negotia
Magasin

NR. 3 - 2025

Fagbrev i salgsfaget

med Negotias fordeler → 6–8

Seksti gode år i arbeidslivet → 14

Mer rettferdig skatt på firmabil → 18

Ekstraordinært møte om sammenslåing → 22

negotia

Negotia Magasin

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

Fire utgivelser per år.

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

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

Negotia

Forbundsleder
Eirik Bornø,
mobil: 480 31 321

Generalsekretær
Tore Hansen,
mobil: 951 80 114

Servicetelefon
815 58100

E-post
post@negotia.no

info@negotia.no
arbeidsliv@negotia.no
medlem@negotia.no
kurs@negotia.no

Web
www.negotia.no

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

E-Magasin

Bladet publiseres også som e-magasin på negotiamagasin.no
Hvis du ikke ønsker å motta papirversjonen - gi oss beskjed på e-post: magasinet@negotia.no

SVANEMERKET
Trykksak
2041 0379

TRYKT I NORGE
NO - 1470

LEDER

Pulsen på arbeidslivet

Når man er medlem i en fagforening har man forventninger om å få hjelp i arbeidsforholdet når det behøves. Det kan være i enkle, dagligdagse spørsmål om jobben, eller det kan være tunge ting som nedbemanning og oppsigelser. Negotia stiller opp overfor medlemmer og tillitsvalgte i slike saker hver dag. Men i tillegg til den rent faglige bistanden følger det en rekke andre medlemsfordeler med på kjøpet. To konkrete eksempler på dette er muligheten for utdanningsstipend og opplegg for å ta fagbrev i salgsfaget. Hovedsaken i magasinet denne gangen er om et medlem som benyttet seg av disse fordelene.

Har du noen gang tenkt at det går an å stå 60 år i arbeidslivet, i vanlig fulltidsjobb? Det høres nok ganske virkelighetsfjernt ut for de fleste av oss. Men, det er faktisk mulig. Synnøve Lohne-Knudsen som pensjonerte seg fra stillingen som spesialrådgiver i Negotia nå i høst, er selve sannhetsvitnet på dette. Hun fikk sin første ansettelse i 1965 og har siden vært i jobb, helt fram til nå. Hun forteller litt om sin lange og spennende arbeidslivsreise.

De seneste seksten årene har vår hovedorganisasjon YS levert sitt arbeidslivsbarometer, som en pulssjekk på utvikling og trender i arbeidslivet. I årets versjon er det mange interessante ting å merke seg, men også funn som gir grunn til bekymring. Et av dem viser nemlig at mange unge sliter med mestringsfølelse i jobbsammenheng, har høyere sykefravær enn før og frykter at de vil stå uten jobb. Det er en utvikling det er viktig å jobbe målrettet med for å snu i tiden framover.

Negotia har mange selgere i medlemsrekkene. De fleste av disse bruker bil i jobben hele dagen, og de fleste har firmabil. Dette regnes som fordel som må skattes av, fordi bilen også brukes privat. Problemet er at dagens skatteregler er gamle og utformet for en fossil bilpark, mens det nå til dags er elbil som dominerer. Dette er en sak det er jobbet lenge for å få myndighetene til å se på med nye øyne. Nå skjer det noe.

Siden 2024 har Negotia utredet mulig sammenslåing med YS-forbundet Delta. På landsmøtet i november skal dette spørsmålet avgjøres. På et ekstraordinært møte i september diskuterte regionene i forbundet denne store og viktige saken.

Les mer om disse sakene – og mange andre ting – i denne utgaven av ditt medlemsblad Negotia magasin.

Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra forbundslederen
6 Tok fagbrev i salgsfaget
10 Nytt Ung-styre på banen
12 Mange unge frykter de vil stå uten jobb
14 60 år i arbeidslivet – til 20 i stil
18 Håp om mer rettferdig firmabilbeskatning
20 På besøk hos Hydro på Karmøy
22 Ekstraordinært møte om sammenslåing
24 Har du en gründerspire i magen?
26 Samlivsbrudd med barn – del 2
28 Pensjonisttur til Dalslands Kanal
29 Nettverk for klubbtillitsvalgte
30 Landsmøtet tar stilling til sammenslåing
30 Ny leder for arbeidslivsavdelingen
32 Spør oss – Negotia svarer
34 Jobben min – et medlem forteller

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

Forsidefoto: Terje Bergersen
Lay-out: Aksell / redaksjonen
Grafisk produksjon: Aksell A/S
Godkjent opplag: 21 133
ISSN 0909-9979
ISSN 3084-1674 (web)

Fagpressen

MANUSFRIST FOR NESTE NUMMER: 10. NOVEMBER 2025

Kjære medlemmer

Demokratiet i Negotia står sterkt. Høstens landsmøte skal avgjøre om vi går videre alene eller sammen med Delta. Det er et stort valg – og nettopp derfor er det viktig at alle får samme informasjon, samme mulighet til å stille spørsmål, og samme sjanse til å påvirke. Bare slik kan vi være trygge på at beslutningen blir tatt på et solid demokratisk grunnlag.

Det er en glede å se hvor mye engasjement som finnes i Negotia. Da vi nylig samlet tillitsvalgte fra hele landet, var det den største samlingen vi har hatt noen gang. Det viser hvor viktig temaet vi står midt i faktisk er – og hvor mye vi alle bryr oss om framtida til forbundet vårt.

Som dere vet, står vi foran et viktig veivalg. På landsmøtet i november skal vi avgjøre om Negotia skal fortsette som et selvstendig forbund, eller om vi skal slå oss sammen med Delta.

Forbundsstyret har jobbet grundig med denne saken. Vi har vurdert flere alternativer og hatt samtaler med ulike forbund. Etter nøye diskusjoner landet vi på å gå i dialog med Delta – YS sitt største forbund, med over 100 000 medlemmer i alle sektorer. Samtalene våre har vært åpne og konstruktive, og vi har blitt enige om en avtale vi mener gir oss et sterkere grunnlag for framtida.

Hva betyr dette i praksis? Først og fremst mer innflytelse. Sammen med Delta blir vi 125 000 medlemmer – Norges femte største fagforening. Det gir oss mer tyngde i møte med arbeidsgivere, politikere og i YS. Dernest bedre tilbud til medlemmene: Delta har regionskontorer over hele landet, en førstelinje gjennom Delta Direkte (08-20), og et bredt kurstilbud. Og ikke minst – større mulighet for vekst. Medlemmer som bytter sektor kan fortsatt være hos oss, og vi kan favne hele arbeidslivet.

Vi har også vært opptatt av demokratiet. Negotia er, og vil fortsatt være, en demokratisk organisasjon – uansett valg. I avtalen ligger en felles utviklingsprosess fram mot 2028, hvor vi sammen skal videreutvikle både modellen og de praktiske løsningene i en felles organisasjon.

Hva skjer hvis landsmøtet sier nei? Da fortsetter vi alene, og utfordringene vi står overfor vil fortsatt være der – og må løses alene. Men jeg har stor tro på at vi kan skape noe nytt og bedre sammen med Delta.

Fram til november handler det om å informere, lytte og diskutere. Jeg oppfordrer dere alle til å bruke tiden godt: still spørsmål, del tanker, og ta del i samtalen om vår felles framtid.

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 6,10 %
Søk lån til bil, MC og caravan på nordea.no/billån
Priseksempel: Eff. rente 7,82 %, kr 150 000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2 200. Kost. kr 30 572 Tot: kr 180 572

STOLT. – Jeg er veldig stolt over at jeg fikk tatt fagbrevet. Det gjør noe med selvtilliten, både det å ha gjennomført studiet, eksamen og fagprøven på en god måte – og det at jeg nå har et formelt kompetansebevis.

FAGBREV I SALGSFAGET

med støtte fra Negotia

Negotia-medlem Carl August Ellinger ønsket å oppgradere den formelle kompetansen sin. Med støtte fra medlemsfordelene i forbundet har han nå fagbrev i salgsfaget på plass.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Mange arbeidstakere har mye realkompetanse å vise til gjennom sin erfaring fra arbeidslivet, men mangler den formelle dokumentasjonen. Dette er kanskje særlig typisk for yrkesgruppen selgere, slik tilfellet var med Carl August Ellinger. Han er opprinnelig utdannet elektriker, men hoppet ganske tidlig ut av det yrket og gikk over til salgsarbeid. Nå er 45-åringen ansatt som salgssjef i bedriften Nordomatic, med ansvar for KI-baserte systemer for energieffektivitet og inneklima i større bygninger.

Den formelle dokumentasjonen

– Jeg fant fort ut at salg var et yrke som passet meg bra, og jeg har opparbeidet meg mye kompetanse fra flere arbeidsplasser opp gjennom årene, innen blant annet automasjon, elektronikk, teknisk og løsningsorientert salgsarbeid. Men så er det dette at den formelle dokumentasjonen ikke har vært på plass. Det har gnaget meg litt noen år, og i fjor tok jeg endelig steget for å gjøre noe med det.

Carl August har vært Negotia-medlem i mange år, og har også seks års erfaring som hovedtillitsvalgt for en klubb. På et tidspunkt ble han oppmerksom at både utdanningsstipend og spesialbetingelser på å ta fagbrev i salgsfaget er blant medlemsfordelene.

– Det var gjennom et nyhetsbrev på e-post at jeg så tilbudet om å ta fagbrev. Jeg klikket meg inn på nettsiden og leste mer, og det ga meg det nødvendige puffet til å gå videre. At utdanningsstipend også står på lista over medlemsfordelene gjorde at terskelen for å komme i gang ble senket ytterligere. Da jeg søkte om stipend gikk alt på skinner temmelig kjapt, og jeg fikk rundt 80 prosent av hele kostnaden til fagbrevutdanningen dekket, sier Carl August Ellinger.

– Strukturert og proft

Negotias samarbeidspartner på dette området heter Salgsfaget.no. Det er de som tilrettelegger undervisningen og opplegget fram mot eksamen og fagprøve. Læringen foregår digitalt.

–Det er lenge siden jeg har vært borti skolearbeid, så jeg var ganske spent da jeg gikk i gang. Men opplegget var strukturert og proft lagt opp, med en god balanse mellom teori og praksis. Jeg fikk også tilgang til en veileder hos Salgsfaget.no som jeg snakket mye med på telefon underveis. Det fungerte veldig bra, dette er folk som vet hva de driver med.

Vanligvis går det med to semestre for å fullføre en fagbrevutdanning. Den teoretiske biten leder fram til en skriftlig eksamen, og deretter skal det gjennomføres praktisk fagprøve.

– Det er ikke til å legge skjul på at jeg gruet meg litt til særlig den skriftlige eksamenen. Det var en case-eksamen presentert der og da, med fem timer uten noen form for hjelpemidler til å løse den og levere. Derfor var det også tilsvarende gøy at jeg fikk det til. Toppkarakteren er seks, og jeg fikk fem. Det er jeg strålende fornøyd med.

TIPS

Bruk medlemsfordelene

Utdanningsstipend

Økonomisk støtte til medlemmer som tar ansvar for egen utvikling gjennom videreutdanning. Negotia ønsker med denne ordningen å signalisere betydningen av livslang læring for trygghet og trivsel i arbeidslivet. Maks stipend er inntil 20 000 kroner.

Fagbrev i salgsfaget på nett

Nettbasert utdanning for deg som jobber innen salg og service, levert av samarbeidspartner salgsfaget.no. Kurset dekker kompetansemål innen salg, service, markedsføring, økonomi, svinn, personaladministrasjon og HMS. Spesialpris for Negotia-medlemmer.

Se mer om medlemsfordeler på negotia.no

«Opplegget var strukturert og proft lagt opp, med en god balanse mellom teori og praksis.»

– Et fantastisk tilbud

I Carl Augusts tilfelle gikk gjennomføringen unna i rekordfart. Han startet 1. oktober 2024 og i slutten av november var eksamen gjennomført. I mars 2025 ble det fagprøve foran to sensorer. At alt også der gikk som det skulle, taler ordlyden på fagbrevdiplomet sitt tydelige språk om. Der står det nemlig «Bestått meget godt».

– Bedriften jeg jobber i la forholdene veldig godt til rette for meg. Jeg fikk faktisk fri med lønn for å jobbe med pensum. Det gjorde at jeg kunne gjennomføre så kjapt. Jeg er veldig stolt over at jeg fikk tatt fagbrevet. Det gjør noe med selvtilliten, både å ha gjennomført studiet, eksamen og fagprøven på en god måte – og det at jeg nå har et formelt kompetansebevis.

– Jeg synes dette er et fantastisk tilbud fra Negotia, som jeg oppfordrer alle andre medlemmer som er i en tilsvarende situasjon som jeg var, til å benytte seg av, sier Carl August Ellinger. ■

- En investering i egen kompetanse

Fagbrev i salgsfaget tilbys Negotia-medlemmer gjennom samarbeidspartner Salgsfaget.no. De ser en økende interesse fra medlemmene.

– Flere har allerede benyttet seg av stipendordningen og gjennomført kurset hos oss. Og de trekker fram kombinasjonen av stipend og tilrettelagt undervisning til medlemspris som en motivasjonsfaktor for å komme i gang, sier Benedicte Botten Moe hos Salgsfaget.no.

Helheten i salgsarbeidet

Undervisningen er basert på kompetansemålene i læreplanen for salgsfaget. Dette innebærer en grundig innføring i kundebehandling og kommunikasjon, markedsføring og merkevarebygging, samt økonomi og lønnsomhetsforståelse. Videre vektlegges bærekraft, etikk og ansvarlig forretningspraksis, i tillegg til vareflyt og logistikk.

– En viktig del av opplæringen er å se helheten i salgsarbeidet og forstå hvordan de ulike delene henger sammen i verdikjeden. Vårt mål er at deltakerne ikke bare skal bestå den teoretiske eksamen, men også tilegne seg kunnskap som umiddelbart kan anvendes i arbeidshverdagen, sier Botten Moe.

Undervisningen er digital og fleksibel, slik at deltakerne kan kombinere opplæringen med full jobb og en travel hverdag.

Benedicte Botten Moe. Foto: Salgsfaget.no

– Kurset er nettbasert og kan gjennomføres når og hvor det passer, helt uten krav til oppmøte. Alt pensum som kreves for å bestå den teoretiske eksamenen er inkludert, og læringsprosessen består av faglige videoer, oppgaver, praktiske eksempler og veiledning.

Oppfølging og mestring

I tillegg benyttes caseoppgaver som sendes inn underveis, slik at deltakerne får konkrete tilbakemeldinger, opplever progresjon og kan relatere teorien til egen arbeidshverdag.

- Vi legger stor vekt på oppfølging og mestring underveis, slik at deltakerne får en tydelig opplevelse av framdrift, presiserer Benedicte Botten Moe og utdyper:

– Fagbrevet er en investering i egen kompetanse og et løft for yrkesstoltheten. Flere opplever nye karrieremuligheter og en tydeligere anerkjennelse for den jobben de allerede gjør. For oss er det inspirerende å se hvordan formalisering av kompetanse kan bidra til både personlig utvikling og økt verdiskaping for arbeidsgivere, understreker Benedicte Botten Moe. ■

TIPS

Gratis veiledningsmøte

Du kan booke gratis veiledningsmøte – via telefon eller video – på salgsfaget.no og få svar spørsmål du måtte ha. Tjenesten er tilgjengelig også etter arbeidstid.

Husforsikring med boligalarm

Hus Smart

Hus Smart er en ny husforsikring med brann- og vannalarm, tilkoblet alarmstasjon. Du kan enkelt legge til innbruddsalarm, så du kan sove ekstra trygt og godt – også når du ikke er hjemme.

Som Negotia-medlem får du 29 % rabatt på husforsikringen, og én ekstra røykvarsler hvis du ringer oss for å kjøpe Hus Smart.

Les mer på gjensidige.no/ys
eller ring oss på 915 03 100

negotia

Gjensidige

UNG-STYRET. Valgte representanter fra regionene. Fra venstre: Ronja Schulz, Astrid Oldrup Torvund, Anne Gladsø Wibe, Thea Ekerhovd, Othelie Garnes, Sebastian Berg, Vilde Haugaa Nygaard, Arta Sedefi (2. nestleder), Maksym Malovichko, Knut Grønnerød Repstad, Sindre Alexander Skute, Tobias Schreuder (leder) og Tore Karlsen (1. nestleder). Foto: Kaspars Dauksts.

Nytt Ung-styre på banen

Etter årets konstituerende møte for styret i Negotia Ung, er det valgt helt ny ledertrio. Lederen kommer fra Tromsø, mens første og andre nestleder har henholdsvis Kristiansund og Kristiansand som hjemstavn.

TEKST: TERJE BERGERSEN

God geografisk spredning i toppen av Ung-styret denne gangen, med andre ord. Og det er første gang i historien at lederen representer Region Nord. Mannen det er snakk om heter Tobias Schreuder, jobber med lønn og regnskap i Hurtigruten og er tromsøværing på sin hals.

Bedre tilbud

– Jeg reiste ikke til dette møtet med en klar oppfatning om at jeg var kandidat for lederervervet, men det ble sånn underveis. Nå i etterkant kan jeg si at jeg er både glad og stolt over å ha blitt valgt av de andre styremedlemmene. Jeg har respekt for den gode jobben det forrige styret har gjort, og skal prøve å følge opp arbeidet på en god måte.

En av prioriteringene Negotia Ung har hatt den seneste tiden er å gjøre forbundet mer attraktivt for studenter. Schreuder mener det er fornuftig å fortsette dette, men sier også at tilbudet må bli bedre og mer målrettet.

– Da Negotia hadde stand på Universitetet i Tromsø i fjor høst, var jeg med. Synes det var interessant og lærerikt, men også ganske krevende. Vår profil peker jo i så mange retninger, vi har ikke en definert type studenter eller arbeidstakere vi retter oss mot. Det er annerledes med en del andre forbund som tydeligere retter seg mot bestemte profesjoner, for eksempel økonomiske eller tekniske yrker. Skal Negotia være et attraktivt valg for

INFO

Negotia Ung

Medlemmer under 35 år regnes i kategorien unge i Negotia. Negotia Ung skal fremme og ivareta unge medlemmers interesser. To ungrepresentanter pluss en vara velges fra hver av de sju regionene. Disse utgjør styret i Negotia Ung. Styret konstituerer seg og velger ledelse selv. Ny ledertrio er fra august i år: Leder Tobias Schreuder, Region Nord; 1. nestleder Tore Karlsen, Region Midt og 2. nestleder Arta Sedefi, Region Sør.

Vi skal bli mer bevisste på å vise oss fram på møter, samlinger og kanskje også kurs. (...) Tenke aktiv handling mer enn prat.

studenter og unge generelt, tror jeg vi må finne ut mer om hva vi skal fronte som særegent med oss.

Verv på verv

Den nye Ung-lederen er 29 år, har bachelor-utdanning innen økonomi og administrasjon og er ansatt som lønnskonsulent ved Hurtigruten i Tromsø. Her har Negotia hatt medlemsklubb i mange år. Tobias ble oppmerksom på forbundet da det for noen år siden kom folk på besøk fra sentralt hold og informerte.

– Jeg syntes det var positivt at de tok turen til oss i Tromsø, og informasjonen var god. På denne tiden var jeg ennå ikke fast ansatt, men jeg meldte meg inn rett etter at jeg ble det. Er nysgjerrig på nye ting og har nok lett for å si ja, så jeg ble ganske kjapt valgt til ungrepresentant i Tromsø-avdelingen og for Region Nord, og fra i høst sitter jeg altså med ledervervet i Negotia Ung.

– Inntrykket mitt så langt er at arbeidet i Negotia på organisasjonspolitisk plan er veldig interessant. Av sentrale samlinger er det for min del så langt blitt deltakelse på regionsmøtet som ble holdt på Svalbard, og på landsmøtet i fjor. Spennende å bli kjent med hvordan organisasjonen jobber og tenker i forskjellige saker, og hvordan beslutningsprosessene foregår, sier Tobias Schreuder.

Ung-samling neste

Den første store oppgaven for det nye styret blir høstens Ung-samling. Dette har lenge vært en årviss hendelse der medlemmer i den aktuelle aldersgruppa fra hele landet kan melde seg på. Når magasinet snakker med Tobias Schreuder er opplegget under planlegging. Arrangementsstedet blir Oslo, tidspunktet 24. og 25. oktober og det blir plass til rundt 30 deltakere.

– Vi tar sikte på et program med innleide foredragsholdere. Alt er ikke på plass ennå, men aktuelle temaer er psykiske helse, trykket fra sosiale medier, generasjonsforskjeller på arbeidsplassen, karrierevalg og hvordan lojalitet til jobben påvirker arbeidshverdagen vår. I tillegg er vi opptatt av at rammene rundt programmet faller i smak hos deltakerne; med gode aktiviteter, nettverksbygging, middag etc.

Synligere og tydeligere

Schreuder har en ambisjon om at Negotia Ung skal bli både synligere og tydeligere i organisasjonen.

– Vi skal bruke møtene våre framover til å jobbe videre med å oppfylle målene i vår strategiske plan. Jeg tenker for eksempel at vi kan aksjonere mer regionalt. Med det mener jeg at vi skal bli mer bevisste på å vise oss fram på møter, samlinger og kanskje også kurs. Lage en liten stand der det passer, informere og få folk i tale, drive praktisk markedsføring og rekruttere mer aktivt. Tenke aktiv handling mer enn prat.

– Det er mange muligheter, sier den nye Ung-lederen. ■

DEN NYE LEDEREN. – Skal Negotia være et attraktivt valg for studenter og unge generelt, tror jeg vi må finne ut mer om hva vi skal fronte som særegent med Negotia, sier nyvalgt Ung-leder Tobias Schreuder. Foto: Terje Bergersen

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud intervjues av TV2s reporter Stål Talsnes i forbindelse med framleggelsen av YS Arbeidslivsbarometer på Arendalsuka i august.

Mange unge frykter de vil stå uten jobb

Unge er mer bekymret for egen framtid i arbeidslivet, men klandrer ingen andre enn seg selv, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2025.

TEKST OG FOTO: LIV HILDE HANSEN, YS

Unges sykefravær har økt vesentlig. Det samme gjelder arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. I debatten om sykefraværet har det blitt hevdet at unge i større grad enn før mener det er greit å være borte fra jobb, selv om de er friske nok til å arbeide.

– I tillegg til lav mestringsfølelse og lav selvtillit, tror jeg vi må innse at den nye generasjonen også bringer med seg en annen kultur inn i arbeidslivet. De har fått høre at de har alle muligheter og at de kan oppnå alt de setter seg som mål. Når de da møter et arbeidsliv som uten tvil krever mer av den enkelte, er det ikke så rart mange finner det utfordrende. Det kan se ut som forventningene mange unge har til seg selv og arbeidslivet har kollidert med virkeligheten, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Regjeringen med løft for ungdom

En fersk Nav-rapport viser at 114 000 unge voksne står uten både jobb og utdanning. Andelen har økt de siste årene. Under Arendalsuka signerte YS «Ungdomsløftet» sammen med de andre partene i arbeidslivet. Regjeringens mål med Ungdomsløftet er å sysselsette tretti tusen unge under 30 år innen 2030.

For å målrette virkemiddelapparatet og

FAKTA

YS Arbeidslivsbarometer

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

«Stadig flere unge opplever at de ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene, og at det er vanskelig å oppfylle kravene som stilles til dem på jobb.»

tiltakene må vi forstå årsakene til unges utfordringer i arbeidslivet, mener YS. Holdninger til sykelønnsordningen og andre velferdsordninger er ikke de eneste forklaringene på unges sykefravær og utenforskap.

Det er en markant økning blant unge som er bekymret for egen helse og som tror de må redusere arbeidsinnsatsen i løpet av de neste fem årene. I 2020 delte under fem prosent av de yngste arbeidstakerne denne bekymringen. Nå, fem år senere, deler 20 prosent av de unge den samme bekymringen. Andelen unge med denne bekymringen er nå like høy som blant arbeidstakere over 60 år.

– Hvis økningen i sykefraværet og helserelatert trygd blant unge kun var et uttrykk for latskap og dårlige holdninger, hadde vi ikke sett denne utviklingen, mener Hans-Erik Skjæggerud.

Redd for å bli arbeidsledig

Det er ikke bare helsa som gjør at unge har mindre tro på egen framtid i arbeidslivet. Også risikoen for arbeidsledighet oppleves som mer reell enn før. De tre siste årene har mellom åtte og ni prosent av de unge bekymret seg for å bli arbeidsledig.

Stadig flere unge opplever også at de ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene, og at det er vanskelig å oppfylle kravene som stilles til dem på jobb. Stadig flere opplever dessuten at kravene i familielivet går ut over jobben.

– Koronapandemien satte en støkk i mange, men det er urovekkende å se at frykten til de grader har festet seg hos de unge. Lav mestringsfølelse er ingen vinnerfaktor når du skal etablere deg i arbeidslivet. Det er ikke merkelig om dette går på helsa løs for de yngste, mener YS-lederen.

Lav selvtillit i jobbsammenheng

Det har pågått en debatt om dynamikken mellom ledere og de yngste arbeidstakerne fra den såkalte «Generasjon Z», men Arbeidslivsbarometeret viser ingen tegn på at de yngste arbeidstakerne klandrer sjefen for en stadig lavere mestringsfølelse.

Andelen som forteller at de ofte eller alltid må stille på jobb på kort varsel, og som forteller at de ofte eller alltid arbeider under risikofylte forhold har doblet seg på få år blant de yngste respondentene.

– Jeg ser ikke en generasjon med unge mennesker som er late, vrange og vanskelige å lede. Jeg ser en generasjon med lav selvtillit i jobbsammenheng, som finner seg i krav om å være stadig mer fleksible, og som mer enn noe annet klandrer seg selv for den usikkerheten de går og kjenner på, kommenterer Skjæggerud. ■

INFO

Funn i årets barometer

Sju momenter fra YS Arbeidslivsbarometer 2025:

- Færre opplever mestring
- Flere er positive til å bli fagforeningsmedlem
- Fremgang i likestillingen
- Menn bruker KI teknisk, kvinner bruker det til språk og kreativitet
- Mer helsebekymring og frykt for omstilling
- Lønn, arbeidsvilkår og pensjon er de viktigste fagforeningssakene
- Færre føler de har tilstrekkelig kompetanse for jobben

60 gode år i arbeidslivet

Seksti år i arbeidslivet. Er det mulig? Ja, det er faktisk mulig. Synnøve Lohne-Knudsen som denne høsten sluttet som spesialrådgiver i Negotia, klarte den bragden. Med glans!

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Året er 1965. Per Borthen danner regjering i Norge, Rolling Stones spiller i Sjølysthallen i Oslo og en sovjetisk kosmonaut blir det første mennesket som svever i rommet. Dette året står Synnøve midt i hovedstaden, mutters aleine, nettopp ankommet fra Saltdal i Nordland. 18 år ung, med tilsagn om jobb i Telegrafverket og hele voksenlivet foran seg.

– I den nye jobben ble jeg først sendt på tre måneders kurs, som var standard prosedyre for oss som begynte i Telegrafverket den gangen. På kurset fikk jeg fort mange venner, og det bidro nok til at jeg ikke syntes overgangen fra oppvekst og nylig fullført realskole i lille Saltdal ble så dramatisk, sier Synnøve.

Å se mulighetene

Vi som kjenner Synnøve vet at hun er ei uredd dame som har blikket rettet framover. Derfor får vi tro fortellingen hennes om at den nye tilværelsen i storbyen ikke opplevdes så skremmende.

– Men, litt sommerfugler i magen, eller?

– Nja ... Jeg ser meg nok ikke så mye tilbake, har heller vært opptatt av å se mulighetene. Etter introduksjonskurset begynte jeg i Rikstelefonen, i den gamle ærverdige telegrafbygningen i Kongens gate 21. Vi som satt på Rikstelefonen hadde ansvaret for viderekobling av telefonsamtaler rundt i landet. Du kunne ikke uten videre ringe fra for eksempel Oslo til Trondheim den gangen. Du måtte innom «sentralen».

– Dette er seksti år siden, og det er jo lang tid. Men likevel, man må jammen si at ting har gått fort, det er en enorm teknologisk utvikling vi har opplevd på ganske få år. På mange områder likner ikke dagens samfunn på det som gjaldt den gangen i det hele tatt, sier den ferske pensjonisten.

Etter hvert ble det nye muligheter og jobbutvikling. Telegrafverket hadde en særdeles mangfoldig karrierestige på den tiden. Fra starten som telefonreserve ble det opprykk til blant annet fullmektig, administrasjonssekretær, konsulent og førstekonsulent.

– Etter å ha gått gradene ble jeg saksbehandler i personalavdelingen. Det var et arbeid jeg hadde i mange år og som jeg trivdes veldig godt med.

Fagforeningslederen

I Telegrafverket fantes det flere fagforeninger da Synnøve begynte der. En av dem hadde forkortelsen KTTL – Kvinnelige Telegraf- og Telefonfunksjonærers Landsforening. Dette var et forbund med tradisjoner helt tilbake til starten av 1900-tallet, og som hele tiden hadde holdt den partipolitiske uavhengigheten høyt.

– Den politiske uavhengigheten var viktig for meg, så jeg valgte KTTL selv om det fantes andre alternativer. Innmeldingen tror jeg skjedde like etter det innledende tre måneders kurset, tidlig i 1966 tenker jeg.

Medlem fra så å si første stund, altså. Men det skulle ta noen år før Synnøve tok verv i foreningen.

– Jeg giftet meg og fikk en datter. Var tilbake i jobb igjen etter kun fire måneder, men det ble jo mye oppfølging på hjemmebane noen år. Det var ikke før på åttitallet jeg for alvor begynte å engasjere meg i KTTL. Først som tillitsvalgt lokalt og etter hvert kretsleder i Oslo og Akershus. Deretter som medlem i forbundsstyret og fra 1993 forbundsleder på heltid.

Dermed ble det rett inn i et vepsebol av utvikling og store omveltninger i Televerket, hvor automatisering var det sentrale stikkordet.

– Hva handlet automatiseringen om?

– Det handlet om at den teknologiske utviklingen tok noen stormskritt, at det blant annet ikke lenger var behov for den manuelle viderekoblingen av telefonsamtaler. Mobiltelefonen ble også allemannseie på denne tiden. Store omorganiseringer ble iverksatt. Mange av KTTLs medlemmer ble rammet av oppsigelse i denne prosessen. Det var mange harde tak og vi mistet et betydelig antall medlemmer.

Moderne tider

Televerket skiftet navn til Telenor og KTTL ble etter hvert til Kommunikasjonsforbundet. Nedslagsfeltet ble dessuten utvidet til ▶

FAKTA

Synnøve Lohne-Knudsen (78)

- Mangeårig leder av tidligere Kommunikasjonsforbundet
- Har vært i arbeidslivet siden 1965
- Spesialrådgiver i Negotia fra 2005 til 2025
- Kjent for stor arbeidskapasitet og stålhelse
- Ble pensjonist i august

NORGES SPREKESTE? – Jeg går turer på ti-tolv kilometer to-tre ganger i uka. Og så tar jeg et glass melk, et glass appelsinjuice og en skje med tran hver morgen. Funker det, sier den ferske Negotia-pensjonisten Synnøve Lohne-Knudsen.

«Negotia er er en arbeidstaker-organisasjon med høy kompetanse, og som medlemmene er fornøyd med.»

å gjelde virksomheter utenfor Telenor. Forbundet som tidligere var forbeholdt kvinnelige ansatte hadde forresten også åpnet for medlemskap for menn.

– Å slippe menn inn i medlemsrekkene var en ganske omstendelig prosess. Mange var lenge imot det, og det er rart å tenke på nå. Men det kom til slutt på plass etter vedtak på et ekstraordinært landsmøte våren 1988, og var jo en naturlig ting i takt med utviklingen av både arbeidslivet og samfunnet. Og selv om automatisering og omorganisering satte Kommunikasjonsforbundet tilbake medlemsmessig, drev vi videre med høy aktivitet og god økonomi. Vi var et lite forbund med 4-5000 medlemmer som var respektert av arbeidsgivermotparten.

Telenor fortsatte sitt medlemskap i arbeidsgiverorganisasjonen Spekter fram til 2003. Fra da av ble det overgang til NHO. Kommunikasjonsforbundet mistet tariffavtalen sin og ble tilbudt en ny – Funksjonæravtalen – som daværende NOFU (Norges Funksjonærforbund) eide.

Negotia ble etablert

– Helt kort fortalt så syntes vi ikke det var noe særlig å låne en tariffavtale. Da ville vi ikke ha noen mulighet til å påvirke utviklingen av den. Derfor ble løsningen at vi inviterte NOFU til å utrede fusjon. NOFU var et forbund vi kjente ganske godt fra før gjennom medlemskapet i YS.

Fusjonsprosessen ble satt på skinner og fullført med en full sammenslåing og nytt navn Negotia fra 2006. Synnøve mønstret på som ansatt spesialrådgiver i forhandlingsavdelingen.

– Kommunikasjonsforbundet var den lille parten i denne prosessen, men vi ble møtt med respekt av NOFU. Vi satte blant annet som krav at det skulle utvikles et nytt navn, og sånn ble det. For min egen del var jeg bevisst på at vi i fusjonsprosessen skulle unngå kamp om lederervervet. Derfor sa jeg tidlig i fra at jeg ønsket en vanlig jobb i det nye forbundet, og sånn ble det. Det var en overgang fra å ha vært forbundsleder i 11 år, men veldig interessant og givende.

– Jeg har hatt svært spennende arbeidsoppgaver i Negotia gjennom disse 20 årene. Rådgivning og håndtering av oppsigelser for medlemmene, forelesning på kurs, tarifforhandlinger, meklinger og streikesituasjoner. Et stort spenn av oppgaver som jeg har trivdes veldig godt med. Jeg liker å jobbe og kunne sikkert fortsatt litt til, men en gang må det jo være slutt, så jeg syntes det passet å runde av nå.

Internasjonal solidaritet

Det er vanskelig å gjøre et intervju med Synnøve Lohne-Knudsen uten å komme inn på hennes engasjement for internasjonal fagbevegelse. Det var Kommunikasjonsforbundet som brakte med seg medlemskapet i UNI Global Union inn i Negotia. På konferanser og kongresser verden rundt har Synnøve vært fast deltaker og bidragsyter gjennom årene. Verv har hun også hatt.

– Hva er det med det internasjonale engasjementet ditt?

– Først og fremst at vi som kommer fra land med stort sett anstendige forhold for ansatte i arbeidslivet, må stille oss solidariske med de som lever i en helt annen virkelighet. I mange land er det rett og slett farlig å drive fagforening og være tillitsvalgt. De trenger støtten fra oss, og samtidig kan vi lære mye av dem. Vinn, vinn. Noen ganger ser man også at det nytter. Den globale rammeavtalen som kom på plass i Telenor i 2013 er et eksempel på det.

Veien videre

Nå som hun kan betrakte ting fra «utsiden», er det fristende å spørre Synnøve om hun har noen råd til Negotia og fagbevegelsen på veien videre.

– Først vil jeg si at arbeidslivet har hardnet til, særlig de siste 10-15 årene. Bedriftene driver mye «hard HR» nå for tiden. Det skal lite til før de stiller med advokater i en forhandlingssituasjon, og har sjelden mye å gå på. Men dette betyr samtidig at fagforeninger trengs, kanskje enda mer enn noen gang.

– Til Negotia vil jeg si: Sett medlemmene i fokus. Det som er viktig er hva vi kan være og gjøre for dem, i alt fra den daglige rådgivningen til utvikling av tariffrettigheter og bistand i krevende omstillinger. Nå er det en prosess hvor det kommende landsmøtet skal ta stilling til sammenslåing med forbundet Delta. Uansett hva som skjer der, så mener jeg at Negotia også er god nok i seg selv. Det er en arbeidstakerorganisasjon med høy kompetanse, og som medlemmene er fornøyd med.

Synnøve nikker vennlig, men med

velkjent bestemthet og mine. Rak i ryggen og elegant i tøyet, som alltid. Og så smiler hun og sier at til helga skal hun på hyttetur med gamle kollegaer, og snart blir det besøk hos datter, svigersønn og barnebarn utenfor Cambridge i England. Hun er bosatt og trives på Grua, en koselig plass i Innlandet. Men det blir jo altfor lite for en dame av Synnøve Lohne-Knudsens støpning.

– Til slutt, hva gjør du for å holde deg i så god form?

– Jeg går turer på ti-tolv kilometer på skogsveier i området, to-tre ganger i uka. Og så tar jeg et glass melk, et glass appelsinjuice og en skje med tran hver morgen. Funker det! ■

UT I VERDEN. På internasjonal kongress for fagforeninger i Cape Town 2024. Fra høyre: Synnøve Lohne-Knudsen, Heidi Bang, Eirik Bornø og Jon-Roar Selenius.

TRE OM SYNNØVE:

Unni Sundland

Utviklings-konsulent i Negotia

Jeg har kjent Synnøve i «100 år». Helt fra før hun ble valgt som forbundsleder i KTTL, senere Kommunikasjonsforbundet. Hun var både forbundsleder og leder av vårt lille sekretariat, noe hun selvsagt balanserte veldig bra!

Synnøve ble på et landsmøte kalt The Queen of Rock 'n' Roll. En forbundsleder som var glad i å gå på konserter! Jeg tror jeg fortsatt vil kalle henne det samme. Når vi kjører kurs for tillitsvalgte, så er det Synnøves navn som oftest blir nevnt av personer de har vært i kontakt med i administrasjonen. Hun har vært - og er - en kapasitet av de sjeldne.

Hun kan virkelig gå av med pensjon med hodet høyt hevet.

Nils Blomhoff

Konstituert leder, arbeidslivs-avdelingen i Negotia

Det er umulig å ikke starte med hvor lenge Synnøve har stått i arbeid, det er helt unikt å jobbe i 100 prosent stilling så lenge. På toppen av det, har hun ikke hatt en eneste sykemeldingsdag de siste ti årene.

Synnøve er raus, lojal og inkluderende, hun er uredd og har evnen til å holde seg rolig og ikke stresse i krevende situasjoner. Hun har alltid hatt en voldsom arbeidskapasitet og en positiv innstilling, med kommentarer som «dette får vi til», eller «det ordner seg».

Synnøve har vært en drøm å ha som ansatt, som kollega og som rådgiver for våre medlemmer. Hun er rett og slett en superhelt i sivil, som en av våre tillitsvalget så treffende valgte å beskrive henne!

Roger Rønning

Konserntillitsvalgt Telenor

Jeg ble tidlig engasjert i fagforeningsarbeid i Televerket på 1990-tallet. Da kom jeg i kontakt med Synnøve som hadde en lederposisjon i KTTL, senere Kommunikasjonsforbundet og Negotia. Etter hvert ble jeg valgt inn i forbundsstyret, og da var Synnøve blitt forbundsleder.

Synnøve har i alle år vært en venn, leder, rådgiver, mentor, sparringpartner og støttespiller. Jeg har opplevd henne som en dyktig leder, både faglig og menneskelig. Hun er en bestemt dame med sterke meninger og er veldig rettferdig. Hun er det vi kaller hel ved.

Jeg har ikke opplevd at Synnøve har sagt nei noen gang når vi tillitsvalgte i Negotia Telenor har bedt om bistand i personalsaker. Hun har gang på gang bidratt til at det er funnet gode løsninger. Kommer til å savne samarbeidet og hjelpen fra Synnøve, og takker henne for alt hun har vært for medlemmer og tillitsvalgte i Telenor.

Håp om mer rettferdig beskatning av firmabil

Stortinget vedtok i juni at det skal foretas en gjennomgang av reglene for beskatning av firmabil. – En veldig god nyhet for alle oss som er avhengig av bil i jobben, sier Negotia-tillitsvalgt Espen Bendiksen.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Negotia har jobbet med firmabilbeskatningen i lang tid. Det er store urettferdigheter i disse utdaterte reglene, som slår særlig negativt ut for dem som har valgt elbil.

– Skatter for en fordel de ikke får

– Beskatningen for dem som har firmabil er ment å dekke fordelen man får ved tilgang på bil og drivstoff, men for elbiler er drivstoffet langt billigere enn hva det har

HAR REGNET PÅ FIRMABILSKATTEN. Seniorrådgiver Sveinung Kvalø i Elbilforeningen er glad for at staten nå skal gjennomgå skatten, og har troen på endringer. Foto: Aksel Jermstad/elbil.no

vært for biler med forbrenningsmotor. Likevel skattes våre medlemmer som om de får dyrt fossilt drivstoff dekket. Resultatet er dermed at vanlige arbeidstakere må skatte for en fordel de ikke får.

Dette sier Negotias forbundsleder Eirik Bornø.

Sammen med representanter for Elbilforeningen, og Norsk Bilbransjeforbund var Bornø i våres på lobbyrunde på Stortinget om denne saken som er så viktig for mange av medlemmene. Nå har innsatsen gitt resultater, for 20. juni vedtok Stortinget å be regjeringen foreta en gjennomgang av firmabilbeskatningen.

– Vi forventer at skattleggingen blir mer rettferdig etter denne gjennomgangen. Dette betyr mye for våre medlemmer som kjører mye i jobben. En riktigere skattlegging kommer til å merkes godt på lommeboka, sier Eirik Bornø.

Håper på skattelette som monner

Negotia-medlem Espen Bendiksen er selger og tillitsvalgt i bedriften Grilstad, og har bilen mer eller mindre som arbeidsplass. Han er svært glad for at myndighetene nå skal se nærmere på firmabilbeskatningen.

– Dette er en veldig urettferdig beskatning for oss som bruker bil i jobben hver dag – hele dagen. Personlig betaler jeg rundt 55 000 kroner i året i skatt fordi jeg har firmabil. Reglene er utdatert og ikke tilpasset den moderne bilparken som nå mer og mer består av elbiler, som jeg også selv kjører. Jeg håper virkelig at gjennomgangen fører til mer fornuftige regler og skattelette som monner.

– Jeg må berømme innsatsen Negotia har lagt ned for at det skal skje noe i denne saken. Det viser at det er viktig å ha et forbund i ryggen, sier Espen Bendiksen.

Kraftig overbeskatning

Som nevnt har Negotia jobbet tett med blant annet Elbilforeningen for å få politikerne til å rette søkelyset mot firmabilbeskatningen. De kaller beskatningen utdatert, og har regnet på firmabilene til 98 av sine medlemmer. I en sak på Elbilforeningen.no utdypes dette som følger:

– Elbilene vi har regnet på har i gjennomsnitt fått en fordelsbeskatning på 156 000 kroner for 2023 med statens sjablong-formel, forteller Sveinung Kvalø, seniorrådgiver i Elbilforeningen.

Han forteller at Elbilforeningen deretter har beregnet hva reell fordel av firmabilene er, basert på Opplysningsrådet for veitrafikkens (OFV) kostnadsanslag for bilhold. Da er gjennomsnittet bare 91 400 kroner per firmabil.

Beregningen viser altså en overbeskatning på hele 71 prosent.

– Elbilistene har i gjennomsnitt betalt om lag 25 000 kroner for mye i skatt, men det er store variasjoner og enkelte er overbeskattet med opptil 60 000 kroner, sier Kvalø og legger til:

– Dagens fordelsbeskatning er utdatert og fører til overbeskatning. Vanlige

VIL HA FORNUFTIGE REGLER. – Jeg håper virkelig at gjennomgangen av firmabilbeskatningen fører til mer fornuftige regler og skattelette som monner, sier selger og tillitsvalgt Espen Bendiksen. Foto: Terje Bergersen

arbeidstakere skatter i dag for en fordel de ikke får.

Finansdepartementet får ansvaret?

Det var Fremskrittspartiets representant Morten Stordalen som fremmet forslag på Stortinget, som førte til at finanskomiteen la fram en enstemmig innstilling om å be regjeringen *«foreta en full gjennomgang av firmabilbeskatningen for å sørge for at regelverket gir riktig fordelsbeskatning i tråd med skattelovens prinsipper»*.

Innstillingen ble altså stemt over og vedtatt av Stortinget fredag 20. juni. Det er foreløpig ikke sagt når gjennomgangen skal gjøres, men trolig er det det Finansdepartementet som får ansvaret.

– Vi ser fram til at arbeidet med dette kommer i gang snarlig. Det er på tide å få byttet ut de utdaterte reglene med noe som er i tråd med den virkeligheten vi lever i, kommenterer Negotia-leder Eirik Bornø. ■

«Elbilistene har i gjennomsnitt betalt om lag 25 000 kroner for mye i skatt (...) og enkelte er overbeskattet med opptil 60 000 kroner.»

Sveinung Kvalø, Elbilforeningen

Bedriftsbesøk hos Hydro Aluminium på Karmøy. Fra venstre: Ellen Olstad, hovedtillitsvalgt; Eivind Skeie, kvalitetsleder; Trond Vegard Sæle, 1. nestleder i Negotia, Hans-Erik Skjæggerud, YS-leder og Eirik Bornø, forbundsleder i Negotia.

Negotia og YS besøkte norsk storindustri

Negotia og YS tok turen til Hydro på Karmøy utenfor Haugesund, et industrianlegg som står for en betydelig del av aluminiumsproduksjonen i Europa.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Fabrikken på Karmøy ble etablert i 1967, og presenteres av selskapet som den mest miljø- og energieffektive aluminiumsprodusenten i verden. Her lages det aluminiumslegeringer i tråd- og pressboltformat, som forsyner store deler av det europeiske markedet.

På trådstøperiet lages «ledninger» i diameter fra 9,5 til 25 millimeter, som i hovedsak benyttes i kritisk infrastruktur og strømnett i Europa. Pressboltproduktene er massive rør i forskjellige lengder med diameter opp til en snau halvmeter. Dette brukes i bilproduksjon, tog og transportrelatert virksomhet, byggeindustrien og en rekke spesialprodukter.

– Verdens reneste

– Verden etterspør stadig mer aluminium, og her på Karmøy har vi et ideelt utgangspunkt for denne produksjonen. Blant annet gjør tilgangen på vann- og vindkraft at vi kan holde produksjonen langt renere enn aluminiumsfabrikker andre steder i verden, hvor kull som oftest er energikilden. Vi har også mål om å etablere systemer for karbonfangst og jobber med klimaproblematikk blant annet gjennom en teknologipilot, sier kvalitetsleder Eivind Skeie.

Han peker også på de ansattes kompetanse som en avgjørende faktor for suksess.

– Gjennom de snart 60 årene fabrikken her har eksistert, er det bygget opp en unik kompetanse som gjør oss konkurransedyktige på Europa- og verdensmarkedet. Det er rundt 680 personer sysselsatt her, inkludert for tiden 71 lærlinger. Den kompetansen de har hver for seg og utgjør til sammen, betyr alt. Vi har ikke sjans ellers, understreker Skeie.

– Viktige rammebetingelser

Det var en solfylt torsdag i august Negotia og YS besøkte Hydro på Karmøy. En stor del av dagen var satt av til omvisning på de forskjellige fabrikkanleggene.

– Vi har i løpet av denne dagen fått informasjon om hvor kritisk viktig denne norske industrien er, og ikke minst de rammebetingelsene de er opptatt av å få på plass, blant annet kraft. Dette er en kraftkrevende industri, og vi har virkelig fått anskueliggjort hvor viktig diskusjonen om nettopp krafttilgang er. En veldig interessant og nyttig dag, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

Negotia har medlemmer og klubber i et stort mangfold av virksomheter i de fleste bransjer landet over. Forbundsleder Eirik Bornø setter pris på å få komme ut i landet og se hvordan bedriftene jobber med både produksjon, utvikling partssamarbeid.

– Bedriftsbesøk som dette gir verdifulle innblikk i hvordan arbeidslivet fungerer «der ute», både det produksjons- og forretningsmessige og den biten som handler om hvordan arbeidsforholdene er for ansatte og tillitsvalgte. Som fagforening trenger vi å kjenne bedriftene og menneskene som er der, for å kunne bidra best mulig til godt partssamarbeid og arbeidsmiljø, påpeker Negotia-lederen.

Hjelm, vernebriller og frakk er obligatorisk når man er på omvisning hos norsk storindustri.

På trådstøperiet kommer store «tromler» med aluminiumstråd i forskjellige tykkelser ut av produksjonsanlegget. De brukes til kritisk infrastruktur og strømnett over hele Europa.

Ekstraordinært møte om sammenslåing

I september møttes 200 tillitsvalgte fra alle de sju regionene i Negotia, for å diskutere saken om sammenslåing. Sier landsmøtet i november ja, går Negotia inn som en yrkesorganisasjon i Delta fra januar 2026.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Siden tidlig i 2024 har Negotia vært i samtaler med YS-forbundet Delta, og inneværende år er spørsmålet om sammenslåing utredet i tre arbeidsgrupper. Gruppene har jobbet med områdene organisasjon, tariff og økonomi. En overordnet styringsgruppe anbefalte før sommeren å gå videre med spørsmålet om sammenslåing.

I august sa Negotias forbundsstyre ja til å fremme en sak for landsmøtet i november, som innebærer at Negotia går inn som en yrkesorganisasjon i Delta med virkning fra januar 2026. Deretter at det gjennomføres en organisasjonsprosess for full integrering i 2028.

– Tar innspillene på alvor

I følge utkastet til avtale mellom forbundene er målsettingen med sammenslåingen blant annet:

- Å skape en sterk og fremtidsrettet breddeorganisasjon for alle arbeidstakere i Norge – uavhengig av hvor de jobber.
- At tillitsvalgte og medlemmer i begge organisasjonene vil få en sterkere fagforening og et bedret tjenestetilbud.
- At Delta og Negotia sammen vil få større innflytelse, mer synlighet og økt forhandlingsstyrke.

På det ekstraordinære regionsmøtet, hvor altså representanter fra alle sju regioner var samlet, kom det mange spørsmål og innspill. Forbundsleder Eirik Bornø har merket seg særlig tre forhold. Det ene handler om enkeltmedlemmer uten tariffavtale eller klubb.

– I Negotia er det rundt 4000 yrkesaktive enkeltmedlemmer. I vårt medlemsdemokrati har disse den samme retten som andre til å engasjere seg og ta verv på avdelingnivå og videre opp i organisasjonen. Mange enkeltmedlemmer er engasjert på denne måten i dagens Negotia, og er opptatt av å beholde sine muligheter. Det er noe vi tar på alvor, sier forbundsleder Bornø.

Han nevner også at innretningen av Ung-arbeidet er forskjellig i de to organisasjonene.

Hos oss regnes man som en del av

DISKUSJON. 200 tillitsvalgte fra alle sju regioner i Negotia samlet til ekstraordinært møte for å diskutere sammenslåing med Delta.

SPØRSMÅL OG SVAR. Forbundsledelsen i Negotia og Delta svarte på spørsmål fra salen.

Negotia Ung fram til 35 års alder, mens i Delta er aldersgrensen 25 år. Her må vi finne løsninger som gir en god samordning.

Mange ting uavklart

Selv om den formelle sammenslåingen i utkastet til avtale foreslås effektuert fra januar 2026, skal det altså gjennomføres en prosess som leder til full integrering i løpet av 2028. Mange ting er derfor foreløpig uavklart.

– Jeg tenker at det ikke hadde vært riktig å presentere en ferdig spikret organisasjonsmodell på forhånd. Det er bedre at de demokratiske organene våre deltar i utformingen fram mot en full integrering i 2028. Negotias forbundsstyre skal videreføres, og vi skal ha landsmøte eller det som ville tilsvart landsmøtet, høsten 2026. Her skal det også etter det foreliggende forslaget velges nytt forbundsstyre for perioden fram til 2028.

Oppgaven til forbundsstyret blir nå å ferdigstille saken til framleggelse på landsmøtet vårt i november, hvor vi tar med i betraktning de innspillene som kom på det ekstraordinære møtet, sier Eirik Bornø.

Positivt i oppsummeringen

Det ekstraordinære regionsmøtet ble gjennomført som en blanding av plenumssamling og møter regionvis. Det var mange spørsmål og innspill i begge settingene underveis. I den oppsummerende plemumssamlingen på slutten uttrykte innleggene som kom en gjennomgående positiv holdning til sammenslåing. Her er noen av det som ble sagt:

- Man har ikke svar på alt, men vi har tillit til at det tas gode beslutninger. Man kan ikke vite alt om framtiden.
- Tror ikke vi har noe reelt valg. Alle vil bli større og kjøttvekta teller. Framtiden ligger foran oss og ikke bak oss.
- Vi velger å ha tillitt til at forbundsstyret som vi har stemt inn tar de beste valgene for våre medlemmer.
- En sammenslåing betyr ikke at menneskene i Negotia blir borte. Det er satt av to år til å forme en robust og sterk organisasjon.
- Ikke glem enkeltmedlemmene når vi setter opp en ny organisasjon. Det er mange med stort engasjement som ønsker å bidra.
- Husk på hvor bra det blir for medlemmene våre å få tilgang til Delta Direkte og Regionskontorene til Delta.
- Ikke tenk på din posisjon her og nå, men på representasjon i framtiden.

Vedtak om sammenslåing krever 2/3-dels flertall på landsmøtet.

Ansattrepresentantene fra Negotia har tatt dissens i rapportene fra arbeidsgruppene «organisasjon» og «tariff» samt «styringsgruppen». Ansattes representant i Negotias forbundsstyre tok også dissens i saken da forbundsstyret behandlet denne i august. ■

Foto: AdobeStock

Gründerspire i magen?

Det nylige stortingsvalget viet betydelig plass til diskusjoner om oppstartsbedrifter, deres rammevilkår og ønsket om norsk eierskap. Politikkens natur kjennetegnes av enighet om mål, men uenighet om midler. Både politikere og velgere synes imidlertid å være enige om at vi trenger flere norske gründere og oppstartsselskaper. Med nye selskaper kommer nye arbeidsplasser, og med begge deler skapes inntekter til det bedre for eiere, ansatte, og stat.

TEKST: CASPER HERLOFSEN, ADVOKAT I NEGOTIA

Temaet angår alle Negotias medlemmer. Medlemmene arbeider i privat sektor i by og bygd over hele landet, og har ofte stillinger som gir innsikt i virksomhetsdrift og inntjening. Negotias medlemmer har derfor, i all ydmykhet, kanskje de beste forutsetningene i landet til å lykkes med målene i denne diskusjonen: Å starte bedrifter, selv bli arbeidsgivere og etterligne sine *gode* ledere – samtidig som de unngår å gjøre som sine *dårlige*.

Gjøre det bedre selv

Se for deg følgende: Du arbeider i en bedrift som ikke går bra, eller som du mener kunne prestert bedre. Det kan skyldes strategiske feilvurderinger eller en ledelse som ikke lykkes med å skape gode nok resultater med sine medarbeidere.

Du har analysert konkurransesituasjonen i ditt felt, og ser at en utfordrer sannsynligvis vil kunne prestere bedre enn din nåværende arbeidsgiver. Eller kanskje du følger opp arbeidsgivers egne ord mot deg, *«vis meg at du kan gjøre det bedre selv da vel!»*. Du tar utfordringen og kjenner kallet. Du setter i gang ...

For å unngå å bli stoppet før du kommer ordentlig i gang, eller at dine nye konkurrenter (altså bedriften du fortsatt er ansatt i) forsøker å vinne mot deg gjennom senere søksmål, må du være bevisst dette viktige temaet: Arbeidstakers ulovfestede lojalitetsplikt ved oppstart av konkurrerende virksomhet. Det er ikke helt fritt fram hvis du tenker

«Å lansere en konkurrent mens man fortsatt er ansatt vil stride mot lojalitetsplikten og gi rettslige konsekvenser.»

å gjøre alvor av starte en egen virksomhet som blir en fremtidig konkurrent til din nåværende arbeidsgiver.

Høyesterett slår fast at *«[d]et foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets-[plikt] i ansettelsesforhold»,* jf. Rt. 1990 s. 607. Logikken har tilslutning også hos lovgiver, som i sine lovforarbeider slår fast at «[lojalitetsplikten betyr å] opptre i samsvar med arbeidsgivers interesser og lojalt fremme disse», jf. Ot. Prp. (2004-2005) s. 128.

Styr unna trøbbel

Regelverket regulerer dermed overgangsfasen fra arbeidstaker til arbeidsgiver. Hvilke oppstartstiltak kan du gjennomføre uten å risikere oppsigelse eller juridiske problemer senere?

Jussen baserer seg her, som ellers, på en helhetsvurdering av rimelighet. Hovedspørsmålet er om arbeidstakeren har opptrådt på en klanderverdig måte til skade for sin arbeidsgiver.

Problemstillingen er ikke ny, og rettspraksis har presisert prinsippene. Her følger noen viktige råd å tenke på ved planlagt oppstart av egen bedrift:

Markedsføring og synlige erklæringer offentlig er som hovedregel ikke tillatt. Å lansere en konkurrent mens man fortsatt er ansatt vil stride mot lojalitetsplikten og gi rettslige konsekvenser. Derfor skal man avvente lansering til arbeidsforholdet har opphørt.

Handlinger skjult for markedet er som hovedregel tillatt. Din tanke er fri, ditt privatliv likeså. Det kan ikke reageres på at du diskuterer dine ambisjoner privat eller ber andre om råd. Arbeidsgiver har heller ikke rett til å vite hva du planlegger hjemmefra.

Kopiering av arbeidsgivers avtaler, dokumenter og andre styringsskriv er ikke tillatt. Dokumenter og styringsskriv er eid av de som har laget disse, på lik linje som at man ikke kan presentere andres sanger eller bøker som sine egne. Du kan videreutvikle kunnskap du har tilegnet deg, men direkte kopiering vil skape problemer.

Kunder, kolleger og leverandører er «no-go» mens du fortsatt er ansatt. Det finnes egne regelsett i lov- og avtaleverk for håndtering av disse relasjonene etter at arbeidsforholdet er avsluttet. Dette regelverket er omfattende, og et tema for seg.

Opplysning om endret arbeidssted må vurderes nøye, og varsomhet anbefales. Rettspraksis godtar *«nøkterne opplysninger»,* men markedsføring eller forsøk på verving er ikke tillatt.

Å opplyse nåværende arbeidsgiver har vi sprikende rettspraksis på. I noen tilfeller er det lojalt å informere om planene, i andre situasjoner kan man la være. Likevel kan det være fordelaktig å kommunisere åpent med arbeidsgiver om planene – det skaper tillit og forebygger mistanker. En arbeidsgivers samtykke og godkjenning etter å ha blitt informert om planene vil samtidig tyde på at lojalitetsplikten er oppfylt.

Aksje- og aksjonæravtaler kan være en «felle» for kommende gründere. Selv om man arbeidsrettslig står fritt til å starte konkurrerende virksomhet, kan man gjennom avtale- og selskapsrettslige forpliktelser ha begrenset denne muligheten. Rettspraksis er også her sprikende, så arbeidstakere som har aksjer hos arbeidsgiveren sin bør avklare hvilke forpliktelser de har påtatt seg tidlig i prosessen.

Stillingsnivå og kommersielt skadepotensial er avgjørende faktorer for hvor strengt disse ulike handlingene vurderes. En høytstående og offentlig representant for selskapets interesser må utvise stor varsomhet med å opptre illojalt eller konkurrerende. En mer anonym arbeidstaker har større handlingsrom. Likeledes vil skadepotensialet – altså hvor stor kommersiell skade handlingen vil kunne påføre arbeidsgiver – påvirke vurderingen av klanderverdighet og handlingsrom.

Overordnet har du altså rett og mulighet til å planlegge din egen virksomhet – mens du fortsatt er ansatt hos en fremtidig konkurrent. Forutsetningen er at du opererer innenfor dine plikter og opprettholder lojaliteten til dem du fortsatt samarbeider med.

Lykke til med å gjøre Norge bedre! ■

Casper Herlofsen, advokat i Negotia

Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Samlivsbrudd med barn – del 2

Hva legger domstolen vekt på i en foreldretvistsak?

Hvis foreldrene ikke kommer frem til en enighet vedrørende hvem som skal ha foreldreansvaret, hvem som skal ha fast bosted eller om det skal være delt fast bosted og/eller samværsomfanget, må domstolen avgjøre spørsmålene. I den forbindelsen må domstolen forholde seg til barneloven og legge vekt på de sentrale momentene som fremgår av rettspraksis.

TEKST: THEA HEDLØY, ADVOKAT LEGAL24 ADVOKATFIRMA

Det overordnede hensynet. Det fremgår av barneloven § 48 at en avgjørelse om foreldreansvar, fast bosted og samvær først og fremst skal rette seg etter det som er «best for barnet». Barnets beste er altså det overordnede hensynet.

Hva som er barnets beste, beror på en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering av flere momenter; blant annet barnets eget ønske, foreldrenes samarbeidsevne, barnets behov og tilknytning til hver av foreldrene, foreldrenes personlige egenskaper og omsorgsevne, risikoen ved miljøskifte, omsorgsmulighetene fremover, best samlet foreldrekontakt, og andre forhold som har betydning for barnets oppvekstsituasjon og utviklingsmuligheter i sin helhet.

Videre fremgår det av barneloven at ved alle avgjørelsene skal det tas hensyn til at barn ikke må bli utsatt for vold eller på annen måte bli utsatt slik at den fysiske eller psykiske helsen blir utsatt for skade eller fare.

Barnets rett til å bli hørt. Barn som har fylt 7 år og yngre barn som er i stand til å danne sine egne synspunkter, skal få informasjon og anledning til å si sin mening før det treffes avgjørelser om foreldreansvar, fast bosted og samvær. Meningen til barnet skal bli vektlagt etter alder og modenhet. Når barnet er fylt 12 år, skal det legges stor vekt på hva barnet mener i forbindelse med disse spørsmålene. Dette tilsier imidlertid ikke at barnet selv får bestemme eksempelvis hvor barnet skal bo, da det i alle tilfeller må vurderes ut ifra en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering der flere momenter vil bli vurdert og vektlagt.

Del 1 av denne artikkelen står i Negotia magasin nr. 2/25. Den handler om utgangspunktet ved et samlivsbrudd med barn og saksgangen i en foreldretvistsak for domstolen.

Fremtidsrettet vurdering. Det fremgår av rettspraksis at spørsmålene i en foreldretvist for domstolen skal avgjøres ut fra forholdene på avgjørelsestidspunktet og ta sikte på å finne den løsningen som må antas å være best for barnet i tiden fremover. Domstolen må gjøre en konkret vurdering av alle relevante omstendigheter, da det i foreldretvistsaker ikke kun er en vanlig bevisvurdering, men en bred og fremtidsrettet vurdering. I slike vurderinger må en vurdere hvilket alternativ som vil gi best trygghet for barnets oppvekst og utvikling.

I en foreldretvistsak skal derfor domstolen i utgangspunktet vurdere hva som vil være til barnets beste i en fremtidsrettet vurdering, og legge mindre vekt på hendelser tilbake i tid, med mindre de kan kaste lys over hvordan forholdene antas å bli fremover.

Foreldreansvar. Det følger av barneloven § 30 at den eller de som har foreldreansvaret har rett til å bestemme over barnet i personlige forhold. Har foreldrene felles foreldreansvar, skal de ta slike avgjørelser sammen. Under foreldreansvaret hører blant annet valg tilknyttet vergemål, avgjørelser om medisinsk behandling, valg av type skole, samtykke til inngåelse av ekteskap, innmelding i trossamfunn, statsborgerskap, utstedelse av pass og bankkonto, m.m.

Foreldreansvaret skal utøves ut fra barnets interesser og behov. Det fremgår også klart av bestemmelsen at barn ikke må bli utsatt for vold eller på annen måte bli behandling slik at barnets fysiske eller psykiske helse blir utsatt for skade eller fare. Dette gjelder også når volden brukes som ledd i oppdragelsen av barnet. Bruk av vold og skremmende eller plagsom adferd ovenfor barnet er forbudt.

I rettspraksis er det lagt til grunn at foreldrene i utgangspunktet har felles foreldreansvar etter barneloven §§ 34 eller 35 med mindre «særlige grunner» tilsier at en av foreldrene bør ha foreldreansvaret alene. Eksempelvis vil dette være dersom den ene forelderen ikke har noe kontakt med barnet eller der en forelder ved flere anledninger nekter å godkjenne pass/ID-kort som medfører at barnet ikke har gyldig ID og mulighet til eksempelvis å reise utenlands på ferier.

Fast bosted. Etter barneloven § 36 annet ledd kan domstolen avgjøre at barnet skal ha fast bosted hos en av foreldrene.

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

Dersom det foreligger særlige grunner, kan domstolen avgjøre at barnet skal ha delt fast bosted. Det vil si at domstolen bare unntaksvis fastsetter delt fast bosted. Bakgrunnen for dette er fordi det ved delt fast bosted kreves at foreldrene blant annet samarbeider godt. Det at saken er for domstolene og foreldrene ikke har klart å komme frem til en endelig avtale seg imellom, taler for at foreldrene ikke samarbeider godt og at det mest sannsynlig foreligger et høyt konfliktnivå. Hvis domstolen likevel skal komme frem til at det er til barnets beste å ha delt fast bosted, må domstolen legge til grunn at denne ordningen vil være til barnets beste.

I forbindelse med vurderingen om det skal være fast bosted hos en av foreldrene eller delt fast bosted, vil domstolen vurdere flere av momentene som fremgår under «barnets beste»-vurderingen. Det vil si barnets eget ønske, foreldrenes samarbeidsevne, barnets behov og tilknytning til hver av foreldrene, foreldrenes personlige egenskaper og omsorgsevne, risikoen ved miljøskifte, omsorgsmulighetene fremover, best samlet foreldrekontakt, og andre forhold som har betydning for barnets oppvekstsituasjon og utviklingsmuligheter i sin helhet.

Bostedsforelderen har ansvaret og bestemmelsesrett over større avgjørelser tilknyttet barnet – som valg av barnehage, SFO, fritidsaktiviteter, m.m.

Samvær. Det følger av barneloven §§ 42 og 43 at samværsforelderen og barnet har rett på samvær med hverandre. Samvær må imidlertid være til barnets beste, jf. barneloven § 48. Hvor stort samværsomfang den andre forelderen vil få med sitt barn, vil variere fra sak til sak. «Vanlig samvær» etter barneloven er definert med at barnet er hos samværsforelderen én ettermiddag i uken med overnatting og annenhver helg, samt til sammen tre uker sommerferie og annenhver vinter-, påske-, høst- og juleferie.

Flere av de samme momentene som fremgår ovenfor i artikkelen er relevante ved vurderingen om hvor stort samværsomfang det skal være med samværsforelderen og barnet. I tillegg fremgår det av barneloven § 43 at ved vurderingen av samværsomfanget, skal en i avgjørelsen fra domstolen også legge vekt på hvor gammelt barnet er, hvilken tilknytning barnet har til nærmiljøet, reiseavstanden mellom foreldrene og hensynet til barnet ellers. Dersom hensynet til barnet tilsier det, kan det også under samværet fastsettes vilkår. Eksempel på vilkår vil være om samværet skal finne sted et spesielt sted, om samværet skal være under tilsyn, m.m.

Når barnet er hos forelderen har forelderen som utgangspunkt rett til å bestemme over dagligdagse beslutninger, som valg av påkledning, mat, stell, lekser, leggetid, hvem som skal være til stede under samværet m.m. Unntakstilfellet er eksempelvis der en mener samværsforelderen ikke beskytter barnet, hvis samværsforelderen utsetter barnet for kontakt med personer der en mistenker at personen utøver vold mot barnet, er påvirket av alkohol, rus, m.m. I slike tilfeller kan det settes vilkår under samværene, eksempelvis at samværene skal være på et gitt sted, andre personer skal være til stede og/eller at visse personer ikke får lov til å være til stede under samværene. ■

Thea Hedløy, advokat
Legal24 Advokatfirma

Pensjonister på tur til Dalslands kanal

Den 19. august hadde Negotia avdeling Oslo & Omegn sin tradisjonelle pensjonisttur. I år gikk turen til Dalslands kanal i Sverige.

Dalslands kanal byr på vakkert, landlig svensk landskap med store og små innsjøer og et kanalsystem med rundt 30 sluser.

49 spreke og blide pensjonister steg på bussen i Oslo, som kjørte til Bengtsfors der vi gikk ombord på båten Dalslandia.

Dalslands kanal ble bygget på midten av 1800-tallet, i unionstiden med Norge, som en transportforbindelse mellom de mange jernverkene i området. Kanalen hadde sin storhetstid fram til 1895, da den ble utkonkurrert av jernbanen og veinettet som skjøt fart i utviklingen.

Nå er kanalen en stor turistattraksjon med rutegående båter som trafikkerer strekningen. Om man foretrekker egen fritidsbåt er det også mulighet for det. På turen ned til Håverud seiles det gjennom et vakkert landskap med store og små innsjøer og et kanalsystem med rundt 30 sluser. Dette er en spennende opplevelse i seg selv, og i tillegg er det også flere historiske fortidsminner å oppleve underveis.

Siste delen av båtturen går over den berømte akvedukten. Dette er en frittheng ende bro der vannet ledes i en 33,5 meter lang renne ovenfor fossen. Akvedukten i Håverud er unik i sitt slag og virkelig en opplevelse.

Under båtturen fikk vi ypperlig guiding, og det ble servert en topp dalslandsmiddag – røkt ørret med tilbehør. Ved Håverud sto bussen og ventet på oss, og derfra gikk ferden til Årjäng for litt svenskehandling. Deretter vendte vi nesa mot Oslo igjen.

Da vi er en stor avdeling, har vi ikke anledning til å invitere pensjonister til ordinære arrangementer. Derfor blir det arrangert pensjonisttur en gang i året. Den er veldig populær, og i år var den fulltegnet etter 20 minutter. Vi lager venteliste og kontakter neste på lista hvis vi får avmelding.

En av tilbakemeldingene vi fikk i år lød sånn: *Tusen takk for nok en flott tur med Negotia. Fin service, nydelig mat og servering – og hyggelige folk.*

Vi sier tusen takk tilbake – og gleder oss allerede til neste år!

Hilsen reiselederne
Wenche Nitteberg og Stein Sele

Midt inne i en av de 30 slusene.

Hygge og samhold blant Negotia-pensjonister i avdeling Oslo & Omegn.

Hanne Elsrud og Per Rusten i avdeling Oslo & Omegn (stående øverst ved bordet) var initiativtakere og arrangører for nettverkskvelden for klubbtillitvalgte. Foto: Jan Olav Markussen.

Nettverk for klubbtillitsvalgte i Oslo

Som tillitsvalgt sitter man ofte alene med både små og store spørsmål – alt fra klubbdrift og verving til hvordan man tolker lover og avtaler. Har du noen gang tenkt at det hadde vært godt å ha flere å sparre med om vervet ditt?

TEKST: TERJE BERGERSEN

Slik lød åpningen på invitasjonen Negotia avdeling Oslo & Omegn sendte ut til tillitsvalgte tidlig i høst. 17 tillitsvalgte slo til og ble med på det første nettverksmøtet 10. september.

Noen å snakke med

– Vi vet at tillitsvalgte trenger noen å snakke med. Det er viktig med impulser og erfaringsutveksling, som kan gjøre jobben lettere for den enkelte. Å bidra til etablering av nettverk er noe vi har tenkt på i Oslo-avdelingen lenge, og det er moro at såpass mange meldte sin interesse for å bli med. Vi skal gjøre en evaluering, men tenker å ha dette som en fast aktivitet, for eksempel fire ganger i året.

Dette sier Hanne Elsrud, hovedtillitsvalgt for Negotia-klubben ved Nasjonalmuseet, og styremedlem i avdeling Oslo & Omegn. Sammen med medlem Per Rusten gjennomførte hun oppstartsmøte med faglig innhold og mingling.

Det faglige innholdet sto advokat Marianne Rørvik og markedskonsulent Jan Olav Markussen i forbundets administrasjon for. Rørvik tok for seg aktuelle arbeidslivsrelaterte dommer og lovendringer, pluss noen ferske rettsavgjørelser og kommende endringer i arbeidsmiljøloven. Markussen delte praktiske tips om klubbdrift og verving.

Hovedpunktene ellers på programmet var disse:

- Dele erfaringer og løsninger på felles utfordringer
- Hente inspirasjon fra andre som står i samme situasjon
- Bygge et fellesskap som styrker oss i rollen

– Bra kombinasjon

Sebastian Nystrøm Berg var en av dem som deltok på nettverkskvelden. Han er nestleder i Negotia-klubben hos NITO.

– Det er veldig viktig med erfaringsdeling, og denne kvelden innfridde. Kombinasjonen med faglige innslag og uformell prat fungerte veldig bra. For oss klubbtillitsvalgte handler det om både praktiske utfordringer som rekruttering og medlemspleie, og det å jobbe med vanskelige saker overfor arbeidsgiver. Jeg vil anbefale alle andre til å bli med på dette i framtiden, god tapas var det forresten også, sier Sebastian Nystrøm Berg.

Sebastian Nystrøm Berg oppfordrer alle endre tillitsvalgte til å bli med på framtidige arrangementer. Foto: Terje Bergersen

Landsmøtet tar stilling til sammenslåing

Helgen 22. og 23 november holder Negotia landsmøte, som vanlig på Gardermoen. Den store saken på programmet denne gangen er spørsmålet om sammenslåing med YS-forbundet Delta.

Negotia og Delta startet samtaler i februar 2024 om et mulig tettere samarbeid. Begge forbundenes landsmøter høsten 2024 fulgte opp dette med vedtak om utredning av mulig sammenslåing.

Saken ble diskutert på de ordinære regionsmøtene i våres, og i tillegg på en fellessamling med ekstraordinære regionsmøter 20. og 21. september. Etter behandling av saken i sitt møte i august forbereder Negotias forbundsstyre sak til landsmøtet, hvor landsmøtet bes om å ta stilling til sammenslåing mellom Negotia og Delta med virkning fra januar 2026.

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

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

Ny leder for arbeidslivsavdelingen

Hanne Skjønsberg (46) har takket ja til å bli ny leder for arbeidslivsavdelingen i Negotia. Hun starter i jobben 1. januar 2026.

Hanne kommer fra stillingen som leder for forhandlingsavdelingen i forbundet Handel og Kontor (HK), hvor hun har jobbet siden 2020. Før det har hun blant annet jobbet som Kommuneadvokat, som administrasjonssjef i Oslo Fengsel og som advokat i Utdanningsforbundet. Hun har også jobbet i et par advokatfirmaer.

– Vi er veldig glade for at Hanne har valgt å komme til oss. Hun har en bred bakgrunn, både fra arbeidsrett og forhandlinger, og har også ledererfaring. Jeg er glad for at et enstemmig ansettelsesutvalg landet på Hanne som den klart beste kandidaten, sier Tore Hansen, generalsekretær i Negotia.

– Jeg gleder meg veldig til å bli kjent med hele organisasjonen og bli en del av Negotialaget. Jeg vet jeg kommer til å lære mye av arbeidet som arbeidslivsavdelingen har levert og leverer, både på kollektiv og individuell arbeidsrett. Så håper jeg at jeg kan bidra faglig og på andre måter jeg også.

– Det blir flott å se hva vi kan utrette sammen på vegne av medlemmene, sier Hanne Skjønsberg. ■

- Jeg gleder meg veldig til å bli kjent med hele organisasjonen og bli en del av Negotialaget, sier Hanne Skjønsberg, nyansatt leder for arbeidslivsavdelingen.
Foto: Terje Bergersen

YS Fordel

Fordelsrabatter lønner seg

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

Som medlem får du 20 % fast rabatt på alle klær hos tuftewear.no året rundt.
I tillegg får du tilgang til sesongrelevante, eksklusive tilbud og kampanjer spesielt laget for YS-medlemmer.

Spotavtale YS:
Spotpris + 1 øre per kWh
og kr 26 i fast månedsbeløp.

20 % rabatt pluss hver 6. bilvask.
Gratis, gebyrfrie uttak i utlandet (1. juli–15. august), 52 øre rabatt på drivstoff.

SPØR OSS

Negotias rådgivere og advokater svarer
Send ditt spørsmål til arbeidsliv@negotia.no

Bidragsytere til denne utgaven av «Spør oss»:

Marianne Rørvik, advokat

Selma Smeby Lium, advokat

Kathrine Fosnes Olsen, rådgiver

Bedriftsinterne aldersgrenser

Spørsmål: Jeg har hørt at det snart kommer endringer i reglene om bedriftsinterne aldersgrenser. Hva innebærer disse endringene for oss arbeidstakere?

Svar: Det stemmer at en lovendring på dette området er på trappene. Etter arbeidsmiljøloven kan arbeidstakere som en hovedregel ikke bli sagt opp på grunn av alder før man er fylt 72 år. Per i dag kan bedrifter imidlertid fastsette bedriftsinterne aldersgrenser som er lavere enn 72 år (likevel ikke lavere enn 70 år).

Vilkårene for slike bedriftsinterne aldersgrenser er at grensen gjøres kjent for de ansatte, at den praktiseres konsekvent og at de ansatte har tilfredsstillende pensjonsordning.

Fra 1. januar 2026 fjernes adgangen til å ha bedriftsinterne aldersgrenser. Dette innebærer en styrking av eldre arbeidstakeres rettigheter.

Det finnes i dag også en mulighet for å sette lavere aldersgrenser (uten noen nedre grense) der hvor dette er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet. Dette vil typisk være for stillinger som medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning eller som krever særlige fysiske eller psykiske egenskaper. Denne adgangen fortsetter å eksistere, men den er ment som en snever sikkerhetsventil. Det er ikke grunn til å tro at mange Negotia-medlemmer jobber på arbeidsplasser der denne unntaksregelen kan være aktuell.

Hvis du fyller 70 år etter 1. januar 2026, blir grensen for å bli oppsagt på grunn av alder dermed i praksis hevet til 72 år.

I en overgangsperiode kan det gjelde noen unntak: Bedriftsinterne aldersgrenser som er nedfelt i tariffavtaler vil bestå så lenge tariffavtalen løper, men maksimalt i tre år etter at lovendringen trer i kraft.

Marianne

Foreldrepermisjon og barnehageplass

Spørsmål: Jeg er gravid og har termin i mars. Jeg har hørt at man ikke har krav på barnehageplass før i august det året barnet fyller ett år. Om vi ikke får barnehageplass før i august så må vi være hjemme med barnet en mye lengre periode enn vi har krav på foreldrepenger. Hva gjør vi da? Har jeg krav på permisjon lenger, og vil det påvirke andre rettigheter jeg har?

Svar: Gratulerer så mye! Dette er nok en problemstilling mange barnefamilier står overfor, da det er vanskelig å planlegge fødsel etter barnehageopptaket, dessverre. Jeg var selv i en liknende situasjon, og løsningen for meg ble da at jeg tok ulønnet permisjon i månedene før vi fikk barnehageplass. Hver av foreldrene har krav på ulønnet permisjon i inntil tolv måneder etter den «vanlige» permisjonen på inntil tolv måneder. Slik ulønnet permisjon må tas ut umiddelbart etter foreldrenes vanlige permisjon.

«Hvis det er sjefen som pålegger deg å jobbe utover normal arbeidstid, og det ikke er frivillig fra din side, da skal det regnes som overtid, ikke fleksitid.»

I den vanlige permisjonen har man krav på foreldrepenger etter folketrygdloven. Dette har man normalt ikke krav på i den ekstra permisjonen. Det innebærer at dersom din arbeidsgiver ikke er villig til å betale lønn i perioden så må du eller din partner ta ut permisjonen ulønnet.

Merk også at folketrygdloven fastsetter at foreldrepengene skal beregnes etter samme metode som sykepenger. Dette innebærer at man kun får beregnet foreldrepenger opp til et inntektsgrunnlag på 6 G (per 2025 kr. 780 960). Overstiger din inntekt 6 G vil du ikke få beregnet foreldrepenger av overskytende, med mindre din arbeidsgiver har påtatt seg å betale ansatte «full lønn» i foreldrepermisjon.

Du spør også om foreldrepermisjon kan påvirke andre rettigheter man har. Under en foreldrepermisjon kan arbeidsgiver velge enten å forskuttere foreldrepenger for deg og søke refusjon fra NAV, eller å la deg motta ytelsen direkte fra NAV. Dersom din arbeidsgiver velger det siste, vil du ikke opptjene pensjon og feriepenger på vanlig måte fra din arbeidsgiver på disse utbetalingene. For eksempel yter NAV kun feriepenger til arbeidstakere med 10,2 prosent av utbetalte foreldrepenger for de første 12 ukene av hver stønadsperiode. Det vil kunne påvirke neste års ferie og eventuelt din samlede pensjonsopptjening.

En ulønnet permisjon gir naturligvis ikke opptjening av feriepenger og pensjon i det hele tatt, men du skal ikke meldes ut av bedriftens pensjonsordning i denne perioden. Avklar dette med arbeidsgiver, eventuelt med hjelp fra tillitsvalgte.

Som du ser kan dine utbetalinger og opptjening av rettigheter avhenge av hva din arbeidsgiver velger å forplikte seg til overfor foreldre i permisjon. Slike rettigheter er viktige for småbarnsforeldre, og det kan ha mye å si både for nåværende og fremtidige utbetalinger hvordan dette planlegges under permisjon.

Jeg håper dette ga deg svar på spørsmålet ditt og at du finner en løsning som passer for dere etter fødsel.

Selma

Er pålagt arbeid fleksitid eller overtid?

Spørsmål: Sjefen min sier jeg må jobbe ti timer i dag, og at det skal føres som fleksitid. Jeg mener det skal være overtid. Hvem har rett?

Svar: Du er ikke alene om å oppleve dette. Hvis det er sjefen som pålegger deg å jobbe utover normal arbeidstid, og det ikke er frivillig fra din side, da skal det regnes som overtid, ikke fleksitid. Fleksitid forutsetter at du selv velger når du jobber mer eller mindre innenfor en avtalt ramme. Fleksitid skal være frivillig.

Fleksitid går inn i en timebank hvor timene kan avspaseres på et senere tidspunkt. Ved overtid får du overtidstillegg, som er minst 40 % ekstra lønn. Ved tariffavtale så er satsene enten 50 % eller 100 %. Du har altså rett, dette blir å regne som overtid.

Kathrine

JOBBEN MIN

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

HVEM: Agnete Børresen
HVA: Organisasjonskonsulent
HVOR: GENO SA, Hamar

Sikrer melkekuas kvalitet

Geno SA er en samvirkeorganisasjon med hovedkontor på Hamar, eid av cirka 7700 storfeprodusenter. Vi er en avlsorganisasjon for i hovedsak Norsk Rødt Fe (NRF), men distribuerer også andre storferaser. Vi jobber med genetikken for den norske melkekua, den du ser bilde av på Melkesjokoladen. En viktig målsetting for oss er at den norske kua skal være frisk og fruktbar og produsere mye melk. Til avlsarbeidet vårt kjøper vi inn oksekalver fra hele landet, og selger semindoser både til hele Norge og eksporterer til 20 andre land.

Jeg er ansatt som organisasjonskonsulent, og mitt ansvar er å ivareta våre tillitsvalgte, som altså er bønder. Tilrettelegging for møter, arrangementer og kurs er typiske oppgaver jeg jobber med daglig. I tillegg koordinerer jeg deltakelsen til Geno på messer og utstillinger, sørger for utsendelse av aktuell informasjon og så videre.

En vanlig arbeidsdag består av kontorarbeid ved en fast plass i det åpne kontorlandskapet her ved hovedkontoret. Ofte med headset med musikk på, da konsentrerer jeg meg enda bedre. Etter pandemien har det også blitt mer arbeid fra kontoret, og flere møter på Teams. Det gir mindre reising som sånn sett er positivt, selv om jeg noen ganger også savner de fysiske møteplassene.

En uvanlig dag skjer (heldigvis) innimellom, og det kan være alt fra pakking og rydding av utstyr til messer vi deltar på, kaffekoking og dekking til middager, til å være med i arrangementskomiteer for kongresser, kurs og andre arrangementer.

Nå på høsten er den mest hektiske utesesongen for bonden over, og da blir det travlere tider for oss på kontoret. Høsten er nemlig den store møtetiden for oss, med blant annet en stor møteserie med alle våre rundt 200 tillitsvalgte i oktober. De fleste messene og utstillingene vi deltar på, er også lagt til høsten.

Jeg begynte å jobbe her i 2013, først som kundekonsulent og deretter som organisasjonskonsulent fra 2017. Av utdanning har jeg en bachelorgrad i reiseliv, så jeg har ikke den tradisjonelle landbruksutdanningen for å jobbe i Geno. Men jeg har tatt flere fag innen organisasjon og ledelse som deltidsstudium, som har kommet til nytte i jobben jeg har. Har også lyst til å nevne min tid som tillitsvalgt i Norges Bygdeungdomslag, som har gitt mye læring og positive opplevelser.

Ganske kjapt etter at jeg ble ansatt ble jeg vervet som medlem i Negotia, og siden jeg var vant med tillitsvalgtarbeid var det kort vei til å bli med i klubbstyret. Seinere ble jeg også med i styret for Negotias avdeling Innlandet. Fagforeningsarbeidet er interessant, og jeg lærer noe nytt hele tiden.

Vi er en veldig bra gjeng i avdelingen for kunde- og medlemstjenester her i Geno. Vi heier på hverandre og jobber godt sammen. Det er godt samhold selv om vi er 16 personer spredt over hele landet. I tillegg til hovedkontoret på Hamar har vi folk på Stange, Trondheim, Stavern og Jæren. Jeg liker godt at det er varierende arbeidshverdager innimellom, spesielt kanskje de hvor man kan være litt «potet». En blanding av å få gjennomført arbeidsoppgavene som ligger der og må gjøres, og oppgaver som dukker opp uventet. Og når jeg får tingene skikkelig til og samtidig får gode tilbakemeldinger, da er arbeidsdagen god.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)

Foto: Terje Bergersen

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

Negotia-tillitsvalgt Espen Bendiksen er glad for at det endelig skjer noe med firmabilbeskatningen. Foto: Terje Bergersen

Beskatning av firmabil

Negotia har lenge jobbet for å få gjort noe med urettferdighetene i firmabilbeskatningen. Nå har myndighetene vedtatt at reglene skal gjennomgås.

Les hele saken på side 18 og 19