden peker Rostad på en mulighet for mer ressurser og aktivitet lokalt.

– Økt medlemsmasse betyr også mer penger i kassa. Kanskje dette kan gi lokalavdelingene en boost, som gjør at vi kan lage flere gode arrangementer for medlemmene. Det ville vært bra.

– Et nytt forbund som dekker både offentlig og privat sektor har fordelen at det kan organisere medlemmer på tvers, og medlemmer slipper å bytte forbund dersom de bytter jobb. Et større forbund har bedre forutsetninger for å bli hørt når vi skal fremme våre saker, og et større antall medlemmer skulle også tilsi at man har flere kandidater å velge blant når man skal rekruttere til interne verv.

– Ellers har jeg veldig sansen for den modellen Negotia har hvor alle – også enkeltmedlemmer – kan delta i medlemsdemokratiet og har den samme retten til å bli valgt inn i verv. Har ikke lyst til at det skal forsvinne. Ønsker heller ikke at Ung-aktiviteten skal stoppe ved 25 års

alder, sånn som det er i Delta. Negotias løsning med at du regnes som ung fram til 35 er bedre.

Rostad mener at informasjonen og involveringen ut mot lokalapparatet så langt kunne vært bedre.

– Regionsmøtet er et eksempel på dette. Vi som var med der fikk ingen informasjon om saken på forhånd. Det ble ikke laget noe saksdokument, og det reagerte mange av oss negativt på. Jeg sitter også i en referansegruppe knyttet til prosessen, men jeg synes ikke jeg får nok info gjennom det heller. Skal dette bli noe av, så må involveringen tas på alvor.

Når det gjelder tidsplanen, så virker det for meg litt for optimistisk å bli klare til å fatte et vedtak om sammenslåing allerede på landsmøtet i november. Tror vi har dårlig tid til det.

Ønsker vertikale tariffavtaler

Anne Therese Hjellvik har ledet lokalavdelingen i Telemark i mange år. Hun er enkelt-medlem i bedriften Cylinder Tech i Skien. En sammenslåing mellom Negotia og Delta er hun i utgangspunktet positiv til, selv om hun tror noe av nærheten og interaksjonen vi har i forbundet i dag må vike.

– I Negotia per i dag er det kort vei til hjelp og kontakt sentralt. Jeg kan når som helst ringe direkte til forbundslederen eller noen i administrasjonen jeg trenger å snakke med. Denne nærheten er en av kvalitetene vi kan ha når vi ikke er så store. Ved en sammenslåing tror jeg dette blir annerledes, og det er litt trist. Men det er kanskje likevel en pris det er verdt å betale. Økt samlet styrke vil gi oss mulighet til å påvirke i det politiske arbeidet, mot myndighetene og arbeidsgiversiden. Det trengs sterke enheter for å bevare og utvikle rettighetene for arbeidstakere i lovverk og tariffavtaler.

– Når det gjelder medlemsdemokratiet mener jeg det er viktig å beholde den retten alle medlemmer i Negotia har til å få verv på alle nivåer i organisasjonen. Og så er det viktig å videreføre vår Ung-grense på 35 år, og ikke innsnevre til Deltas grense som jeg forstår er 25 år.

Fra både egen arbeidsplass og gjennom medlemmer i avdelingen, ser Hjellvik behovet for vertikale tariffavtaler som kan favne ansatte på alle nivåer i bedriften.

– På min arbeidsplass er det totalt kun tre ansatte. Selv jobber jeg som kvalitetsleder og passer i Negotia, men det gjør

egentlig ikke det andre medlemmet som har teknisk jobb på verkstedet. I mange tilfeller kunne Negotia hatt flere medlemmer på bedrifter hvor vi er inne, hvis vi hadde avtaler som dekket flere ansatt-kategorier.

Tidsplanen det er lagt opp til i prosessen er avdelingslederen litt spent på.

– Det er skissert en høring nå i sommer og at vedtak skal gjøres på landsmøtet vårt i november. Det er jeg litt spent på, tenker at det fort kan bli dårlig tid.

– Dekkende tilbud til alle

I Negotia avdeling Vestfold er Line Hem leder på andre året. Til daglig er hun å finne som hyrekonulent ved Color Lines kontor i Sandefjord. Hun er opptatt av at den tette kontakten med lokale tillitsvalgte og medlemmer må videreføres i et eventuelt sammenslått forbund.

– Ofte kan store organisasjoner få medlemmene til å «drukne» litt. Og veien inn til dem med tyngde kan være lang. Da er det litt opp til Eirik og co (forbundsledelsen, red. anm.) å forhindre det, og fortsatt holde den tette kontakten med lokale tillitsvalgte og medlemmer. Det er nok også litt usikkerhet i avdelingsstyret hos



DAMER PÅ LUFTETUR. Det ble tid til litt uteaktivitet også. Klare for en tur i dyreparken, fra venstre: Carina Trydal Osvold, Berit Myrland Pedersen, Heidi Ellingsen og Siv Monica Egeldalsdal.

«Når det gjelder medlemsdemokratiet mener jeg det er viktig å beholde den retten alle medlemmer i Negotia har til å få verv på alle nivåer i organisasjonen. Og så er det viktig å videreføre vår Ung-grense på 35 år.»

Anne Therese Hjellvik, leder avdeling Telemark

oss rundt endringer av organisasjonsoppbyggingen som en sammenslåing vil medføre. Da tenker jeg på hvilke oppgaver som vil videreføres for avdelingsapparatet, hvilke som avvikles og eventuelt hvilke nye som kommer.

Hem mener Negotia bør være tydeligere på hvordan man ser for seg framtiden etter en mulig sammenslåing, men understreker at hun har en positiv innstilling til prosessen.

– Ser vi på det store bildet, tror jeg at dette vil være positivt for medlemmene i begge forbundene. Med et forbund som sitter på både den spisskompetansen Delta har mot stat og kommune, og den Negotia har mot privat næring, burde vi være skodd for et svært godt og dekkende tilbud til alle. Med en betydelig større medlemsmasse, vil vår stemme også høres tydeligere politisk. Vi får dermed sterkere påvirkningskraft i politiske saker som er viktige for våre medlemmer.

– Informasjonen og involveringen har vært grei hittil. Jeg tenker også at framdriftsplanen er ok, det bør være mulig å lage et godt beslutningsgrunnlag for landsmøtet inneværende år. Tilpasningstiden fram mot 2028 er lang, men byråkratiet kan fort være litt tungrodd, så vi trenger nok den tiden, sier Line Hem. ■

INFO

Utreder sammenslåing

- **Negotia.** Har drøyt 22 000 medlemmer, hvorav 18 000 yrkesaktive. Medlemmene er i private virksomheter innen næringsliv, organisasjoner mv. 37 ansatte. Ingen ansatte i lokalapparatet.
- **Delta.** Har cirka 100 000 medlemmer, hvorav rundt 50 000 yrkesaktive. Hovedvekten av medlemmene er i kommunal sektor, men også om lag 6000 i privat sektor. 114 ansatte, hvorav 41 ansatte fordelt på 9 lokalkontorer rundt i landet.
- **Forbundene** har vært i samtaler om mulig tettere samarbeid siden februar 2024. Med vedtak på Negotias landsmøte og Deltas kongress november 2024, er dette nå tatt et steg videre i form av utredning om en mulig sammenslåing.
- **Det er nedsatt** en styringsgruppe og tre arbeidsgrupper innen områdene organisasjon, tariff og økonomi. Arbeidsgruppene skal legge fram innstillinger til styringsgruppen innen 15. mai 2025.
- **Hvis styringsgruppen** anbefaler sammenslåing, blir det forbundsstyrene i de to organisasjonene som må vurdere om de støtter anbefalingene, og om de skal fremme saken for sine respektive øverste organ.
- **En sannsynlig tidslinje** er at et vedtak i Negotia om sammenslåing vil kunne skje på et landsmøte i løpet av 2025, enten som et ordinært landsmøte eller på et ekstraordinært landsmøte. Tidslinjen vil bli koordinert med Delta.
- **Deretter** vil det eventuelt settes i gang et konkret arbeid for å integrere de to organisasjonene, med tilpasning av vedtekter, organisasjoner og administrasjoner fram mot 2028.

Fakta og tips om lønn

Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i bedriften

Er du tillitsvalgt som snart skal i gang med lønnsforhandlingene på bedriften? Her får du en lynkjapp innføring i de viktigste punktene.

TEKST: TERJE BERGERSEN

ILLUSTRASJON: ØIVIND HOVLAND

Blant Negotias medlemsgrupper foregår det meste av lønnsforhandlingene lokalt på de enkelte bedriftene. Dette setter krav til at tillitsvalgte og deres medforhandlere i lønnsutvalget er godt rustet til oppgaven. Arbeidsgiverne på den andre siden av bordet er gjerne proffe i rollen, og da må medlemsklubbens representanter også være det.

Gode muligheter for skoloring. På Negotias kurs for tillitsvalgte er lønnsforhandlinger et viktig tema på programmet,

og mange tillitsvalgte som skal ut i lokale oppgjør i tida framover, har lærdommen fra kursene som et godt grunnlag. Samtidig tilbyr administrasjonen årlige lønnskonferanser tilpasset de tre tariffområdene NHO, Virke og Spekter. I år ble konferansene gjennomført digitalt i månedsskiftet april-mai. I tillegg foreligger som vanlig en oppdatert utgave av «Håndbok i lokale lønnsforhandlinger» for hvert av områdene.

Gjør deg kjent med tallene. Vi kan starte med fjoråret. I 2024 ble prisveksten 3,1 prosent, det vil si et helt prosentpoeng lavere enn hva Teknisk beregningsutvalg

(TBU) forventet i starten av året. Lønnsveksten for de største tariffområdene samlet havnet på 5,2 prosent og de fleste arbeidstakere fikk derfor reallønnsvekst i 2024. For 2025 har TBU anslått en prisvekst på 2,7 prosent. Om man legger TBUs prognose til grunn så må lønnstillegget i år derfor være minst 2,7 prosent for å unngå reallønnsnedgang. Gjennomsnittslønnen i Norge øker normalt litt mer enn resultatet fremforhandlet i frontfaget.

Hva betyr frontfaget? Frontfaget refererer til den konkurranseutsatte industrien, dvs. norske eksportbedrifter som er utsatt for internasjonal konkurranse. Frontfagsmodellen innebærer at denne sektoren i norsk arbeidsliv starter de årlige lønnsforhandlingene. Ideen er at lønnsveksten her skal tilpasses det den konkurranseutsatte industrien kan leve med over tid, og at dette danner normen for lønnsveksten i andre sektorer – for å bidra til å opprettholde en balansert økonomi og beskytte arbeidsplasser. I år ble frontfagsoppgjøret landet etter mekling hos Riksmekleren 31. mars. Resultatet innebærer en samlet ramme på 4,4 prosent.

Hvordan er situasjonen i din bedrift?

Det er ikke slik at frontfaget er en fasit i oppgjøret, selv om det er en retningsgivende faktor for forhandlingene som følger etter. På Negotias største tariffavtaler er det lokale lønnsforhandlinger som gjelder. Det betyr at hver enkelt medlemsgruppe forhandler med ledelsen på sine respektive arbeidsplasser, der den økonomiske situasjonen til den aktuelle bedriften skal stå i sentrum. Utgangspunktet er blant annet de avtalebestemte

TIPS

Mer informasjon om lønn

På nettsiden negotia.no – arbeidsliv, lønn – finner du mye informasjon om lønn og lønnsforhandlinger, blant annet:

- Filmopptak av årets digitale lønnskonferanser
- Håndbok i lokale lønnsforhandlinger
- Film om de fire kriteriene
- Regneark for beregning av lønnskrav
- Lønnskalkulator fordelt etter yrkeskategorier
- Info om tillitsvalgtes rett til innsyn i lønnsopplysninger

Noen av tjenestene krever innlogging på Min side.

Rapporter resultatet

Klubbene oppfordres til å rapportere resultatet av lønnsforhandlingene til Negotia. Skjema for dette finnes på nettsiden. De innrapporterte resultatene legges inn i Negotias lønnsbarometer som er tilgjengelig på Min side.



KJENT SCENARIO? En situasjon tillitsvalgte og lønnsutvalg ganske sikkert har opplevd: Ansatte argumenterer for høyere lønnstillegg, ledelsen for lavere.

fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Velg et lønnsutvalg. For å håndtere lønnsforhandlingene velger Negotia-klubben et lønnsutvalg. Det er vanlig at tre personer er med i utvalget, og det er smart å ha dette på plass i god tid før forhandlingene starter. Lønnsutvalget bør ha et møte med medlemmene for å få innspill til de kommende forhandlingene. Det er imidlertid ikke greit å «låse» utvalgets handlingsrom. Forhandlinger er en dynamisk prosess, og utvalget må ha fullmakt til både å ta avgjørelser underveis og til å lande oppgjøret.

Rettmessig andel. Finn ut mest mulig om økonomien i bedriften. Sjekk regnskaper og overskudd/resultater. Har en bedrift for eksempel råd til å gi utbytte og å lønne

eiere og ledere bedre, så har den råd til å lønne de ansatte bedre også. Det er de ansattes arbeid som skaper resultatene i virksomheten – og de skal derfor ha sin rettmessige andel av verdiene som skapes.

Ramme og profil. Det er vanlig å forhandle fram en total ramme i prosent. Rammen deles deretter i et generelt tillegg som gis til alle samt en pott som går til individuell fordeling. Det generelle tillegget kan gis i prosent eller som et kronebeløp, eller en kombinasjon av begge deler. Justering av lønnskjevheter som skyldes for eksempel kjønn, skal vanligvis tas utenom rammen.

Protokoll. Når lønnsutvalget og ledelsen er enige, er det viktig at det skrives en protokoll som dokumenterer resultatet. Få med ramme, profil og andre detaljer dere er blitt enige om, samt datoen tilleggene skal gjelde fra. Send inn resultatet til Negotias

lønnsbarometer. Hvis det ikke oppnås enighet, kan lønnsutvalget gå til brudd. (Det oppfordres til å kontakte arbeidslivsavdelingen i Negotia før det går til brudd).

Snakk om lønn. Negotia oppfordrer til å snakke om lønn på arbeidsplassen. Tillitsvalgte har i forbindelse med forhandlingene innsyn i alle medlemmenes lønn, og skal ikke formidle denne informasjonen til omgivelsene. Men ellers er det ikke noe forbud mot at medlemmer utveksler lønnsopplysninger seg imellom. Åpenhet gir mulighet for å avdekke lønnsforskjeller som ikke burde eksistert, og kan på den måten bidra til mer rettferdighet i lønnsdannelsen.

Artikkelen er i hovedsak basert på det som gjennomgås på lønnskonferansene og på innholdet i Negotias håndbøker i lokale lønnsforhandlinger.



TIL TJENESTE. OK-avdelingen (organisasjon og kompetanse) i Negotias administrasjon har ansvaret for organisasjonsmessig oppfølging av tillitsvalgte. Fra venstre: Nina Harbo, Jan Olav Markussen, Monica Austad, Endre Vindheim, Tuva Kantardjiev Wettland (leder) og Unni Sundland.

Fornøyde og sterke tillitsvalgte

Negotias tillitsvalgte opplever vervet som givende og utviklende, og har god innflytelse på beslutningene som tas i bedriftene der de jobber. Og kompetanse er avgjørende for gjennomslagskraften.

TEKST: TUVA KANTARDJIEV WETTLAND,
LEDER FOR ORGANISASJON OG KOMPETANSE
FOTO: TERJE BERGERSEN

Negotia skal ha kompetente tillitsvalgte med en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass. Slik lyder Negotias første bud. Det vil si, slik lyder delmål 1 i vår strategiske plan.

Negotias hovedmål er å skape trygghet og merverdi for deg som jobber i privat næringsliv og organisasjoner. Med det stadfester vi at det viktigste verktøyet vi har for å nå dette målet er kompetente tillitsvalgte. Men hvordan skal vi vite hvordan det går med våre tillitsvalgte?

Hverdagen som tillitsvalgt

Hvert år sender Negotia ut en undersøkelse til alle tillitsvalgte hvor vi kartlegger hvordan de trives i vervet, hva som oppleves utfordrende, hva de ønsker seg mer kompetanse på, hvordan de opplever samarbeidet med arbeidsgiver på arbeidsplassen og hva Negotia sentralt kan bistå dem med. Kort sagt – hvordan hverdagen som Negotia-tillitsvalgt er ute i det ganske land.

I år svarte 444 tillitsvalgte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 38. Dette er rekordhøy respons sammenlignet med tidligere år, og gir oss et godt kunnskapsgrunnlag i det videre arbeidet

med å bygge kompetente tillitsvalgte med en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass.

Trives godt i vervet

Over 70 prosent av de som svarer oppgir at de trives godt eller svært godt i vervet. Dette rimer godt med tidligere år, og viser at det oppleves trygt og positivt å være tillitsvalgt i Negotia. I fritekstkommentarene kan vi lese at tillitsvalgtvervet gir påvirkningskraft, tilgang til informasjon, samarbeidsmuligheter på tvers av organisasjonen, mulighet for personlig utvikling og en opplevelse av å gjøre en forskjell for sine kollegaer.

«Tillitsvalgtundersøkelsen gir klare bevis for at det å delta på kurs i regi av Negotia er nyttig – både faglig i vervet som tillitsvalgt og for personlig utvikling.»

Tillitsvalgtrollen oppleves dermed som givende og utviklende, både personlig og profesjonelt, og bidrar til et styrket arbeidsmiljø. Over halvparten av de tillitsvalgte har også hatt rollen i mer enn fire år, noe som indikerer at Negotia er en god organisasjon å være tillitsvalgt i.

Kurs styrker innflytelsen

Ser vi på hvorvidt de tillitsvalgte har medbestemmelse på ledelsens beslutninger, oppgir nesten 70 prosent at de opplever dette i noen grad, i ganske stor grad og i svært stor grad. Vi ser at de som har gjennomført tillitsvalgtkurs i regi av Negotia opplever større grad av medbestemmelse enn de som ikke har gjennomført kurs. Jo lengre man har vært tillitsvalgt og jo mer tid man bruker på vervet, korresponderer også positivt med i hvor stor grad man opplever medbestemmelse. Erfaring teller!

Ser vi på forskjeller mellom kjønn og utdanningsnivå er det marginale forskjeller, men vi finner en liten økning på opplevd medbestemmelse for kvinner og de med høyere utdanning.

Faglig og personlig utvikling

Et av de viktigste grepene vi gjør for å nå målet om kompetente tillitsvalgte med innflytelse på arbeidsplassen, er å tilby relevante og gode kurs som gir rikelig kompetansepåfyll. Kjennskap til lover og tariffavtaler og trening i forhandlinger er sentrale ingredienser i kurstilbudet. I tillegg kommer verdien av å møte andre tillits-

valgte, bli kjent og utveksle erfaringer og bygge nettverk.

Tillitsvalgtundersøkelsen gir klare bevis for at det å delta på kurs i regi av Negotia er nyttig – både faglig i vervet som tillitsvalgt og for personlig utvikling.

Bredt tilbud

Negotia har et bredt tilbud av kurs, konferanser og webinarer for både medlemmer og tillitsvalgte. Kursene til Negotia er selv-

følgelig gratis for deg som medlem, og vi dekker også reisekostnader og eventuelt tapt arbeidsfortjeneste dersom du blir trukket i lønn.

Konklusjonen på årets tillitsvalgtundersøkelse bør kanskje derfor være et nytt andre bud: Meld deg på kurs! Følg med på negotia.no for å sikre deg plass når kurs for høsten legges ut.

Vi hjelper deg med kompetanse som du trenger for å møte morgendagens arbeidsliv.

FAKTA

Strategisk satsing på tillitsvalgte

Negotias strategiske plan uttrykker mål og prioriteringer forbundet skal jobbe med. Kompetente tillitsvalgte med en sterk posisjon og innflytelse på egen arbeidsplass er delmål 1 i planen, uttrykt gjennom disse punktene:

Negotia skal:

- Prioritere opp arbeidet med rekruttering av avtaletillitsvalgte
- Etablere og tilby relevante kompetanseløp for avtaletillitsvalgte, hvor grunnopplæringen er fundamentet
- Utnytte digitale løsninger, for mer effektivt å kunne tilby en bredere kursportefølje, og for økt dialog
- Videreutvikle dialogen med arbeidsgiversiden for å etablere bedre samarbeidsløsninger
- Videreutvikle Negotia som demokratisk organisasjon - med vekt på økt organisatorisk kompetanse og effektive strukturer.



KUNNSKAPSFORMIDLERE. Introkurset for nye tillitsvalgte kjøres digitalt fra Negotia-administrasjonens lokaler i Oslo. Utviklingskonsulent Nina Harbo (t.v.) og organisasjonskonsulent Monica Austad i aksjon.

Introkurs for tillitsvalgte

Er du akkurat blitt ny tillitsvalgt for medlemsgruppa di? Da bør første bud være at du melder deg på introkurset Negotia har skreddersydd for akkurat ditt behov.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tillitsvalgtrollen er et ansvarsfullt verv fullt av spennende muligheter, men når man er fersk i faget er det mange ting man lurer på. Det gjelder å vite litt om hvilken kunnskap som er viktig å tilegne seg for å gjøre en god jobb, hvilke oppgaver som venter og hvordan de kan løses.

Basiskunnskap

Introkurset for nye tillitsvalgte handler om nettopp disse tingene. Varigheten er én dag og gjennomføringen digital. Tilbudet kom på kursprogrammet til Negotia da koronaen herjet som verst og fysiske møter ikke var mulig. Men interessen har holdt seg godt også inn i normaltilværelsen.

– På dette digitale endagskurset går vi igjennom de mest grunnleggende tingene nye tillitsvalgte trenger å sette seg inn i. Hva betyr det å være tillitsvalgt for en organisert ansattgruppe? Og hva er egentlig en tariffavtale? Dette er basiskunnskap

som er viktig å bli kjent med, sier utviklingskonsulent Nina Harbo i organisasjons- og kompetanseavdelingen (OK) i Negotias administrasjon.

Harbo understreker at introkurset bare gir smakebiter på temaene som behandles grundigere på det store kurset Kompetanseprogrammet.

– Kompetanseprogrammet er et omfattende kurs med to tredagers fysiske samlinger og en digital dag imellom. Erfaringene vi har gjort tilsier at det er fornuftig med et enkelt forberedende kurs. Vi opplever at deltakerne på kompetanseprogrammet får enda mer ut av dette når de møter litt forberedt, sier Nina Harbo.

God interesse

Deltakerne på introkurset er i hovedsak helt nye tillitsvalgte i grupper som nylig har meldt seg inn i Negotia, men en god del kommer også fra godt etablerte klubber.

– Vi har til og med deltakelse fra tillitsvalgte som har hatt rollen i flere år, men

aldri vært på kurs tidligere, så det er en god blanding. Vi kjører stort sett et kurs i måneden, bortsett fra midt på sommeren. Deltakerantallet er maks tolv, det er viktig at det ikke er for mange slik at vi har mulighet til å følge opp hver enkelt underveis, sier Harbo og legger til:

– Det er ikke vanskelig å fylle opp disse kursene. Tilbakemeldingene er også gode, så det er veldig moro.

Flere tillitsvalgte

Negotia får hele tiden inn nye medlemsgrupper som det opprettes tariffavtale for. Administrasjonen jobber også systematisk med oppfølging av gruppene for å sikre at de har tillitsvalgt.

– Oversikten viser at antallet tillitsvalgte øker. Det er bra, for det er helt avgjørende for en klubb å ha tillitsvalgte på plass. Vi vet at medbestemmelsen på arbeidsplassene øker med både god klubbaktivitet og god kursing, understreker Nina Harbo. ■

A man with light brown hair and a beard is smiling while sitting in the driver's seat of a car. He is wearing a dark blue shirt. The background shows the car's interior and a view of the road through the windshield. On the left side of the image, there are several vertical blue bars of varying heights, resembling a bar chart.

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,-



STORSAMLING. UNIs Europakonferanse i Belfast sent i mars samlet 660 fagforeningsrepresentanter fra hele vår verdensdel. Negotia deltok med en delegasjon på fem. Foto: UNI

Fagbevegelsens Europa-stemmer

Siste uken i mars samlet tillitsvalgte fra hele Europa seg i Belfast, en by hvor fagbevegelsen har dype røtter tilbake til starten av 1900-tallet. På programmet sto saker om kvinnehelse, kollektive avtaler, unges rettigheter og ny teknologi.

TEKST: TINA RIISE GJØEN, 2. NESTLEDER I NEGOTIA

UNI Europa er en del av UNI Global Union som er en paraply med fagforeninger fra alle verdenshjørner. UNI Europa fokuserer på å styrke kollektive forhandlinger og fremme arbeidstakers rettigheter i Europa, blant annet ved å påvirke EUs lovgivning og politikk.

Negotia har lenge vært aktive i UNI og var dermed naturlig nok på plass i Belfast for å diskutere politikk, lære av andre fagforeninger og styrke nettverket vårt.

Innledende kvinnekongress

Det er tradisjon i UNI at slike større samlinger innledes med en konferanse for fagorganiserte kvinner. UNI Women Europa er en egen gren av den store sammenslutningen, som arbeider spesielt med saker knyttet til kvinner og likestilling. I år ble

temaene lønn, kvinnehelse, arbeidsmiljø samt vold og trakassering på arbeidsplassen belyst og diskutert.

«Arbeidsgivere, vær på vakt. Det finnes en hær av fagorganiserte kvinner som er klare til å bryte ned barrierer og bygge en framtid der likestilling på arbeidsplassen er en realitet, ikke en drøm.»

Med dette tydelige budskapet startet Carol Scheffer, lederen i UNI Europa Women, konferansen som samlet kvinnelige tillitsvalgte fra hele Europa.

Negotia har fast plass i UNI Europas kvinnekomite, og har derfor vært direkte med på å forme politikken. Undertegnede, 2. nestleder Tina Riise Gjølén ledet resolusjonskomiteen som utarbeidet de siste versjonene av de politiske dokumentene som skal legge føringer for det strategiske arbeidet i UNI Europa Women de neste fire årene.

I alle livets faser

I år har Negotia fokusert på kvinnehelse, blant annet i forbindelse med kvinnedagen 8. mars, og dette tok vi med oss inn i konferansen. Heidi Bang, fagansvarlig for politikk og medier, holdt innlegg om kvinnehelse med fokus på de tre M-ene: Menstruation, maternity and menopause. Hun viste til Negotias «kampanje» om overgangsalderen på årets 8. mars-markering.

– Jeg håper at UNI Women vil klare å holde fokus på kvinners helse også framover. Det kreves økt kunnskap og åpenhet, slik at flere kvinner får mulighet til å gjøre nettopp det samfunnet forventer av oss; nemlig å delta fullt ut i arbeidslivet i alle livets faser med de kroppene vi har, sa Heidi Bang.

660 representanter

Sekkepiper blandet med ivrige palestina-demonstranter møtte oss da vi kom inn til åpningsseremonien for hovedkonferansen til UNI Europa. Det er for tiden mildt sagt et spent politisk klima og det møtte vi også på denne konferansen der det var deltakere fra både Israel og Palestina.

Åpningsseremonien viste det beste av Nord Irland, med musikk, stepping, trommer og politiske taler. Til sammen rommet arrangementet 660 representanter fra fagforeninger over hele Europa. Vi var sammen i tre dager for å diskutere politikk og legge strategiske føringer for de neste årene.

Hele Negotias ledertrio med forbundsleder Eirik Bornø, 1. nestleder Trond Vegard Sæle og undertegnede 2. nestleder Tina Riise Gjøn var til stede. I tillegg deltok Ung-leder Per Rusten og som nevnt Heidi Bang fra administrasjonen. Vi var derfor godt representert på denne store samlingen hvor viktig arbeid for arbeidstakere på tvers av landegrensene sto på agendaen.

Rustet for framtiden

«Real Say – More Pay» var konferansens slagord. Det var paneldebatter og engasjerte innlegg fra deltakere og politiske gjester. Og det ble diskutert aktuelle temaer som berører fagforeninger og ansattes rettigheter, blant annet:

Styrking av kollektive avtaler, kollektive forhandlinger i møte med ny teknologi, bærekraft, det politiske verdensbildet og unge arbeidstakere.

Oppmerksomheten var særlig rettet mot framtiden, både med tanke på ny teknologi og på den ytre høyrebølgen som for tiden møter oss i store deler av Europa. For å være godt rustet til å møte framtiden trenger vi at flere unge arbeidstakere organiserer seg. Dette understreket både vår Ung-leder Per Rusten og 1. nestleder Trond Vegard Sæle fra talerstolen. Deres klare beskjed var at vi må få flere unge representanter inn i fagforeningspolitikken, og samtidig gi dem plass til å påvirke.

– Hvorfor er det slik at alle snakker om unge arbeidstakere, mens de unge selv ikke er til stede for å snakke på egne vegne? Vi sier alle at vi vil ha unge med ved bordet, men ingen er villige til å gi fra seg stolen sin for å gi dem plass, bemerket Trond Vegard Sæle.

Unik mulighet

Kunstig intelligens er et tema Negotia har vært svært engasjert i, blant annet i vinter hvor vi var med og arrangerte «Nordic AI Summit». Heidi Bang var på talerstolen med et innlegg om hvorfor vi må ta kontroll over kunstig intelligens på arbeidsplassen og viste til hvordan vi arbeider med dette i Negotia.

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. Negotia har medlemskap i UNI, og deltok på europa-konferansen i slutten av mars med en delegasjon på fem.

Slike konferanser som dette er viktig for Negotia både fordi vi er opptatt av internasjonal solidaritet og fordi det gir oss påvirkning direkte inn i europeisk politikk. I forkant ble det lagt ned arbeid for å få inn temaer vi mener er viktig for fagforeningspolitikken.

Engasjementet i UNI er en liten del av Negotias totale aktivitet. Men dette er viktig arbeid som gir oss unik mulighet til å hente kunnskap og ideer fra andre organisasjoner og land, som vi kan ta med tilbake til Norge og jobbe med i vår politikk. ■



HOLDT INNLEGG. Negotias delegater holdt flere innlegg på UNIs Europa-konferanse i Belfast. Fra venstre: Heidi Bang, fagansvarlig for politikk og medier; Tina Riise Gjøn, 2. nestleder og Trond Vegard Sæle, 1. nestleder. Foto: UNI



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Samlivsbrudd med barn – del 1

I denne artikkelen får du nyttig informasjon om hva som skjer når det foreligger et samlivsbrudd der partene har barn sammen. Vi tar for oss utgangspunktet ved et samlivsbrudd og saksgangen i en foreldretvistsak for domstolen. I del 2 i neste nummer av magasinet vil vi se nærmere på hva domstolen legger vekt på i en foreldretvistsak.

TEKST: THEA HEDLØY, ADVOKAT LEGAL24 ADVOKATFIRMA

Utgangspunktet ved et samlivsbrudd

Avtalefrihet. Hvis foreldre går fra hverandre må de sammen forsøke å bli enige om hvor barnet skal bo fast. Foreldrene kan enten bestemme at barnet skal bo fast hos en av foreldrene eller at barnet skal ha delt fast bosted. I utgangspunktet vil delt fast bosted bli praktisert slik at barnet bor annenhver uke hos hver av foreldrene. Det er imidlertid ikke slik at

dette er et krav. I visse tilfeller kan samværsomfanget være annerledes, selv om foreldrene avtaler delt fast bosted.

I tillegg til å avgjøre bostedsspørsmålet, må foreldrene også forsøke å bli enige om et eventuelt samværsomfang til den andre forelderen, samt om foreldrene skal ha felles foreldreansvar eller ikke.

Meklingstimen. Foreldre som har felles barn under 16 år har lovpålagt plikt til å møte til mekling ved et samlivsbrudd. Formålet med meklingstimen er å inngå en skriftlig foreldresamarbeidsavtale vedrø-

rende spørsmålene tilknyttet foreldreansvar, bosted og samværsomfanget. Foreldrene kan også inngå en privatrettslig avtale om barnebidrag.

Meklingstimen kan bestilles via et familievernkontor eller en ekstern mekler. I forbindelse med meklingstimen vil foreldrene/forelderen ved oppmøte få en meklingsattest som er gyldig i seks måneder. Dette gjelder selv om den andre forelderen ikke møter opp til meklingstimen.

Foreldresamarbeidsavtalen. Hvor omfattende foreldresamarbeidsavtalen skal

«Det er viktig at foreldrene ikke skriver under på en foreldresamarbeidsavtale, dersom de ikke mener avtalen er til barnets beste og ikke ønsker å forholde seg til avtalen.»

være, avhenger av hva foreldrene ønsker. Foreldrene har avtalefrihet til å inngå en foreldresamarbeidsavtale som de mener er til barnets beste. Selv om foreldrene ikke kommer frem til en enighet under meklingstimen, er det ikke uvanlig at foreldrene med bistand fra hver av sine advokater forsøker å løse saken i minnelighet før en eventuelt reiser sak for domstolen. I den forbindelse er det vanlig at advokatene forsøker å utforme en foreldresamarbeidsavtale som begge foreldrene til slutt kan godta og anser som barnets beste.

Hvis foreldrene på et senere tidspunkt er enige om å endre foreldresamarbeidsavtalen, kan de når som helst gjøre dette. Hvis foreldrene ikke er enige om å endre en inngått foreldresamarbeidsavtale, vil avtalen som utgangspunkt gjelde frem til foreldrene bli enige om noe annet eller domstolen avgjør saken. Det er derfor viktig at foreldrene ikke skriver under på en foreldresamarbeidsavtale, dersom de ikke mener avtalen er til barnets beste og ikke ønsker å forholde seg til avtalen.

Saksgangen i en foreldretvistsak for domstolen

Stevning og tilsvar. Hvis foreldrene ikke er enige om å inngå en foreldresamarbeidsavtale eller endre allerede inngått foreldresamarbeidsavtale, kan foreldrene reise sak for domstolen. Dette innebærer at en av foreldrene kan innsende en stevning til

domstolen med påstand om hva vedkommende mener er til barnets beste i forbindelse med foreldreansvar, fast bosted og/eller samvær. I forbindelse med stevningen må forelderens fremlegge en gyldig meklingsattest. Dette gjelder imidlertid ikke der en av foreldrene er dømt for alvorlig vold eller overgrep mot egne barn etter straffeloven eller i slike tilfeller er overført til tvungent psykisk helsevern eller idømt tvungen omsorg.

Som utgangspunkt skal saken reises og behandles for den domstolen der barnet har verneting, som vil si der barnet bor fast.

Den andre forelderens vil i løpet av kort tid få informasjon om stevningen og få en frist til å innsende et tilsvarende vedkommende også fremlegger sin påstand om hva vedkommende mener er til barnets beste.

Saksforberedende rettsmøter. Når saken er reist for domstolen, vil domstolen som den klare hovedregel innkalle foreldrene til et saksforberedende rettsmøte der formålet er å inngå en midlertidig avtale eller endelig avtale/rettsforlik. Dette gjelder også dersom en av foreldrene har reist sak om midlertidig avgjørelse. Bakgrunnen for dette er at domstolen som et utgangspunkt ønsker å høre foreldrene muntlig før domstolen eventuelt avsier en midlertidig avgjørelse i saken. Det er kun unntaksvis at domstolen fatter en midlertidig avgjørelse før foreldrene har uttalt seg muntlig i et

saksforberedende rettsmøte og/eller under hovedforhandling.

I forbindelse med det saksforberedende rettsmøtet vil domstolen som regel oppnevne en sakkyndig psykolog som har samtale med hver av foreldrene i forkant av det saksforberedende rettsmøtet, samt eventuelt barnet hvis barnet skal bli hørt. Domstolen kan også bestemme i mandattet til den rettsoppnevnte sakkyndigen at vedkommende skal foreta andre undersøkelser, som eksempelvis å observere foreldrene sammen med barnet.

I noen tilfeller vil dommeren også (ev. istedenfor sakkyndig) selv snakke med barnet i forkant av det saksforberedende rettsmøtet.

Ettersom barnesaker går for lukkede dører i domstolen, vil ikke andre enn dommer, sakkyndig, foreldrene og eventuelt foreldrenes advokater være til stede. Selv om saken omhandler barnet, skal derfor ikke barnet selv være til stede.

Under det saksforberedende rettsmøtet vil foreldrene få lov til å uttale seg om hva de mener er til barnets beste. Ofte vil også dommer og/eller den oppnevnte sakkyndigen forsøke å mekle mellom foreldrene. Dommeren vil som regel forsøke å få foreldrene til å se fremover og i alle fall få foreldrene til å inngå en midlertidig avtale frem til et nytt saksforberedende rettsmøte. I de fleste tilfeller har foreldrene en prøveordning på noen måneder, for å se om saken kan bli løst i ►

minnelighet uten at det blir berammet en hovedforhandling. Det vil si at det ikke er uvanlig at foreldrene møtes til to-tre saksforberedende rettsmøter, før saken blir løst med en endelig avtale/rettsforlik.

Hovedforhandling. Hvis ikke foreldrene kommer frem til en endelig avtale/rettsforlik i saken, vil det bli berammet en hovedforhandling. Dette innebærer at foreldrene ønsker at det blir avsagt en dom og eventuelt også en midlertidig avgjørelse frem til rettskraftig dom foreligger i saken.

I forbindelse med berømmelse av hovedforhandlingen, vil det ofte i barnesaker være slik at det oppnevnes en sakkyndig som får et utvidet mandat der vedkommende foretar ytterligere undersøkelser om hva som vil være til barnets beste. Eksempelvis vil den sakkyndige ofte foreta nye samtaler hos hver av foreldrene, observere barnet sammen med hver av foreldrene hjemme hos den enkelte, høre barnet der barnet skal bli hørt, ha samtaler med barnehage, skole, familiemedlemmer, venner, m.m. Sakkyndig vil også i den forbindelse ofte vurdere begge foreldrenes omsorgs- og samværskompetanse, slik at domstolen har et bedre grunnlag for å vurdere hva som er til barnets beste. Før hovedforhandlingen vil sakkyndig innsende en sakkyndigrapport som vil omhandle det sakkyndig har fått i mandatet sitt, slik at foreldrene får innsyn i sakkyndig sitt arbeid og vurderinger.

Under hovedforhandlingen vil hver av foreldrene/foreldrenes advokater først få holde et innledningsforedrag der en gjennomgår partenes versjon av saken og dokumenterer de bevisene en mener er sentrale. Ofte vil det i en barnesak for domstolen innebære at foreldrene/foreldrenes advokater gjennomgår partenes samliv der en beskriver hvem som har hatt omsorgen for barnet, hvem som har hatt foreldrepermisjon, ansvar for henting/levering i barnehage/skole, lekser, matlaging, legging, m.m. I tillegg gjennomgår en ofte også hvordan fordelingen av vært siden samlivsbruddet til per dags dato, samarbeidet mellom partene, barnets uttalelser

og eventuelt spesielle hendelser som har skjedd som kan kaste lys over hva som vil være til barnets beste fremover.

Etter at hver av foreldrene/foreldrenes advokater har gjennomgått sitt innledningsforedrag, vil foreldrene få uttale seg om sin versjon av saken. I forbindelse med dette vil både foreldrenes advokater, dommer og sakkyndig få mulighet til å stille spørsmål til foreldrene.

I tillegg vil det ofte bli ført vitner fra hver av partene, der også foreldrenes advokater, dommer og sakkyndig får mulighet til å stille spørsmål. Etter at både foreldrene og vitnene har forklart seg, vil den oppnevnte sakkyndigen få forklare seg og gjennomgå sin sakkyndigrapport. Til slutt vil foreldrene/foreldrenes advokater prosedere ved å holde sitt sluttinnlegg om hva en mener er til barnets beste og nedlegge påstand om hva en mener domstolen bør komme frem til i sin avgjørelse.

Ettersom det er å anse som barnets beste at foreldrene klarer å bli enige om en endelig avtale, vil domstolen som regel også under hovedforhandlingen opplyse om at det er mulighet for at foreldrene istedenfor å få en avgjørelse heller selv inngår et rettsforlik i saken. Bakgrunnen for dette er også fordi det ofte kan være usikkerheter tilknyttet å få en avgjørelse fra domstolen, og risiko for at den ene av foreldrene ikke blir fornøyd med avgjørelsen og anker saken videre i rettssystemet.

Hvis ikke foreldrene inngår et rettsforlik, vil dommeren etter prosedyre og

eventuelt replikk og duplikk erklære forhandlingene avsluttet.

Dom. Som hovedregel skal avgjørelsen fra domstolen avsies to uker etter avsluttet hovedforhandling, men det er ikke uvanlig at foreldrene får avgjørelsen etter dette på grunn av dommerens arbeidskapasitet. Foreldrene må derfor påberegne at det vil foreligge en avgjørelse fra domstolen etter omtrent tre uker etter at hovedforhandlingen er avsluttet.

Ankemuligheter. Hvis foreldrene er uenig i avgjørelsen fra tingretten, har de mulighet til å innsende en anke til lagmannsretten. Imidlertid vil det ikke være slik at det automatisk blir en ny retts sak med ankeforhandling, da lagmannsretten har mulighet til å nekte anken fremmet hvis de mener anken klart ikke kan føre frem.

Fortsettelse kommer i neste nummer, hvor vi ser nærmere på hva domstolen legger vekt på i en foreldretvist. ■



Thea Hedløy, advokat
Legal24 Advokatfirma

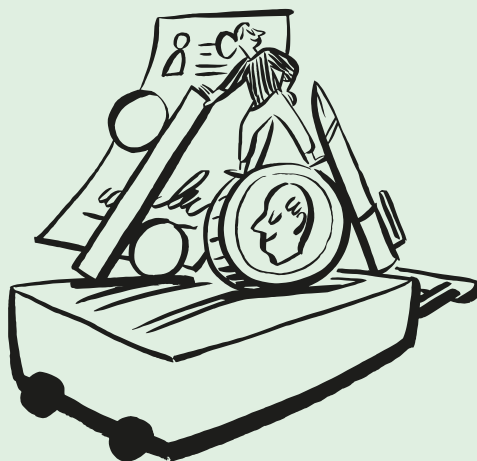
INFO

MEDLEMSFORDEL

Negotias medlemmer har tilgang til privatrettslig førstehjelp gjennom avtalen med Legal24 Advokatfirma. Tjenesten innebærer en gratis første vurdering av en privatrettslig sak. Blir det aktuelt å gå videre, får medlemmer bistand til redusert pris. Les mer om denne medlemsfordelen på negotia.no

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».

10

gode grunner til å velge Negotia:

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



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

I lykkelige omstendigheter?

– Rettigheter ved graviditet, fødsel og permisjon

Med graviditet følger en ny tilværelse, spørsmål, forventninger og kanskje usikkerhet både i hjem og på jobb. Hensynet til et nytt familiemedlem skal kombineres med arbeidsforholdet ditt og relasjonen til arbeidsgiver. Da er det greit å vite hvilke rettigheter du har som arbeidstaker.

TEKST: NINA MØGLESTUE,
SPESIALRÅDGIVER I ARBEIDSLIVSAVDELINGEN, NEGOTIA

Hva er permittering?

Retten til permisjon ved graviditet, fødsel, adopsjon og omsorg for små barn, følger av arbeidsmiljøloven, mens reglene om ytelser under permisjonstiden er å finne i folke-trygdloven. Likestillings- og diskrimineringsloven omhandler ulovlig forskjellbehandling grunnet graviditet, svangerskaps- og

foreldrepermisjon. Tariffavtale innehar i tillegg noen bedre ytelser enn hva loven sier.

Varslingsfrister

Det er frister for når du skal informere arbeidsgiver om graviditet. Permisjon skal varsles arbeidsgiver snarest mulig og senest en uke i forveien ved fravær utover to uker, senest fire uker i forveien ved fravær utover tolv uker og senest tolv uker i forveien ved fravær utover ett år.

Regler og dialog med arbeidsgiver

Som gravid har du rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroller.

Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge og finne praktiske og konkrete løsninger for at du og fosteret har et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø under graviditeten. Hvis du har belastende arbeidsoppgaver, skal det hensyntas så langt det praktisk er mulig. Eksempler på dette kan være lange arbeidsreiser, arbeid uten mulighet for pause eller langvarig arbeid i stående

«Arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge og finne praktiske og konkrete løsninger for at du og fosteret har et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø under graviditeten.»

stilling. Det er ikke sikkert at arbeidsgiver har en bevissthet rundt dette. Om ikke arbeidsgiver tar initiativ til en dialog, bør du be om en samtale for å finne praktiske, konkrete løsninger og ta nødvendige hensyn for å gi deg en trygg arbeidshverdag.

Rett til lønnet permisjon

I forbindelse med fødselen har far, eventuelt medmor (eller annen person som bistår moren), rett til to ukers fødselspermisjon. Med Negotias tariffavtaler vil slik permisjon i tillegg være inkludert lønn.

Den gravide har rett til inntil 12 uker permisjon før fødselen. Disse ukene inngår som del av den samlede lønnete foreldrekvoten. Senest start av permisjonen er 3 uker før termin. I tillegg er seks uker etter fødsel forbeholdt den som har født.

Stønadsperioden for foreldrepenger ved fødsel er 49 uker med 100 prosent dekningsgrad eller 61 uker og 1 dag med 80 prosent dekningsgrad. Ved adopsjon er foreldrepengerperioden 46 uker (100 prosent dekningsgrad) eller 58 uker og 1 dag (80 prosent dekningsgrad). Foreldrepenger ved adopsjon starter når foreldrene overtar omsorgen for barnet.

Ved tvillingfødsler utvides stønadsperioden med 17 uker (100 prosent dekningsgrad) eller 21 uker og 1 dag (80 prosent dekningsgrad). Mer informasjon om foreldrepenger finner du på NAVs nettsider.

Folketrygden yter foreldrepenger inntil 6G av inntektsgrunnlaget. Noen er heldige og har ordninger der arbeidsgiver dekker full lønn i permisjonstiden. Gjerne er dette lokalt fremforhandlede avtaler eller personalordning som bedriften praktiserer.

Hver av foreldrene har i tillegg rett til ulønnet permisjon i inntil 12 måneder for hver fødsel. Den må tas ut umiddelbart etter den lønnete foreldrepermisjonen, eventuelt som delvis permisjon.

Fordeling av foreldrepengerperioden

Foreldrepengerperioden består av mammakvoten på 15 uker (19 uker ved 80 prosent dekningsgrad). Her inngår de tre ukene før fødsel og de første seks ukene som må tas rett etter fødselen. Dernest består perioden av fedre-/medmorkvoten på 15 uker (19 uker ved 80 prosent dekningsgrad), og en fellesperiode som fritt kan deles mellom foreldrene.

Ammefri

Når du ammer barnet ditt, har du i henhold til arbeidsmiljøloven og tariffavtaler rett til lønnet fri i inntil en time per dag ved arbeid i 7 timer eller mer i inntil ett år. Lønnet ammefri er av særlig betydning når permisjonstiden deles mellom foreldrene, og den ammende er tilbake i jobb. Utover det første året vil slik rett til fri være ulønnet med mindre tariffavtale eller annen avtale regulerer dette.

Opplever du at arbeidsgiver motsetter seg tidspunktet eller retten til ammefri, kan saken bringes inn for Tvisteløsningsnemnda. Negotia vil i forkant av slik nemndsbehandling kunne gi deg nyttige vurderinger eller bistand.

Likestillings- og diskrimineringslovens vern

Likestillings- og diskrimineringsloven sier at graviditet og foreldrepermisjon ikke skal ha negativ virkning på arbeidsforholdet uavhengig av om du er fast ansatt, vikar eller midlertidig ansatt. Loven gjelder også ved amming og omsorgsoppgaver for små barn. Forbudet mot slik diskriminering gjelder alle sider av ansettelsesforholdet, alt fra utlysning av stilling, jobbintervju, ►

«Ved graviditet og under permisjon har du rett til å fremme lønnskrav og bli vurdert i lønnsforhandlinger.»

ansettelse, lønnsnivå, lønnstillegg, oppsigelser mm.

Oppsigelse ved graviditet eller under permisjon

Gravide har et særlig sterkt stillingsvern etter arbeidsmiljøloven. Bestemmelsene er strenge og betyr at du ikke kan sies opp fra stillingen din eller behandles dårligere enn de øvrige arbeidstakerne fordi du er gravid. Hvis du sies opp mens du er gravid, skal oppsigelsen anses å ha sin grunn i graviditeten (selv om arbeidsgiver hevder at de ikke var kjent med graviditeten).

Det er likevel ikke et absolutt forbud mot å si opp en gravid arbeidstaker. Arbeidsgiver må gjøre det overveiende sannsynlig at oppsigelsen har sin begrunnelse i andre forhold enn graviditeten, og at graviditeten ikke er vektlagt. Arbeidsgiver kan kreve at graviditeten blir dokumentert ved legeattest.

Hvis du mottar oppsigelse i tiden du har permisjon, så får den ingen virkning før du er tilbake i arbeid etter permisjonstidens slutt. Først da begynner oppsigelsestiden å løpe. Det samme gjelder fristen til å kreve forhandlinger og reise søksmål. Formålet med reglene er at arbeidstaker ikke skal belastes med denne prosessen mens arbeidstaker er gravid eller i permisjon.

Tilsvarende regler gjelder for foreldre som tar ut permisjon i inntil tolv måneder hver og som tas ut umiddelbart etter den lønnete permisjonstiden.

Er det greit å miste jobbetingelsene mine mens jeg er i permisjon?

Hovedregelen er at du har rett til å komme tilbake i den opprinnelige stillingen, eventuelt i tilsvarende stilling, etter endt foreldrepermisjon. Det vil si samme arbeidsoppgaver, samme stillingsbetegnelse, lønn og kontorplass.

Med en saklig begrunnelse kan arbeidsgiver gjøre endringer hvis det er nødvendig. Du skal likevel inneha en tilsvarende stilling med oppgaver, ansvar, lønn, provisjonsgrunnlag og stillingstittel og -nivå som da du gikk ut i permisjon. Kommer du tilbake etter endt foreldrepermisjon og må utføre oppgaver som ikke er tilsvarende eller likeverdige, kan det være grunnlag for å si at det foreligger et lovbrudd.

Ved omorganisering på arbeidsplassen mens du er i foreldrepermisjon vil styringsretten til arbeidsgiver ha betydning. Ved omfordeling av arbeidsoppgaver må endringer være tungtveiende begrunnet i forhold som er uavhengige av foreldrepermisjonen din.

Lønnsforhandlinger og lønnsvekst under permisjon

Negotia får gjentakende henvendelser om retningslinjer og rettigheter rundt lønn og lønnsforhøyelser mens man er i svangerskaps- eller omsorgspermisjon. Det er ulovlig å la graviditet og foreldrepermisjon ha negativ innvirkning på lønnen.

Ved graviditet og under permisjon har du rett til å fremme lønnskrav og bli

vurdert i lønnsforhandlinger. Du skal bli informert om gjeldende frister slik at du behandles på samme vilkår som øvrige ansatte. Videre betyr det at du har krav på å bli vurdert ut fra den perioden du var i aktivt arbeid.

Du har krav på det generelle lønnstillegget som gis alle medlemmer/ansatte. Dersom potten også innehar individuell fordeling av lønn, vil permisjon ikke være et akseptabelt argument for at du utelukkes tillegget.

Ett av spørsmålene som Negotia ofte får er hvorvidt du har krav på lønnstillegget før du er tilbake fra permisjonen. Dersom du mottar foreldrepenger direkte fra NAV, vil endringen gjerne få virkning først når du er tilbake på jobb og mottar din første lønn fra arbeidsgiver. Dersom du mottar lønn fra arbeidsgiver under permisjonstiden, vil lønnstillegget inngå fra det avtalte virkningstidspunktet. ■



Nina Møglestue, spesialrådgiver i arbeidslivsavdelingen, Negotia

Benytt deg av gode avtaler



Ny medlemsfordel med Tuftewear

Som medlem får du **20 %** fast rabatt på alle klær hos tuftewear.no året rundt.

I tillegg får du tilgang til sesongrelevante, eksklusive tilbud og kampanjer, spesielt laget for YS-medlemmer.



Les mer:

Go Nordic Cruiseline – tidligere DFDS

10 % rabatt. Reis på et todagers MiniCruise og få kvelder og netter om bord og tid i København.

Nyt kvalitetstid om bord hvor du finner den perfekte balansen mellom avslapning og aktiviteter.



Les mer:



Avis

Leie bil i sommer?

Som medlem i et YS-forbund får du **25 %** rabatt på korttidsleie av personbil og varebiler i Norge.



Les mer:



Karriererådgivning – ny medlemsfordel

Negotia har inngått avtale med Karrierehuset som gir medlemmer rabatt på rådgivning og karrierepakker. Går du med tanker om å skifte jobb? Da kan dette nye tilbudet være noe for deg.

Her får du en gratis karrieresamtale med konkrete råd og anbefalinger om hva som vil passe for deg og din situasjon. Videre kan du velge mellom tre ulike karrierepakker, alle med 1000 kroner i rabatt.

Her er litt om hvordan Karrierehuset presenterer sine tjenester:

«Karrierehusets leveranse preges av skreddersøm og et individrettet fokus i alle ledd. Vår ekspertise på arbeidsmarkedet, spisskompetanse på kompetansekartlegging, karriererådgivning og jobb-søkerprosessen, sikrer en rask og dedikert leveranse preget av profesjonalitet, innsikt og kvalitet. Våre sertifiserte karriererådgivere tar til enhver tid utgangspunkt i individuelle behov og yrkesmål for å sikre en prosess som oppleves som meningsfull og målrettet for hver enkelt deltaker.»

Interessert? Da finner du mer på nettsiden negotia.no



Foto: Karrierehuset

Håndbok i lokale lønnsforhandlinger

Det er tid for lokale lønnsforhandlinger blant Negotias medlemsgrupper. I årets lønnshåndbøker finnes de praktiske tipsene til forberedelse og gjennomføring.



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

Lønnsarbeidet lokalt er forskjellig innenfor hvert av tariffområdene. Derfor tilbyr Negotia tre varianter av lønnshåndboka, tilpasset områdene NHO, Virke og Spekter. Dette gjør det enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalg når de går i gang med oppgjørene på sine bedrifter. Innholdet i håndbøkene dekker blant annet følgende:

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

Du finner lønnshåndbøkene på Min side.

Håndbøkene er også trykket i et begrenset opplag. Ønsker du et fysisk eksemplar, kan du bestille på: post@negotia.no



NYVALGT LEDER. Wouter Weerstra er valgt til leder for den nye Negotia-avdelingen «Rogaland». Han er også hovedtillitsvalgt i Lnett i Lyse-konsernet.

Lokalavdelinger i Rogaland slår seg sammen

Negotias avdelinger Sør-Rogaland og Haugesund slår seg sammen med virkning fra 1. juli i år. Målet er å bli en sterkere lokal enhet som kan gi et enda bedre tilbud til medlemmene.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: JACOB WERSTRA

Sør-Rogaland har vært den klart største av de to enhetene, med nedslagsfelt i byene Stavanger, Sandnes og Egersund, pluss områdene omkring. Medlemstallet ved sammenslåingen er 833. Haugesund går inn i fellesskapet med 261 medlemmer. Den nye totalen blir dermed tett opp mot 1100 medlemmer.

Gevinster for medlemmene

– For oss er dette en konkretisering av diskusjonene om endringer i organisasjonsstrukturen, som vi har hatt i Negotia de senere årene. Vi mener det vil være gevinster å hente for medlemmene ved at vi slår oss sammen. Drifting av styrearbeid og gjennomføring av aktiviteter bør jo totalt sett bli mer kostnadseffektivt når vi blir en og samme enhet, sier Wouter Weerstra, leder i Sør-Rogaland.

Hverken han eller Jan Arve Torgersen i Haugesund tror økte avstander vil skape spesielle problemer.

– Nærheten til medlemmene er viktig i det lokale organisasjonsarbeidet. Men Rogaland er ikke så stort i areal, så jeg tror dette skal gå bra i den sammenslåtte avdelingen også. Vi kan jo også tilpasse typen aktiviteter litt, både med tanke på at vi blir flere medlemmer og at området er større enn før, sier Jan Arve Torgersen.

– Det fins mange gode teknologiske løsninger nå, som gjør at ikke alle arrangementer trenger å være fysiske, legger Weerstra til.

Bra engasjement

Begge avdelingslederne synes engasjementet blant medlemmene er bra, og at ønsket om lokal aktivitet absolutt er til stede. Når magasinet tar denne praten med de to, er det straks tid for en foredragskveld hvor påmeldingen er god.

– Vi får forbrukerøkonom Hallgeir Kvadsheim på besøk. Mange har meldt seg på, så dette tilbudet fenget. Gode tips til privatøkonomien er noe alle har nytte av i hverdagen. Dette arrangementet skjer for øvrig i samarbeid med Delta lokalt her i området, sier Wouter Weerstra.

Flere aktiviteter venter utover året, både i forbindelse med sommer, høst og jul.

På skinner fra juli

Leder for nye Negotia avdeling Rogaland blir Wouter Weerstra, mens Jan Arve Torgersen går inn som styremedlem. Den formelle iverksettelsen skjer fra 1. juli.

– Beslutningen ble vedtatt allerede før jul i fjor, hvor også nytt styre ble valgt. Men effektiviteten utsatte vi altså til nå i juli. Vi kommer til å kjøre de planlagte aktivitetene ut året, og så blir det full samkjøring fra neste år. Vi er allerede nokså samkjørte her i fylket, så dette tenker jeg blir bra, sier Torgersen.



Ferie og feriepenger

Sommerferien nærmer seg. Har du oversikt over reglene om ferie og utbetaling av feriepenger?

Etter ferieloven har alle arbeidstakere rett til fire uker pluss én dag ferie. I virksomheter med tariffavtale er det ytterligere fire dager ferie, slik at totalen blir fem uker. De fire ekstra dagene, som også kalles den femte ferieuken, er det arbeidstakerorganisasjonene som har forhandlet fram.

Feriepenger skal i henhold til ferieloven utbetales med 10,2 prosent av inntekten man har hatt det foregående kalenderåret

(feriepengegrunnlaget). Har man den femte ferieuken, skal det utbetales minst 12 prosent av feriepengegrunnlaget. Videre er det andre satser for arbeidstakere over 60 år, som har enda en ferieuke.

Arbeidstaker har rett til tre uker sammenhengende ferie i hovedferieperioden, som er fra 1. juni til 30. september. Før ferien fastsettes skal arbeidsgiver drøfte tidspunktet med den enkelte arbeidstaker

eller med tillitsvalgte. Arbeidstaker kan kreve at tidspunktet for ferien er avklart senest to måneder i forveien.

Mer informasjon finner du på negotia.no under fanen arbeidsliv – arbeidsvilkår.

Har du spørsmål om ferie eller andre ting, kan du kontakte arbeidslivsavdelingen i Negotia på e-post: arbeidsliv@negotia.no

Bestill Negotia-materiell



Trenger du materiell og strøartikler til profileringsarbeid og rekruttering av nye medlemmer til Negotia-klubben?

Scann QR-koden og fyll deretter inn e-postadressen din. Da sendes et skjema til deg på e-post hvor du kan bestille det du ønsker.



Negotia Oslo & omegn feiret 120 år

Det skjedde i de flotte aprildager i jubelåret 1905, at det ble innkalt til stiftelsesmøte på Hotel Continental den 5. mai.

På dette møtet – med 30 personer til stede – ble Handelskontorfunktionærenes Forening i Kristiania stiftet. Dette er det som i dag heter Negotia avdeling Oslo & omegn. På denne måten kan vi som avdeling kalle oss Negotias moderforening. Og det er noe vi er stolte over.

Tenk, vi har rukket å bli 120 år. Gjennom alle disse årene har vi stått på for å fremme medlemmenes rettigheter, men også laget gode arenaer for sosiale sammenkomster. Jubileet syntes vi var verdt en skikkelig markering, så vi inviterte til fest 3. mai i år – i de samme flotte lokalene på Hotel Continental. 179 medlemmer meldte seg på for å komme og feire jubilenten.

Fra scenen fikk vi høre fra noen av de spesielt inviterte gjestene at Oslo er en avdeling som sjelden går stille i gangene, hverken faglig eller sosialt, og at vi alltid er på vakt for en god diskusjon.

Vår leder, Petter Sommervold, åpnet showet før tidligere leder Turid Stjernstrøm tok oss med på en spennende fortelling om fortiden.



FULL SAL. Nær 180 medlemmer var med på å feire 120-årsjubileet avdeling Oslo & omegn, på Hotel Continental der det hele startet. Begge foto: Eirik Bornø.



ÅPNET SHOWET. Leder Petter Sommervold ønsket velkommen til festen.

Senere fikk vi noen inspirerende ord fra forbundsleder Eirik Bornø, som sa at Oslo alltid er klare til kamp og har mange gode innspill i de forskjellige debattene. Jubilenten har ikke blitt stille med tiden. Å besøke Oslo er noen ganger som å komme til løvens hule, sa forbundslederen med glimt i øyet.

Hyggelige hilsener ble det også fra Kristin Kalgraff Berge på vegne av region Øst med ønske om videre samarbeid, fra Heidi Ellingsen i avdeling Buskerud, Kristine Larsen fra administrasjonen og sist, men ikke minst, en flott sang fra valgkomiteen.

Det ble servert en nydelig firerretters middag til gjestene med godt drikke. Kveldens underholdning besto av Tonje Jordbakke som lurte opptil flere som den vimsete servitør, og Leonardo Amor som

sang for oss. DJ Monsuun spilte opp til dans etter middagen, og festen fortsatte inn i de små timer.

Oslo avdeling vil aldri gi seg med å kjempe så lenge det er liv i oss. Om Negotia blir slått sammen med Delta eller om vi står alene, så vil vi som avdeling fortsatt være der. Det menneskelige aspektet er viktig for å ha et godt arbeidsmiljø, og en får mange gode kontakter ved å være med på de mange faglige og sosiale tilstelningene avdelingen har igjennom året.

Vi i avdelingsstyret håper vi snart ser igjen mange av medlemmene, på et eller flere av våre arrangementer.

*Mona Hilton,
sekretær i Negotia Oslo og omegn*

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



Tonje Eikås Nygård,
advokatfullmektig



Synnøve Lohne-Knudsen,
spesialrådgiver



Johan Holmen,
advokat

Spesielle ordninger for seniorer?

Spørsmål: Jeg ønsker å orientere meg om det er spesielle retningslinjer for seniorer i arbeidslivet. Jeg har fylt 64 år, og har tidligere jobbet i et stort konsern der det var egen seniorpolitikk og en del spesielle ordninger for seniorer. Jeg lurer på om noe av dette er lovpålagt, eller noe som min tidligere arbeidsgiver valgte å gjøre. I tillegg lurer jeg på om det noe oppsigelsesvern for seniorer?

Svar: Så bra at du spør om dette. Det finst ikkje noko lovpålagt krav om at bedrifter skal ha ein eigen seniorpolitikk, men nokre gonger utarbeidar bedrifter eigne retningslinjer som gir betre vilkår enn det lovverket gjer. Dersom ein har tariffavtale framforhandlar gjerne dei tillitsvalte også betre vilkår i eigne særavtaler. Men mykje er også regulert i arbeidsmiljølova, ferielova og i likestillings- og diskrimineringslova. Eg skal gi deg nokre dømer på dette nedanfor.

Ferielova § 6 gir rett på ekstra ferie etter fylte 60 år, og feriepengane skal då utgjere minst 12,5 prosent eller 14,3 prosent dersom ein er omfatta av tariffavtale. Det er arbeidstakaren sjølv som avgjer kva tid på året hen vil ta ut denne ekstraferien, men arbeidsgjevaren skal få varsel minst to veker før.

I arbeidsmiljølova (aml.) § 4-2 er det krav om at arbeidet skal organiserast og tilretteleggast under omsyn til den enkelte si arbeidsevne, alder og øvrige føresetnader. Og etter § 10-2 (4) har arbeidstakarar som har fylt 62 år rett til å få redusert arbeidstid over ein avtalt periode dersom arbeidstakaren av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunnar har behov for det, og det ikkje utgjer ei vesentleg ulempe for verksemda.

Seniorar har nok ikkje eit eige oppseiingsvern isolert sett, men etter likestillings- og diskrimineringslova § 6 er det forbod mot å diskriminere på grunn av alder. Dette betyr at det er ulovleg å negativt forskjellsbehandle på arbeidsplassen med grunnlag i alder. Det er då også ulovleg å seie opp ein arbeidstakar berre på grunn av alder med mindre arbeidsgjevar kan vise til ein legitim og sakleg grunn, jf. aml. § 15-7. Arbeidsmiljølova § 15-13 a har riktignok ein bestemmelse om ei øvre aldersgrense som gir arbeidsgjevar rett til å kunne avslutte arbeidsforholdet ved fylte 72 år. Dette er dog ikkje noko absolutt grense, og det er ingenting i vegen for at ein held fram å jobbe også etter fylte 72 år.

Arbeidstakarar over visse aldrar har rett på lengre oppseiingstid enn det som nokre gonger står i arbeidskontraktene. Dersom ein er over 60 år, og som har jobba i bedrifta i meir enn 10 år har ein rett på seks månader oppseiingstid, jf. aml. § 15-3 (3). Dette gjeld uansett kva som står i arbeidskontrakta.

Nokre bedrifter vel som nemnt å tilby betre betingelsar enn det lovverket gjer, og opererer til dømes med sluttpakkar som gir seniorar høgare sluttvederlag enn andre, eller kanskje får ein rett på den ekstra ferieveka tidlegare enn frå fylte 60 år. Men dette er altså opp til den enkelte bedrifta å avgjere. Nokre gonger får ein forhandla inn eigne fordelar i arbeidsavtalene sine også, her er det også avtalefridom og berre fantasien som set grenser – så lenge ein ikkje avtaler dårlegare vilkår enn det lovverket gir!

Håpar dette ga svar på spørsmålet ditt. Det er berre å spørje igjen dersom du har fleire spørsmål rundt dette!

Tonje

Feriedager til gode ved oppsigelse

Spørsmål: Jeg har sagt opp min stilling og har siste arbeidsdag 30. mai. Jeg har opptjent 25 feriedager og de skal jeg vel ha utbetalt når jeg slutter?

Svar: Ferieloven fastsetter at ferie må avvikles, så du har ikke krav på å få utbetalt opparbeidede feriedager når du slutter. Du har rett til lønn i oppsigelsestiden, utbetaling av feriepenges som er opptjent året før samt feriepenges som er opptjent på lønn fra 1. januar til og med sluttdatoen din 30. mai. Ferie er i utgangspunktet ubetalt og de fleste bedrifter trekker for opptjent ferie på juni-lønnen. Samtidig utbetales det feriepenges, og derfor tenker de fleste ikke over at man er trukket i lønn for ferie.

Litt mer om ferie og feriepenges: Ferieloven gir rett til ferie for alle arbeidstakere og den gir også rett til feriepenges. Ferieloven gir alle arbeidstakere rett til ferie i 4 uker pluss en dag. Tariffavtale gir rett til ytterligere 4 feriedager, totalt 5 uker. Arbeidstakere som er 60 år eller eldre gis etter loven en ukes ekstra ferie.

Feriepengesatsen etter ferieloven ved 4 uker pluss en dag er 10,2 prosent av all inntekt året før. For de som har 5 ukers ferie etter tariffavtale eller arbeidskontrakt, skal feriepengesatsen være 12 prosent. For arbeidstakere over 60 år forhøyes prosent-satsen med 2,3 prosent til totalt 14,3 prosent ved 6 ukers ferie.

Synnøve

Hjelp fra tillitsvalgte ved konflikt med sjefen

Spørsmål: Kan vår tillitsvalgte hjelpe meg i en liten konflikt jeg har med sjefen min? Vennlig hilsen småfrustrert arbeidstaker.

Svar: Takk for et veldig godt spørsmål. Negotias tillitsvalgte har rettigheter og plikter. Dette er regulert i hovedavtalene mellom YS og arbeidsgiverorganisasjonene NHO, Virke og Spekter. Av hovedavtalene følger at de tillitsvalgte og bedriftens representanter skal gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold i virksomheten.

De tillitsvalgte har også rettigheter. Det første man da tenker på er at de tillitsvalgte er representanter for de organiserte arbeidstakerne og at de kan forplikte arbeidstakerne i tariffspørsmål når overordnet tariffavtale ikke er til hinder for dette.

Det følger imidlertid også av hovedavtalene (YS-NHO § 5-2 nr. 2 tredje ledd, YS-Spekter § 48 fjerde ledd siste setning og YS Virke § 4-3-1 tredje ledd), at de tillitsvalgte har rett til (i samme rekkefølge):

«De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.»

«Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.»

«De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.»

I dette ligger, skrevet med litt forskjellig ordlyd, for å sitere NHOs kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (som har samme ordlyd som YS-NHO) at:

«Tillitsvalgte har rett til å bistå enkeltmedlemmer i spørsmål som de ønsker å ta opp med bedriftsledelsen, selv om dette ikke kan karakteriseres som tariffsaker. Det må på samme måte antas at tillitsvalgte må være forpliktet til å bistå bedriften dersom bedriften ønsker å ta opp et slikt spørsmål med en enkelt arbeidstaker. En tillitsvalgt har likevel ikke noen fullmakt til å binde en arbeidstaker i et spørsmål som ikke er av tariffmessig art, men som for eksempel bare gjelder den personlige arbeidsavtalen, med mindre den arbeidstakeren det gjelder uttrykkelig har meddelt fullmakt til den tillitsvalgte.»

Dette betyr i klartekst at du kan be om hjelp fra din tillitsvalgte om bistand i situasjoner som kan være vanskelige, og at den tillitsvalgte skal kunne hjelpe til med å løse konflikter og problemer på en minnelig måte.

At det kan bli gnisninger og konflikt der mennesker jobber sammen er ganske naturlig, men det er ikke alt man trenger å sette i gang verneombud eller varslingsreglene i arbeidsmiljøloven for. Som regel vil en av Negotias flinke tillitsvalgte kunne bistå med å løse saken før den er dratt for langt.

Johan

JOB BEN MIN

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

HVEM: Melissa Thorjussen
HVA: Markedskordinator
HVOR: Viken Fiber, Drammen



Variert og spennende



Som markeds coordinator i Viken Fiber har jeg en variert og spennende arbeidshverdag. Jeg har hovedansvar for Viken Fibers sponsorater, og jobber tett med fotballklubber, idrettslag og e-sportlag i vårt nedslagsfelt. Det innebærer både å følge opp eksisterende samarbeid, planlegge aktiviteter og sørge for god synlighet der vi er partnere – enten det er snakk om stands, arrangementer eller profilering.

En vanlig dag kan bestå av alt fra møter med idrettsklubber til grafisk arbeid og koordinering med kolleger i andre avdelinger. En uvanlig dag kan være når vi står på stand under en stor kamp – da er det fullt trøkk og veldig hands-on, med alt fra rigging til publikumskontakt.

Det er en del sesongvariasjoner i denne jobben. På våren og høsten er det høysesong for utendørsaktiviteter og arrangementer hos sponsoratene våre, og da jobber vi mye med synlighet og tilstedeværelse. Vi jobber kontinuerlig med å ivareta eksisterende samarbeid og tilknytte oss sponsorsamarbeid i nye områder hvor vi bygger og leverer fibernet.

Jeg startet i denne rollen i 2022, og har hatt samme stilling siden da – men ansvarsområdet mitt har vokst betydelig. Sponsoransvaret tok jeg over for to år siden, og det har blitt en stor og viktig del av jobben min. Jeg har utdanning innen visuell kommunikasjon – som er et bredt studie innen markedsføring, grafisk design, koding og mye mer. For å trives i en så variert rolle som

min, er det viktig å være strukturert, løsningsorientert, god på samarbeid – og ikke minst være kreativ. Det hjelper også å være glad i å prate med folk, siden det er mye samarbeid både internt og eksternt.

Vi har et veldig godt og inkluderende arbeidsmiljø i Viken Fiber, og det er lett å kjenne på lagfølelsen. Jeg bidrar også med å arrangere sosiale aktiviteter på arbeidsplassen, og det synes jeg er veldig gøy.

Jeg har også engasjert meg i Negotia, og er for tiden styremedlem i avdeling Buskerud og 2. nestleder i Negotia Ung. Dette gir meg innsikt i fagforeningsarbeid og mulighet til å være med i diskusjoner som er viktige for unge i arbeidslivet, når det lar seg kombinere med jobben.

Det jeg liker aller best med jobben min, er at ingen dager er like. Jeg får kombinere kreativitet med struktur, og det gir meg mye å se konkrete resultater av arbeidet jeg gjør – enten det er en kampanje som treffer godt, et vellykket arrangement eller en idrettsklubb som gir tilbakemelding på at vi gjør en forskjell. Jeg liker også det å ha ansvar og tillit, og å kjenne at jeg utvikler meg i jobben.

På fritiden drifter jeg sosiale medier-kanalene til Noir Cocktail Club i Drammen – noe som gir meg en kreativ arena hvor jeg kan teste ut nye idéer og holde meg oppdatert på trender innen digital markedsføring.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Terje Bergersen

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



Nær 180 medlemmer var med på å feire 120-årsjubileet avdeling til Oslo & omegn, på Hotel Continental der det hele startet i 1905.
Foto: Eirik Bornø.

Jubileumsfeiring i Oslo

Denne våren feiret Negotia avdeling Oslo & omegn
120 år, med 180 medlemmer til stede.
Den store markeringen foregikk på Hotel Continental
der det hele startet i jubelåret 1905.

Se artikkel på side 31