

negotia

Magasin

NR. 4 - 2024



Tariffavtale på plass

→ 6–9

**Negotia og Delta utreder
sammenslåing → 14**

**Gjentatt suksess på
Nordvestlandet → 18**

**Hjelp – jeg blir
nedbemannet! → 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

Fem kjerneområder

Når en ny medlemsgruppe kommer på plass i Negotia, blir spørsmålet om å kreve tariffavtale som regel fort aktualisert. Det ble det også da Negotia-klubben hos NITO ble etablert for rundt et år siden. Av forskjellige grunner ble dette en langvarig prosess som satte medlemmer og tillitsvalgte på prøve. Men de sto løpet ut, og i oktober ble avtalen signert. For det solide arbeidet ble klubbleder Heidi Ellingsen tildelt prisen Årets tillitsvalgt.

Helt tilbake i 1988 etablerte YS sin likestillingspris, som er utdelt hvert år siden. Det er stor variasjon i hvem som har fått denne: Folkemusiker Annbjørg Lien, biskop Rosemarie Köhn, skihopper Anette Sagen og filmskaper Margreth Olin er blant mottakerne. I år gikk prisen til Militært kvinnelig nettverk (MKN), som er et fellesskap for kvinnelige ansatte i Forsvaret. Mye positivt har skjedd med tilretteleggingen for kvinner i Forsvaret de senere årene, men det er fortsatt mange likestillingsutfordringer å ta tak i. MKN har en viktig rolle i den sammenhengen.

Negotia er en demokratisk oppbygd organisasjon med landsmøtet på toppen som øverste beslutningsorgan. Her møter delegater fra lokalapparatet valgt gjennom avdelinger og regioner i løpet av året. Sammen med forbundsstyret utgjør de en forsamling på nær 90 stemmeberettigete, som altså fatter beslutninger om forbundets veivalg og framtid, på vegne av alle medlemmene. En viktig avgjørelse som ble tatt på landsmøtet i november er at det skal settes i gang utredninger om mulig sammenslåing med YS-forbundet Delta. Det blir interessant å følge dette arbeidet i månedene framover.

Lokalapparatet ble nevnt allerede i forrige avsnitt. Det har en viktig funksjon som identitetsskaper i områdene medlemmene befinner seg. At aktivitetsiveren er god vet vi gjennom den store, årlige søkningen til 3-prosentordningen som fordeler økonomiske midler til lokale tiltak. Og det er stas å kunne vise fram gode eksempler. Nordvestlandskonferansen i avdeling Sunnmøres regi er ett av dem, kurs for tillitsvalgte i avdeling Innlandet et annet.

Omstilling og nedbemanning er noe de fleste kommer borti i løpet av et langt arbeidsliv, og det er i utgangspunktet noe som ikke oppleves positivt. Men, det er nettopp når det oppstår krevende situasjoner på arbeidsplassen man virkelig kan se verdien av å være organisert; at det er kvalifisert hjelp å få når det trengs som mest. Dessuten kan det være greit å minne om at omstilling for noen også kan innebære nye muligheter, selv om man ikke ser dem umiddelbart.

Les mer om disse sakene i denne utgaven av Negotia magasin.



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 Sto på krava – fikk tariffavtalen i havn
- 10 YS' likestillingspris tildelt Militært kvinnelig nettverk
- 14 Skal utrede sammenslåing
- 16 Hedersprisen tildelt Kari Høidalen
- 17 Heidi Ellingsen er årets tillitsvalgt
- 18 Gjentatt suksess for Norvestlands-konferansen
- 20 Tillitsvalgkurs med skreddersøm
- 22 Innløsning av festet tomt
- 24 Hjelp – jeg blir nedbemannet!
- 27 Negotia donerte spesialbil til Ukraina
- 28 Spør oss – Negotias rådgivere og advokater svarer



10



16



14

NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen
Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo
Telefon: 901 42 162,
E-post: magasinet@negotia.no
Utgiver: Negotia – et YS-forbund

Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: Aksell / redaksjonen
Grafisk produksjon: Aksell A/S
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979

 **Fagpressen**

MANUSFRIST
FOR NESTE
NUMMER:
10. FEBRUAR
2025

Med blikket framover

På vei inn til landsmøtet vi holdt i november, merket jeg at jeg hadde litt kribling i kroppen. Kanskje var det fordi dette var mitt første landsmøte som forbundsleder. En slags skrekkblandet fryd var det nok som gjorde seg gjeldende. Men nå i etterkant kjenner jeg bare på fryd; en god fellesskapsfølelse etter er godt møte med framtidsrettete beslutninger.

Jeg er takknemlig overfor alle som bidro til at dette ble den gode opplevelsen. Vel blåst, og tusen takk til alle involverte – administrasjonen for utmerket praktisk tilrettelegging, dirigentene for ryddig styring og delegatene og forbundsstyret for debatt og vedtak. Dere er alle gull verdt for Negotia.

Den store saken på dette landsmøtet var forslaget om fullmakt til å utrede en mulig sammenslåing med YS-forbundet Delta. Jeg er glad for at dette gikk gjennom, som det også gjorde på Deltas kongress noen dager etter. Nå har vi ett år på oss til å jobbe med dette. Alle fakta må fram, både plusser og minuser. Alle muligheter skal vurderes, slik at vi kan komme med et skikkelig beslutningsgrunnlag til landsmøtet i 2025 om veien videre.

Medlemsvekst er alltid et aktuelt tema og målsetting i våre strategiske planer. Dette er et område hvor vi kan bli bedre. Negotia klarer seg bra og har en sunn økonomi med en konkurransedyktig medlemskontingent. Samtidig må vi erkjenne at vi ikke har lykket med å innfri vekstmålene våre de senere årene. Hvorfor er det sånn? Og hva skal vi gjøre for å komme på offensiven her? Dette må vi helt konkret se nærmere på framover.

Vi må tåle å se oss selv i speilet, samtidig som vi retter blikket framover. Det gjelder enten det dreier seg om organisasjon, administrasjon, forbundsstyre eller ledertrioen. Vi har godt av å ta en overordnet kritisk evaluering av oss selv. Gjør vi oppgavene våre på den beste og smarteste måten? Har vi de rette verktøyene som bidrar til å bringe oss framover? Bruker vi ressursene våre riktig? Er det andre måter å løse oppdraget på? Jeg tror at vi kan finne ut av dette når vi forener kreftene og jobber godt sammen i hele organisasjonen.

Nå nærmer vi oss julehøytiden. Vi fortjener alle en liten pust i bakken, og kvalitetstid med familie og venner. Jeg takker for et aktivt og begivenhetsrikt Negotia-år, og gleder meg til spennende saker og oppgaver i 2025.



Eirik Bornø
Forbundsleder i Negotia



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,-

Tariffavtale for Negotia-klubben hos NITO

**I oktober signerte Negotia-klubben i NITO tariffavtale med ledelsen.
– Det har vært en lang og krevende vei å gå, men nå ser vi fram
til et ryddig partssamarbeid, sier hovedtillitsvalgt Heidi Ellingsen. ►**

TEKST: Terje Bergersen

FOTO: Terje Bergersen og Bjarne Krogstad



SIKRET AFP. – Ett av medlemmene våre ville ha gått glipp av avtalefestet pensjon (AFP) hvis inngåelsen av tariffavtalen ble utsatt til neste år. AFP er en veldig god ekstra pensjonsytelse som er viktig å ha sikret i tillegg til de viktige bestemmelsene i avtalen, sier Heidi Ellingsen og Sebastian Nystrøm Berg, tillitsvalgte for Negotias medlemmer i NITO. Foto: Terje Bergersen

«Det gjør meg stolt å vite at jeg er medlem i et forbund som har kompetanse, ressurser og muskler til å hjelpe en medlemsgruppe i havn med en sånn sak.»

NITO er Norges største fagforening for ingeniører og teknologer, med et medlems-tall på rundt 108.000 og cirka 200 ansatte. Negotia-klubben der ble stiftet i desember 2023. Det første målet tillits-valgt Heidi Ellingsen og medlemmene hennes satte seg, var å få opprettet tariff-avtale med avtalefestet pensjon (AFP).

Kravet om tariffavtale med AFP ble fremmet i februar. Ledelsen i NITO ønsket imidlertid ikke å opprette den før i 2025. Dette var ikke Negotia-klubben villig til å akseptere. Etter diverse møter og kontakt uten at partene kom til enighet, sendte Negotia 5. juni en plassoppsigelse på vegne av de elleve medlemmene i NITO. I en

plassoppsigelse ligger det at de organiserte om nødvendig kan gå til streik for å få på plass tariffavtalen.

Full runde i Arbeidsretten

NITO mente på sin side at plassoppsigelsen var i strid med fredsplikten fram til neste tariffoppgjør, fordi Negotia-medlemmene etter deres oppfatning var bundet av avtalen med husforeningen. NITO tok ut stevning for Arbeidsretten 16. august. 19. august trakk Negotia tilbake plassoppsigelsen sendt 5. juni, og fremmet samtidig en ny, gjeldende for seks av medlemmene som Negotia mente uansett ikke var bundet av fredsplikten. Hovedforhandling

i Arbeidsretten ble gjennomført 27. september.

Dom fra arbeidsrettssaken forelå 3. oktober. Der slås det fast at Negotias plassoppsigelse av 19. august 2024 ikke er i strid med fredsplikten. Dette la grunnlaget for ny dialog mellom partene, og avtalen ble deretter signert 18. oktober.

På spørsmål om hvorfor NITO først ikke ville inngå tariffavtale med virkning fra i år, men utsette det til 2025, svarer generalsekretær Egil Thompson følgende:

– Vi tilbød en tariffavtale, men i utgangspunktet uten AFP. Det var ganske enkelt fordi årets lønnsoppgjør var gjennomført og de økonomiske rammer brukt opp. I tillegg er 2024 et mellomoppgjør i NITO. Forhandlinger om innføring av AFP mente vi hørte hjemme i hovedforhandlingene som vi har i 2025. Vil også legge til at husforeningen, NSF, som representerer hovedtyngden av de ansatte, på dette tidspunktet ikke hadde gitt uttrykk for noe ønske om å innføre AFP. Foreningene i NITO har fram til i år ikke prioritert en innføring av AFP.

– *Hvorfor stevnet NITO Negotia for Arbeidsretten?*

– Det var i det lengste vårt ønske å unngå en slik rettsrunde, men Arbeidsretten er stedet for å avklare juridiske spørsmål mellom partene innenfor

Tariffavtale

- Består av to deler – hovedavtale og overenskomst.
- Hovedavtalen har bestemmelser om blant annet samarbeid, informasjon og medbestemmelse.
- Overenskomsten har bestemmelser om lønnsforhandlinger og konkrete arbeidsvilkår.
- Inneholder bestemmelser om avtalefestet pensjon – AFP.

Les mer om tariffavtaler på negotia.no

INFO



SIGNERTE. NITOs generalsekretær Egil Thompson og hovedtillitsvalgt Heidi Ellingsen signerer tariffavtalen 18. oktober.
Foto: Bjarne Krogstad, NITO.

arbeidsrettsområdet, om det ikke er mulig å komme til enighet på annen måte. Negotia var opptatt av å få avklart retten til å gjennomføre en plassoppsigelse for sine medlemmer, mens vi i tillegg var opptatt av å få bekreftet at tariffavtalene vi har inngått med NSF var gyldige. Begge spørsmål ble som kjent avklart, og kort tid etter signerte vi en avtale.

– *Hva tenker du om partssamarbeidet med Negotia-klubben framover?*

– Vi ser fram til å samarbeide med Negotia, slik vi gjør med de andre foreningene på huset. Vi ser framover og forventer at Negotias lokale tillitsvalgte ivaretar sine medlemmer på en god måte og i tillegg bidrar til å utvikle NITO gjennom et forpliktende og konstruktivt samarbeid, sier Egil Thompson.

Viktig med AFP

Med avtaleopprettelsen følger altså ordningen med avtalefestet pensjon (AFP), som innebærer en årlig kostnad for virksomheten på 2,7 prosent av lønnen per ansatt. At AFP gjelder fra 2024 har stor betydning for særlig ett av Negotias medlemmer i NITO.

– Ett av medlemmene våre ville ha gått glipp av AFP hvis inngåelsen av tariffavtalen ble utsatt til neste år. AFP er en veldig god ekstra pensjonsytelse som er viktig å

ha sikret. I tillegg er det alle bestemmelsene i avtalen som bidrar til ryddighet og struktur i samarbeidet med ledelsen, sier hovedtillitsvalgt Heidi Ellingsen.

Ellingsen framhever at støtten fra Negotia sentralt har vært helt avgjørende i den saken hun og medlemmene har stått i.

– Dette er noe en medlemsgruppe og tillitsvalgte kan komme ut for, og denne gangen gjaldt det oss. Jeg synes det er viktig å si at det har vært en krevende situasjon, hvor støtten vi har fått fra arbeidslivsavdelingen i Negotia sentralt har vært helt avgjørende. Det gjør meg stolt å vite at jeg er medlem i et forbund som har kompetanse, ressurser og muskler til å hjelpe en medlemsgruppe i havn med en sånn sak. Nå ser vi fram til å fungere ordentlig som en klubb med alt det innebærer av drøftinger, forhandlinger og ryddig samarbeid med ledelsen, sier hun.

Klubblederen forteller også at de er opptatt å rekruttere flere medlemmer.

– Vi hadde en profileringsdag med stand for litt siden, sammen med Samfunnsviterne, Juristforbundet og husforeningen, som er de tre andre foreningene i NITO. Her fikk vi hjelp og deltakelse fra Negotia sentralt. Per i dag har vi tolv medlemmer, men jeg tror nok det er potensial for det tredobbelte. Flere

medlemmer betyr alltid mer tyngde, sier Heidi Ellingsen.

– Solid tillitsvalgtarbeid

Leder for arbeidslivsavdelingen i Negotia, Thea Wessel Jørgensen, sier at saken med tariffavtaleopprettelsen i NITO har vært utfordrende, men også interessant. Og hun berømmer de tillitsvalgtes håndtering av situasjonen.

– Aller først vil jeg gi honnør til våre medlemmer i NITO-klubben, som har stått stødig gjennom denne prosessen i over et halvt år. Dette er et eksempel på at samhold og solid tillitsvalgtarbeid gir resultater. Jeg vil også si at saken i tillegg til å være utfordrende, også har vært interessant og gitt viktige avklaringer. Vi har hele tiden vært tydelige på at våre medlemmer ikke kunne hevdes å være medlemmer av den lokale fagforeningen, når de ikke aktivt hadde meldt seg inn. NITO ønsket dette avklart av Arbeidsretten, som ga Negotia medhold.

– Å opprette tariffavtaler er en kjerneoppgave for en fagforening som Negotia. Jeg er glad for at denne saken løste seg til slutt, og ønsker partene lykke til med det videre samarbeidet, sier Thea Wessel Jørgensen. ■



LIKESTILT FORSVAR. Vil motivere flere kvinner til en livslang karriere i Forsvaret. Amanda Bergh (t.v.), løytnant og leder i Militært Kvinnelig Nettverk (MKN) og Matilde Fogstad Saubrekka, kaptein og styremedlem i MKN.

YS' likestillingspris tildelt Militært kvinnelig nettverk

– Vi er fortsatt en minoritet i Forsvaret

Militært kvinnelig nettverk håper mangfold og likestilling fortsetter å være en prioritet i Forsvaret. Da slipper kanskje Forsvaret å miste tilsatte mens de er i foreldrepermisjon.

TEKST OG FOTO: ØYVIND FØRLAND OLSEN

– Vi er ikke flere enn rundt 16 prosent av de militært tilsatte i Forsvaret. Selv med allmenn verneplikt er vi fortsatt en minoritet, sier løytnant Amanda Bergh (30).

Hun er leder i Militært kvinnelig nettverk (MKN) som har alle militært tilsatte kvinner i Forsvaret som medlemmer. I år ble nettverket tildelt YS' likestillingspris.

Prisen tildeles MKN blant annet fordi de er en «tydelig stemme når det gjelder alle forhold som skal til for å rekruttere og beholde kvinner i Forsvaret».

– For nettverket betyr det veldig mye at vi blir tildelt likestillingsprisen. Det viser at det frivillige arbeidet vi har lagt ned blir anerkjent og lagt merke til, og det kan bidra til at likestilling og mangfold blir satt høyere på dagsordenen i Forsvaret, sier

Bergh som tilføyer at de mottar prisen på vegne av alle som har engasjert seg og bidratt i nettverket gjennom 35 år.

Vil få flere til å bli

– Når Forsvaret skal vokse framover kan nettverket være med på å motivere flere kvinner til en livslang karriere i Forsvaret, sier løytnant Bergh.

Hun er for tiden i mammaperm fra

«For nettverket betyr det veldig mye at vi blir tildelt likestillingsprisen (...) det kan bidra til at likestilling og mangfold blir satt høyere på dagsorden i Forsvaret.»

jobben i Forsvarsstaben. Det er også kaptein og styremedlem i Militært kvinnelig nettverk Matilde Fogstad Saubrekka (31).

– Dessverre er fortsatt et eget nettverk for kvinner nødvendig. Vi har fremdeles saker på agendaen når det kommer til likestillingsarbeid, som kjønnsbalansen i maktposisjoner og familierpolitikk som gjør det mulig for folk å ha to karrierer, sier Saubrekka.

Hun har tatt med datteren til Akershus festning. Utfordringer med å kombinere jobb og familieliv, har blitt pekt på som viktige årsaker for hvorfor tilsatte i Forsvaret velger å slutte.

– Det skal så lite til for å minne folk på at de ikke er glemt når de er i permisjon. Det skal ikke være slik at uten av syne er ute av sinn. Da tror jeg Forsvaret også hadde vært flinkere til å beholde flere kvinner, sier Bergh.

– De har bidratt

Sjef for Forsvarsstaben, generaløyntant Ingrid Gjerde, er enig med Militært kvinnelig nettverk. Det gjenstår noen kamper før kvinner blir møtt på samme måte som menn. I løpet av karrieren vurderte hun selv å slutte – fordi det var vanskelig å kombinere et familieliv med en krevende

og hektisk arbeidshverdag i Forsvaret. Gjerde er tydelig på at Militært kvinnelig nettverk har en viktig rolle i Forsvaret.

– De har bidratt, spesielt for de som har hatt det litt tøft. Jeg er sikker på at vi har beholdt flere kvinner i Forsvaret nettopp på grunn av nettverket.

Gjerde startet sin karriere i Forsvaret ved befalsskolen i 1987. Da var kvinneandelen i Forsvaret rundt fem prosent.

– De første årene var jeg mye alene som kvinne i infanteriavdelingene. Det var helt sikkert velment, men da ble det sagt «Så hyggelig at du er her – at vi har en kvinne iblant oss». Jeg har vært heldig med sjefer og omgivelser, men jeg har dessverre sett en del situasjoner der det ikke har vært tilfelle, og jeg har behandlet en del av de sakene. Heldigvis opplever jeg at det representerer unntakene, sier Gjerde.

Flere kvinner i førstegangstjenesten

Den allmenne kjønnsnøytrale verneplikten som ble innført i 2015, vil være en nøkkel til å nå målsettingen om flere kvinner, mer mangfold og styrket forsvarsevne, mener Ingrid Gjerde.

– At andelen kvinner som er i førstegangstjenesten er over 30 prosent gir oss tro på framtiden. Det er rundt 30 prosent kvinner ved krigsskolene, og dette kommer til å føre til endringer på hvem som er i lederstillinger i Forsvaret framover.

– Utviklingen kommer likevel ikke av



EN VEI Å GÅ. Ingrid Gjerde, Sjef for Forsvarsstaben, er enig med lederne i Militært Kvinnelig Nettverk: – Det gjenstår noen kamper før kvinner blir møtt på samme måte som menn.

«Utviklingen kommer ikke av seg selv, det må jobbes med.»

seg selv, det må jobbes med. Og det er kanskje grunnen til at vi fortsatt trenger et nettverk. Hvis vi ikke jobber for mangfold, er jeg redd at det stagnerer eller at det går tilbake, sier generaløytnanten.

Med kvinner i vakta

I vakta på Akershus festning står fire kvinner og utveksler erfaringer fra Forsvaret. Amanda Bergh og Mathilde Fogstad Saubrekka har drøyt ti år i Forsvaret. Jenny Aandevik og Suphattra Chaiyasan har bare noen måneder i uniform. De forteller om det å være en av mindretallet, som riktignok har blitt større de siste årene.

– På det ene vaktlaget er det fire jenter.

På det andre er det ingen jenter. Vi har en kvinnelig lagfører og det fungerer veldig bra. Jeg synes kvinner utfører vaktoppdraget enda bedre enn menn, konkluderer Jenny Aandevik. – Likevel har vi ikke kvinnelig befal vi kan gå til. Det kan være vanskelig å gå til en mann som kanskje ikke har like stor forståelse for de problemstillingene vi står overfor.

– Da jeg var inne til førstegangstjenesten følte jeg ofte at jeg måtte være en av gutta, sier leder av Militært kvinnelig nettverk Amanda Bergh, og tilføyer:

– Jeg tror fortsatt at det gjelder i dag. At man ser sin egen verdi i gruppa, ikke på grunn av at du er kvinne, men fordi man har andre perspektiver som er viktig. ■

FAKTA

Militært kvinnelig nettverk

Stiftet 21. september 1989, som Nettverk for Kvinnelig Befal.

Skiftet navn til Militært kvinnelig nettverk i 2018.

Har alle militært tilsatte kvinner i forsvarssektoren som medlemmer.

Er tildelt YS' Likestillingspris for 2024.



PÅ VAKT. Jenny Aandevik (t.h.) og Suphattra Chaiyasan har bare noen måneder i uniform. De er vaktsovdater på Akershus festning. Her er i samtale med kaptein og styremedlem i Militært kvinnelig nettverk, Matilde Fogstad Saubrekka.



YS Livsforsikring – sikrer dem du er glad i

Livsforsikring

En livsforsikring er ikke noe man kjøper for seg selv, men for dem man er glad i. Den bidrar til at familien din får det enklere økonomisk hvis du dør av sykdom, eller i en ulykke. YS Livsforsikring kan gi en skattefri engangsutbetaling på inntil 4 millioner kroner ved dødsfall - uansett årsak.

Som medlem i Negotia, får du YS Livsforsikring til en veldig god pris.

Samboeren, eller ektefellen din, kan kjøpe forsikringen til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

Sjekk pris og kjøp på gjensidige.no/ys

negotia

Gjensidige 



GRUNDIG PROSESS. – Nå er det viktig at vi gjør grundige utredninger av den mulige sammenslåingen mellom Negotia og Delta, hvor alle sider kommer opp, slik at vi på landsmøtet i 2025 kan legge fram et skikkelig gjennomarbeidet beslutningsgrunnlag, sier Negotia-leder Eirik Bornø.

Skal utrede sammenslåing

Negotias landsmøte 22. og 23. november vedtok å utrede mulig sammenslåing med YS-forbundet Delta.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Vedtaket innebærer at det fra 2025 nedsettes en overordnet styringsgruppe og tre arbeidsgrupper innen områdene organisasjon, tariff og økonomi. Arbeidsgruppene skal ha lik deltakelse fra begge forbund, og legge fram innstillinger til styringsgruppen innen 15. mai 2025.

Møte utfordringene i arbeidslivet

I henhold til det vedtatte mandatet er målsettingen for utredningene som følger:

«Målsettingen for arbeidet er å utrede en mulig sammenslåing mellom de to forbundene for å gi et bedre samlet tilbud til medlemmer og tillitsvalgte i Negotia og

Delta. Det skal styrke forbundenes innflytelse i YS og samfunnet for øvrig, samt bidra til økt organisasjonsgrad og kunne møte utfordringene i et arbeidsliv i stadig endring.»

– Jeg takker for dette vedtaket. Nå er det viktig at vi gjør grundige utredninger hvor alle sider kommer opp, slik at vi på landsmøtet i 2025 kan legge fram et skikkelig gjennomarbeidet beslutningsgrunnlag, sier Negotia-leder Eirik Bornø.

Delta fattet tilsvarende vedtak på sin kongress siste uken i november.

– Må ta de nødvendige kampene

Dette landsmøtet var Eirik Bornøs første som forbundsleder. I sin hovedtale løftet

han fram kjernen i det som kjennetegner en organisasjon som Negotia; å være et faglig fellesskap av arbeidstakere som står i solidaritet med hverandre og kjemper for bedre lønn, bedre arbeidsvilkår, og et trygt arbeidsliv.

– Vi lever i urolige tider hvor mange kjenner på utrygghet. Fagforeningene blir undergravd i mange land. Også her i lille Norge merker vi at vi møter en mer krevende arbeidsgiverside.

Negotia-lederen framholdt at Negotia må tørre å ta de nødvendige kampene i tiden framover.

– Vi må sette oss i respekt for å oppnå gjennomslag. Vi må vise at vi mener alvor, og tørre å ta kampen når vi blir utfordret.

Vi må være forberedt på å ta saker hele veien om nødvendig. Og vi må være villig til å streike for å oppnå kravene våre.

– Vi må rett og slett rigge oss for en fight. Og det kan ikke vi i Negotia sentralt gjøre uten å ha med oss organisasjonen. Derfor har vi fokus på å involvere organisasjonen enda mer i tariffarbeidet. Det er også derfor vi er opptatt av å vokse, og få en sterkere stemme.

Kompetanse og inkluderende arbeidsliv

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud la også turen innom Negotias landsmøte. I sitt innlegg framhevet han den teknologiske utviklingen vi er inne i, og det tilsvarende behovet for utvikling av kompetanse.

– Teknologien vil overta mange av dagens oppgaver, og frigjøre hender. Det betyr at vi må komme i gang med utviklingen av ny kompetanse, og jeg vil i den sammenhengen vise til Kompetanseutvalget. NHO må følges opp og regjeringen må følges opp, sa Skjæggerud.

Han poengterte også at høstens store sak for arbeidslivspartene er å lande en ny avtale om inkluderende arbeidsliv – IA:

– 605 000 personer mellom 20 og 66 år står utenfor arbeidslivet. Vi har et utenforskap som må gjøres noe med. YS mener ikke at dagens sykelønnsordning er for raus, og vi aksepterer ingen endringer som slår beina under de svakeste. Men vi er åpne for dialog, og vi må bli enige om gode løsninger, sa YS-lederen. ■

FAKTA

- **Negotia** har drøyt 22 000 medlemmer, hvorav 17 900 yrkesaktive. Medlemmene er ansatte i private virksomheter innen næringsliv, organisasjoner mv.
- **Delta** har cirka 98 000 medlemmer, hvorav 49 600 yrkesaktive. Hovedvekten av medlemmene er i kommunal sektor, men også ca. 6.500 i privat sektor.
- Både Negotia og Delta er tilsluttet YS. Forbundene har vært i samtaler om mulig tettere samarbeid siden februar 2024. Med vedtakene på Negotias landsmøte og Deltas kongress, tas dette nå et steg videre i form av utredning om en mulig sammenslåing.
- Det skal nedsettes en overordnet styringsgruppe og tre arbeidsgrupper innen områdene organisasjon, tariff og økonomi. Arbeidsgruppene skal ha lik deltakelse fra begge forbund, og legge fram innstillinger til styringsgruppen innen 15. mai 2025.
- Hvis styringsgruppen anbefaler sammenslåing, blir det styrene 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.

Kilder: Saksdokumenter på Negotias landsmøte: Fullmakt til å utrede sammenslåing med Delta, Mandat Delta og Negotia og Faktanotat Negotia og Delta.



LEDERE. Negotia-leder Eirik Bornø (t.h.) og leder i Delta Trond Ellefsen. Her fra Negotias landsmøte.

Negotias hederspris tildelt Kari Høidalen

Under landsmøtets festmiddag ble Kari Høidalen, mangeårig leder av Negotias avdeling Økonomiforbundet, tildelt forbundets hederspris.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hedersprisen er Negotias høyeste utmerkelse, og kan ifølge statuttene bare tildeles medlemmer som har gjort en helt spesiell innsats i organisasjonen over lang tid. Kari Høidalen har bak seg 14 sammenhengende år som leder for Negotias avdeling Økonomiforbundet, fram til hun fratrådte dette vervet tidligere i år. Og hun har like lang fartstid som aktiv bidragsyter i region LKA.

Det er forbundsstyret som bestemmer tildelingen av hedersprisen, og forbundsleder Eirik Bornø ga mottakeren denne varme omtalen:

–Negotias hederspris går i år til ei dame som virkelig oppfyller kriteriet om å ha gjort en helt spesiell innsats i denne organisasjon over lang tid. Hun er en stayer! Hun er en som skaper god stemning rundt seg med sitt blide og trygge vesen. Og hun er en som tør å si fra – tydelig – når det er noe hun mener, og det er ikke så rent sjelden. I en fagforening som Negotia trenger vi tillitsvalgte som forstår hva som binder folk sammen og hvilke verdier som er viktig å kjempe for. Vi trenger tillitsvalgte



Mangeårig leder i avdeling Økonomiforbundet, Kari Høidalen, er tildelt Negotias høyeste utmerkelse, Hedersprisen.

som står i rollen over tid, som er å regne med i både motgang og medgang, og som setter helheten og fellesskapet først. Og - denne dama har alt dette, og litt til.

Kari Høidalen mottok prisen til stående applaus.

– Dette hadde jeg aldri trodd. Tenk å få denne prisen ... Jeg klarer ikke å tenke så klart nå, men dette betyr vel at jeg har gjort noe riktig i alle årene jeg har vært tillitsvalgt og leder i Økonomiforbundet.

Tusen hjertelig takk alle sammen, dette var utrolig stort, takket prismottakeren.

Vi gratulerer Kari så mye med fortjent hederspris!

Hedersprisen består av pengegave og diplom, og ikke minst et kunstverk som denne gangen var et bilde av kunstneren Aleksander Stub, med tittelen «Stå sammen!».

Heidi Ellingsen er årets tillitsvalgt i Negotia

Leder for Negotia-klubben i NITO, Heidi Ellingsen, fikk prisen Årets tillitsvalgt på Negotias landsmøte.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Ellingsen har det seneste året bygget opp en ny klubb i NITO, og stått stødig og rakrygget gjennom en svært krevende

prosess for å opprette tariffavtale med avtalefestet pensjon (AFP) for medlemmene.

Forbundsleder Eirik Bornø sto for utdelingen, og refererte følgende fra juryens begrunnelse:

– Her snakker vi om en tillitsvalgt som har lang fartstid i forbundet, og som har hatt verv på forskjellige nivåer i organisasjonen gjennom mange år. hun er kjent for å strekke seg langt og alltid jobbe hardt for

å oppnå det beste for sine medlemmer. Det seineste året har hun bygget opp en ny klubb på en arbeidsplass som også er ganske ny for henne selv. Og hun har stått stødig og rakrygget gjennom en svært krevende prosess som virkelig har krevd sin kvinne.

– Saken handlet om det kanskje viktigste som Negotia og andre fagforeninger gjør, nemlig å opprette tariffavtale for en medlemsgruppe. Noen ganger er dette en

hard kamp, og det ble det i dette tilfellet. Blant annet innebar det en full hovedforhandling i Arbeidsretten – med påfølgende full seier og signering av tariffavtalen. Motet og standhaftigheten ga resultater, og vi kan bare gratulere, sa Bornø.

Prismottaker Ellingsen takket med disse ordene:

Oi, dette var veldig hyggelig! Og det er så viktig at en sak som denne blir synliggjort, sånn at andre medlemmer og tillitsvalgte ser at det nytter å stå på og ikke gi seg. Tusen takk alle sammen, dette varmer!

Vi gratulerer Heidi så mye med fortjent pris!

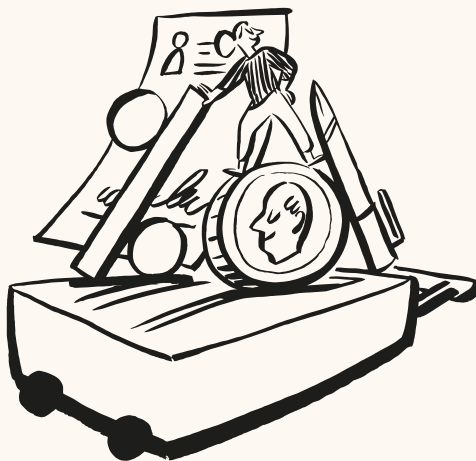
Prisen Årets tillitsvalgt består av plakett og en pengegave gitt av samarbeidspartner Gjensidige.



Årets tillitsvalgt Heidi Ellingsen er leder for Negotia-klubben i NITO. Hun får prisen for sitt arbeid med å opprette tariffavtale for medlemmene.

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».



BEGEISTRET. HR-manager i HAV Group, Ann-Elin Myklebust, var en av hovedtalerne på Nordvestlandskonferansen. Hun begeistret konferansen med sin kunnskap fra et mangfoldig arbeidsliv som både leder, fisker og tillitsvalgt.

Gjentatt suksess for Nordvestlandskonferansen

For andre året på rad klinket lokalavdelingen på Sunnmøre til med nyskapningen Nordvestlandskonferansen. Det satt som det skulle – igjen!

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: EGIL OVE FARSTAD

– Vi fikk til dette bra i fjor, så da syntes vi ikke det var noen grunn til å skrubbe i år. Nå satser vi på at dette blir en fast årlig tradisjon i vår landsdel, sier Egil Ove Farstad.

Farstad er leder for Negotia avdeling Sunnmøre, et verv han tok på seg tidlig i 2023. Der bemerket han seg med såpass friske fraspark at kollegaene i styret nominerte han til prisen Årets tillitsvalgt i Negotia. Og jammen ble han mannen som ble tildelt denne gjeve utmerkelsen på forbundets landsmøte i fjor.

Variert og omfattende

Tilbake til konferansen, som denne gangen var lagt til Fosnavåg. Programmet var både variert og innholdsrikt, med foredrag om pensjonssparing i fond, fremtidsfullmakter, organisasjonssaker og en god porsjon ekte sunnmørsånd. Og så hadde avdelingen en egen presentasjon av det nye digitale systemet den har implementert i styrearbeidet.

– Som styreleder er jeg opptatt av at vi må utnytte ny teknologi på en smart måte. Vi har tatt i bruk systemet Orgbrain, som er en digital portal for styrearbeid. Det har allerede gjort en stor forskjell i hvordan vi organiserer og dokumenterer møtene og

arbeidsoppgavene våre, og er en ressurs både i form av tidsbesparelser og økt kompetanse i styret. Det er viktig å profesjonalisere og effektivisere driften, sier Egil Ove Farstad.

Han forteller ellers at opplegget fra i fjor med et variert program uten et gjennomgående hovedtema, ble fulgt også på årets konferanse.

– Dette var en suksess i fjor og ble det også i år. Folk liker at det er litt av hvert på programmet. Deltakerantallet ble over 40 denne gangen, litt flere enn i fjor, og det er vi godt fornøyd med. Veldig hyggelig var det også at vi hadde besøk fra avdelingene Innlandet og Borg.

«Når jeg får oppleve et arrangement som Nordvestlandskonferansen, blir jeg ganske enkelt imponert.»

Forbundsleder Eirik Bornø

En moderne fagforening

Hovedtaler på lørdagen var forbundsleder Eirik Bornø, som orienterte om noen av sakene Negotia jobber med for tiden.

– Det er stas at forbundslederen tar seg tid til å bruke helgen sammen med oss. Han bød på noen interessante innblikk i det pågående arbeidet for å utvikle organisasjonsapparatet og prosessen med vurdering av sammenslåing med YS-forbundet Delta. En rød tråd var spørsmålet om hvordan vi skal styrke oss som en moderne fagforening. Jeg satte også stor pris på at Nina Harbo og Monica Austad fra organisasjons- og kompetanseavdelingen i administrasjonen kunne delta og bistå med gjennomføringen.

– I tillegg hadde vi innlegg fra Nordea om pensjonssparing i fond, og om fremtidsfullmakter ved en representant for advokatfirmaet Legal 24. Begge virksomheter som Negotia har samarbeidsavtaler med. Veldig informativt og nyttig, sier Farstad.

Hovedtaler på konferansens andre dag

var HR-manager Ann-Elin Myklebust fra HAV Group; en leverandør av teknologi og tjenester til maritim og marin industri med bærekraftighet som profilert prioritet.

– Hun leverte et forrykende innlegg med utgangspunkt i sin egen rike erfaring som både næringslivsleder, fisker og tillitsvalgt, og med den sunnmørske stå-på-ånden som bakteppe. Det ble et fascinerende innslag som begeistret stort. At HAV Group har base i Fosnavåg der konferansen ble holdt, passet ekstra bra, sier Farstad.

Inspirerer

Forbundsleder Eirik Bornø lar seg imponere av aktivitetsnivået Farstad og styrekolle-gaene i avdeling Sunnmøre holder, og mener at lokal aktivitet har mye å si for medlemmenes opplevelse av forbundet.

– Når jeg får oppleve et arrangement som Nordvestlandskonferansen, blir jeg ganske enkelt imponert. Her er det energi og initiativ som skaper identitet og inspirerer. Jeg prioriterer å være ute i organisasjonen, hos både klubber, avdelinger

TIPS

Deler gjerne erfaringer

Avdeling Sunnmøre er opptatt av å dele og utveksle erfaring med andre Negotia-avdelinger, og oppfordrer interesserte til å ta kontakt på e-post: sunnmore@negotia.no

og regioner. Det gir meg viktig innsikt i hvordan organisasjonen fungerer der hvor det er viktigst at den fungerer.

– Jeg har også sansen for at Sunnmøre og Nordmøre og Romsdal etter eget initiativ vurderer å slå seg sammen. Sterke og velorganiserte lokale ledd er en bra ting som jeg heier på, sier Bornø. ■

Naboavdelinger diskuterer sammenslåing

Styrene i lokalavdelingene Sunnmøre samt Nordmøre og Romsdal deltok på et felles kurs for avdelingsstyrer dagen før Nordvestlandskonferansen, holdt i regi av OK-avdelingen i Negotia sentralt. Her ble en framtidig sammenslåing av de to avdelingene diskutert som en del av programmet.

– Vi har snakket om dette en stund. Til sammen vil vi bli en lokal Negotia-avdeling med mer enn 1000 medlemmer, og da tror jeg vi kan få til enda mer, sier Sunnmøres leder Egil Ove Farstad.

Lederen for avdeling Nordmøre og Romsdal, Henny Eidem, gir denne kommentaren:

– Ideen om en mulig sammenslåing med Sunnmøre kom opp allerede på en samling i Region Midt i 2022. Jeg tror dette kan være en god tanke. Nå skal vi bruke 2025 til å forberede saken og blant annet informere medlemmene godt. Og så tenker vi at en mulig realisering kan skje etter årsmøtene våre tidlig i 2026.



Tillitsvalgkurs med skreddersøm

Negotia-avdelingen Innlandet tok initiativ til et lokalt kurs for tillitsvalgte som tidligere ikke har hatt mulighet til å delta på Kompetanseprogrammet. Nå i høst ble det en realitet.

TEKST: TERJE BERGERSEN

– Vi vet at rundt 30 prosent av våre tillitsvalgte ikke har deltatt på kurs. Grunnene til dette varierer, men noe som går igjen er at det ikke er så lett for alle å reise langt eller være borte fra jobben i flere dager, sier Nina Harbo, utviklingskonsulent i organisasjons- og kompetanseavdelingen hos Negotia sentralt.

Styrker medbestemmelsen

Harbo understreker at tillitsvalgte som har gått kurs har bedre forutsetninger til å fungere godt i vervet.

– Dette vet vi gjennom svarene i den

årlige undersøkelsen blant våre tillitsvalgte. Responsen der viser tydelig at de som har gått kurs rett og slett oppnår høyere grad av medbestemmelse på jobben. De bruker rettighetene i avtaleverket mer systematisk og jobber tettere med drøftinger og forhandlinger med ledelsen.

Da henvendelsen fra lokalavdelingen Innlandet kom, gikk Harbo og kollega Unni Sundland – også hun utviklingskonsulent – i gang med å sy sammen et todagers opplegg for det lokale kurset. Temaene de la inn i programmet var blant annet; tillitsvalgtrollen, tariffavtalen, klubbdrift, medbestemmelse og lønnsforhandlinger.

– Utgangspunktet var det digitale

endags introkurset for tillitsvalgte, som er et fast tilbud i kursporteføljen. Men vi utvidet innholdet og gjorde en god del tilpasninger. Et vesentlig poeng var også at deltakerne hadde forskjellig erfaring. Det måtte tas hensyn til både i programmet og gjennomføringen, sier Nina Harbo.

Stått på ønskelista lenge

Opplegget førte til påmelding fra fire klubber med til sammen ni deltakere. Initiativtaker Aina Fevang som er kasserer og ildsjel i avdeling Innlandet, er fornøyd med at kurset ble en realitet.

– Dette har stått på ønskelista vår lenge. Flere har meldt til avdelingsstyret at



SULTNE PÅ KUNNSKAP. Fra venstre: Stein Nerli Morken, Gausdal Landhandleri; Siri Fjeldheim Karlsen, Frisikt; Ellen J. Stenseth Farlund, Geno; Mona Andreassen, Gausdal Landhandleri; Kristin Søberg, Geno; Torleif Hanslin, Gausdal Landhandleri, Aina Fevang, avd. Innlandet; Unn Kristin Aspelund, Icopal Zanda Monier og Trude Mogen, avd. Innlandet. (Ken Hilding Olsen fra Pictura Gruppen Norge, var ikke til stede da bildet ble tatt). Foto: Nina Harbo



TO DAGERS WORKSHOP. Utviklingskonsulent Nina Harbo underviser på det spesialtilpassete kurset som ble holdt for klubbtiltillsvalgte tilhørende avdeling Innlandet. Foto: Aina Fevang

de har problemer med å binde seg til Kompetanseprogrammet med tre moduler over til sammen sju dager. Det er heller ikke bare tiltillsvalgte som har etterspurt dette tilbudet. Aktive medlemmer som ikke har verv, men som for eksempel deltar i lønnsutvalg og annet, har også vist interesse, sier Fevang.

Hun framhever at verdien av møteplasser hvor man kan diskutere hva andre klubber gjør, også er et vesentlig moment. Dessuten at det er lettere å samhandle når gruppa ikke er så stor.

– Å lære av hverandres erfaringer med klubbdrift er nyttig på alle måter, og mitt inntrykk er at alle deltakerne hadde et godt læringsutbytte og fikk inspirasjon til økt aktivitet i klubbene sine. Mer kunnskap betyr at det kan gjøres en enda bedre jobb for medlemmene. I tillegg kan det bidra til at flere får lyst til å ta på seg verv.

– For styret i avdeling innlandet er det viktig å følge opp de behovene medlemmene melder om, og lokale kurs er en veldig relevant måte å bruke noe av returkontingenten på. Vi var også to fra styret som deltok på dette kurset, og det ga oss anledning til å presentere aktiviteten vår og hva vi kan bidra med som lokal avdeling, sier Aina Fevang.

Ansikt til ansikt

En av deltakerne var Ken Hilding Olsen, som er en av to tiltillsvalgte for klubben i Pictura Gruppen Norge. Han har vært en pådriver for det lokale kurset i Innlandet.

– Vi er en klubb med drøyt 30 medlemmer. Hun som er hovedtiltillsvalgt går om ikke så lenge av med pensjon, og det er uttrykt ønske om at jeg da overtar rollen. Derfor vil jeg tilegne meg mer kunnskap, og det er veldig greit og praktisk å kunne gjøre det gjennom et lokalt kurs, påpeker Olsen.

Han foretrekker fysisk kurs framfor digitalt, og håper også det kan komme en videregående variant.

– Jeg synes utbyttet av et sånt lokalt, fysisk kurs er mye større enn å eventuelt ha det på Teams. Å treffe andre tiltillsvalgte som man kan dele erfaringer med er verdifullt, særlig når vi kommer fra samme geografiske område. Det er også fint å kunne ta opp problemstillinger med kurslederne ansikt til ansikt.

– Dette kurset ga veldig bra læringsutbytte for meg. Vi lærte mye om de grunnleggende tingene som er viktig for en tiltillsvalgt, inkludert lønnsoppgjør. Det var veldig flinke og motiverende instruktører, og jeg håper det kommer et videregående kurs – også det lokalt – sier Ken Hilding Olsen. ■

TIPS

Ønske om lokalt tiltillsvalgtkurs?

Lokalt kurs som omtalt i denne artikkelen kan arrangeres for lokalavdelinger etter avtale. Målgruppen er klubbtiltillsvalgte som ikke har gått noen av Negotias standardkurs.

Opplegg og gjennomføring tilpasses det lokale behovet. Aktuelle temaer på programmet vil være; tiltillsvalgtrollen, tariffavtalen, klubbdrift, samarbeid og medbestemmelse samt lokale lønnsforhandlinger.

Ved interesse kan henvendelse rettes til organisasjons- og kompetanseavdelingen (OK) i Negotias administrasjon på e-post: kurs@negotia.no



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Innløsning av festet tomt

«Tomtefeste» er et ord mange har hørt, men ikke alle vet hva det innebærer. I Norge er tomtefeste utbredt, spesielt for fritidseiendommer og boliger.

TEKST: MATHILDE NERLAND LIE,
ADVOKAT, LEGAL24 ADVOKATFIRMA AS

Hva innebærer tomtefeste?

Dersom du eier en bygning, men ikke eier grunnen som bygningen står på, kalles det tomtefeste. Du leier altså tomten, ofte for en lengre periode; for eksempel 80 eller 100 år. Denne leien reguleres gjennom en festekontrakt – en avtale mellom deg og grunneieren.

Hvert år betaler du en avgift, kalt festeavgift, til grunneieren for bruken av tomten. Størrelsen på denne avgiften kan

varierte, og det er viktig å forstå hvordan avgiften kan justeres i løpet av festetiden og når festekontrakten utløper. I enkelte tilfeller kan avgiften bare økes med konsumprisindeksen (KPI), mens andre ganger kan den justeres i takt med markedsverdien på tomten.

Hvorfor tomtefeste?

Tomtefesteordningen kan være fordelaktig både for grunneieren og for festeren (leietakeren). Grunneieren beholder eierskapet til tomten, som kan være ønskelig om man ønsker å bevare arv på tomten eller sikre en fremtidig inntekt. For festeren kan

tomtefeste være en mulighet til å skaffe seg bolig eller hytte uten å måtte kjøpe tomten, hvilket kan redusere opprinnelig investering. Det var mer vanlig å inngå tomtefesteavtaler før i tiden, men det er fortsatt tillatt å inngå nye festekontrakter. Over 300.000 eiendommer i Norge står fortsatt på festet tomt.

Innløsning: Når du ønsker å eie hele eiendommen

På et tidspunkt kan det være ønskelig å kjøpe tomten. Dette kalles å «innløse» tomten. Etter innløsningen av tomten blir du eier av både bygning og tomt.

Tomtefesteloven gir deg rett til å kreve innløsning når det har gått en viss tid, vanligvis etter 30 år, eller når festekontrakten utløper, jf. tomtefesteloven § 32. Innløsning av tomten skjer ikke automatisk. Det finnes bestemte vilkår i tomtefesteloven for hvordan man går frem for å kreve innløsning av festet *tomt*.

1. Det må fremsettes et krav om innløsning

For å innløse en festet tomt må du sende et skriftlig krav til grunneier om at du ønsker å innløse tomten, og dette må skje minst 1 år før leieperioden utløper. Det er viktig å bemerke seg at du må sende et konkret krav – det holder ikke å varsle om ønsket. Hvis krav om innløsning fremsettes for sent, må du vente 10 år til neste gang du kan kreve innløsning av fritidstomt, eller 2 år dersom det gjelder en boligtomt.

Det finnes enkelte unntak til denne regelen, som ikke vil bli gjennomgått her.

2. Beregning av innløsningssum

Tomtefesteloven regulerer hvilken pris som må betales for å innløse tomten – dersom annet ikke er avtalt i kontrakten, jf. tomtefesteloven § 37. Det skilles her mellom tidsubestemte kontrakter – som ikke har en avtalt utløpstid – og tidsbestemte kontrakter som har et definert utløp.

Tidsubestemte kontrakter

For tidsubestemte kontrakter settes innløsningssummen til 25 ganger oppregulert festeavgift på innløsningstidspunktet, jf. tomtefesteloven § 37. Dersom annet ikke er avtalt i kontrakten, reguleres festeavgiften i henhold til utvikling i konsumprisindeksen (KPI) siden forrige regulering, jf. tomtefesteloven § 15 første ledd.

Eksempel: Dersom den årlige festeavgiften er 1000 kroner i september 2024 og festeavgiften sist ble justert i 2015, kan grunneier KPI-justere festeavgiften til 1337 kroner før innløsningen gjennomføres. Det betyr at den totale innløsningssummen for dette alternativet blir 33 425 kroner.

Tidsbestemte kontrakter

For tidsbestemte kontrakter kan grunneier velge om innløsningssummen skal settes til 25 ganger oppregulert festeavgift, eller til 40 prosent av tomteverdien på innløs-

ningstidspunktet. Her vil grunneier normalt velge det alternativet som gir høyest sum.

Etter 40-prosentberegningen, er det råtomteverdien som er relevant. Med «råtomteverdi» menes verdien av tomten uten bebyggelse eller verdiøkninger som festeren har tilført tomten. Råtomteverdien kan fastsettes ved å sammenligne lignende råtomter i nærområdet, eller ved en verdivurdering fra megler eller takstmann.

Eksempel: Hvis råtomteverdien er 500 000 kroner, vil innløsningssummen være 200 000 kroner dersom grunneier velger dette alternativet.

I dette tilfellet vil det lønne seg for grunneier å velge at innløsningssummen skal beregnes som 40 prosent av råtomteverdien, da dette gir en større inntekt enn 25 ganger oppregulert festeavgift.

Unntak fra hovedregelen om at tomten kan innløses

Det finnes unntak fra regelen om at fester har rett til å innløse tomten, jf. tomtefesteloven § 34. Tomter som tilhører en bygdeallmenning, fritidstomt i statsallmenning eller Finnmarkseiendommens grunn i Finnmark kan ikke kreves innløst. Det er også visse begrensninger for fritidstomter som tilhører en landbrukseiendom («landbruksunntaket»). På grunn av de komplekse reglene rundt landbruksunntaket, kan det være fornuftig å rådføre seg med en advokat.

Dersom lovens regler ikke tillater innløsning av tomten, vil grunneier ofte tilby festeren en forlengning av leieavtalen. Grunneieren vil i den forbindelse forsøke å oppjustere festeavgiften så mye som mulig, i tråd med de begrensninger som følger av festekontrakten. Det finnes imid-

lertid en grense for hvor høy avgift grunneier kan kreve ved forlengelse av festekontrakten, jf. tomtefesteloven § 15 fjerde ledd. Festeavgiften kan oppreguleres til maksimalt 2 prosent av råtomteverdien, og det er lovfestet at årlig festeavgift per 2024 maksimalt kan utgjøre 15 380 kroner per dekar tomt. Denne makssummen kan KPI-justeres årlig.

Gjennomføringen i praksis

Når partene er enige om at tomten skal innløses og til hvilken pris, må tomten ofte oppmåles for å kartlegge grensene. Deretter kan tomten overføres fra grunneier til festeren, ved at eiendomsoverdragelsen tinglyses hos Kartverket.

Det kan være mange detaljer å holde styr på i prosessen, og det kan derfor være fornuftig å søke bistand fra en advokat. En advokat kan sikre at alle kravene overholdes, og at prosessen går riktig for seg.

Vi i Legal24 Advokatfirma bistår både med rådgivning i en innledende fase og med selve innløsningen av festet tomt. Vi bistår også med tinglysning av relevante dokumenter i forbindelse med eiendomsoverdragelsen. Ta kontakt for en uforpliktende samtale, så hjelper vi deg fra start til slutt. ■



Mathilde Nerland Lie,
advokat, Legal24
advokatfirma AS

INFO

MEDLEMSFORDEL

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



Hjelp – jeg blir nedbemannet!

Selv om vi har en relativt lav arbeidsledighet i Norge, er den økende sammenlignet med under koronapandemien. Det er også hardere økonomiske tider, med høye renter og priser som utfordrer vår private økonomi. Også virksomhetene blir påvirket av tilstrammingen i økonomien, og mange setter i gang omstillingsprosesser.

TEKST: SELMA SMEBY LIUM, ADVOKAT
I ARBEIDSLIVSAVDELINGEN, NEGOTIA

Flere kjenner for tiden kanskje på en usikkerhet rundt egen arbeidssituasjon og arbeidsplass. Selv om vi som fagforening dessverre ikke kan sikre alle arbeidsplasser, kan vi bidra til at ulike prosesser foregår på riktig måte. Vi kan også opplyse og gi råd om hvilke handlingsalternativer ansatte i omstillingsprosesser har.

Grunnlaget for en omorganisering

Mange bedrifter er i dag i omstilling. Det kan være flere grunner til at en bedrift omorganiserer. Det kan være et behov for å tilpasse seg et nytt marked, utnytte ressursene på en annen måte, tilpasse seg den «nye tiden» eller av andre grunner

rasjonalisere virksomheten. Dersom bedriften din har signalisert et ønske om å omorganisere er det viktig at de tillitsvalgte, i de tilfeller bedriften har tariffavtale, er tidlig på banen for å sikre at prosessen går riktig for seg og for å komme med innspill til omorganiseringen. De tillitsvalgte vil se arbeidstakernes behov i en slik prosess.

Virkningen av en omorganisering

En omorganisering kan slå ulikt ut for arbeidstakerne i bedriften. Den trenger ikke få direkte virkning for alle ansatte, og en endring trenger heller ikke være negativ. En omorganisering kan for eksempel bare omfatte en gruppe ansatte, eller det kan være formalisering av en allerede definert ansattgruppe eller avdelingstilhørighet.

Det kan også føre til at den ansatte får en ny rolle, som for noen kan bidra til en positiv endring. I andre tilfeller vil en omorganisering få direkte virkning som den ansatte opplever er negativt. Omorganiseringen kan for eksempel innebære at den ansatte blir nedgradert, blir flyttet til et annen lokasjon eller oppsagt/nedbemannet.

Behov for en endringsoppsigelse?

Noen endringer kan arbeidsgiver ensidig pålegge, i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Andre endringer er såpass vesentlige at arbeidsgiver trenger arbeidstakers samtykke og ny eller endret arbeidsavtale for å få dem gjennomført. Oppnås ikke slik enighet, må arbeidsgiver gå veien om en såkalt endringsoppsigelse hvis de fortsatt ønsker å gjennomføre endringen.

«En endringsoppsigelse er en oppsigelse av den nåværende stillingen med samtidig tilbud om en ny stilling.»

En tommelfingerregel er at dersom en ansatt får endringer i stillingen som medfører at «den endrer sitt grunnpreg», så må bedriften gi den ansatte en endringsoppsigelse.

En endringsoppsigelse er en oppsigelse av den nåværende stillingen med samtidig tilbud om en ny stilling. Ved endringsoppsigelser må arbeidsgiver følge de samme saksbehandlingsreglene som ved alminnelige oppsigelser. Det vil si at arbeidsgiver må ha saklig grunn for endringen etter arbeidsmiljøloven (AML) § 15-7. Det må foretas en saksbehandling i forkant av oppsigelsen, og oppsigelsen må være formriktig. For eksempel må det også ved endringsoppsigelse innkalles til individuelle drøftelsesmøter. Reglene skal sikre at arbeidstakeren har nok informasjon til å ta et velbegrunnet valg.

Flere arbeidsgivere forsøker seg på snarveier ved å søke å oppnå enighet med arbeidstaker om inngåelse av ny arbeidsavtale uten å gå veien om saksbehandling og formriktig oppsigelse. I slike tilfeller kan det være greit å ta en fot i bakken og tenke seg godt om før man eventuelt takker ja til en ny stilling.

Nedbemanning

I noen tilfeller kan en omorganisering føre til at bedriften identifiserer en overflødighet. Det kan videre medføre at ansatte blir nedbemannet. Også i disse tilfellene må arbeidsgiver ha saklig grunn til oppsigelse etter AML § 15-7, og følge saksbehandlingsreglene for oppsigelse.

Konsekvensen av en oppsigelse fra virksomheten er som oftest en større ulempe for den ansatte enn en endringsoppsigelse, noe som vil virke inn på hvilke momenter arbeidsgiver må trekke inn i vurderingen av om en oppsigelse er saklig begrunnet eller ikke. Etter loven og rettspraksis stilles det strenge krav til saksbehandling og etterprøvbareheten av oppsigelser som er begrunnet i virksomhetens forhold. Med dette menes at arbeids-

giver må kunne dokumentere hvorfor nettopp denne arbeidstakeren, blant flere andre ansatte som er overflødig, ble valgt ut.

Det individuelle drøftelsesmøtet

Før arbeidsgiver fattet beslutning om en ansatt skal tilbys ny stilling eller er overflødig, skal det innkalles til et individuelt drøftelsesmøte etter AML § 15-1. Formålet med møtet er å drøfte spørsmålet om oppsigelse/eventuelt endring.

I dette møtet skal den ansatte ha mulighet til å fremlegge sitt syn. Negotia anbefaler at arbeidstaker forbereder seg godt og har med lokal tillitsvalgt i drøftelsesmøtet. Det er særlig spørsmål knyttet til arbeidstakerens kompetanse, muligheter for andre stillinger og sosiale forhold som skal være tema i møtet.

Negotia har utarbeidet en brosjyre om det individuelle drøftelsesmøtet som vi anbefaler at gjennomgås i forkant av møtet. Denne finner du på nettsiden negotia.no.

Annet passende arbeid

Skyldes oppsigelsen forhold hos virksomheten som fører til driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er oppsigelsen ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid å tilby arbeidstakeren, se AML § 15-7 annet ledd.

Med annet passende arbeid menes som en hovedregel ledig arbeid som arbeidstakeren kan utøve på en rimelig god måte.

Fra 1. januar 2024 vil heller ikke oppsigelsen være saklig begrunnet dersom virksomheten tilhører et konsern og det er annet passende arbeid i konsernet, se AML § 15-7 tredje ledd. Det er den arbeidsgiveren som gjennomfører nedbemanningen som har plikt til å undersøke om det finnes annet passende arbeid i de andre konsernselskapene.

Selv om det er bedriftens ansvar anbefaler Negotia at arbeidstakere som står i

nedbemanningssituasjoner også tenker på om det finnes andre muligheter i virksomheten eller konsernet.

Sluttpakker

Et spørsmål vi ofte får fra medlemmer i omorganiseringsprosesser, er om det er lov å tilby sluttpakker. Det enkle svaret på det er ja. Som oftest er det ingen regler som hindrer bedriften i å lovlig tilby pakker. I en slik situasjon er det viktig å be om betenkningstid. Vil dette være beste løsning for meg i min situasjon? Relevante spørsmål i denne sammenhengen er; hva er mine andre muligheter, kan jeg få meg ny jobb, hvor lang tid vil det ta, vil en oppsigelse av meg være saklig, har bedriften andre muligheter til meg?

Vi anbefaler ansatte å ta kontakt med Negotia for rådgivning dersom man er tilbudt en sluttpakke. Det kan være elementer i en sluttpakke som virker bra på kort sikt, men som slår uheldig ut på lengre sikt. Et eksempel på dette er tap av AFP-rettigheter.

Veien videre – hva nå?

Skulle man stå i en situasjon hvor man er blitt nedbemannet, kan det likevel være muligheter. En mulighet er å bestride oppsigelsen og ta kampen. Er du medlem i Negotia vil du få bistand til å vurdere om det er grunnlag for å ta saken videre. Og uansett hva som skjer vil vi være der for deg og hjelpe til med det vi kan, gjennom både rådgivning og de fordelene vi tilbyr. Som medlem i Negotia kan du for eksempel få utdanningsstipend, arbeidslivsstipend og ta fagbrev på nett. ■



Selma Smeby Lium, advokat i arbeidslivsavdelingen, Negotia

YS Fordel har inngått 3 nye fordelsavtaler



Få 10 % rabatt på allerede gode priser!

Norges desidert største utvalg av ny-ish mobiltelefoner og nytt tilbehør! Hos oss finner du et bredt utvalg av brukte mobiltelefoner, nettbrett, MacBook-er, samt mobiltilbehør som dekker ethvert behov. Vi tilbyr produkter fra anerkjente merkevarer som Apple, Samsung, Ideal of Sweden, Panzerglass, Speck, dbamante m.fl.

Teleoutlet er din pålitelige partner når det kommer til gjenbrukte elektronikkprodukter, til en god deal, så hvorfor betale mer enn du må?

Avtale med Nion for YS medlemmer

Reduserte priser på samtaleterapi og psykologisk rådgivning for deg selv og/eller din nærmeste familie.

Når hverdagen føles overveldende kan Nion hjelpe deg med samtaleterapi og rådgivning til deg som er YS medlem og din nærmeste familie.



Rabatt på medlemskap i Kinoklubben

Se gode filmer til halv pris på kino! 40 % rabatt på årsmedlemskap, kun 107,- (ord. 179,-). I tillegg får du et gratis medlemskap til en venn ved første gangs innmelding.





FØR AVREISE TIL UKRAINA. Fra venstre: Marit Solheim, nestleder i Delta; Eirik Bornø, forbundsleder i Negotia, Trond Ellefsen, leder i Delta og Tore Hansen, generalsekretær i Negotia.

Negotia donerte spesialbil til Ukraina

Sammen med YS-forbundet Delta kjøpte Negotia en brukt spesialbil for rullestolbrukere og leverte den personlig til sykehuset og byadministrasjonen i den ukrainske byen Busk.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: MARTIN MÜLLER

– Forbundsstyret gjorde vedtak i juni om å støtte Ukraina med 150 000 kroner. Deretter fikk vi med oss Delta som bidro med samme beløp. Og sammen kjøpte vi denne spesialbilen brukt, etter å ha snakket med organisasjonen Fritt Ukraina om hva slags materiell det var mest behov for, sier Negotia-leder Eirik Bornø.

Bornø og generalsekretær Tore Hansen kjørte selv bilen ned til byen Busk sammen med organisasjonen Fritt Ukraina. Busk er en liten by 60 kilometer sør for Lviv. Den har rundt 31 000 innbyggere, og som andre byer og områder i Ukraina har den mange skadde fra krigen.

– Jeg er veldig glad for at vi gjorde dette. Hele landet er i skrikende behov for det meste. Det er svært mange skadde i denne krigen som nå kommer tilbake til hjembyene sine. Behovet for slikt utstyr er svært stort over hele landet, uttaler Eirik Bornø til frittukraina.no.

Negotia-lederen er imponert over alle han møtte gjennom Fritt Ukraina i forbindelse med dette tiltaket.

– Her er det snakk om dedikerte mennesker som bidrar og yter på høyeste

nivå uten å kreve noe tilbake – både de som er her i Norge og de vi møtte i Ukraina. Det er til å bli ydmyk av, jeg er veldig imponert over den store innsatsen som gjøres.



KJØRTE SELV. Generalsekretær Tore Hansen (t.v.) og forbundsleder Eirik Bornø kjørte selv spesialbilen til Ukraina sammen med organisasjonen Fritt Ukraina.

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



Nils Blomhoff,
advokat



Elise Torstensen,
advokat



Synnøve Lohne-Knudsen,
spesialrådgiver

Arbeidsgiver vil gjennomsnittsberegne arbeidstiden

Spørsmål: Sjefen krever at jeg skal arbeide kortere enn 37,5 timer i uken i perioder, mot å arbeide lengre i andre og viser til arbeidsgivers styringsrett. Må jeg finne meg i det, eller kan jeg nekte?

Svar: Før jeg svarer på ditt konkrete spørsmål, er det fornuftig å si noen ord om hva arbeidsgivers styringsrett egentlig innebærer og hvilke rammer den har.

I et arbeidsforhold stiller du som ansatt din arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver, og som gjenytelse får du lønn. Det er et under- og overordningsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor arbeidsgiver som utgangspunkt har rett til å bestemme og arbeidstaker har en lydighets- og lojalitetsplikt.

Denne retten for arbeidsgiver til å bestemme kalles arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten defineres gjerne som retten til å lede, fordele, organisere og kontrollere arbeidet, samt retten til å ansette og si opp. Den er ikke nedfelt i arbeidsmiljøloven, men er såkalt ulovfestet. Det er rettspraksis som har trukket opp grensene for hvor vid den er.

I utgangspunktet høres kanskje styringsretten veldig vid ut, men det er klare begrensninger i hva arbeidsgiver kan gjennomføre ved å vise til styringsretten. Både lover, forskrifter, tariffavtaler og arbeidsavtalen vil begrense arbeidsgivers styringsrett.

Så over til spørsmålet ditt om arbeidsgiver i kraft av styringsretten kan bestemme at arbeidstiden din skal gjennomsnittsberegnes. Det korte svaret er, nei.

Det følger nemlig av arbeidsmiljøloven § 10-5 at arbeidsgiver skriftlig må inngå avtale med den enkelte arbeidstaker eller med de tillitsvalgte, for å innføre gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Det betyr at arbeidsgiver ikke ensidige i kraft av styringsretten kan innføre en slik ordning, og bestemmelsen i loven med krav om avtale begrenser derfor arbeidsgivers styringsrett i ditt tilfelle.

Spørsmålet om rammene for arbeidsgivers styringsrett er ofte ikke svart/hvitt. Ta gjerne kontakt med arbeidsliv@negotia.no for en vurdering av om pålegg eller krav om endringer av lønns- og arbeidsvilkår fra arbeidsgiver faller innenfor eller utenfor styringsretten.

Du kan også lese mer om styringsretten og begrensninger i denne på vår nettside.

Nils

Arbeidsgiver vil endre arbeidstedet mitt

Spørsmål: Jeg jobber i en bedrift som har flere lokasjoner i ulike deler av landet. I henhold til arbeidsavtalen min er arbeidsstedet mitt kontoret i Trondheim, men nå snakker arbeidsgiver om at de vil at jeg skal arbeide fra kontoret i Oslo i stedet. Jeg har hus, familie og nettverket mitt i Trondheim, og har ikke mulighet til å bare flytte. Har arbeidsgiveren min rett til å bestemme dette?

Svar: Når det følger av arbeidsavtalen din at du har Trondheim som arbeidssted, kan ikke arbeidsgiver ensidig endre dette til Oslo. Det er fordi dette må anses som en vesentlig endring som ligger utenfor det arbeidsgiver kan bestemme i kraft av styringsretten. Ønsker arbeidsgiver at du skal utføre arbeidet ditt fra Oslo i stedet for Trondheim, krever dette i utgangspunktet ditt samtykke og ny arbeidsavtale. Oppnås ikke enighet, må arbeidsgiver gå veien om en såkalt endringsoppsigelse hvis de fortsatt ønsker å endre arbeidsstedet ditt.

«Ønsker arbeidsgiver at du skal utføre arbeidet ditt fra Oslo i stedet for Trondheim, krever dette i utgangspunktet ditt samtykke og ny arbeidsavtale.»

En endringsoppsigelse vil si at din nåværende arbeidsavtale sies opp, samtidig som du tilbys en ny arbeidsavtale med andre betingelser, i dette tilfellet nytt arbeidssted. Ved endringsoppsigelse gjelder de samme reglene som for ordinær oppsigelse. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver plikter å kalle deg inn til et drøftelsesmøte før det tas en beslutning (arbeidsmiljøloven § 15-1), endringen må være saklig begrunnet (arbeidsmiljøloven § 15-7), og endringsoppsigelsen må oppfylle formkravene i arbeidsmiljøloven § 15-4.

Når det gjelder saklighetskravet, forstår jeg deg slik at bedriften fortsatt skal ha kontorlokaler i Trondheim. Arbeidsgiver må da kunne vise til en god begrunnelse og grundige vurderinger for hvorfor det nå er nødvendig at akkurat du utfører arbeidet fra Oslo i stedet for Trondheim. I tillegg må arbeidsgivers behov for å gjennomføre endringen veie tyngre enn konsekvensene flytting/oppsigelse får for deg.

Hvis man mottar en endringsoppsigelse, har man i hovedsak tre alternativer:

1. Akseptere endringen, men velge å gå ut oppsigelsestiden i sin nåværende stilling
2. Ikke akseptere endringen, og avslutte arbeidsforholdet etter endt oppsigelsestid
3. Ikke akseptere endringen, og bestride sakligheten av endringsoppsigelsen

Negotia kan være behjelpelig med vurderinger og eventuelt videre bistand i den sammenheng, så ta gjerne kontakt med oss igjen dersom arbeidsgiver beslutter å endre arbeidsstedet ditt.

Elise

Arbeidsgiver nekter meg å beholde mobilnummeret mitt

Spørsmål: Har jeg rett til å beholde mobilnummeret når jeg slutter i bedriften?

Svar: Når en arbeidstaker tiltrer en stilling hos ny arbeidsgiver og arbeidsgiver skal betale for mobilabonnementet, overføres det juridiske eierskapet til mobilnummeret til bedriften. Dette er noe de fleste arbeidstakere ikke er klar over da det ikke blir opplyst ved inngåelse av ny arbeidsavtale. I noen tilfeller innhenter mobiloperatøren samtykke om overføring fra arbeidstaker, men ofte gjøres ikke dette.

Spørsmålet dukker ofte opp når man tiltrer ny stilling i en konkurrerende bedrift og er særlig aktuelt for selgere. Arbeidsgiver hevder at de er juridisk eier av mobilnummeret, at nummeret er godt innarbeidet hos deres kunder og de vil ikke risikere å miste kunder til en konkurrent.

Retten til å beholde mobilnummeret når man bytter arbeidsgiver er ikke regulert i norsk lov og man må derfor se hen til hva som er avtalt mellom partene.

En nylig dom fra tingretten kom etter en konkret vurdering til at arbeidsgiver måtte overføre mobilnummeret til arbeidstakeren da arbeidsgiveren ikke kunne dokumentere at arbeidstakeren hadde samtykket til at nummeret kunne overføres til arbeidsgiver.

Negotias anbefaling er at det lages en avtale mellom arbeidstakeren og bedriften, om at når en slutter i bedriften skal mobilnummeret tilbakeføres til arbeidstakeren. Dette kan eksempelvis gjøres gjennom arbeidsavtalen. En alternativ måte å unngå denne problematikken på er å betale for utgiftene til mobiltelefonen selv, for så å få utgiftene refundert fra arbeidsgiver.

Synnøve