

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 4 2021



## Fikk YS' Likestillingspris for **FLERKULTURELT MANGFOLDSARBEID**

Side 6–9

Fersk undersøkelse viser  
mindre medbestemmelse

Side 10–12

Negotia skal være med  
og forme framtiden

Side 18–19

Hjemmekontorløsning  
– hva passer i din bedrift?

Side 26–27

## 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](mailto:magasinet@negotia.no)

## NEGOTIA

### FORBUNDSLEDER

Monica A. Paulsen,  
mobil: 909 90971

### GENERALSEKRETÆR

Tore Hansen,  
mobil: 951 80 114

### SERVICETELEFON

815 58100

### E-POST

[post@negotia.no](mailto:post@negotia.no)

[info@negotia.no](mailto:info@negotia.no)  
[arbeidsliv@negotia.no](mailto:arbeidsliv@negotia.no)  
[medlem@negotia.no](mailto:medlem@negotia.no)  
[kurs@negotia.no](mailto:kurs@negotia.no)

### WEB

[www.negotia.no](http://www.negotia.no)

**NB.** For å ivareta dine medlemsbetingelser  
gir Negotia nødvendige medlemsopplysninger  
til sine og YS' samarbeidspartnere.

## LEDER

# Henge med i svingene

**Organisasjonens styrke** kan måles på de tillitsvalgtes kompetanse! Ja, vi har skrevet akkurat det før, men det tåler å gjentas. Uten dyktige tillitsvalgte er det ingen til å forvalte de avtalefestede rettighetene for medlemmene ute på virksomhetene, rett og slett.

**Hvert år** gir Negotia prisen Årets tillitsvalgt til en i forbundet som har utmerket seg spesielt i dette viktige vervet. Denne gangen ble det klubbleder Vidar Gundersen i Hennig Olsen Is som fikk æren. At det var fortjent, levner omtalen han får fra kollegaene ingen tvil om.

**Noen tillitsvalgte** har ikke bare gjort en spesiell innsats et bestemt år. Noen gjør en spesiell innsats år etter år, eller til og med tiår etter tiår. I Negotias rekke er Svein Ivar Johansen en av dem. Etter å ha stått i front gjennom tillitsverv lokalt og sentralt i snart 40 år, mente forbundsstyret det var på tide å hylle den godeste Svein Ivar med Hedersprisen. Han fikk den overrakt til stor jubel på landsmøtet i november. Les om både hedersprismottakeren og årets tillitsvalgt inne i magasinet.

**På landsmøtet** ble det for øvrig vedtatt flere resolusjoner, det vil si felles uttalelser som de valgte delegatene stiller seg bak. En av resolusjonene handler om innføring og bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassene. En annen om fjernarbeid og hjemmekontor, og en tredje om et mangfoldig arbeidsliv.

**Fellesnevneren** er medbestemmelse, som da også ble framhevet i en egen resolusjon. Arbeidslivet og samfunnet er under utvikling i et tempo man trolig ikke har opplevd før. Det skjer store ting på teknologifronten og innen miljø, bærekraft og kompetansebehov, for å nevne noe. Fagbevegelsen er nødt til å henge med i svingene for å ikke bli heftet av.

**I høst** fikk vi en ny regjering, som har lovt å doble fagforeningsfradraget i skattemeldingen i løpet av to år. Det er en god start. Negotia og den øvrige fagbevegelsen har i tillegg forventninger om at myndighetene framsnakker det organisere arbeidslivet. Hvorfor? Fordi det er nødvendig for utviklingen av vårt demokratiske samfunn.



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør

### E-MAGASIN

Bladet publiseres også som e-magasin  
på Negotias nettsider. Hvis du ikke ønsker  
å motta papirversjonen - gi oss beskjed  
på e-post: [magasinet@negotia.no](mailto:magasinet@negotia.no)



# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 YS' Likestillingspris
- 10 Mindre medbestemmelse i norsk arbeidsliv?
- 14 Motparter med felles mål – en samtale
- 18 Negotias landsmøte – i levende live
- 20 Årets tillitsvalgt
- 21 Hedersprisen
- 22 Lovendringer ved kjøp og salg av bolig
- 24 Arbeidsmiljøloven skal bli bedre
- 25 Nyansatte i Negotia
- 26 Hjemmekontor – hva nå?
- 28 Stort oktoberkurs i Negotia Bergen
- 29 Klubb feiret 100 medlemmer
- 30 Medlemspleie i Negotia Sunnmøre
- 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](mailto:magasinet@negotia.no)  
Utgiver: Negotia – et YS-forbund



Forsidefoto: Siv Bjelland  
Lay-out: 07 Media/redaksjonen  
Grafisk produksjon: 07 Media  
Godkjent opplag: 21 133  
ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
**10. februar**



## Brev fra forbundslederen

# Takk for at du stiller opp!

Negotia gjennomførte nylig sitt landsmøte, hvor organisasjonens valgte delegater samles for å fatte viktige beslutninger som skal bidra til at forbundet lever opp til målsettingene vi har satt oss.

Visjonen vår er at Negotia skal være i front og vise vei til en bedre arbeidshverdag. Det er en visjon som stiller krav til at vi ikke bare skal ivareta det som er, men også være nyskapende og delta i å forme det som kommer. Dette er ambisiøst, og krever at vi er i bevegelse og i takt med verden rundt oss. Men på skuldrene av en solid tradisjon skal vi bygge oss sterke for framtiden.

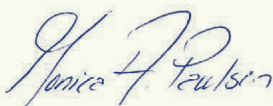
Et av de viktige utviklingstrekkene i dagens samfunn er klimautfordringene vi står overfor. Norge skal kutte halvparten av egne utslipp innen 2030. Norsk næringsliv er midt inne i en grønn omstilling. Det er et skifte vi ikke har råd til å stå utenfor, vi skal være med og bidra aktivt til gode løsninger. Om vi ikke er med og påvirker, så vil noen andre ta alle beslutningene for oss.

Litt og litt går vi tilbake til normalen igjen etter koronapandemien. Samtidig ser vi stigende smittetall, og tilhørende nye tiltak flere steder i landet. Dette er nok en tilstand vi må leve med lenge.

Jeg vet at mange av dere som er tillitsvalgte virkelig har gjort en ekstra innsats under koronaperioden; bidratt profesjonelt i møter og andre sammenhenger for å finne løsninger på komplekse problemstillinger. Og til det sier vi: Tusen, tusen takk! Det er viktig at vi fortsetter å stille opp for medlemmene våre i denne krevende tida, og på veien tilbake. Det er viktig for oss at pandemien ikke fører til en permanent ledighetskrise.

Vi beveger oss mot julehøytid. På vegne av hele forbundet vil jeg takke deg som er med oss for å skape en bedre arbeidshverdag for alle ansatte i det private næringslivet, i organisasjoner og andre virksomheter hvor Negotia har medlemmer.

Jeg ønsker deg en god adventstid og et velfortjent avbrekk fra hverdagen når julen kommer.



Monica A. Paulsen  
forbundsleder i Negotia





**GOD JUL FRA MARKEDSAVDELINGEN!** Verv medlemmer og bli med i trekningen av en iPad. Fra venstre: Cathrine Ekenes Iversen, Jan Olav Markussen, Viktoria Fladby og Monica Linn Utkilen. Foto: Terje Bergersen.

# VERV JULEN INN!

**Verv en kollega før jul og bli med i trekningen av en iPad.**

I tillegg får både du og den du verver  
et supergavekort på 500 kroner.

**Kampanjen gjelder i perioden 5.–15. desember.**

Husk også at alle nye medlemmer får tilbud om ett års  
innboforsikring til halv pris hos Gjensidige.

**Gå inn på [negotia.no](http://negotia.no) for mer informasjon.**

**GLAD PRISVINNER.** *Kimiya Sajjadi er daglig leder og grunnlegger av Big Enough Global. YS valgte å hedre arbeidet med likestillingsprisen for 2021.*



YS' likestillingspris til Big Enough Global:

# – BETYR UTROLIG MYE

Kimiya Sajjadi (23) er grunnlegger og leder av Big Enough Global, og tok imot likestillingsprisen. Hun har allerede gjort seg bemerket som en tydelig talsperson for et mer flerkulturelt arbeidsliv.

TEKST OG FOTO: SIV M. BJELLAND

En overveldet leder tok til tårene flere ganger da prisutdelingen ble filmet for framvisning på YS-konferansen. For den overlykkelige prismottakeren tok det litt tid før det begynte å synke inn hva dette betyr.

– Vi har bare sittet og jobbet, og når vi får en sånn anerkjennelse så ser vi at det vi gjør betyr noe for andre ute i verden. Det føles veldig bra!

Flerkulturell bakgrunn er en styrke, en utnyttet ressurs i arbeidslivet, men det er ikke godt nok kommunisert hverken i arbeidslivet eller hos de flerkulturelle. Det vil Big Enough Global gjøre noe med.

## Prisfest på kafe

Selve overraskelsen av likestillingsprisen fant sted på biblioteket i Tromsø ved juryleder og 1. nestleder i YS, Hans-Erik Skjæggerud. Tildelingen ble deretter markert med lunsj på kafe i Tromsø, etter prisvinnerens ønske.

– Som leder er jeg så glad for at mitt team får den anerkjennelsen de fortjener for et ubeskrivelig godt arbeid over lang tid. Prisen betyr utrolig mye for alle oss som er, og har vært, med på å skape Big Enough Global.

I Tromsø har Kimiya funnet ro og styrke til å stake seg ut en ny kurs i livet, og til å våge å satse på sin egen

stemme, som hun nå kanaliserer gjennom arbeidet med Big Enough Global.

– Jeg føler for første gang at det jeg driver med, er det jeg er ment å drive med. Til forskjell fra tidligere har jeg det bra hver dag. Prisen er en boost på veien for alle oss i Big Enough Global.

Kimiya kom til Norge fra Iran som treåring og er oppvokst i Bærum med iranske foreldre og to søsken. Hun har bak seg to og et halvt år på jusstudiet i Oslo og jobber med Big Enough Global. Hun er selv et godt bevis på at flerkulturell bakgrunn kan være en styrke og gi kompetansefortrinn i arbeidslivet.

## Stolt av teamet mitt og alt vi har oppnådd sammen

Kimiya kaller seg mangfoldskonulent. I Big Enough Global jobber hun sammen med et team hun ikke kan få fullrost.

– Teamet i Big Enough Global er grunnen til at vi har klart å skape bevissthet og forandring. Både dagens team, og de som har vært en del av oss tidligere. Teamet vil jeg rett og slett beskrive som supermenesker. De har hatt et hjerte og en «drive» for dette arbeidet.

– Denne prisen betyr utrolig mye for alle oss som er og har vært med på å skape Big Enough Global. Og som leder er jeg veldig glad for at vi får denne anerkjennelsen.

## Kimiya Sajjadi

**Navn:** Kimiya Sajjadi

**Alder:** 23 år

**Født i** Iran, oppvokst i Bærum

**Leder og grunnlegger av** mangfoldskonulent-selskapet Big Enough Global

**Brenner for:** Jeg er veldig opptatt av «passion» og «purpose», og å bidra til en bedre verden. Jeg tror alle har sin måte å gjøre det på.

**Aktuell med:** Big Enough Global er tildelt YS' likestillingspris 2021

## Vær nysgjerrig, spør mer

Big Enough Global er opptatt av at flerkulturelle er en mangfoldig gruppe, derfor trengs ulike løsninger. For å skape endring må det jobbes på flere måter, og mange nok må delta.

– Hvis alle tar ansvar vil det komme en endring. Da alle kvinnene begynte å si fra, så skjedde det en forandring. Det er sånn man får endring. Fortsett den dag i dag

## «Tør å ta plass, tør å ha en mening. Jeg skjønner frykten (...) Men tror du på det du står for, er det verdt det.»

kjemper vi for likestilling. Hvorfor er ikke kvinner representert mer?

Gjennom Big Enough Global har Kimiya oppdaget et stort behov for kunnskap om hvordan du skaper inkludering i arbeidslivet i praksis.

– Når ledere spør hva de skal gjøre, sier jeg at du må bruke stemmen din. Med makt kommer ansvar. Norge skal være så nøytralt, du skal ikke mene noe.

Drømmekunden til Big Enough Global er en person som virkelig ønsker å jobbe med å øke det flerkulturelle mangfoldet, skape inkludering og utvikle talentene, slik at det faktisk kan bli en forandring.

– Jeg merker fort om de gjør det mest fordi de føler at de må.

Hennes råd til kolleger og ledere i arbeidslivet er: Vær nysgjerrig, spør folk hva som er viktig for dem, enten der er noen som har en funksjonsnedsettelse, er skeiv eller flerkulturell.

– Prøv å se verden med andres øyne. Tenk over hvordan det er å være i deres sko.

Big Enough Global ønsker å bidra til at det sosiale miljøet, arbeidsmiljøet, den eksterne kommunikasjonen og rekrutteringen skjer på en måte som bidrar til å rekruttere og beholde flerkulturelle. Det må jobbes systematisk med disse områdene, med mål og tiltak. I tillegg må det evalueres og følges opp. Det er disse tingene virksomheten jobber med.

### Følte ikke at hun passet inn

Big Enough Global ble først opprettet som en frivillig organisasjon som samlet inn penger for å hjelpe flyktninger på Lesbos med språksertifisering for å kunne få jobber i Europa. Da hun selv var jusstudent ble Kimiya sammen med de andre studentene tatt med på bedriftsbesøk i Oslo-området. Etterpå satt hun

igjen med en trist følelse av at hun ikke kom til å passe inn i de miljøene der det var meningen at hun skulle søke jobber etter studiet.

– Jeg følte at jeg ikke passet inn i de selskapene. Det var ikke plass til hele meg, bare Bærums-delen, ikke Iran-delen.

Erfaringen gjorde at hun følte seg dårlig. Hun forsto at det var mangel på kunnskap om hvordan å inkludere hos selskapene. Dette bidro til at Big Enough Global nå er omgjort til et konsultentselskap, som bistår arbeidslivet med råd for inkludering.

### Elsk og hat i mediene

Kimiya er en som stiller opp i mediene. Hun har skrevet kronikk i VG, er nominert blant årets ledestjerner under 30 år i Dagens Næringsliv og magasinet D2, er intervjuet i Aftenposten, TV2, Dagens Perspektiv, Advokatbladet og Utrop, og har vært med i podkast med

Tekna. Hun har også bakgrunn som aktiv sjakkspiller, har deltatt i internasjonale sjakk-konkurranser og tatt til orde for å gjøre noe med jenters utfordringer i det sterkt manddominerte sjakkmiljøet. Hun bidrar også i podcasten «Mitt Mangfoldsavtrykk» i regi av Big Enough Global. Den handler om hvordan en mangfoldsbakgrunn preger arbeidslivserfaringer på godt og vondt, og formidler råd om hvordan å lykkes i å utnytte mangfoldskompetanse bedre.

Hun sier hun elsker å være i media, fordi hun elsker å skrive. Blant sosiale medier er LinkedIn en favoritt, der hun deltar aktivt.

– Jeg har fått mange konstruktive tilbakemeldinger ved å være i media, om hvordan vi får fram budskapet.

Kimiya er også åpen om at det koster å stikke hodet fram.

– Jeg har fått mye «hate» på Jodel, dritt som er sendt anonymt, og jeg har slettet det.

### FAKTA

## Big Enough Global

Big Enough Global hjelper virksomheter i offentlig og privat sektor med strategier for å rekruttere og beholde flere personer med flerkulturell bakgrunn. Områdene de jobber med er kommunikasjon, rekruttering, eventer, ledelse, arbeidsmiljø og sosialt miljø. Visjonen er å bidra og inspirere til økt flerkulturelt mangfold i arbeidslivet. De mener ansvaret for dette er delt mellom de flerkulturelle selv og arbeidslivet.

Gjennom podcasten Mitt Mangfoldsavtrykk deler gjestene åpent og ærlig hvordan deres bakgrunn har påvirket karrierereisen deres. Her deles også synspunkter på hva arbeidsgiver kan gjøre, ikke bare for å rekruttere og beholde, men for å nyttiggjøre seg verdien av mangfoldet. Det er også et mål å inspirere personer med mangfoldsbakgrunn til å oppnå nye høyder i arbeidet.





**TILDELING.** Daglig leder Kimiya Sajjadi tar imot prisen av juryleder Hans-Erik Skjæggerud (YS).

Jodel er en sosial medieplattform der brukerne er anonyme og kan poste tekst og bilder til andre brukere i nærheten. Tjenesten har vært i søkelyset etter å ha vært brukt til mobbing og personangrep. Mange mener den bidrar til trakassering og hets. Som en person som ytrer seg i det offentlige er Kimiya forberedt på at det sikkert vil komme mer, men hun har ikke tenkt å la det stoppe henne.

– Jeg elsker budskapet vårt. Jeg står gjerne i det.

### Tør å ta plass

Kimiya er ikke redd for å ta plass. Hun vil gjerne at flere skal gjøre det samme.

– Jeg mener det er viktig. Tør å ta plass, tør å ha en mening. Jeg skjønner frykten, jeg har også mye frykt, og har møtt negative reaksjoner hele livet. Frykten for negative reaksjoner kan ikke hindre deg. Jeg kan ikke garantere at det går bra og at folk vil digge det. Men tror du på det du står for, er det verdt det.

Kimiya har stått for det hun mener siden hun gikk på barneskolen. Oppveksten helt fram til hun begynte på universitetet beskriver hun som et liv med få venner og mye motstand.

– Jeg sto for det jeg mente var rett. Jeg har alltid møtt mye motstand. Det er nødvendig for meg å stå for det jeg synes er rett. Hvis jeg følte at noe var riktig, så har jeg

stått i det uavhengig av om responsen var positiv eller negativ. Det er viktig å bruke stemmen sin for å skape en bedre verden. Vi har ytringsfriheten og må bruke den. Helt alene har hun ikke vært.

– Familien betyr ALT for meg. Selv om de ikke er enig i det jeg gjør. Hver gang jeg faller er de der for å ta imot meg, også venner, men spesielt mamma og pappa. ■

## Lang og god tradisjon

YS' Likestillingspris er delt ut siden 1988. Dette er noen av de tidligere mottakerne:

- Det norske kvinnelandslaget i fotball
- Biskop Rosemarie Köhn
- Kadra, aktivist i kampen mot kjønnslemlestelse
- Margreth Olin, filmskaper og forfatter
- Annette Sagen, foregangskvinne som skihopper
- Norges Handikapforbunds Ungdom

## Fersk undersøkelse viser nedgang i bedriftsdemokratiet

# MINDRE MEDBESTEMMELSE

Ansattes medbestemmelse på arbeidsplassene er ikke endret dramatisk de seneste årene, viser en fersk undersøkelse fra forskingsstiftelsen Fafo. Men det er likevel ting som bekymrer. Funnene avdekker blant annet at de bedriftsdemokratiske ordningene i lov- og avtaleverk ikke utnyttes godt nok

TEKST: TERJE BERGERSEN

FOTO: TORMUND HANSEN SKINNARMO

Fafo-forsker Sissel Trygstad presenterte på YS-konferansen i oktober en årsfersk undersøkelse om arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning. Den er gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartement, og ble lagt fram i våres. Det er over 10 år siden en tilsvarende undersøkelse ble utført.

### Reduksjon

– Våre funn viser en liten tilbakegang i utbredelsen av de fleste bedriftsdemokratiske ordningene hjemlet i lov- og avtaleverk. Det gjelder både verneombud, tillitsvalgte, AMU og ansattes styrerepresentasjon. Reduksjonen er ikke stor, men den er gjennomgående. Andelen arbeidstakere som jobber i virksomheter med tariffavtale er også gått ned. I 2004 lå den på 60

prosent, mens den i 2019 har sunket til 52 prosent, sier Trygstad.

Fafo-forskeren peker på at de bedriftsdemokratiske ordningene, ifølge undersøkelsen, ikke utnyttes godt nok i dagens arbeidsliv.

– For eksempel svarer 23 prosent av de tillitsvalgte i private virksomheter at de ikke har deltatt i prosessene ved omorganiseringer. Og blant dem som har deltatt, er det bare 22 prosent som opplever at de har hatt innflytelse på utfallet.

– Likevel er det ingen tvil om at det er størst innflytelse og tillit i de virksomhetene der tillitsvalgte deltar, og aller mest når det er både formell og uformell kontakt mellom partene, sier Sissel Trygstad.

### Ubrukt potensial

Selve grunnlaget for partssamarbeidet i arbeidslivet er å finne i hovedavtalen(e) – også kalt arbeidslivets grunnlov. I for eksempel hovedavtalen mellom YS og NHO, står paragraf 9 sentralt. Der finner vi følgende formulering: «De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskapning og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.»

Men selv om hovedavtalens

### FAKTA

## Fafo-rapport 2021 - Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning

Noen konklusjoner:

- Virkemidlene i lov- og avtaleverk utnyttes ikke godt nok.
- Jo flere etablerte ordninger, jo bedre vurderes partssamarbeidet å være.
- Når saker løftes ut av partssamarbeidet, svekkes bedriftsdemokratiet.
- Det er en klar sammenheng mellom deltakelse, innflytelse og tillit.
- Mange har samarbeidet godt under pandemien, men det er variasjoner.



**DELTAKELSE OG TILLIT.** – Det ingen tvil om at det er størst innflytelse og tillit i de virksomhetene der tillitsvalgte deltar, og aller mest når det er både formell og uformell kontakt mellom partene, sier Fafo-forsker Sissel Trygstad. (Innfelt bilde fra talerstolen under innlegget på YS-konferansen.)

bestemmelser – og gode intensjoner – er gjort gjeldende i organiserte arbeidsforhold, er det alltid et spørsmål om i hvilken grad samarbeidsmulighetene holdes levende.

Trygstad mener det er en del å gå på.

– Det er for eksempel om lag to av ti tillitsvalgte som kun har uformelle samtaler med sin leder om saker av betydning for medlemmene og virksomheten, og ytterligere 15 prosent svarer at de aldri har formelle møter og sjeldent eller aldri har uformelle samtaler. Dette viser at det er et ubrukt potensial med hensyn til å utnytte de verktøyene som hovedavtalen gir.

Fafo-forskeren mener det er tankevekkende at en forholdsvis stor

andel tillitsvalgte svarer at verken de selv eller andre tillitsvalgte deltar i omorganiseringsprosesser.

– Ja, dette er tankevekkende, i en tid der vi kan forvente at endringene vil skje i et stadig høyere tempo, grunnet blant annet digitalisering og grønt skifte. Hovedavtalen er klar på at det er leders ansvar å sørge for at tillitsvalgte involveres i beslutninger. Samtidig bør også tillitsvalgte pushe på hvis de opplever å ikke bli involvert, sier Trygstad.

### På alle nivåer

Når det gjelder saker i partssamarbeidet som er mest etterlyst av både tillitsvalgte og ledere, er det kompetanseutvikling, psykososialt arbeids-

miljø og seniorpolitikk som kommer øverst på lista. I motsatt ende finner vi klima.

– Grunnen til at klima kommer nederst er trolig ikke at dette diskuteres godt nok dag, men kanskje heller at majoriteten av ledere eller tillitsvalgte ikke betrakter dette som et tema i partssamarbeidet.

Trygstad framhever for øvrig at aktiv bruk av bedriftsdemokratiske ordninger på arbeidsplassene har stor betydning ikke bare på tillitsvalgtnivå, men også for den enkelte ansattes deltakelse og utfoldelse:

– I studien finner forskerne en sammenheng mellom bedriftsdemokratiske ordninger og hvordan alle arbeidstakere vurderer ulike sider av ►

«Undersøkelsen identifiserer et representasjonsgap, som viser forskjellen mellom hvilke ordninger som etter lover og avtaler skulle ha vært på plass i virksomhetene, og hvilke som faktisk er det.»

sin arbeidssituasjon. Jo flere bedrifts-demokratiske ordninger som er etablert der de ansatte jobber, jo mer inkluderende og deltakende vil også nærmeste leder vurderes å være. Ytringsbetingelsene vil vurderes som bedre og arbeidstakerne er mer tilbøyelig til å si fra om det de opplever som urettferdigheter.

### Koronasamarbeid

Fafo var godt i gang med undersøkelsen om arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning da koronaen slo til for fullt. Status etter halvannet år med pandemi, er at partssamarbeidet har vært viktig for virksomhetenes vei gjennom og ut av krisa.

– Dette bekreftes av både ledere og tillitsvalgte i undersøkelsen. Mange sier at det har vært mer kontakt under pandemien, og at det ikke hadde gått så bra uten tett

samarbeid. Godt over 80 prosent av de tillitsvalgte i LOs tillitsvalgtpanel sier at partssamarbeidet har bidratt til å redusere de negative konsekvensene av krisa, og drøyt 70 prosent sier at samarbeidsklimaet ikke ble endret under pandemien.

Alt i alt konkluderer Fafo-rapporten med at det ikke har skjedd dramatiske endringer i ansattes

medbestemmelse de seneste årene. Likevel mener altså forsker Sissel Trygstad det er tegn som gir grunn til bekymring.

– Undersøkelsen identifiserer et representasjonsgap, som viser forskjellen mellom hvilke ordninger som etter lover og avtaler skulle ha vært på plass i virksomhetene, og hvilke som faktisk er det, sier hun. ■

## «Reell medinnflytelse»

### Hovedavtalen YS-NHO, paragraf 9.3:

«De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskapning og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.»



«GRUNNLOV.» Hovedavtalene omtales som arbeidslivets grunnlov og definerer partssamarbeidet og ansattes medbestemmelse. Illustrasjonsfoto: Terje Bergersen

# Nordea



## Medlemstilbud på billån fra Nordea!



Som medlem av Negotia får du et av Norges beste billån. Nå med en rente fra 3,10 %

Priseksempel: Eff. rente 4,62 %, kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2000. Tot: kr 167.878,-

Sjekk andre medlemsfordeler på [nordeadirect.no](https://nordeadirect.no)

# Motparter med felles mål

Hvordan går det når man rigger til en samtale mellom YS og arbeidsgiverorganisasjonen Virke om medbestemmelse og partssamarbeidet i arbeidslivet? Helt fint, faktisk!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det var ikke bare foredrag på rekke og rad som ble servert på YS-konferansen i oktober. Dialog og samtaler fra scenen bidro til å belyse temaene på en god måte. En av sekvensene i den kategorien besto av intervju med administrerende direktør Ivar Horneland Kristensen i Virke og Monica A. Paulsen, som i tillegg til å være Negotia-leder også er 2. nestleder i YS.

## Smidighet og tillit

YS' kommunikasjonssjef Øyvind Olufsen hadde rollen som intervjuer, og spurte de to om hvorfor det er så viktig med medbestemmelse i arbeidslivet.

– Det er viktig for å oppnå en balansert utvikling og god fordeling av verdiene som skapes i virksomhetene. For å sikre gode og smidige prosesser, vil jeg understreke at det er viktig å involvere tidlig nok. Det holder ikke å invitere tillitsvalgte til drøftelser når beslutningene i realiteten er tatt, påpekte Monica A. Paulsen.

Kristensen kvitterte med å slå fast at medbestemmelse i arbeidslivet gjør at det går bra med landet.

– I Norge får vi til omstillinger som andre land ikke klarer, med lavere kostnader fordi vi har medbestemmelse. Ansatte forventer at de blir tatt med og kan bidra til løsninger. Og nøkkelen for å lykkes er tillit. Jeg vil knytte medbestemmelse og tillit sammen. Når dette er til stede er det bra for virksomhetene, for de ansatte og for landet, presiserte Virke-sjefen.

## Problemområder

Intervjuer Olufsen minnet om at samarbeidet på virksomhetene likevel ikke er så bra bestandig, noe også Fafos undersøkelse om arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning viser. Han trakk fram at dette ofte gjelder innen tjenesteytende sektor og varehandel, som er næringer Virke representerer, og ville vite mer spesifikt hvilken kommunikasjon Virke har med sine medlemsbedrifter på dette området.

– De fleste av våre medlemmer er mellomstore og små bedrifter. Det

handler om hvordan man får til samarbeidet, uansett om reglene er i en tariffavtale eller lovverket. 27 prosent av våre medlemmer har tariffavtaler. Rundt 50 prosent av de ansatte i våre bedrifter er omfattet av tariffavtale. Altså; mange er godt vant med dette, men mange er også ikke vant med det. Det er noe vi jobber med, sa Kristensen.

*«I Norge får vi til omstillinger som andre land ikke klarer, med lavere kostnader fordi vi har medbestemmelse.»*

Ivar Horneland Kristensen, Virke

Paulsen framhevet at YS organiserer ansatte i et mangfold av bedrifter, og at hun i sin egen organisasjon Negotia ser betydelige forskjeller i hvordan partssamarbeidet fungerer. Også der det er etablert tariffavtale.

– De store bedriftene har gjerne strukturer som ivaretar bedriftsdemokratiet og involveringen. Men utfordringen med de store er at



**PARTSSAMARBEID.** Ivar Horneland Kristensen, administrerende direktør i Virke og Monica A. Paulsen, Negotia-leder og 2. nestleder i YS, samtalte om partssamarbeid på YS-konferansen i oktober.

tillitsvalgte ofte blir koblet på altfor seint i prosessene. En tommelfingerregel er at allerede når du har tenkt tanken på endringer, så skal du involvere. Da får man fram dynamikken i arbeidet med endringene.

– I mindre virksomheter er det ofte mindre systematikk i partssamarbeidet, og sjeldnere kontakt mellom tillitsvalgte og ledelse. Noen møtes kanskje bare en gang i året til lønnsforhandlinger, men fagforeningsarbeid er så utrolig mye mer enn bare å forhandle lønn.

### Relasjonsbygging

Negotia-lederen mener at å ufarliggjøre fagforeningenes rolle overfor næringslivsledere er viktig med tanke på å øke organisasjonsgraden i privat sektor. Og hun mener det er grunn til å skryte litt av prosjektet «sammen om bedre løsninger», som YS og Virke har kjørt i fellesskap, hvor ledere og tillitsvalgte fra et knippe bedrifter har vært sammen på kurs for å jobbe med dialog og samarbeid.

– Sånne ting må vi gjøre mer av i framtiden, sa Paulsen

Kristensen nikkede bekræftende og la til:

– Når man ansvarliggjøres, så er man klok i løsninger. Jeg har jobbet med tillitsvalgte som har «skjønt det» og noen som ikke har skjønt det. Igjen, det handler om tillit. Når den er på plass, så fungerer det.

– Og hvordan bygger man tillit? skjøt Paulsen inn. – Jo, gjennom regelmessig kontakt – formelt og uformelt – for å bygge opp relasjonene på en god måte.

### Opplever mindre respekt

Ifølge YS arbeidslivsbarometer opplever tillitsvalgte å bli tatt mindre på alvor av ledelsen, det vil si; det er en synkende tendens i den retningen. Hvordan opplever YS og Virke utviklingen på dette området?

– Fra vårt ståsted opplever vi blant annet at nye selskapsstrukturer i store virksomheter kompliserer samarbeidet og flytter makta bort fra de avtalene vi har framforhandlet. Dette er en utfordring for mange av våre tillitsvalgte i



YS-konferansen 2021- Foto: Rebecca Bjerga

«Vi trenger tillitsvalgte som er på ballen og kan spille virksomhetene gode, men de må gis tid til å gjøre det.»

Monica A. Paulsen Negotia/YS

dag. Og en ting vi stadig hører, er at tillitsvalgte ikke gis nødvendig tid til å utøve sine verv innenfor normal arbeidstid. Vi trenger tillitsvalgte som er på ballen og kan spille virksomhetene gode, men de må gis tid til å gjøre det, sa Paulsen.

Hva vil Virke gjøre for å styrke tillitsvalgtrollen?

– Det har vært en bevisst strategi hos oss å styrke tariffarbeidet. Her har vi et ansvar som parter, blant annet gjennom opplæring. Men vi er også tydelig på at vi skal ha konkurransedyktige tariffavtaler som er tilpasset framtiden. Bærekraft utfordrer oss kraftig, og vil kreve endringer. Dette er felles utfordrin-

ger som vi må møte sammen. Vi vil snakke opp partssamarbeidet, det er viktig for omstillingsevnen i Norge.

### Modernisere avtalene?

Ja, konkurransedyktige tariffavtaler, eller moderne avtaler, som Virke også har flagget tidligere. Hva mener dere egentlig med det?, spurte Olufsen.

– Med tariffavtale i bedriften kan man spille på et større register. Vi er ikke ute etter å ta ned rettigheter, men at avtalene skal forstås. Det er ikke nødvendigvis sånn at noe som ble bestemt i nittenhundreogdentid er like gyldig i dag, kommenterte Kristensen.

Og hva tenker Paulsen og YS om endringsbehovet i så måte?

– Jeg tenker at fagforeningene har et kjempeansvar med å forvalte avtaleverket på vegne av norsk arbeidsliv. Dette er verktøykassa vår. Det vi har er i hovedsak godt rigget for å håndtere utfordringene, og avtaletekstene oppdateres når det er behov for det. Ved forrige oppgjør fikk vi for eksempel inn nye formuleringer angående kunstig intelligens. Ja, kanskje skal vi justere litt på bærekraft i neste omgang, vi snakker om grønne tariffavtaler, men vi skal skynde oss langsomt, sier Monica A. Paulsen. ■



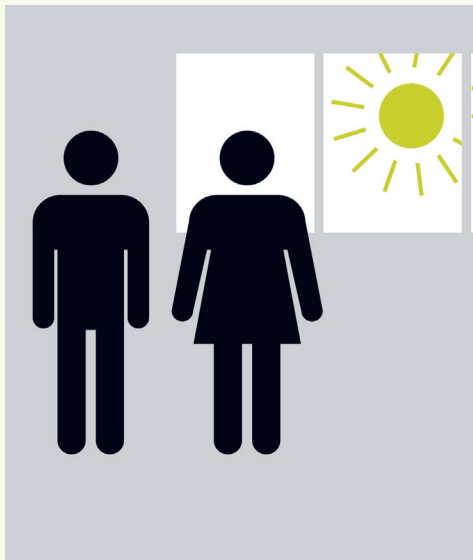
**BELYSER.** YS-konferansen arrangeres hvert år i oktober og belyser tidsaktuelle temaer. Arrangementet har tradisjon for å invitere både representanter fra arbeidsgiverorganisasjonene, forskermiljøer og myndigheter. Her Høyre-leder Erna Solberg i samtale med YS-leder Erik Kollerud. YS' Kommunikasjonssjef Øyvind Olufsen til høyre.



# Behold medlemskapet uten avbrudd

## Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

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.



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

**Ventedager.** 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.** Bli 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».



## YS Livsforsikring sikrer dem du er glad i

En livsforsikring kan bidra til at familien får det litt enklere økonomisk hvis du skulle falle fra.

YS Livsforsikring gir dine etterlatte en skattefri engangsutbetaling på inntil 30 G, tilsvarende nesten 3 millioner kroner, ved dødsfall – uansett årsak.

Som Negotia-medlem kan du kjøpe forsikringen til en veldig god pris. Samboeren/ektefellen din kan også kjøpe denne forsikringen, til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

**Sjekk pris og kjøp på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)**



I FRONT. Negotia skal være nyskapende og delta i å forme det som kommer, sa forbundsleder Monica A. Paulsen fra landsmøtets talerstol.



GLIMT. 1. Resolusjonskomiteen i diskusjon. 2. Konsentrerte delegater. 3. Applaus for en rørt hedersprismottaker. 4. Negotia Ung på plass.



FRA HELE LANDET. Landsmøtet er forbundets øverste beslutningsorgan, med delegater fra klubb- og avdelingsapparatet landet rundt.

# VIL FORME FRAMTIDEN

– Om ikke vi er med og påvirker, så vil noen andre ta alle beslutningene for oss. Det er opp til oss å stå opp for arbeidstakernes interesser, understreket forbundsleder Monica A. Paulsen da Negotia holdt landsmøte 19. og 20. november.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Paulsen viste til Negotias ambisjoner nedfelt i politisk plattform og strategisk plan vedtatt av landsmøtet i fjor.

– Visjonen vår er at «Negotia skal være i front og vise vei til en bedre arbeidshverdag». Det betyr at vi ikke bare skal ivareta det som er, men også være nyskapende og delta i å forme det som kommer. Vi må bygge oss sterke for fremtiden.

Forbundslederen framhevet særlig følgende tre områder som vil prege utviklingen i arbeidslivet og samfunnet framover:

- **Grønt skifte.** Forrige landsmøte tok inn bærekraft som en av Negotias grunnverdier i vår politiske plattform. Fagbevegelsen har en viktig rolle å spille dersom Norge skal lykkes med å nå klimamålene inn mot 2030. Om ikke vi er med og påvirker, så vil noen andre ta alle beslutningene for oss. Det er opp til oss å stå opp for arbeidstakernes side i saken. Som tillitsvalgte kan dere påvirke bedriftene til å ta sitt samfunnsansvar på alvor. Også fordi det vil gjøre dem mer konkurranse-dyktige i et globalt marked.
- **Kunstig intelligens.** Ny teknologi gjør sitt inntog i arbeidslivet. Kunstig intelligens benyttes i dag i rekrutteringsprosesser, i beslutninger om forfremmelse eller oppsigelse av arbeidsforhold, i fordeling av arbeidsoppgaver eller overvåkning og evaluering av ansatte. I Negotia er vi teknologioptimister. Men vi må henge med for å hindre at slike systemer får uønskede konsekvenser for de ansatte. Fagforeningene må ta

kampen for arbeidstakernes rettigheter og verdighet. Derfor har forbundsstyret fremmet en resolusjon til dette landsmøtet om at det må sikres reelt partssamarbeid ved implementering av ny teknologi i virksomhetene.

- **Kompetanse.** Kompetanseheving bør være en kollektiv innsats, ikke bare et personlig ansvar. Dersom folk skal ta initiativet og finansiere etterutdanningen for egen maskin vil vi rett og slett ikke få det nødvendige kompetanseløftet vi trenger i befolkningen framover. Kompetanseutviklingen bør skje gjennom arbeidsplassen, på en trygg og tilrettelagt måte. Det må komme på plass fleksible, digitale og desentraliserte etter- og videreutdanningsprogram som gjør det mulig å bygge på den realkompetansen man sitter på. Det må etableres bedre løsninger for å formalisere egen realkompetanse. Det er vi som kjenner behovene i arbeidslivet best – ikke universitetene, eller politikerne. Derfor er det viktig at vi gjør oss hørt på denne fronten.

– Vi skal levere på alt dette, og samtidig være like gode på kjernefunksjonene våre. Det krever en

organisasjon som er rigget for vekst. Forrige periode var vi gjennom en ganske stor omveltning. Nå ett år inn i en ny treårsperiode, begynner vi å se konturene av hvor vi kommer til å være i årene som kommer. Alt i alt synes jeg Negotia er rigget for å ta fatt på store prosjekter, og ha en bredere horisont på arbeidet, sa Negotia-lederen.

Hun poengterte at samspillet mellom medlemmene og forbundsledelsen er viktig for å lykkes med å nå målene.

– Jeg vil også utfordre medlemmene til å fortsette å være en del av det politiske prosjektet i Negotia. Jeg vil at medlemmene skal bruke stemmen sin til å si fra om hvor skoen trykker, og ikke minst bidra til å skape løsninger, sa Negotia-lederen.

YS-leder Erik Kollerud talte også til landsmøtet. Han var i likhet med Paulsen innom både klima, teknologi og kompetanse. I tillegg fokuserte han på det globale.

– Verden har blitt mindre. I tillegg til utfordringene i arbeidslivet lokalt og nasjonalt, kommer også mange saker til å måtte løses globalt i tida framover. Vi må derfor fortsette vårt engasjement og jobbe aktivt for å påvirke gjennom internasjonale fora, poengterte Kollerud. ■

## Resolusjoner

Negotias landsmøte på Gardermoen 19. og 20 november samlet seg om felles uttalelser (resolusjoner) innen disse temaene: Kunstig intelligens, medbestemmelse, fjernarbeid/hjemmekontor og mangfoldig arbeidsliv. Resolusjonene kan leses på [negotia.no](http://negotia.no)



Vidar Gundersen ante «fred og ingen fare» da han på en helt vanlig mandag ble tatt til side og tildelt prisen Årets tillitsvalgt i Negotia. Her med leder i Negotia Ung, Stig Arne Bøe, som sto for overrekkelsen.

## Årets tillitsvalgt – Vidar Gundersen

Klubbleder Vidar Gundersen i Hennig Olsen Is er Årets tillitsvalgt i Negotia. Tildelingen ble offentliggjort på forbundets landsmøte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Siden Gundersen ikke deltok på landsmøtet måtte overrekkelsen gjennomføres noen dager i forveien. Kollega og forslagsstiller Fredrik Selvig «lurte» hovedpersonen med på et kundeoppdrag ved Mosseporten kjøpesenter, og Negotia stilte med reportasjeteam for å dekke begivenheten.

Stig Arne Bøe, leder i Negotia Ung og medlem av prisutvalget, sto for overrekkelsen. Han understreket den helt sentrale betydningen de tillitsvalgte har for organisasjonen, og viste til det solide skusmålet Vidar Gundersen ble gitt av kollegaer da han ble foreslått til prisen.

Dette er noe av omtalen fra forslagsstiller:

- Vidar har i hele 2021 jobbet dag og natt for å løse en sak om lønns-spørsmål mellom våre medlemmer og bedriften. Han har tross den

vanskelige situasjonen med Covid-19 løst utallige oppgaver rundt møtevirksomhet med bedriften, medlemmer og Negotia sentralt. Og han har vært tydelig og klar i sin kommunikasjon overfor både medlemmer og bedriften.

- Arbeidet har vært svært tidkrevende og sikkert belastende på mange måter, men Vidar har stått fjellstøtt i situasjonen. Han utarbeidet sammen med HR en avtale som til slutt var akseptabel for alle parter.
- Vidar er opptatt av at ting må være rett og rettferdig. Han er en fantastisk tillitsvalgt som opptre ryddig overfor alle, og som aldri er urimeleg i sin framferd.

Klubben ved Hennig Olsen Is, en tradisjonsrik iskremprodusent med hovedsete og fabrikk i Kristiansand, består av drøyt 30 medlemmer innen salg og service. Vidar Gundersen har vært hovedtillitsvalgt i rundt åtte år.

Han så ganske spørrende ut da han på en helt vanlig mandag ble tatt til side ved et kjøpesenter utenfor Moss av kollega Fredrik Selvig og Negotias utsendte. Etter overrekkelsen fikk han først bare sagt «tusen takk», men etter hvert kom det litt mer:

– Å bli foreslått til – og få – en sånn pris, det må jeg si er utrolig hyggelig. Den tilliten kollegaene i klubben viser meg er veldig viktig for den jobben jeg gjør som tillitsvalgt. Vi har vært igjennom et krevende år, men vi klarte å komme til enighet. Vi har ar et ryddig parts-samarbeid med bedriften, og ser framover. Tusen takk for denne prisen, sa prismottakeren.

### VI GRATULERER!

*Selve prisen består av plakett med inskripsjon og signatur fra Negotia-ledelsen, pluss en pengegave på 10.000 kroner gitt av samarbeidspartner Gjensidige.*



– En mann med meninger og meningers mot, som aldri vender kappa etter vinden, og som alltid har medlemmenes beste i fokus. Dette var blant de hyggelige karakteristikkene Svein Ivar Johansen fikk da han ble tildelt Negotias hederspris på landsmøtet.

## Hedersprisen til Svein Ivar Johansen

Mangeårig tillitsvalgt lokalt og sentralt i Negotia, Svein Ivar Johansen, er tildelt forbundets høyeste utmerkelse Hedersprisen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Johansen har vært medlem siden tidlig på 1980-tallet og tillitsvalgt ved klubben i Plandent Oslo nesten like lenge. Han har i en årrekke vært engasjert i avdeling Oslo & omegn, hvor han fortsatt er styremedlem. Og han har bak seg flere perioder som medlem i Negotias forbundsstyre.

Tildelingen av hedersprisen skjedde under festmiddagen på landsmøtet fredag 19. november. Forbundsleder Monica A. Paulsen sa blant annet dette under overrekkelsen:

– Hedersprisen henger meget høyt, og kan bare tildeles medlemmer som har gjort en helt spesiell innsats i organisasjonen over lang tid. Den personen som forbundsstyret har bestemt skal få denne prisen i år, oppfyller disse kriteriene til fulle. Vedkommende har svært lang farts-

tid som tillitsvalgt på mange plan i Negotia – på klubbnivå, i lokalavdeling, region og forbundsstyre – og har gjennom flere tiår lagt ned et imponerende arbeid til beste for forbundet og medlemmene.

– Uredd er en karakteristikk som passer denne personen godt. Vi snakker om en mann, som gjerne er direkte i sin form. Ofte litt røff i stilen. Han har meninger og meningers mot og vender ikke kappa etter vinden. Han har et ærlig og brennende engasjement for Negotia, og setter alltid medlemmene i fokus.

– Det er ingenting av det jeg har sagt til nå som direkte røper hvem hedersmannen er. Men hvis jeg sier Plandent og avdeling Oslo & Omegn, så ringer det nok noen bjeller ... Det er en stor glede for meg – på vegne av forbundsstyret –

å tildele Negotias hederspris til Svein Ivar Johansen.

En svært overrasket hederspris-mottaker entret scenen til stor jubel fra salen. Det var ikke fritt for at det falt en tåre både her og der, også hos hovedpersonen selv. Han takket for hederen på denne måten:

– Ja, det er riktig som forbundslederen sa; jeg brenner for dette forbundet. Det har jeg gjort i 40 år, og gjør det fortsatt. Men altså, dette hadde jeg aldri trodd, at jeg skulle få en sånn pris. For en hyggelig overraskelse. Jeg må bare si tusen hjertelig takk til dere alle.

### VI GRATULERER!

*Hedersprisen består av diplom og en pengegave på 10 000 kroner – og ikke minst et flott bilde laget av kunstneren Alexander Stub, med tittelen «Stå sammen».*



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

# Lovendringer ved kjøp og salg av bolig

Kjøp og salg av bolig er de største transaksjonene folk flest gjør i løpet av livet. Har du planer om å kjøpe eller selge bolig? Da kan det være hensiktsmessig å være oppmerksom på lovendringene som trer i kraft på nyåret.

Avhendingsloven regulerer hvilke rettigheter og plikter partene har ved kjøp og salg av brukte boliger. Fra og med 1. januar 2022 trer det i kraft flere sentrale endringer i denne loven.

Formålet med lovendringen er først og fremst å redusere konfliktnivået mellom kjøper og selger. Ved å stimulere til mer og bedre informasjon i forkant av salget, skal boligens faktiske tilstand bli tydeligere. På den måten er håpet at risikoen for negative overraskelser blir lavere.

## Forbud mot «som den er»-forbehold

De fleste boliger i dag blir solgt «som den er». Det betyr at boligen selges i den stand den var da kjøper hadde anledning til å undersøke den. Dette forbeholdet er en form for ansvarsfraskrivelse fra selger. Når en bolig selges «som den er», har partene avtalt at kjøper i utgangspunktet overtar risikoen for feil og avvik som først viser seg etter overtagelsen.

Endringene i avhendingsloven

innebærer blant annet at en bolig ikke lenger kan selges med et alminnelig «som den er»-forbehold i forbrukerkjøp. Deler av risikoen for skjulte avvik vil derfor skyves over fra kjøper til selger. For at selger skal kunne ta et forbehold før salg, må det være konkret, spesifisert og begrunnet. Terskelen for hva som utgjør en mangel vil derfor bli senket, og kjøpers rettigheter styrkes.

Det er imidlertid ikke slik at alle avvik vil være mangler som selger er ansvarlig for etter loven. Hoved-

regelen er fortsatt at boligen skal samsvare med det avtalte. Der avtalen er taus, må det vurderes hvilke forventninger kjøper kunne ha til boligen ut ifra de konkrete forholdene. Til tross for at boligen ikke lenger kan selges «som den er», vil det fortsatt være utfordrende å holde selger ansvarlig for utett membran eller defekte varmekabler på et badrom som er opplyst å være 40 år gammelt.

### Strengere krav til tilstandsrapporter

Lovendringene har vært omdiskutert, og det har blitt stilt spørsmål om selgers rettigheter svekkes ved at en bolig ikke lenger kan selges «som den er». Eventuelle negative konsekvenser knyttet til dette er tenkt avdempet ved at det skal stilles strengere krav til informasjonen som legges frem før salg. Sammen med endringene i avhendingsloven, trer det i kraft en ny forskrift med krav til utforming av tilstandsrapporter som fremlegges sammen med salgsdokumentene. Rapporten skal blant annet ha et klart språk, tilstandsgradene som settes på de ulike bygningsdelene må begrunnes mer inngående og takstmannen må gjøre grundigere undersøkelser i forkant.

Formålet med å stille strengere krav til tilstandsrapportene er å avdekke flere skjulte mangler før salg og tydeliggjøre konsekvensene av disse, slik at kjøper kan ta høyde for dette ved sitt bud. Dermed minsker samtidig risikoen for at selger får et mangelskrav rettet mot seg etter overtagelsen.

### Kjøper må selv dekke 10 000 kroner

Et annet punkt i lovendringene som har vært hyppig omtalt i mediene, er minsteterskelen som innføres. Kjøper må selv dekke 10 000 av sitt mangelskrav. Dette innebærer ikke at selger automatisk vil være ansvarlig for alle utbedringskostnader over 10 000 kroner. For å holde selger

ansvarlig, må det fortsatt foreligge en kjøpsrettslig mangel.

### Betydningen for deg som skal selge bolig

Når boligen ikke lenger kan selges «som den er», kan du som selger ikke lenger fraskrive deg ansvaret for det ukjente. Dermed vil du ha risikoen for at boligen samsvarer med hva kjøper kunne forvente i henhold til avtalen. Dette gjelder uavhengig av om du var uvitende om forholdene og i god tro. Som selger vil du dermed få en oppfordring til å undersøke egen bolig nærmere før

*«Terskelen for hva som utgjør en mangel vil derfor bli senket, og kjøpers rettigheter styrkes.»*

salg, ettersom du har en egeninteresse i å avdekke og opplyse om skjulte mangler før kjøper legger inn sitt bud.

Videre er det viktig å være oppmerksom på at du som selger kan holdes ansvarlig for meglers og takstmannens opplysningssvikt. Det vil i mange tilfeller være mulig å søke regress (kreve tilbakebetaling) mot megler eller takstmann, men kjøper kan fortsatt forholde seg direkte til deg. Dette er ikke nytt. Når det nå stilles strengere krav til informasjon som fremlegges for

kjøper, vil det imidlertid bli desto viktigere for deg som selger å gjennomgå salgsdokumentene grundig før boligen legges ut for salg.

### Betydningen for deg som skal kjøpe bolig

Lovendringene tydeliggjør kjøpers undersøkelsesplikt, idet kjøper vil antas å være kjent med all informasjon som fremlegges på en tydelig måte i salgsdokumentene. Dette medfører ingen endring slik rettstilstanden er i dag, men kjøpers undersøkelsesplikt vil nå følge uttrykkelig av loven. Salgsdokumentene kan inneholde overveldende mye informasjon, men det er svært viktig å gjennomgå alt grundig og stille oppfølgingsspørsmål dersom det er tvil. Ved å ikke sette deg godt inn i informasjonen som fremlegges, tar du en stor risiko som kjøper.

Legal24 Advokatfirma har lang erfaring og høy kompetanse innenfor dette rettsområdet. Ta gjerne kontakt med en av våre advokater dersom du har behov for bistand i forbindelse med kjøp eller salg av bolig. ■



Adele Munch Ditlefsen,  
advokatfullmektig,  
Legal24 Advokatfirma

## MEDLEMSFORDEL

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

# Arbeidsmiljøloven skal bli bedre

Negotia leverte i høst høringssvar til den offentlige utredningen «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv». – Vi støtter endringsforslagene, de vil gjøre arbeidsmiljøloven bedre, sier forbundsleder Monica A. Paulsen.

Utredningen gikk ut fra Arbeids- og sosialdepartementet ved sankthanstider. Den inneholder forslag om lovendringer som i stor grad styrker arbeidstakernes rettigheter – blant annet følgende:

- Unngå svekkelse av arbeidstakervern og feilklassifisering av arbeidstakere.
- Utvidelse av bestemmelsene om fortrinnsrett og plikten til å tilby "annet passende arbeid" i konsern.
- Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i ett år oppheves.
- Tydeliggjøring av bestemmelsene om innleie av arbeidskraft.
- Skjerpning av verneombudets funksjon.

## Arbeidstakervern tilpasset ny teknologi

I utredningen defineres det som et sentralt mål å unngå svekkelse av arbeidstakervern og omgåelse av arbeidsgiveransvar gjennom at

arbeidstakere blir feilklassifisert som selvstendige oppdragstakere.

– Dette støtter vi fullt og helt. Som utvalget beskriver, har denne målsettingen ytterligere aktualisert seg i takt med teknologiendringene. Utviklingen har lagt til rette for mer bruk av fjernarbeid, både fra norske oppdragstakere og globalt, i stedet for fysisk oppmøte på arbeidsplassen. Det er viktig at arbeidstakerstatusen til personer som jobber gjennom den digitale plattformøkonomien blir tydeliggjort og avklart i størst mulig grad, kommenterer Monica A. Paulsen.

Hun er også fornøyd med forslaget om utvidelse av arbeidsgiveransvaret knyttet til stillingsvern i konsern.

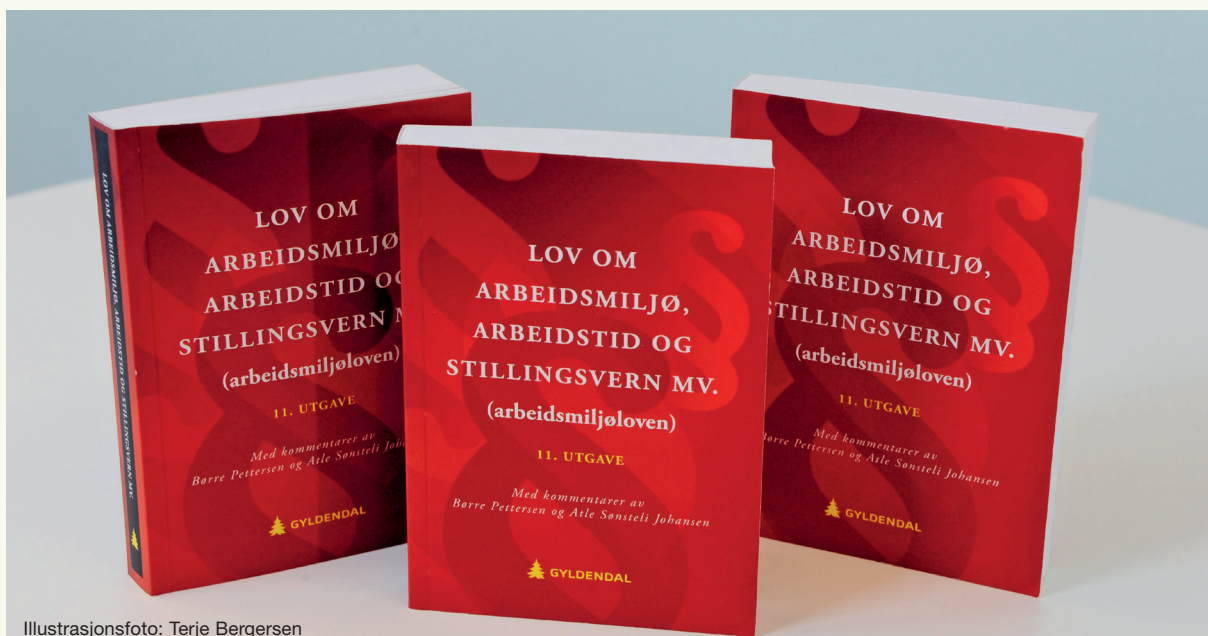
– Utvidelse av fortrinnsretten og plikten til å tilby ansatte annet passende arbeid i andre virksomheter innen konsern eller grupper, vil være viktig ved omstillinger og nedbemanninger, sier Negotia-lederen.

## – Endringsforslagene støtter opp om den norske modellen

I 2015 vedtok Stortinget under den første Solberg-regjeringen en generell adgang til midlertidig ansettelse i ett år. I utvalgsrapporten foreslås dette opphevet.

– Negotia støtter utvalgsflertallet som mener at denne bestemmelsen bryter med lovens systematikk om at midlertidige ansettelser i utgangspunktet skal dekke midlertidige arbeidskraftsbehov. Vi er derfor helt enig i at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i inntil ett år bør oppheves, sier Paulsen og tilføyer:

– Vi oppfatter at lovforslagene i utvalgsrapporten i sum vil styrke og tydeliggjøre regler i arbeidsmiljøloven. Negotia er svært positiv til at et samlet utvalg i utredningen støtter bevaring av den norske modellen både når det gjelder medbestemmelse og lønnsfastsettelse, og at et slikt utgangspunkt i stor grad forutsetter faste ansettelser.



Illustrasjonsfoto: Terje Bergersen



# Nyansatte i Negotia

## Fagansvarlig for medlemservice

Keete Kaup (30) er fra 1. oktober ansatt som fagansvarlig for medlemservice i Negotias administrasjon.

Keete kommer fra jobben som CRM Manager i Abelia, og kan vise til solid erfaring innen medlemskommunikasjon og systemutvikling. Hun er utdannet markedsøkonom, og har også jobbet som saksbehandler i NHO sentralt og som konsulent for flere oppdragsgivere.

CRM er forkortelse for Customer Relationship Management, som handler om å jobbe aktivt og systematisk med kunderelasjoner. I Negotias verden innebærer dette systematikken knyttet til medlems-

pleie, oppfølging, forretningsutvikling, analyse, med mer.

Keete har ledet og deltatt i flere store digitaliseringsprosjekter i NHO-fellesskapet, og er nå i gang med liknende jobb i Negotia.

– Vi er midt i implementeringen av nytt CRM-system her i Negotia nå, og regner med å være klare til lansering i løpet av første kvartal 2022. Dette er spennende arbeid som gir mange utviklingsmuligheter for organisasjonen og kommer til å gagne medlemmene på alle nivåer.

Keete kjenner godt til Negotia fra før av, både fra forskjellige samarbeidsprosjekter på organisasjonsnivå og som medlem selv.

– Som ansatt får jeg nå oppleve



Foto: Esben Johansen

forbundet fra en annen side, og det er interessant og positivt. Jeg gleder meg til å bli bedre kjent med alle i både administrasjonen og organisasjonsapparatet, sier hun.

## Administrasjonskonsulent – vikar

Rebekka Tørum (28) er ansatt som vikar i stilling som administrasjonskonsulent i Negotias administrasjon.

Rebekka begynte 1. juni, og har tidligere jobbet med blant annet kunde- og medlemservice på hovedkontoret til Coop. Av utdanning har hun en bachelorgrad i europastudier og i tillegg årsheter i statsvitenskap og filosofi.

Jobben som administrasjonskonsulent innebærer oppfølging knyttet til forbundets medlemssystem/CRM;

blant annet inn- og utmeldinger, vedlikehold av medlemsopplysninger, behandling av kontingentfritak og annet. Kontakt med medlemmer på e-post og telefon preger arbeidsdagen.

Rebekka har allerede vært ansatt i vikarstillingen et halvt år, og rukket å bli kjent med både administrasjon og organisasjon.

– Tiden her i Negotia så langt har vært en veldig positiv opplevelse. Her er det hyggelige kollegaer, høy kompetanse og godt samarbeid, kommenterer hun.



Foto: Terje Bergersen

## En ekte brosjyre virker fortsatt

Skal du gi informasjon til en kollega som kanskje kan bli medlem? Da er det gode, gamle papirformatet både hendig og virkningsfullt. Negotia har brosjyrer som på en enkel måte forklarer fordelene ved være organisert i arbeidslivet.

For eksempel: Som organisert i Negotia har du en stab av rådgivere som jobber for deg. Med tariffavtale får du rettigheter som uorganiserte ikke har, og du og kollegaene kan forhandle med arbeidsgiveren. Ved problemer kan du få bistand av en advokat. Du står rett og slett styrket!

Brosjyrene er også tilgjengelig i elektronisk versjon på [negotia.no](http://negotia.no). Men som sagt: Ønsker du trykt papirutgave - sender du bestilling til [info@negotia.no](mailto:info@negotia.no)





Illustrasjonsfoto: AdobeStock

## Hjemmekontor – hva nå?

Du har kanskje sittet på hjemmekontor over lengre perioder siden mars 2020? For tiden er det en rekke prosesser med tillitsvalgte i ulike bedrifter om hva som skal gjelde framover med hensyn til hjemmekontor. Hva skjer i din bedrift? Er det tilbake til kontoret eller full fleksibilitet, eller et sted midt imellom? Tillitsvalgte har mulighet til å påvirke resultatet i slike prosesser. I denne artikkelen får du noen tips og råd.

Du har kanskje trives godt med fleksibiliteten hjemmekontoret har gitt, eller kanskje du trives best med å arbeide på kontoret? Som ansatt har man ulike behov alt etter hvilken livssituasjon man er i, hvordan en er som person og hva en trives best med.

Det vil variere fra bedrift til bedrift hvor mange ansatte det er med de ulike behovene, og dermed hvilken løsning som passer best for den enkelte virksomhet. Det viktigste er å finne en løsning som passer din bedrift og arbeidsoppgavene best, samtidig som de ulike behovene til de ansatte dekkes. Klarer man å bli enige om en slik løsning,

vil de ansatte oppleve seg sett, trives bedre og gjøre en enda bedre jobb.

### Ulike ordninger

Eksempler på ulike hjemmekontorordninger som er mulige:

- Full fleksibilitet, dvs. at arbeidstaker selv styrer om han/hun/hen arbeider hjemmefra eller arbeider på kontoret, og hvilke dager dette skjer på.
- 2 dager på kontoret 3 dager hjemme per uke.
- 3 dager på kontoret og 2 dager hjemme per uke.
- På kontoret 5 dager i uka og hjemmekontor kun ved særlige behov.

Alle disse ordningene kan være kombinert med større eller mindre grad av fleksibilitet, ved at arbeidstaker selv bestemmer hvilke dager det arbeides hvor. Andre løsninger kan selvfølgelig også være mulig, det viktigste er å finne en ordning som passer bedriftens behov og dere ansatte best.

### Drøftinger etter hovedavtalen

Proessen og beslutning om eventuell ny hjemmekontorordning, har betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Tillitsvalgte har derfor krav på drøftinger med arbeidsgiver etter hovedavtalen.

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte med tillitsvalgte i en slik prosess. Drøftinger innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker «spiller ball» om temaet som likeverdige parter, og at tillitsvalgte har reell innflytelse i prosessen. Til syvende og sist vil arbeidsgiver i kraft av styringsretten kunne ta den endelige avgjørelsen dersom partene ikke kommer til enighet.

Hvis tillitsvalgte kan vise til særavtaler som gir forhandlingsrett på dette temaet, skal det være forhandlinger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, hvor begge parter må bli enige om hva som skal gjelde på bedriften.

### Når gjelder forskriften?

Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem gjelder i tilfeller hvor arbeidet utføres i arbeidstakers faste bopel. På bedriften bør en vurdere om hjemmekontorordningen også skal gjelde hvis det arbeides fra andre steder, for eksempel hytta.

Forskriften gjelder i alle tilfeller hvor ansatte arbeider hjemmefra minst én gang per uke eller i gjennomsnitt én gang per uke. Den vil også gjelde så lenge arbeidstaker har en fast ordning med hjemmekontor, selv om dette er mindre enn én gang per uke.

### Skriftlig avtale

Etter forskriftens § 2 skal det være skriftlig avtale med alle arbeidstakere i bedriften som skal benytte hjemmekontor. Avtalen skal inneholde avklaring av blant annet arbeidstid, tilgjengelighet og kontorutstyr hjemme. Kravet til avtale innebærer at det vil være opp til den enkelte arbeidstaker om man vil signere og dermed om man ønsker å benytte hjemmekontor eller ikke. Tillitsvalgte kan råde sine medlemmer til å ikke skrive under på en slik avtale før prosessen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er gjennomført – og hvor man aller helst er blitt enige om hvordan hjemmekontorordningen skal være.

Kravet til skriftlig avtale gjelder

## Vi hjelper deg

Er du tillitsvalgt og ønsker hjelp i din lokale prosess med ledelsen angående hjemmekontorordning? Eller trenger du et forslag eller mal til skriftlig avtale om hjemmekontor? Da kan du kontakte Negotia på e-post: [arbeidsliv@negotia.no](mailto:arbeidsliv@negotia.no).

også de ansatte som har særlig uavhengig stilling. En kontroll med når arbeidstaker kommer og går fra arbeidsplassen, eller kontroll med arbeidstiden, vil være et moment som trekker i retning av at arbeidstaker ikke har en særlig uavhengig stilling. Det er derfor viktig at den skriftlige avtalen ikke inneholder for snevre rammer angående for eksempel arbeidstid og når arbeidstaker skal være tilgjengelig, da dette kan medføre at arbeidstakeren i realiteten ikke har særlig uavhengig stilling lenger.

### Utstyr på hjemmekontor

Arbeidsgiver er forpliktet til å gi deg som arbeidstaker et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også på hjemmekontoret. Det vil si at arbeidsgiver må vurdere hvilket utstyr som er nødvendig og dekke utgiftene til dette. Nødvendig utstyr vil ofte være pc, skjerm, pc-mus, tastatur, dokkingstasjon, telefon, og eventuelt skriver og diverse kontorutstyr. Det er viktig at tillitsvalgte i prosessen med ledelsen forsøker å bli enige om hvilket utstyr som er nødvendig i forhold til de ulike stillingene og arbeidsoppgavene i bedriften. Noen bedrifter avtaler en sum som den ansatte kan bruke for kjøp av utstyr hvert år.

### Kompensasjon og skattemessige forhold

Det å arbeide hjemmefra kan medføre ulike kostnader for den enkelte arbeidstaker. Det er mulig å forsøke å forhandle fram en kompensasjon til den enkelte for å arbeide på hjemmekontor.

Dersom arbeidstakeren har et

rom i boligen sin som utelukkende benyttes til hjemmekontor, kan arbeidsgiver utbetale en skattefri hjemmekontorgodtgjørelse på 1850 kroner årlig til den ansatte.

### Forsikringsordninger og yrkesskadedekning

Det er viktig at partene lokalt går gjennom bedriftens forsikringsordninger og sjekker at disse også gjelder på hjemmekontor.

Yrkesskadedekningen fra NAV gjelder for yrkesskader som oppstår mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden. Den vil også kunne gjelde når arbeidstaker er i arbeid på hjemmekontor. Hvorvidt vilkårene «i arbeid», «på arbeidsstedet» og «i arbeidstiden» er oppfylt, må vurderes konkret i hvert tilfelle. Blant annet vektlegges det om ulykken skjer i arbeidstiden og på tidspunkt arbeidstaker er ment å være tilgjengelig for arbeidsgiver.

### Ny forskrift på trappene

Dagens forskrift er ikke oppdatert etter dagens behov. Departementet arbeider nå med noen mindre endringer av denne og det kan være at det kommer større endringer på sikt. Negotia vil informere i aktuelle kanaler når nytt regelverk kommer. ■



Bjørg Anne Rynning  
advokat, arbeidslivsavdelingen  
i Negotia



Psykolog Catrin Sagen var en av mange foredragsholdere på oktoberkurset til Negotia Bergen. Temaet hennes var «Hvordan overleve på hjemmekontor». Begge foto: Helge Nilsen.

## – Ta vare på hverandre

**Vi har levd med et – mer eller mindre – stengt samfunn i over 18 måneder. Det førte blant annet til at det tradisjonelle oktoberkurset i Bergen måtte avlyses i 2020. Det var mye «sommerfugler» i magen når vi planla årets samling.**

Vi visste ikke om folk ville komme, og om programmet vi satte sammen ville fenge. Tilbakemeldingene fra over 70 deltagere tyder på at vi traff blink. Tema for de ulike foredragene kan grovt deles inn som: Hvordan tar vi vare på hverandre, og hvordan kan fagforeningene styrke seg? Ja, hva er den nye «normalen» i arbeidslivet etter korona? Til å hjelpe oss gjennom helgen, som var en kombinert Ung-samling og tradisjonelt oktoberkurs, hadde vi invitert Sofie Frøysa, Amal Aden, Heidi Klefstad, Mimir Kristjansson og Catrin Sagen. Flere av de unge medlemmene som var med på oktober-samlingen, hadde aldri deltatt på en Negotia-samling tidligere. De kom alene, uten å kjenne noen fra før.

Lørdagsprogrammet ble innledet med moromannen «Kjellemann», som fikk frem lattertårene hos oss, men som også hadde en mer alvorlig undertone. Han oppfordret oss til å lære av våre erfaringer, ikke gi opp i motgang, og ha troen på det vi gjør. «Det du gir, er det du får tilbake». Senere på dagen skulle Amal Aden lokke frem helt andre tårer, da hun fortalte om sin oppvekst i et krigsherjet Somalia. Det hun fortalte fra grusomhetene i hjemlandet, var vanskelig å ta inn over seg. Som 13-åring kom Amal til Norge, til et land der hun ikke kjente noen, og til ensomhet. Biblioteket ble hennes hjem. Men hun måtte først lære seg å lese, og lære norsk. Amal sa: «Ser du en som sitter alene, på jobb eller andre steder, så inviter vedkommende til bordet ditt.» Når man er

ny et sted, er det lett å føle seg utenfor. Alle ønsker å være inkludert, føle at vi bidrar. Men vi må inviteres inn i fellesskapet. Vi må ta vare på hverandre.

Sofie Frøysa sitt innlegg ble formet som en samtale mellom henne og vår egen ungrepresentant Tina Gjøen, et konsept som fungerte utmerket! De snakket om å ta vare på den mentale helsen i en travel arbeidsdag, og ellers i livet. Nå, etter koronatiden, snakker vi om hvordan vi faktisk har det. Det er ikke farlig å være engstelig eller deprimert, men vi må våge å snakke om det. Og være ærlig. Det er lov å være sur på tur!

Heidi Klefstad hadde en litt annen innfallsvinkel til temaet: Spre glede, vær deg selv! Er en sur, blir alle sure. Gi hverandre tilbakemel-

ding. Sammen oppnår vi mer! Ta vare på hverandre. Catrin Sagen snakket om hvordan man «overlever» på hjemmekontor. Det kan være ødeleggende for et menneske å sitte alene over lengre tid, uten kontakten med kollegaene. Uten den felles kaffekoppen. Det kan være fint å styre sin egen tid, men gjerne vanskelig å begrense arbeid når man likevel er «tilgjengelig». Husk selvomsorg, alle trenger å lade.

Mimir tok for seg begrepet «fagforeningsknusing», noe som dessverre ikke er ukjent i Norge i dag. Han trakk frem eksempler på at ansatte blir truet med å miste goder dersom de organiserer seg, og at enkelte bedrifter som har sagt opp medarbeidere, oppretter nye selskaper når de begynner å bemanne opp igjen, for på den måten å omgå fortrinnsretten. Og lovverket må definere tydelig hva som er en ansatt, og hva som er arbeidsgiver, slik at vi ikke alle blir «uavhengige konsulenter».

Både Mimir og lederen i Negotia Ung, Stig Arne Bøe, var opptatt av å få opp organiseringsgraden i arbeidslivet. Uansett hvor mye politikerne legger til rette, sa Mimir, er det fagforeningene som må ta kampen, det er vi som har en jobb å gjøre. Dagens unge er født lenge etter at de store arbeiderkampene

fant sted, det er tid for opplysning. Vi må bekjempe tendensene til sosial dumping og underbetaling som finnes i mange yrker. Kort sagt: Vi må ta vare på hverandre.

*Helge J. Nilsen,  
sekretær Bergen avdeling*



*Kurset hadde 70 deltakere. Det var tydelig at folk satte pris på å møtes igjen. Her er det gledesspreder Heidi Klefstad som skaper engasjement i salen.*

## Klubben i Transcom passerte 100 medlemmer

Etter halvannet år hvor verden har vært litt annerledes, er det deilig å komme opp fra hiet vårt igjen og se at vi vokser. NegotiaKlubben Transcom har hatt en formidabel vekst det siste halvåret, og har nå passert det magiske tallet 100.

Ting går bedre enn noen gang på arbeidsplassen vår. Vi har oppbemannet med 80 nye kundebehandlere. Bakgrunnen for dette er at vi fikk mer volum fra en av våre oppdragsgivere. Og når nye ansatte starter hos oss er det klart at man må benytte anledningen til å rekruttere dem til vår fagforening, og virkelig få dem til å forstå verdien av det å være organisert i arbeidslivet.

NegotiaKlubben Transcom har vært innom og presentert Negotia som fagforening ved hver eneste opplæringsgruppe som har startet opp hos oss, og det er deilig å se at det har båret frukter.



*FEIRET. Stolt tillitsvalgt Tommy Karlsen Bekkevold i Transcom, inviterte alle ansatte på kakefest.*

For å markere at vi har nådd det magiske tallet 100, inviterte vi alle ansatte på litt kake! Det passet ypperlig at dette samstemte med at noen av de ansatte hadde kledd seg ut, siden vi også markerte begivenheten ved inngangen til Halloween-helgen i høst.

*Tommy Karlsen Bekkevold,  
hovedtillitsvalgt – Negotia-klubben i Transcom*



LOKALT SAMHALD. Rundt førti sunnmøringer dro på innhaldsrik og hyggeleg Negotia-tur til Sæbø ved Hjørundfjoren. Alle foto: Cathrine Ekenes Iversen.

## Ut på tur med Negotia Sunnmøre

Negotia avdeling Sunnmøre har gode tradisjonar for svært populære medlemsarrangement med god oppslutning. I kraft av 3-prosentmidlane fra forbundet sentralt, kunne vi denne gongen leggja opp ein tur til Sæbø og Rekkedal Gjestehus, i hjartet av Sunnmørsalpane. Sæbø ligg ved Hjørundfjorden i underkant av to timar sør for Ålesund.

Dagen starta med lunsj på hotell Sagafjord, med utsikt mot speilblank fjord og majestetiske Slogen, Saksa og Urkeegga i syningom. Etter ein lengre periode med regn fekk vi denne dagen flott haustver, og det passa godt til utandørsaktivitetane seinare på dagen.

Rekkedal Gjestehus hadde laga eit kjempeflott opplegg. Vi fekk super guiding i bussen, og deretter kjekk og informativ rusletur frå Villane til Rekkedal. Alle var og strålende fornøgd med dei godt tilrettelagte aktivitetane som følgde, og som skapte konkurranseinstinkt og moglegheit for å bli kjent med nye mennesker.

Vin- og ostesmakinga med foredrag, gav eit flott innblikk til den fantastiske vingården i Italia, som Rekkedal importerer vinane sine i frå. Mange ønskte seg nok sørover til varme og vakre Italia akkurat då.

Kvelden fortsatte med utsøkt service og gjestfriheit. Det var fantastisk å kunne forflytte seg rundt til dei ulike lokala, som alle er utsmykka med kvar sin eigenart.



ABBA. Avdelingsstyret tro til med ABBA-show og sjølskreven Negotia-song – til stor begeistring frå publikum. Frå venstre: Ellinor Rinde, Katrine Lillebø Aasen, Anita Steinnes og Irina Sævik.

Styret baud på underholdning med ABBA-show og sjølvskreven Negotia-song, framført i glitrande kostymer. Det var stor stas at innslaget ble mottatt med begeistring av publikum.

Det var ein fornøgd gjeng som hadde mykje gode tilbakemeldingar på opplegget, og som var glade for å endelig kunne møtast fysisk igjen. Takket være dyktige Cathrine Ekenes Iversen, markeds konsulent i Negotia, fekk vi også faglig påfyll i form av en god og informativ presentasjon av forbundet. Kvelden blei runda av med to flotte og ettertenksomme dikt, framført av verten sjølv.

Negotia Avdeling Sunnmøre har for tida om lag 660 medlemmar. Vi synast det er viktig å tilby medlemmane aktivitet lokalt. I år har vi for eksempel hatt konkurranse i "Stikk Ut", som er ein sunnmørsk variant av Stolpejakten. På årets regionsamling for Region Midt, som vi holdt i Geiranger i forkant av Negotias landsmøte i høst, trakk vi ut fire vinnarar av eit gavekort blant ivrige Stikk Ut-deltakarar.

Totalt gjekk spreke medlemmar på Sunnmøre 6 485 kilometer og vi besteig 237 545 høgdemeter. Dette blei trettiførste plass i Norge – noe vi synast er svært bra.

Neste på programmet når dette skrivast er Linked-In-kurs i slutten av november. Og så har vi ein del ideer til neste år. Vi håper alt no ligg til rette for fysiske arrangementer vidare framover.



NATURLEG. Vakker natur og flotte folk!

# 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.

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



Synnøve Lohne Knudsen,  
rådgiver



Bjørn Erik Engvin,  
rådgiver

### Regler ved virksomhetsoverdragelse

**Spørsmål:** I bedriften hvor jeg jobber fikk vi i dag informasjon om at avdelingen jeg jobber i skal overtas av en annen virksomhet, og at alle ansatte skal overføres dit. Det ble informert om at dette er en virksomhetsoverdragelse, men hva betyr det for meg og hva er mine rettigheter?

**Svar:** Ved virksomhetsoverdragelse er det kapittel 16 i arbeidsmiljøloven som sier noe om arbeidstakernes rettigheter. Siden det i dette tilfellet er slått fast at det dreier seg om en virksomhetsoverdragelse, går vi ikke inn på vilkårene for dette.

Ved virksomhetsoverdragelse skal både ny og tidligere arbeidsgiver informere og drøfte overdragelsen med de tillitsvalgte. Etter loven skal det gis særskilt informasjon om følgende:

- Grunn til overdragelsen.
- Fastsatt eller foreslått dato for virksomhetsoverdragelsen.
- De rettslige, sosiale og økonomiske følger av virksomhetsoverdragelsen for arbeidstakerne.
- Eventuelle endringer av tarifforhold (endring av tariffavtale).
- Eventuelle tiltak overfor arbeidstakerne (eventuelt sluttpakker for de som ikke vil overføres).
- Reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve disse rettighetene.

Dette vil si at arbeidsgiverne har plikt til å gi de tillitsvalgte alle relevante opplysninger, slik at de tillitsvalgte kan komme med synspunkter og har mulighet til å påvirke beslutningen. Videre følger det av loven at de berørte arbeidstakerne skal gis den samme informasjonen som tillitsvalgte har krav på. Er det ikke tillitsvalgt i virksomheten, plikter bedriften å informere og drøfte med de berørte arbeidstakerne.

Ved virksomhetsoverdragelse er det slik at arbeidstakerne i all hovedsak overføres med rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen de har i dag, dvs. med dagens arbeidsoppgaver og lønn. Pensjons- og forsikrings-

ordningene følger derimot ikke med over. Her vil det være betingelsene i det nye selskapet som gjelder.

#### *Reservasjonsrett og fortrinnsrett*

Videre skal arbeidstakerne informeres om reservasjonsretten og fortrinnsretten. Reservasjonsretten betyr at arbeidstakeren kan motsette seg å bli overført til ny arbeidsgiver. Gjeldende arbeidsgiver plikter å informere om denne retten, og fristen for å utøve reservasjonsretten kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon er gitt. Arbeidstakeren må skriftlig gi beskjed til arbeidsgiver om at man vil utøve reservasjonsretten. Her må en være klar over at ved å reservere seg (utøve reservasjonsretten) vil det bety at arbeidsforholdet opphører samme dato som virksomhetsoverdragelsen skjer. Dette skjer uten oppsigelse fra noen av partene.

Arbeidstakere som eventuelt velger å reservere seg, vil ha fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år etter virksomhetsoverdragelsen. Fortrinnsretten gjelder bare de som har vært ansatt i bedriften i minst 12 måneder de siste to årene før overdragelsen, og for stillinger disse er kvalifisert for.

#### *Tariffavtale*

Er det tariffavtale i bedriften arbeidstakerne skal overføres fra, skal denne i utgangspunktet følge med over til ny arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren kan imidlertid reservere seg mot dette. Slik reservasjon må i så fall skje senest innen tre uker fra overdragelsestidspunktet.

#### *Ikke grunn for oppsigelse*

En virksomhetsoverdragelse gir ikke grunn for oppsigelse hverken fra ny eller tidligere arbeidsgiver. Oppsigelse som blir gitt før en virksomhetsoverdragelse kan derfor være omfattet av oppsigelsesforbudet.

Ta kontakt med Negotia slik at vi kan gi råd og påse at arbeidsmiljøloven blir fulgt.

*Synnøve*



## Permittering – regler og aktuelle forhold

**Spørsmål:** Jeg har noen spørsmål angående permittering. Som følge av tiltak innført i forbindelse med pandemien sist år, har jeg vært permittert fra min 100-prosentstilling i snart ett år. Jeg har nå vært inne til samtale med min sjef, som sier at den økonomiske situasjonen i selskapet er svært anstrengt. Han sier videre at bedriften må ha redusert bemanning i en tid framover selv om det ikke lenger er noen restriksjoner knyttet til Covid-19.

Arbeidsgiveren ønsker nå å permittere meg for en ny periode, inntil den økonomiske situasjonen har bedret seg. Det jeg lurer på er om de kan permittere meg slik de ønsker, og om det er spesielle forhold jeg bør tenke på i en slik situasjon?

**Svar:** Det er godt at du spør, fordi det ikke alltid er like lett å følge med når man har vært permittert over tid. Permittering er en midlertidig ordning der arbeidstaker er pålagt arbeidsfritak og arbeidsgiver samtidig er fritatt lønnsplikten sin. Arbeidsforholdet består og det forutsettes at arbeidsstans kun er midlertidig.

For at permittering skal kunne benyttes kreves det saklig grunn. Forhold som ligger til grunn må kunne knyttes til bedriften, ikke den ansatte. Nødvendige kostnadsreduksjoner – også lønnskostnader – kan være grunnlag for permittering. Forutsetningen ligger i at behovet vil være av midlertidig art.

Du skriver at du har vært permittert i snart ett år. Det du skal være oppmerksom på er at det er en grense for hvor lenge du kan være permittert. For permitteringer som startet før 1. juli, er det fram til 31. desember 2021 ingen begrensning for hvor lenge man kan permitteres uten at lønnsplikten for arbeidsgiver gjeninntre.

1. januar 2022 vil lønnsplikten gjeninntre for løpende permitteringer som startet før 1. juli der du til sammen har vært permittert i 49 uker eller mer de siste 18 månedene. Har du vært permittert i mindre enn 49 uker den 1. januar 2022, vil lønnsplikten gjeninntre når du på et senere tidspunkt har vært permittert i til sammen 49 uker innenfor en periode på 18 måneder.

Ansatte som blir tatt tilbake i arbeid, vil kunne permitteres på nytt etter 1. juli 2022. Da vil de også omfattes av regelen om maksimalt 26 uker permittering innenfor en 18-månedersperiode, med telling bare tilbake til juli 2021.

Alle som mottar dagpenger vil fortsatt ha rett til dagpenger fram til og med 31. desember 2021, så lenge de vanlige vilkårene er oppfylt. Perioden med dagpenger blir automatisk forlenget og du trenger ikke søke på nytt.

Når permitteringsperioden din er over, stanser dagpengene. Du bør derfor ta kontakt med arbeidsgiveren din for å avklare muligheten for å være videre ansatt i bedriften. Når du ikke lenger kan permitteres, er det tre muligheter som er aktuelle:

1. Arbeidsgiver er forpliktet til å ta deg tilbake i din stilling med virkning fra første ordinære arbeidsdag etter permitteringsens utløpsdato.
2. Arbeidsgiver kan velge å si deg opp. Arbeidsgiver må da gjennomføre en ordinær oppsigelsesprosess og du kan ikke være permittert i oppsigelsestiden.
3. Du kan velge å si opp selv, men vær klar over at det da kan bli karenstid på dagpenger fra NAV.

Du har krav på ordinær lønn i oppsigelsestiden dersom du blir sagt opp, selv sier opp eller får en såkalt endringsoppsigelse med en lavere stillingsprosent. Hvis du går for det siste alternativet og velger å tiltre ny stilling med lavere stillingsprosent før oppsigelsestiden er over, så er sannsynligheten stor for at du ikke får dagpenger for den prosenten som overstiger ny stilling.

Etter en periode med så lang permittering, kan det også være en ide å vurdere andre jobbmuligheter eller muligheter for kompetansepåfyll/etterutdanning. Du kan søke om å beholde dagpengene mens du tar utdanning eller opplæring, så dette er en gyllen anledning. NAV har utarbeidet en «Veiviser for permittering» som du finner ved å søke på nav.no.

På [negotia.no](http://negotia.no) – Min side – kan du lese om våre medlemsfordeler som utdanningsstipend, arbeidslivsstipend, profesjonell hjelp til oppsett og kvalitetssikring av CV og jobbsøknad, med mer.

*Bjørn Erik*

# JOBBen MIN

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



**HVEM:** Tonje Berge Honningdal

**HVA:** Global Customer Support, Aftermarket Sales – Norway & Island

**HVOR:** Kongsberg Maritime Brattvåg

## » Vinsjer, styremaskiner og ror

Det morsomste med denne jobben er å løse kundenes utfordringer. Når en kunde for eksempel er stressa fordi deler til en båt skulle vært skiftet ut helst i går, er det min oppgave å beholde roen og finne den beste løsningen. Og når saken er fikset og en takknemlig melding dropper inn i mailboksen, da er det en god følelse.

Jeg har jobbet her i 10 år som reservedelsger. Bedriften het Rolls Royce Marine fram til 2018, da den ble kjøpt opp av Kongsberggruppen. Nå tilhører vi divisjonen Kongsberg Maritime AS, en global teknologi-bedrift som er verdensledende innen sitt fagfelt. Vi produserer og leverer utstyr til hav-relatert virksomhet over hele verden. Dekksmaskineri, seismikk, navigasjon og automasjon er noen av områdene vi dekker. Det går alt fra fiskesjarker til forvarsfartøyer og off-shorebåter rundt på verdenshavene med teknologisk utstyr levert av oss.

Som reservedelsger i denne bransjen handler arbeidsdagen om for eksempel vinsjer, styremaskiner og ror. Ganske nylig gikk jeg over til en ny stilling med mer globalt ansvar innen «sales support». I Norge er vi tre kollegaer som jobber med dette. Jeg sitter her i Brattvåg, mens de to andre jobber ved lokasjonene i Bergen og Ulsteinvik. Vi har kunder i Norge og Island som vårt område. Kollegaer i andre land følger opp andre geografiske områder.

En typisk oppgave for meg i denne jobben er planlegging i forbindelse med at båter skal i dokk for vedlikehold. Da er spørsmålet hva som trengs av oppgradering og utskifting av utstyr som Kongsberg Maritime har levert. Vi setter kundens behov i fokus. Det betyr at vi skal gi dem det de trenger og ikke være

opptatt av å selge dem noe de strengt tatt ikke har behov for. At kunden er fornøyd betyr alt.

Du trenger ikke en spesifikk utdanning for å ha denne jobben. Selv har jeg bachelor i eksport-markedsføring fra høyskolen i Ålesund, som nå heter NTNU. Jeg opplever at utdanningen min har vært til nytte for meg i jobben, men vet at kollegaer i samme type jobb har annen bakgrunn. Men du må like at det skjer mye samtidig, og være glad i å være i kontakt med folk. Og for å ha sagt det; arbeidsspråket vårt er engelsk, så det må man beherske godt.

Her i Norge er det bare jeg og de to nevnte kollegaene som tilhører samme team. Vi har en nederlandsk sjef, som har ansvaret for Europa. Men jeg er selvfølgelig også en integrert del av det administrative miljøet her i Brattvåg. Vi har det sosialt og fint sammen i tillegg til det faglige. Nå satser vi på å få til et ordentlig julebord, og det skal bli hyggelig.

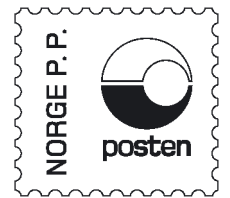
Etter mye hjemmekontor det siste halvannet året, har jeg i høst stort sett vært på kontoret hver dag. Sånn er det for de fleste andre her også. Vi har lært mye om kommunikasjon på nye måter i den situasjonen vi forhåpentlig har lagt bak oss, men det er mye morsommere å møte folk enn bare å sitte på hjemmekontor. Med tida håper jeg det også kan bli litt reising og kundebesøk utenlands. Det kunne vært moro.

Jeg har trivdes veldig godt i jobben som reservedelsger, og så langt virker den nye rollen veldig spennende. Det er egentlig ganske tilfeldig at dette ble min arbeidskarriere, for med utdanningen eksport-markedsfører kunne jeg slått inn på mye annet også. Men, jeg synes jeg traff bra, og det er jeg glad for.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Marianne Myrset



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo



## **LANDSMØTE med deltakere i levende live!**

I fjor måtte landsmøtet av grunner alle kjenner til holdes digitalt.  
Nå i høst var det tilbake til den gode gamle normalen.

Se reportasje på side 18-21.