

negotia

Magasin

NR. 4 - 2025



Sammenstilling vedtatt

→ 6–7

**Partssamarbeid
helt etter boka** → 10

**Statsminister Støre
besøkte YS** → 16

**Fag og fest
på Sunnmøre** → 22

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 31321

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

Inn i en ny æra

Flere steder i denne utgaven av Negotia magasin kan du lese om sammenslåingen mellom Negotia og Delta. Vedtak om dette ble fattet i begge organisasjonene i november, og den formelle iverksettelsen skjer med virkning fra 5. januar 2026. Utviklingen og integrasjonen av en felles organisasjon vil deretter skje i faser mot Deltas kongress høsten 2028.

Delta er i likhet med Negotia et forbund tilsluttet YS – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. Delta organiserer ansatte innen kommunal og offentlig sektor og Spekter-området, men har også rundt 6300 medlemmer i privat sektor. Til sammen blir Negotia og Delta en organisasjon med om lag 125 000 medlemmer, og med det Norges femte største fagforening.

I dette bladet kan du også lese om mange andre aktuelle saker som skjer i Negotia og våre omgivelser. En av dem er alt det gode arbeidet som gjøres i medlemsklubbene. Denne gangen har vi gitt raus plass til omtale av klubben ved bedriften MMC First prosess i Fosnavåg, utenfor Ålesund. Her drives avansert arbeid rettet mot fiskeindustrien nasjonalt og internasjonalt. Og her drives godt fagforenings- og partssamarbeid som er vel verdt å vise fram.

Vekst i medlemsrekkene er noe alle foreninger ønsker seg. Hva som skaper en god utvikling på dette området er ikke alltid litt å definere, blant annet fordi vekst er et resultat av antall inn og antall ut. Et sted å begynne er å fastslå at medlemsstabilitet henger sammen med hvilket grunnlag innmeldinger skjer på. Negotia-klubben hos Nasjonalmuseet i Oslo kan stå som et eksempel til etterfølgelse. Den ble etablert så langt tilbake som på 1990-tallet. Opp gjennom årene har den gjennom sine sterke tillitsvalgte gjort solid arbeid for medlemmene og vokst jevnt og trutt. Og i høst passerte den 100 medlemmer.

I tillegg til klubbene på arbeidsplassene, er lokalavdelingene viktige enheter i Negotias organisasjonsapparat. Med sine aktiviteter skaper de identitet, felleskap og samhold i sine områder. De senere årene har Negotia avdeling Sunnmøre utmerket seg med god vind i seilene, særlig gjennom nyskapningen Nordvestlands-konferansen. Denne høsten prioriterte de markeringen av sitt 60-årsjubileum som hovedaktivitet. Og magasinet fikk være med på det som ble en feiende flott lørdag med både faginnslag, foredrag til ettertanke, humor og en skikkelig stilig festmiddag. Heia Sunnmøre, sier vi.

Nå stunder det mot den søte juletid og snart møter vi et nytt år. Det blir et år i mulighetenes tegns og starten på en ny æra for hele Negotia.

En fredelig julehøytid og et godt nytt år ønskes alle!



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 6 Negotia og Delta går sammen
- 8 Årets tillitsvalgt
- 9 Hedersprisen
- 10 Partssamarbeid helt etter boka
- 16 Støre på YS-konferansen
- 18 Klubb bikket 100 medlemmer
- 20 Fast jobb med hjelp fra Negotia
- 22 60-årsfeiring i Ålesund
- 24 Juletilbud som ikke innfrir
- 26 Mønstrene bak mistriksel på jobb
- 28 Svensk Tesla-tillitsvalgt på besøk
- 29 Psykisk helse på programmet
- 30 Ny i Negotias administrasjon
- 31 YS Likestillingspris
- 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: Adrian Nielsen
Lay-out: Aksell / redaksjonen
Grafisk produksjon: Aksell A/S
Godkjent opplag: 22 074
ISSN 0909-9979
ISSN 3084-1674 (web)

 **Fagpressen**

MANUSFRIST
FOR NESTE
NUMMER:
10. FEBRUAR
2026

Starten på et nytt kapittel

Sist helg fattet Negotia en av de viktigste beslutningene i vår historie: Vi vedtok å slå oss sammen med YS-forbundet Delta. Dette markerer starten på et nytt kapittel, resultatet av nesten to år med grundige prosesser, analyser og hardt arbeid. Mange har bidratt imponerende – og det fortjener anerkjennelse. Bak vedtaket ligger klokskap, mot og utholdenhet.

Veien fram mot landsmøtet har rommet uenighet, og det skal vi være stolte av. Kritiske spørsmål styrker demokratiet, avdekker fallgruver og viser hva som står på spill. Uenighet er et sunnhetstegn – den viser at saken betyr noe.

Mange har kjent på uro, og det er naturlig. Store valg skaper usikkerhet, men vi har lyttet, diskutert og blitt sterkere. Vi tar med oss vår kultur og kraft inn i det nye fellesskapet – og har sett at mer forener oss enn skiller oss.

Vedtaket handler ikke om å miste oss selv, men om å sikre at medlemmene står sterkere framover. Endring er krevende, men nødvendig for å forbli relevant i et arbeidsliv i rask utvikling. Dette er et steg videre, ikke et farvel.

Nå starter arbeidet. Fram til nyttår forbereder vi sammenslåingen med Delta, før organisasjonsutviklingen tar til. Prosessen varer til november 2028 og vil kreve klokskap, samarbeid og raushet. Det blir krevende, lærerikt og viktig.

Jeg er trygg på at vi får det til. Prosessen har vist hvem vi er; et forbund med vilje, demokratiske muskler og medlemmer som bryr seg. Vi står i endring – sammen. Nå skal vi også vise hva vi får til – sammen.

Takk for innsatsen som har brakt oss hit. Jeg ser fram til arbeidet og mulighetene som ligger foran oss.



Eirik Bornø
Forbundsleder i Negotia



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 

VIDERE SAMMEN. – Dette tror jeg blir veldig bra. Jeg takker hele organisasjonen for alt arbeid som er gjort i forkant, for en god debatt underveis og på landsmøtet og til slutt for vedtaket. Nå skal vi jobbe videre til beste for medlemmene, og det skal vi klare sammen, sier Negotia-leder Eirik Bornø (t.v.). Her sammen med Deltas forbundsleder Trond Ellefsen



Negotia og Delta går sammen

Negotias landsmøte vedtok lørdag 22. november sammenslåing med YS-forbundet Delta. Sammenslåingen gjelder med virkning fra 5. januar 2026.

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: PER TANDBERG

Det var 87 stemmeberettigete til stede under avstemningen. Resultatet viste 76 stemmer for sammenslåing og 11 stemmer mot. Kravet om to tredels flertall ble dermed oppfylt med solid margin.

Proessen med sammenslåing mellom Negotia og Delta startet med samtaler om tettere samarbeid tidlig i 2024. På landsmøtet i november 2024 ble det vedtatt å gjennomføre utredninger om sammenslåing, og på årets landsmøte ble dette altså vedtatt.

– Stort og verdifullt fellesskap

– Nå har landsmøtet tatt sin beslutning, som innebærer at Negotia blir en del av Delta fra førstkommende årsskifte. Vi har jobbet lenge og mye med denne prosessen og jeg er glad for at landsmøtet støttet forbundsstyrets anbefaling om sammenslåing. Jeg takker for engasjement og alles bidrag underveis i prosessen. Samtidig har jeg respekt for at noen kjenner på skuffelse. Men mitt budskap er å løfte fram at vi nå er et stort og verdifullt fellesskap som skal jobbe videre til beste for medlemmene. Og det skal vi klare sammen, sier forbundsleder Eirik Bornø.

Avtalen om sammenslåing innebærer at Delta overtar «ansvar, rettigheter og forpliktelser for Negotias virksomhet i henhold til denne avtale» med virkning fra 5. januar 2026, og at Negotia da går inn som en yrkesorganisasjon i Delta. Samtidig starter en prosess med integrasjon av de to organisasjonene, «og at endelig implementering er på plass innen Deltas kongress i november 2028».

– Som sammenslått enhet blir vi Norges femte største fagforening, og det uttalte målet har vært å skape det beste fagforeningstilbudet i Norge. Nå starter oppgaven med å gjøre ambisjonene om til virkelighet. Det skal nedsettes et organisa-

sjonsutvalg som skal drive fram den videre implementeringen, sånn at våre to organisasjoner kan smelte sammen til en ny og slagkraftig enhet, sier Eirik Bornø.

– Større påvirkning og gjennomslag

Delta fattet samme beslutning om sammenslåing, enstemmig, på sitt representantskapsmøte noen dager etter Negotias landsmøte. Forbundsleder Trond Ellefsen gir denne kommentaren til at de to organisasjonene nå går sammen:

– Jeg er veldig fornøyd med at det ble et ja til å slå Delta og Negotia sammen. Når vi forener krefter og ressurser blir vi en sterkere fagforeningsstemme for alle våre medlemmer. Vi styrker mulighetene til å påvirke samfunnet og få gjennomslag for organisasjonens politikk. Det trengs en fagforening tilpasset dagens arbeidsliv, hvor mange skifter jobb på tvers av sektorer. Vi skal ta den ledige plassen som fagforeningen som kan følge medlemmet gjennom hele arbeidslivet.

Rom for innspill

Ellefsen sier at det i prosessen som nå settes i gang vil være rom for innspill fra medlemmer, tillitsvalgte og de demokratiske organene.

– Vi er enige om en samlet organisasjon som trer i kraft allerede fra 5. januar 2026. Så skal det settes i gang en organisasjonsutviklingsprosess som skal se på de ulike delene av organisasjonen fram mot Kongressen 2028. Her vil det være stort rom for medlemmer og tillitsvalgte, og de demokratiske organene, til å gi innspill. Det blir viktig for å utvikle en sterk organisasjon som kan bistå og støtte medlemmer og tillitsvalgte enda bedre, og skape en felles kultur, sier Delta-lederen.

Delta er likhet med Negotia et forbund i YS. Hovedvekten av Deltas medlemmer er i kommunal sektor, med de har også rundt 6300 medlemmer i det private. De har hovedkontor i Oslo i samme bygg som Negotia og YS, og i tillegg ni regionskontorer spredt over landet. Antallet ansatte er totalt 114, hvorav 41 fordelt på de ni regionskontorene. ■

Landsmøtets vedtak

INFO

- Landsmøtet vedtar sammenslåing av Negotia med Delta, i tråd med vedlagte framforhandlede avtale.
- Formell sammenslåing trer i kraft 5. januar 2026.
- Hovedstyret bes utarbeide en plan for et integrasjonsarbeid og en organisasjonsutviklingsprosess. Dette arbeidet skal være ferdigstilt innen november 2028.
- Hovedstyret bes legge fram orientering om prosess og eventuelle forslag til vedtak på representantskapsmøtene i 2026, 2027 og endelig på kongressen 2028.

Negotias hederspris til Svein Åge Haugli

Under landsmøtets festmiddag ble Svein Åge Haugli tildelt den høythengende hedersprisen for sin store innsats for Negotia gjennom mange år.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Hedersprisen er Negotias høyeste utmerkelse, og kan bare gis til personer som har gjort en helt spesiell innsats for organisasjonen over lang tid. Det er forbundsstyret som vedtar tildelingen.

Haugli ble medlem allerede i 1999, og engasjerte seg tidlig på både klubb- og avdelingsnivå. I dag er han leder for avdeling Innlandet, et verv han har hatt helt siden 2007. Han er også hovedtillitsvalgt i klubben ved bedriften Strand Unikorn, og har i tillegg bak seg en lang periode som både medlem og leder i den sentrale valgkomiteen.

Det var kolleger i avdeling Innlandet som nominerte Haugli til prisen, og dette er noe av omtalen de gir ham:

«Svein Åge er ikke redd for å si det han mener. Han er samtidig en som respekterer og verdsetter alle, uansett om de er enige eller uenige med ham i saker. Han er samlende, sosial, lyttende – og en humørspreader det er lett å bli glad i. Omgjengelig, omsorgsfull og kunnskapsrik er andre karakteristikk som trekkes fram. Og ikke minst;



Svein Åge Haugli fra avdeling Innlandet og klubben ved Strand Unikorn ble tildelt Negotias høyeste utmerkelse hedersprisen på landsmøtet.

at han er lett å samarbeide med og alltid bidrar til å skape et godt miljø rundt seg.»

– Forbundsstyret sier seg hjertens enig i all denne rosende omtalen. Det er personer som Svein Åge, som gjennom sin langvarige og fremragende innsats for fellesskapet vårt, styrker kvaliteten vår og bringer oss framover, sa forbundsleder Eirik Bornø ved tildelingen.

Vi gratulerer Svein Åge så mye med fortjent pris!

Hedersprisen består av et flott bilde av kunstneren Alexander Stub, med betegnelsen «Stå sammen». Og i tillegg diplom og en pengegave på 15 000 kroner.

Reidun Solberg Seim er årets tillitsvalgt

Leder for medlemsklubben i Norges Jeger- og Fiskerforbund (NJFF), Reidun Solberg Seim, er årets tillitsvalgt i Negotia. Tildelingen skjedde på landsmøtet.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Seim og klubbkollegene er regionssekretærer i NJFF. Som hovedtillitsvalgt har Seim den senere tiden ledet an i arbeidet

med å sikre medlemmene vilkår som reflekterer stillingenes behov for fleksibilitet og høye arbeidsbelastning. I nominasjonen til prisen peker kollegaene på blant annet følgende:

– Reidun har stått i front for arbeidet med å sikre rettferdige lønns- og arbeidsvilkår, og vært en avgjørende pådriver for at medlemmene i klubben skal få samme betingelser som andre funksjonærer med sammenlignbare stillinger i virksomheten.

– Hun står for tydelighet og har vist mot til å tale medlemmenes sak. Hun har omsorg og engasjement for kollegene, og

en urokkelig vilje til å stå i kampen for rettferdighet. Og hun har evne til å skape trygghet og samhold, både i forhandlinger og i det daglige arbeidet.

Eirik Bornø understreket at de tillitsvalgte er nøkkelpersonene som ivaretar vilkår og rettigheter til medlemmene ute i virksomhetene. Det er de som forvalter de kollektive tariffinteressene lokalt, og som tar de vanskelige sakene i dialog og forhandlinger med arbeidsgiverne.

– I år kom det inn uvanlig mange forslag til årets tillitsvalgt, og alle hadde egentlig fortjent en oppmerksomhet.

Men, for juryen var det likevel én som skilte seg ut, og det var Reidun Solberg Seim, sa forbundsleder Eirik Bornø ved tildelingen.

Prismottakeren takket for prisen med blant annet disse ordene:

– Dette var både veldig overraskende og veldig hyggelig. Vi prøver å stå på i klubben for rettferdighet, solidaritet og arbeidsvilkårene våre. Og så vil jeg si at vi aldri hadde fått til det vi har klart uten medlemskapet i Negotia. Vi har fått mye og svært god hjelp fra forbundet underveis. Tusen takk for det, og tusen takk for prisen.

Vi gratulerer Reidun så mye med fortjent pris!

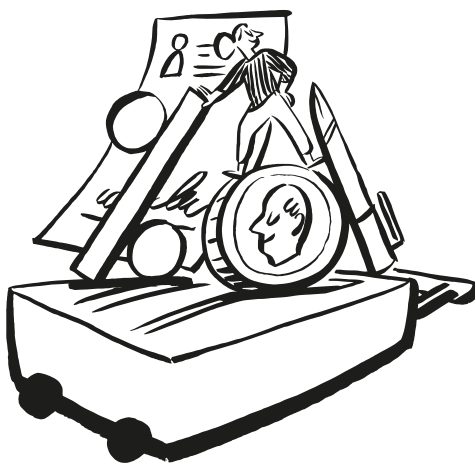
Prisen består av plakett og blomster, samt pengegave på 15 000 kroner gitt av samarbeidspartner Gjensidige.



Leder for Negotia-klubben i Norges Jeger- og Fiskerforbund, Reidun Solberg Seim, fikk prisen Årets tillitsvalgt 2025 på landsmøtet.

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».

Partssamarbeid helt etter boka

Litt sør for Ålesund, der fuglefjelløya Runde er neste skanse mot storhavet, ligger Fosnavåg. Et vitalt tettsted med drøyt 3500 innbyggere, bystatus og et rikt næringsliv knyttet til blant annet fiskeri og shipping. Her ute ligger hovedkontoret til virksomheten MMC First Process, og her er det Negotia-klubb. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



DANNET KLUBB. – Både Tekna, NITO, Fellesforbundet og Naturviterne var på plass, så vi som ikke naturlig passet inn der trengte også en forening. Hovedtillitsvalgt Lillian Flø (midten), med kollegaene Erlend Eidem og Marlene Meinseth.

«Vi skjønnte at vi måtte komme oss på kurs. Og dette kurset var utrolig bra, med svært dyktige instruktører fra forbundet. De tok for seg hele prosessen med lønnsforhandlinger fra forberedelse til avslutning.»

MMC First Process utvikler løsninger for håndtering av fisk, det vil si produksjonsutstyr til brønnbåter som frakter levende fisk, og til landanlegg og slakterier. Da snakker vi om blant annet rør- og pumpe-løsninger og utstyr til kjøling, frysing og pakking. Hovedkontor og fabrikk er plassert i Fosnavåg, og i tillegg er det avdelinger i Skodje og Haugesund.

– Vi har hele linja fra salg til etter-

marked, og leverer til hele Europa og Nord-Amerika og flere andre steder i verden. Systemene utvikles av oss, og noe av utstyret produseres ved fabrikkene her i Fosnavåg, og så samarbeider vi med mange underleverandører.

Dette sier Lillian Flø og Erlend Eidem, henholdsvis hovedtillitsvalgt og medlem i den to år gamle Negotia-klubben i bedriften.

Bredt sammensatt klubb

De to forteller at flere andre fagforeninger har vært på banen i MMC i lengre tid, og bedriftens kraftige vekst og utvikling gjorde det naturlig å etablere en Negotia-klubb.

– Både Tekna, NITO, Fellesforbundet og Naturviterne var på plass, så vi som ikke naturlig passet inn der trengte også en forening. En kollega hadde vært medlem i Negotia på en tidligere arbeidsplass og var fornøyd med det. Den anbefalingen ble fulgt, og dermed ble det innmelding og etablering av klubb.

– Hvilken type ansatte er med i Negotia-klubben?

– Vi er ansatte med forskjellige administrative funksjoner innen blant annet salg, innkjøp, kvalitetsoppfølging og økonomi. Altså en bredt sammensatt gruppe. Foreløpig er vi tolv medlemmer. Vi har valgt et styre på fem medlemmer, men siden vi foreløpig er såpass få har vi helst medlemsmøter framfor styremøter når det er noe vi vil diskutere.

Kastet ut i det

Hovedtillitsvalgt Lillian Flø var ikke selv ansatt da klubben ble etablert for to år

FAKTA

MMC First Process

- Norsk selskap som utvikler og produserer utstyr for håndtering av fisk – fra hav og mæder – til frakt, kjøling, frysing, pakking etc. Leverer til både båter og landanlegg.
- Hovedkontor og fabrikk i Fosnavåg sør for Ålesund, og avdelinger i Skodje og Haugesund. Totalt cirka 230 ansatte.
- Er en bedrift med utstrakt partssamarbeid og fem fagforbund inne på ansattssiden: Negotia, Tekna, NITO, Fellesforbundet og Naturviterne.
- Eksporterer til hele Europa og Nord-Amerika samt flere andre steder i verden.



HARMONISK. Negotia-klubben i MMC First Process sier at partssamarbeidet fungerer veldig bra: - Ledelsen informerer godt, holder drøftingsmøter, involverer og er ryddig i forhandlingssituasjoner. Fra venstre: Ide Eliassen, Lillian Flø, Erlend Eidem og Marlene Meinseth.

siden, men hun ble kastet ut i tillitsvalgt-rollen på vårparten i fjor, nesten med det samme hun satte beina innenfor dørene.

– Hun som var tillitsvalgt fra starten av sluttet i MMC, og jeg ble spurt om å overta. Selv om jeg ikke hadde erfaring fra tillitsvalgtarbeid i fagforening fra før, sa jeg ja. De første lønnsforhandlingene gikk jeg til helt uten trening i forhandlinger. Men der må jeg berømme HR-avdelingen for god behandling av oss som ferskinger. Deres ryddighet og profesjonalitet gjorde at det likevel ble en god opplevelse, sier Flø.

– Dere ble altså behandlet med respekt selv om dere ikke var særlig drevne i faget?

– Ja, det ble vi. Og sånn sett er vi heldige her i MMC. Bedriften har en tydelig holdning om at fagforeninger er en bra ting. De informerer godt, holder drøftingsmøter og involverer, og er ryddig i forhandlingssituasjoner. Partssamarbeidet fungerer veldig bra.

Kom seg på kurs

Med uerfarenheten ved fjorårets lønnsoppgjør i friskt minne, meldte Lillian Flø og en klubbkollega seg på Negotia-kurs i lokale

lønnsforhandlinger litt ut i 2025. Der lærte hun etter eget utsagn svært mye.

– Vi skjønte at vi måtte komme oss på kurs. Og dette kurset var utrolig bra, med svært dyktige instruktører fra forbundet. De tok for seg hele prosessen med lønnsforhandlinger fra forberedelse til avslutning. Det var en praktisk og pedagogisk tilnærming som fungerte veldig bra, og vi lærte masse. Det fikk vi bruk for i årets lønnsforhandlinger, som vi nylig landet med et bra resultat.

– Neste Negotia-kurs for oss blir antageligvis kompetanseprogrammet, som jeg skjønner har et litt bredere innhold enn bare lønnsforhandlinger. Vi er litt i støtet her nå, og flere av oss har lyst til å lære mer. Det er ikke sikkert vi rekker det i år, men første mulighet til neste år, kanskje.

– Lett å få hjelp

Flø forteller også at hun i løpet av sin relativt korte tid som klubbleder allerede har vært i kontakt med Negotia flere ganger for å få råd og veiledning.

– Det har ikke vært noen dramatiske saker, heldigvis. Men som ny i denne rollen

er det mange ting jeg har vært usikker på, og hatt behov for å luften med ekspertene. Da har det vært veldig greit å ta en telefon til administrasjonen, hvor jeg har fått kontakt og gode svar stort sett med en gang. Forrige gang jeg ringte var i forbindelse med lønnsoppgjøret som vi akkurat er ferdige med. Det var akkurat det samme da, jeg fikk svar og kvalifisert hjelp med det samme.

– Sånt styrker opplevelsen av god medlemservice, og at vi har valgt rett forbund. Vi liker også at det er en fast pris på medlemskontingenten, ikke en prosent-sats av lønna.

Med tolv medlemmer i klubben er det oversiktlige og greie forhold, men Lilian Flø og styrekollegaene er bevisste på at de har et betydelig vekstpotensial.

– Det ligger nok an til at vi gjør noen framstøt for å verve flere medlemmer. Vi kan sikkert bli dobbelt så mange. Opplevelsen med klubarbeidet så langt er veldig positiv, så dette vil vi gjerne ha med flere kollegaer på. Kanskje vi skal be Negotia om litt hjelp til å legge opp en liten kampanje?

– Fagforeningene styrker bedriften

Vegard Sæter Gurskevik er CHRO (Chief Human Resources Officer) hos MMC First Process. Han sier at fagforeningene bidrar til en styrking av bedriften, og at ledelsen legger vekt på god informasjon og dialog.

– Vi har styremøte 6–7 ganger i året, og etter hvert av disse holder vi et allmannamøte. Det gjør vi både for å informere om hva som skjer og for å få innspill. Så følger vi opp med felles samarbeidsmøter med de tillitsvalgte fra foreningene. Det er viktig for oss å høre de tillitsvalgtes syn på prioriteringer og strategier, det gjør beslutningene bedre. Jeg vil også nevne at vi alltid informerer nyansatte om foreningene som er representert i bedriften.

Takhøyde for meningsutveksling

– *Hva med de som velger å være uorganisert, har de en stemme?*

– Ja det har de faktisk. Det må være opp til hver enkelt ansatt å velge om man vil være organisert eller ikke. De uorganiserte har derfor en egen tillitsvalgt som vi

også har møter med. Vi har ikke lønnsforhandlinger kollektivt med de uorganiserte, naturlig nok, men det er viktig for oss å ha en formell kontakt med dem også.

– *Ser dere noen ulemper med å måtte forholde dere til så mange ansattrepresentanter?*

– Nei, ingen ulemper. Det eneste er at det jo krever tid. Men dette er vel anvendt tid, som sikrer forankring av prosesser og bidrar til en styrking av virksomheten. Vi legger vekt på ryddighet og åpenhet i partssamarbeidet, med takhøyde for meningsutveksling. Negotia er en ganske ny klubb hos oss. Vi har vært opptatt av å ta dem godt imot, og legge til rette for et godt samarbeid med tillitsvalgte, og jeg synes vi har fått et bra forhold.



Vegard Sæter Gurskevik, CHRO hos MMC First Process.

En spennende gruppe

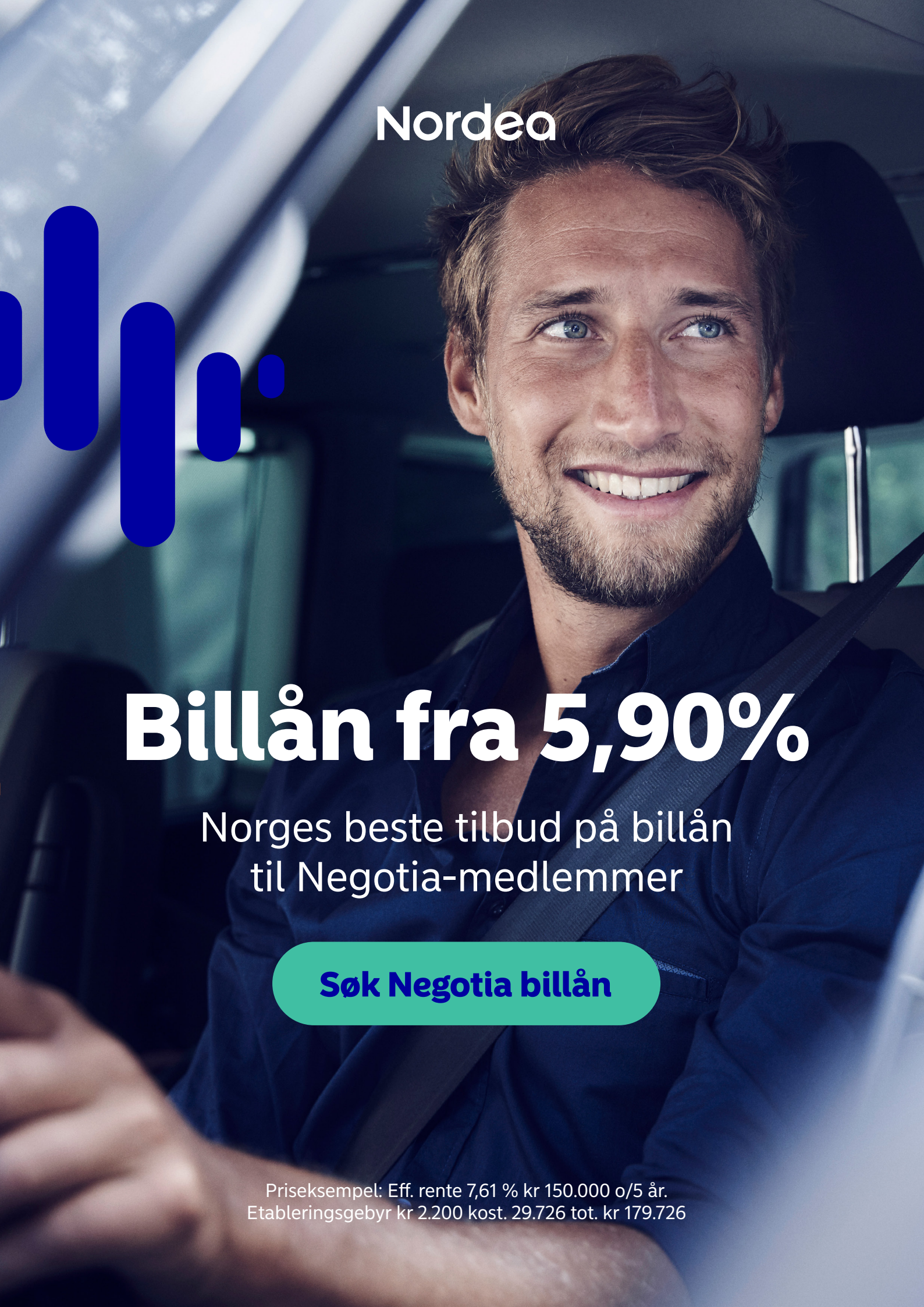
Gurskevik legger til at den brede fagkompetansen Negotias medlemmer i MMC First Process representerer, gjør dem til en spennende gruppe å jobbe med.

– De Negotia-organiserte er en veldig sammensatt gruppe ansatte med forskjellig fagansvar og bred kompetanse, som gjør veldig viktig arbeid for bedriften. Det gjør dem også til en interessant gruppe for oss å jobbe med. ■

10

gode grunner til å velge Negotia:

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

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

Nordea

Billån fra 5,90%

Norges beste tilbud på billån
til Negotia-medlemmer

Søk Negotia billån

Priseksempel: Eff. rente 7,61 % kr 150.000 o/5 år.
Etableringsgebyr kr 2.200 kost. 29.726 tot. kr 179.726



FAST GJEST. Statsminister Jonas Gahr Støre gjestet YS-konferansen i år også. Det er fjerde gang på rad. Som statsminister har han stilt på samtlige YS-konferanser. Her blir han møtt av YS-leder Hans-Erik Skjæggerud. Foto: Martin Müller

Rettigheter i en urolig tid

Jonas Gahr Støre besøkte YS-konferansen tidligere i høst, hvor drøyt hundre tillitsvalgte var samlet. Selv om verden i dag danner et mørkt bakteppe, holder statsministeren fanen høyt, både i det store og det lille.

TEKST: SIV M. BJELLAND/DELTA

Årets hovedtema på den tradisjonsrike høstkonferansen til YS, var forsvar av arbeidsrettigheter i en urolig verden, under tittelen «Varsko her!».

Trygghet i en urolig verden

Statsministeren framhevet at verden er et mørkere sted nå.

– Det er et mørkt bakteppe, men denne regjeringen kommer til å jobbe annerledes enn i forrige periode, med vekt på å gi trygghet for økonomi, barn, unge, helse og landet vårt.

Rettighetene i arbeidslivet er under press. Menneskerettigheter og retten til å

være fagorganisert er under press. Mange land går i autoritær retning.

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud oppfordret statsministeren til å sette ned en ny maktutredning.

– Vi burde hatt en global maktutredning, parerte Støre.

KI og ny type deltid

– Arbeidstakere er vår viktigste ressurs, og utgjør 65 prosent av nasjonalproduktet. Kvinners arbeidskraft er en viktig del av dette.

Støre trakk fram at vi på verdensbasis har laveste demokrati-skår på mange år. Ethiske standarder svekkes, det gjelder barnearbeid og det gjelder diskriminering.

Han mener to nye problemstillinger vil prege arbeidslivet framover: Kunstig intelligens vil øke produktiviteten. Men vi vil også se flere personer som inkluderes til en ny type deltid, fordi de ikke kan jobbe 100 prosent.

Fallende organisasjonsgrad

Nylig var regjeringen i Haag og støttet ILO i en rettssak om streikeretten. Fallende organisasjonsgrad bidrar til å øke presset mot streikeretten. Et av regjeringens bidrag til å få opp organisasjonsgraden er forslaget om å øke fagforeningsfradraget fra dagens 8 250 til 8 700 kroner, med mål om å øke til 10 000 kroner.

– Det er viktig at Norge er med på å

«Norges viktigste ressurs er folka våre. De er mye større enn finans, kapital og Oljefondet.»

Statsminister Jonas Gahr Støre

støtte opp om arbeidet for anstendig arbeid, at vi har orden i eget hus. Og at vi styrker regelverket mot svart arbeid og sosial dumping.

– Jeg vil takke YS for at dere er med på denne dugnaden, sa statsministeren.

Han ga også YS honnør for Arbeidslivsbarometeret, som årlig gir oppdaterte tall og nyttig kunnskap om arbeidslivet.

Bemanningskrise?

I statsbudsjettet for 2026 prioriterer regjeringen opprustning og beredskap gjennom en betydelig økning i forsvarsbudsjettet (180 milliarder kroner totalt, inkludert støtte til Ukraina) og styrking av sivile beredskapstiltak, som digital sikkerhet og tiltak for kommunene. Det foreslås også midler til langsiktig forskning, som styrker Norges evne til både militær og samfunnsmessig robusthet i møte med en urolig tid.

– Beredskap og sikkerhet krever store ressurser, ikke bare penger, men også folk.

Vil andre sektorer, som for eksempel helse og omsorg, mangle personell framover fordi blant annet Forsvaret, Politiet, Tolle-ten og kriminalomsorgen krever sitt?

– Jeg vil ikke sette de opp mot hverandre. Men dette understreker det du spør om, at vi trenger å få flere folk inn i arbeid. At Norges viktigste ressurs er folka våre. De utgjør mer enn finans, kapital og Oljefondet, så det å få flere inn, gi dem yrkesopplæring, gi dem fagbrev, gi dem utdanning og kompetanse til å kunne løse oppgavene. Det blir vår viktige oppgave.

I innlegget sitt bedyret statsminister Støre at regjeringen vil fortsette å jobbe for faste, hele stillinger. Og at inkludering vil bety å gi plass til grupper av arbeidstakere som trenger å jobbe i redusert stilling på grunn av helse.

Hvor langt vi kommer ved å ta i bruk arbeidskraftreservene, og å hente ut effektiviseringsgevinsten som følge av økt bruk av kunstig intelligens, vil tiden vise.

– Bruk pappapermen

Blant rettighetene i Norge som engasjerer mange er foreldrepermisjonen. Statsministeren er klar på at foreldrepermisjonen som er forbeholdt far/medmor, også er en investering i partner og barn.

– YS' likestillingspris tildeles i år stiftelsen «Reform - ressursenter for menn». De jobber blant annet opp mot nybakte fedre. Du er selv bestefar. Hva ville vært ditt råd til den yngre utgaven av deg selv, og til dagens fedre?

– Først og fremst, bruk pappapermen. Det er en veldig fin rettighet å ha. Hvis familielivet ditt tillater det, ta permisjonen fullt og helt. Det gir tilknytning til barnet ditt, og det gir også en balanse i forholdet. Å bli foreldre er et stort ansvar. Så invester i forholdet til mor og barn. Barndomstiden er en stor gave og en stor velsignelse, men også veldig krevende i kombinasjon med alt annet, så bruk tid på forholdet. ■



STORMET. Pressen ville vite hva som skjedde med valgløftene fra AP om gratis ferge og studiestøtte. Foto: Terje Bergersen

INFO

Fem prioriteringer for Støre og regjeringen

Ifølge statsministerens innlegg og svar på YS-konferansen i oktober:

- At vi gir trygghet for økonomi, barn, unge, helse og landet vårt
- At Norge er med på å støtte opp om arbeidet for anstendig arbeid
- At vi styrker regelverket mot svart arbeid og sosial dumping
- At vi gir folk yrkesopplæring, fagbrev, utdanning og kompetanse til å kunne løse oppgavene
- At vi bruker pappapermen og investerer i partner og barn



STYRET. Styret i Negotia-klubben ved Nasjonalmuseet, fra venstre: Camilla Frøland Sramek, May-Britt Wang, Hanne Elsrud, Therese Husby, Kathleen Alana Morley og Cathrine Grønnerød. (Petter Stewart-Baggerud var ikke til stede da bildet ble tatt).

Klubben ved Nasjonalmuseet bikket 100 medlemmer

Om man gjør de rette tingene, går det an for en fagforening å vokse. Det er Negotia-klubben ved Nasjonalmuseet et lysende eksempel på.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Denne klubben, som ble etablert helt tilbake på 1990-tallet, har markert seg i forbundet og stått på hardt for medlemmene i alle år. Den har også vokst jevnt og trutt hele veien. Da medlemstallet stanget oppunder 90 i begynnelsen av 2025, tenkte klubbstyret at det kanskje var mulig å passere hundre i løpet av året. Nå er milepælen nådd.

Åpen og inkluderende

– Dette er et resultat av solid teamarbeid i styret. Det er moro å se at arbeidet vi gjør i virksomheten blir lagt merke til sånn at vi stadig også tiltrekker oss nye medlemmer, sier hovedtillitsvalgt Hanne Elsrud.

Begivenheten ble markert med kakefest 9. oktober, og et 30-talls medlemmer dukket opp for å være med på feiringen. Elsrud sier at inkludering er en ledetråd for arbeidet i klubbstyret, og presiserer at det sosiale er like viktig for samholdet som det faglige.

– Vi legger vekt på å være åpen og inkluderende, for å bli kjent på tvers i huset. Vi har for eksempel tradisjon for å oppfordre medlemmene til å ta med seg en uorganisert kollega på sommertreffene våre, og det er det mange som gjør. Om de som inviteres med er uorganiserte eller med i et annet forbund, spiller ingen rolle. Vi synes det er hyggelig at vi er mange når vi møtes.

Det nye Nasjonalmuseet er et kjempe-

bygg med «free seating» og ansatte spredt over store arealer. Bevissthet for å samles i hverdagen av og til er derfor en prioritet for Negotia-klubben.

– Det hender vi booker et stort møterom og inviterer medlemmene til å spise lunsj sammen. Da møter man gjerne folk man ikke snakker så mye med til vanlig, blir bedre kjent og bygger relasjoner på tvers. Sånn styrker vi samholdet i klubben med enkle virkemidler. Vi har noe felles ved at vi er med i Negotia, og det tror jeg vi trenger mer av i dag, sier Hanne Elsrud.

– Får til mer sammen enn hver for oss

Forbundsleder Eirik Bornø la også turen innom markeringen hos Nasjonalmuseet.

Han understreker at resultatene denne klubben har oppnådd kommer av bevisst og solid arbeid.

– 100 medlemmer er ikke bare et tall. Dette er ikke bare en feiring av antallet – det er en feiring av engasjementet, samholdet og troen på at vi får til mer sammen enn hver for oss. Et tydelig bevis på at vi står sterkere sammen og tror på fellesskapet, og at vi ser verdien av et organisert arbeidsliv.

Bornø framhever betydningen av innsatsen de tillitsvalgte legger ned for fellesskapet.

– Den posisjonen Negotia-klubben her ved Nasjonalmuseet har, hadde ikke vært mulig å oppnå uten sterke tillitsvalgte som tar på seg jobben og ansvaret. Og når innsatsen som legges ned også fører til vekst i medlemsrekkene, betyr der at klubben står stødigere, får mer tyngde og påvirkningskraft i forhandlingene med ledelsen – og større mulighet til å forme arbeidsplassen. Det er det fagforening handler om, sier Eirik Bornø.

Vi gratulerer så mye med milepælen 100 medlemmer! ►



FEIRET. Forbundsleder Eirik Bornø og Negotia-advokat Bjørg Anne Rynning var med på å feire klubben ved Nasjonalmuseet.



TEAMARBEID. – Den gode medlemsutviklingen er resultat av godt teamarbeid i klubbstyret. Vi legger vekt på å være åpen og inkluderende, sier hovedtillitsvalgt Hanne Elsrud.

Fast jobb med hjelp fra Negotia

I åtte år jobbet Kathleen A. Morley som omviser på Nasjonalmuseet med uforutsigbar arbeidstid og inntekt. Etter at Negotia-klubben tok tak i saken ble det fast stilling.

TEKST: TERJE BERGERSEN

Morley begynte som omviser i 2012, og den gangen var dette en jobb uten definert stillingsprosent, med all den usikkerheten det innebærer. Det var de nye lovreglene fra 2019, om at alle arbeidskontrakter skal inneholde stillingsbrøk med spesifisert arbeidstid og garantert lønn, som endret situasjonen. Dog ikke helt uten videre.

Klubben tok initiativ

– Det var faktisk gjennom Negotia magasin jeg først ble oppmerksom på de nye reglene, og tenkte at dette ville kunne berøre oss. Da begynte klubben her å jobbe med denne problemstillingen overfor ledelsen ved museet.

– Initiativet kom altså fra oss, og det tok tid før alt kom på plass. Men fra 1. februar 2020 var det i orden, sånn at vi omviserne fikk fast ansettelse, i mitt tilfelle i 100 prosent stilling. Like etter kom korona-pandemien og alt ble stengt ned. Da var det en lettelse å være sikret inntekt selv om det ikke var jobb å gjøre på museet.



FORMIDLER. Kathleen A. Morley på jobb som formidler i en av salene på Nasjonalmuseet. I bakgrunnen, til høyre, en gipsavstøpning av den greske gudinnen Athene. Foto: Kai Erik Westergaard

INFO

Arbeidstid og lønn

Fra 2019 ble det innført endringer i arbeidsmiljøloven om at alle faste ansettelser skal ha en definert stillingsprosent og garantilønn. Hensikten er å sikre at flere arbeidstakere får større forutsigbarhet for arbeidstid og lønn.

Kathleen A. Morley understreker at det var krevende over tid å aldri vite hva oppdragsmengden og inntekten ble neste måned.

– Som eneforsørger ble det etter hvert en belastning for meg. Det er jo så mange sammenhenger hvor du trenger å vise til stabil, forutsigbar inntekt, for eksempel for å få lån. Jeg er veldig takknemlig for at klubben sto på den gangen.

Møter publikum

Stillingstittelen til Morley er i dag formidler. Det betyr at hun er en av dem som møter publikum på Nasjonalmuseet; skoleklasser og andre grupper av forskjellig størrelse.

– Å være formidler handler ikke bare om å informere og prate til dem som kommer hit. Aktivisering er en stor del av det hele. Vi har verksteder, kameraer de kan bruke og mye annet. Det er moro å se for eksempel skoleungdom bli engasjert og fascinert av kunsten. Det er en veldig givende jobb.

– Nå som jeg selv er styremedlem i klubben, er det også en stor glede å oppleve at vi stadig får nye medlemmer. Og det å jobbe for faste heltidsstillinger for de ansatte er fortsatt en viktig prioritet for oss. Negotia er nå en av de største organiserte gruppene på huset. Det er vi stolte av, sier Kathleen A. Morley. ■

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.





VED RORET. Styret i Negotia avdeling Sunnmøre i jubileumsåret. Fra venstre: Lisa Iversen, Anette Dalen, Nandi Stewart-Payne, Egil Ove Farstad, Anita Steinnes, Runar Øksenvåg, Ragnvald Roald og Thea Ekerhovd.

60-årsfeiring med avdeling Sunnmøre

Innholdsrikt møte på dagtid og feiende flott fest på kvelden. Negotia avdeling Sunnmøre feiret 60 år med brask og bram i slutten av september.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Jubileumsmarkeringen var lagt til Ålesund, og hele 75 personer hadde meldt seg på. Her var det en god blanding av aktive tillitsvalgte, vanlige medlemmer og hedersfolk i alle aldre. To tidligere ledere av den livskraftige Negotia-avdelingen var også til stede. Og for ikke å glemme representanter fra forbundsledelsen, Negotia Ung, den sentrale valgkomiteen, YS Medlemsfordeler, samarbeidspartner Nordea og Aidency 113.

En kronologisk gjennomgang av aktivitet og hendelser i avdelingens 60-årige liv og virke, supplert med en fin bildekaval-

kade, markerte startskuddet for den begivenhetsrike dagen.

- Vi i avdelingsstyret er skikkelig fornøyd med at så mange ville være med oss på denne feiringen. Det gir god inspirasjon til å stå på videre i dette flotte fellesskapet vi har, sier leder Egil Ove Farstad.

Sunnmøre var tidligere to avdelinger – Ålesund og Brattvåg – som i årenes løp er slått sammen til én enhet som dekker hele regionen. Alderen 60 år er med utgangspunkt i stiftelsen av avdeling Ålesund, som var først ute. Det totale medlemstallet er i dag rundt 710, medregnet pensjonister. Og aktiviteten er upåklagelig, noe som alltid har vært tilfellet.

Faglig fokus

Når dette jubileet skulle makes, nøyde ikke avdelingsstyret seg bare med en fest. De ville ha et heldagsarrangement. Dagen var lørdag 27. september og det hele startet klokka 13.00 med møte hvor sammenslåingen mellom Negotia og Delta var tema. Både Negotias forbundsleder Eirik Bornø og Delta-leder Trond Ellefsen var til stede og orienterte om saken. Deretter var det samtale og utspørring av de to, ledet av 2. nestleder i Negotia, Tine Riise Gjøn.

- Det var veldig fint å få begge forbundslederne hit for å presentere prosessen om sammenslåingen. De fleste

«Dette ble en event som jeg tror styrker samholdet og engasjementet i avdelingen vår her på Sunnmøre, og som jeg tenker vi kan bygge videre på for hele Nordvestlandet»

Egil Ove Farstad, leder

som var til stede kjente nok ikke så mye til detaljene om dette fra før. God og grundig informasjon er alltid bra, og det føler jeg vi fikk her. Tilbakemeldingene vi har mottatt, viser også at deltakerne var fornøyde med dette, sier avdelingsleder Farstad.

Til opplysning legges det til at når dette nummeret av magasinet ferdiggjøres, er sammenslåingen vedtatt. Se omtale på annet sted i bladet.

Både alvor og moro

Et meget tankevekkende foredrag med André Ulveseter basert på forestillingen Melankomiker var også lagt inn i programmet. Det ble en time som berørte tilhørerne inn til hjertet, der Ulveseter formidlet den sterke historien hvor han mistet sin kone i en trafikkulykke, hans egen sorgreaksjon og bearbeiding av hendelsen i etterkant.

Etter møtedelen ble det tid til byvandring ledet av «Ålesundlosen» Sindre Nakken, med en kjapp og humorfylt historieleksjon. Om Ålesunds vei fram mot bystatus i 1837, betydningen som handels-senter for fiske og annen næringsvirksomhet oppigjennom årene, og om den fatale brannen i 1904 med påfølgende gjenoppbygging i den karakteristiske jugendstilen.

Deretter var det duket for jubileumsfest, med stor middag, hyggelige taler, sang og utdeling av 25-årsnål til trofaste medlemmer. Og mot slutten av middagen kom André Ulveseter tilbake med det fornøyelige stand-up-showet Negativ optimist. Da fikk lattermuskulene kjørt seg.

Veien videre

– Dette ble en event som jeg tror styrker samholdet og engasjementet i avdelingen vår her på Sunnmøre, og som jeg tenker vi kan bygge videre på for hele Nordvestlandet, sier Egil Ove Farstad.

Med det sistnevnte sikter han til prosessen som er satt i gang for en mulig sammenslåing mellom avdelingene «Sunnmøre» og «Nordmøre og Romsdal».

– I år ble jubileumsmarkeringen hovedaktiviteten vår, men de to foregående årene har nyskapningen Nordvestlandskonferansen vært den store saken. Dit har vi også invitert medlemmer i avdeling Nordmøre og Romsdal. Vi har mye til

felles her i regionen, og avstandene er ikke altfor store. Vårt avdelingsstyre ønsker derfor å få til en sammenslåing. Dialogen med Nordmøre og Romsdal er der, så jeg håper vi kan komme i mål med dette innen rimelig tid, sier Egil Ove Farstad.

Det var moro å være «utskremt» reporter på et lokalt Negotia-arrangement som dette, med variert program som spenner fra det faglige, via det historiske og til både det alvorlige og festlige. Full pakke, solid engasjement, positiv stemning og gode planer. Det lover godt for framtida!

Gratulerer så mye med vel blåst jubileumsfeiring! ■



FRAMTID SAMMEN. Samtale med forbundslederne i Negotia og Delta, Eirik Bornø (t.v.) og Trond Ellefsen, om sammenslåing av de to forbundene. Utspørrer Negotias 2. nestleder Tina Riise Gjøn.



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Juletilbud som ikke innfrir

Når selgers fremstilling ikke stemmer med virkeligheten

Kampanjetilbud og markedsføring intensiveres i ukene før jul, og fortsetter gjennom romjuls- og januarsalget. Førjulstiden er for mange preget av raske beslutninger, impuls kjøp og stort reklametrykk. I slike perioder er det lett å la seg rive med, og særlig viktig å kunne stole på de opplysningene som gis om varen. Men hva gjør man som forbruker når forventningene ikke innfris, eller opplysningene viser seg å ikke stemme?

TEKST: MATHIAS WINDHOEL
ADVOKATFULLMEKTIG LEGAL 24 ADVOKATFIRMA

Handel, tillit og forbrukervern

Et sentralt utgangspunkt i norsk rett er at forbrukere skal kunne stole på de opplysningene som gis av selger. Lojalitetsprinsippet står sterkt i forbrukerforhold og kommer til uttrykk i flere bestemmelser i forbrukerlovgivningen. Dette gjelder særlig

forbrukerkjøpsloven § 16, som regulerer hva som skal til for at en vare anses som mangelfull. Selgeren har som den profesjonelle parten best forutsetninger for å gi korrekte og fullstendige opplysninger, og dermed forhindre misforståelser før kjøpet. Bestemmelsen beskytter derfor forbrukeren mot uriktige fremstillinger av varen, enten de gis i markedsføring eller direkte fra selger.

Forbrukerreglene skal samtidig bidra til

effektiv og trygg handel for begge parter. Et tydelig og forutsigbart regelverk stimulerer til kjøp, skaper tillit og er lønnsomt for næringslivet. Til tross for at de fleste handler gjennomføres i tråd med forbrukerreglene, fører økt kjøpshyppighet også til flere forbrukertvister.

Forbrukerkjøpsloven § 16 bokstav c

Etter forbrukerkjøpsloven § 16 første ledd bokstav c, foreligger det en mangel

dersom tingen «ikke svarer til opplysninger som selgeren i sin markedsføring eller ellers har gitt om tingen eller dens bruk». Bestemmelsen dekker dermed to hovedtilfeller av opplysningssvikt.

Det første alternativet gjelder informasjon som er gitt gjennom selgers markedsføring. Her omfattes alt fra reklamekampanjer til produktbeskrivelser på nett. Vurderingen av om opplysningen er så uriktig at det foreligger en mangel i kjøpsrettslig forstand, beror på hvor presis og etterprøvbar den er.

Markedsføringsloven har sitt virkeområde for tvister mellom næringsdrivende og offentlige tilsynsmyndigheter. Forbrukeren kan derfor ikke påberope seg markedsføringsloven direkte i en kjøpsrettslig tvist. Likevel kan vurderinger etter markedsføringslovens regler om god markedsførings-skikk og forbud mot urimelig handelspraksis gi veiledning ved mangelvurderingen etter forbrukerkjøpsloven § 16 bokstav c.

EU-retten gir også viktige retningslinjer for hvordan vilkåret skal forstås. Etter forbrukerkjøpsdirektivet (1999/44/EF) artikkel 2 nr. 2 bokstav d, skal vurderingen av hva som utgjør rimelige forventninger baseres på «opplysninger gitt offentlig om varen av selgeren, produsenten eller dennes representant, særlig i reklame og merking». Elementet om offentlighet innebærer at informasjonen må være tilgjengelig for forbrukeren. Det at selgeren også kan holdes ansvarlig for opplysninger gitt av produsenten eller andre ledd i transaksjonskjeden, styrker forbrukerens vern og samsvarer med forbrukerkjøpsloven § 1 fjerde ledd.

Det andre alternativet gjelder situasjoner hvor selgeren «ellers har gitt» opplysninger. Dette kan for eksempel være der informasjon er gitt under samtale i butikk, men det er ikke begrenset til noen spesiell form. Til gjengjeld stilles det krav til at opplysningen er noenlunde konkret og spesifisert. Det må altså være tale om presise opplysninger om salgsgjenstanden eller dens bruk. Helt vage eller generelle uttrykk faller dermed utenfor bestemmelsens anvendelsesområde.

Forutsetninger for mangelsansvar

Bestemmelsen gir et sterkt vern mot uriktige opplysninger, men selgeren kan likevel gå fri fra ansvar dersom to vilkår er

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

oppfylt. Dette er enten dersom opplysningen ble rettet før kjøpet, eller dersom opplysningen ikke kan antas å ha virket inn på kjøpet. I begge tilfeller er det selgeren som har bevisbyrden for at vilkårene for fritak er oppfylt. Dette kan skape vanskelige grensetilfeller, særlig når informasjonen er gitt i en markedsførings-sammenheng, hvor det ofte er en glidende overgang mellom faktiske opplysninger og salgsfremmende uttrykk.

Til tross for at forbrukervernet står sterkt i norsk rett, har selger likevel et visst spillerom i sin fremstilling av varen. En viss grad av salgsspråk må aksepteres, og ikke enhver overdrivelse innebærer et brudd på loven. Grensen trekkes der opplysningene fremstår som etterprøvbare og egnet til å påvirke forbrukerens beslutning.

Uttrykk som «verdens beste» eller «perfekt komfort» vil som regel anses som for vage til å utløse ansvar for selger. Derimot vil en konkret opplysning som «robust og støtsikker telefon» være spesifikk nok til å skape bestemte forventninger hos forbrukeren. Dette vil kunne få betydning for mangelvurderingen dersom opplysningen viser seg ikke å stemme. Utviklingen i markedsmyndighetenes praksis de siste årene tyder på at det skal mindre til før selger holdes ansvarlig for sine opplysninger.

Konsekvenser ved brudd

Dersom vilkårene i forbrukerkjøpsloven § 16 bokstav c er oppfylt, regnes varen som mangelfull. Forbrukeren kan da kreve misligholdsbeføyelser etter forbrukerkjøpsloven § 26, som prisavslag, heving eller erstatning, avhengig av mangelens betydning. Bestemmelsen fungerer dermed som en viktig sikkerhetsventil. Den skal ikke begrense markedsføring, men bidra til at forbrukeren kan ha tillit til

de opplysningene som gis. Slik opprettholles balansen mellom effektiv handel og et sterkt forbrukervern.

Forbrukerkjøpsloven § 16 bokstav c gir et effektivt vern mot uriktige opplysninger, selv om den åpner for en viss grad av lovlig salgsspråk. Grensen mellom hva som utgjør en mangel og hva som må anses som lovlig salgsspråk, må derfor trekkes med utgangspunkt i både kjøpers forventninger og selgers objektive ansvar. Terskelen for hva som kan aksepteres, går der selgers fremstilling av salgsgjenstanden ikke stemmer med virkeligheten og opplysningen har vært egnet til å påvirke kjøpsbeslutningen.

Både kjøper og selger er tjent med realistiske fremstillinger av produkter innenfor spillerommet markedsføringen tillater. Forbrukeren skal kunne stole på at opplysningene som gis før kjøpet er riktige, mens selger har et ansvar for å unngå uriktige eller misvisende fremstillinger. I en travel førjulstid med høyt reklametrykk er det verdt å minne om at etterlevelse av forbrukerkjøpsloven § 16 ikke bare er et lovkrav, men også et bidrag til et tillitsfullt og velfungerende forbrukermarked. ■



Mathias Windhoel,
advokatfullmektig
Legal 24 Advokatfirma



Foto: AdobeStock

Mønstrene bak mistriivsel på jobb

Erfaringer fra en arbeidsrettsadvokat

Jeg er ikke psykolog, men arbeidsrettsadvokat. Jeg er også en arbeidstaker, som deg. Mitt arbeid er å møte mennesker som sliter på jobb. Over tid ser jeg mønstre. Mønstre i saker, på arbeidsplasser, mellom mennesker. Disse mønstrene leder til rådene her.

TEKST: CASPER HERLOFSEN, ADVOKAT I NEGOTIA

Ikke tro at én ting forårsaker eller kan løse alt

Klienter peker ofte på én leder, hendelse eller situasjon som årsak til mistriivsel. Men sjelden skyldes problemene bare én ting. De vokser gradvis, får forgreininger og bygger seg opp. Løsningen ligger derfor ikke i ett tiltak, men i å se helheten.

Grav dypere enn det første du tror plager deg. Hva i arbeidshverdagen er egentlig kilden? Er det noe du kan påvirke, eller må du tilpasse deg?

Her hjelper emosjonell presisjon. Se på et «Feelings Wheel»-bilde på nettet. Start

med en følelse – si «sinne» – og finn mer presise nyanser. Kanskje er du egentlig skuffet, frustrert eller hjelpeløs. Når du vet mer nøyaktig hva du føler, får du også klarere ideer til løsning.

Ta tak i varselsignalene tidlig

Det andre mønsteret er at folk venter med endring for lenge. Mange tar kontakt først når de er sykmeldt og situasjonen har blitt uutholdelig. Da er det tungt å snu. Jeg pleier å si: Hvis de siste to årene har vært sånn – hva tilsier at de neste blir annerledes? Mistriivsel som får gro, forsvinner sjelden av seg selv.

Samtidig er ikke all mistriivsel negativ.

Den kan også være utviklende. Men når den blir tung, tom og uutholdelig, må du reagere.

Utbrenthet versus utmattelse.

Utbrenthet kjennes som emosjonell tomhet – likegyldighet til jobb og deg selv. Da bør du spørre om arbeidsplassen passer dine verdier eller personligheten din.

Utmattelse, derimot, er noe annet. Utmattelse handler om å være overveldet. Da trenger du å gjenvinne oversikt. Da hjelper det å skrive ned oppgaver, prioritere, be om hjelp – og sette grenser.

«Grav dypere enn det første du tror plager deg. Hva i arbeidshverdagen er egentlig kilden? Er det noe du kan påvirke, eller må du tilpasse deg?»

Konfliktsøkende adferd

Noen reagerer på mistrivsel med irritasjon og konflikt. Ofte bunner det i et sterkt autonomibehov – et ønske om å bestemme over eget liv. Når du føler deg styrt av noen du ikke respekterer, vekkes motstand.

Hvis du stadig havner i konflikt, stopp opp. Pust. Ingen krangel oppstår av én part alene. Humor hjelper – derfor er *The Office* (tv-serie), *Office Space* (film) og *Lunch* (tegneserie) så gjenkjennelige. Lær deg å le av arbeidslivets absurditeter. Dårlige ledere finnes, men du trenger ikke la dem ødelegge hverdagen.

Når jeg ble stor, skulle jeg bli astronaut

Mange jeg møter virker å egentlig stå i en identitetskrise. De føler seg for gode for jobben, eller på feil sted, men vet ikke hva de heller vil. Tankekjøret vokser, og det blir enklere å legge skylden på jobben.

Jeg ser tre mønstre her:

- En jobb kan gjøre deg ulykkelig, men ikke lykkelig. Lykke og mening finnes også utenfor arbeid.
- Senk egoet. Det er et privilegium å ha en vanlig jobb som betaler regninger og gir ro.

- Vær tålmodig. Mange stresser med å finne meningen med livet eller karrieren. Den utvikler seg over tid. Den perfekte jobben finnes ikke – men en grei jobb, i balanse med livet, gjør det.

Svaret på hvordan mistrivsel kan løses

Svaret er **endring**. Endre ståsted – eller endre perspektiv. Bytt jobb, rolle, eller måten du ser situasjonen på. To mennesker kan oppleve samme arbeidsplass helt forskjellig, fordi de tolker inntrykk ulikt.

Jeg spør ofte klienter: *Er du på rett sted – med de rette folk for deg?* Mange opplever lettelse bare av å begynne å se etter noe nytt. Noen bytter jobb og får det bedre. Andre oppdager at de faktisk trives der de er, fordi de selv tok styring og så at alternativene heller ikke fristet.

Når du går fra passiv mottaker til aktiv aktør i eget arbeidsliv, endres perspektivet. Du får nye inntrykk – og hjernen får bedre

råmateriale å bygge trivsel på. Målet er enkelt: å stå et sted – mentalt eller fysisk – der jobben gir mer enn den tar. ■



Casper Herlofsen, advokat i Negotia

TIPS

Momenter å tenke over hvis du mistrives

- Løsningen ligger ikke i ett tiltak, men i å se helheten
- Mistrivsel som får gro, forsvinner sjelden av seg selv
- Passer arbeidsplassen dine verdier eller personligheten din?
- Humor hjelper. Lær deg å le av arbeidslivets absurditeter
- Vær tålmodig. Mange stresser med å finne meningen med livet eller karrieren
- Når du går fra passiv mottaker til aktiv aktør i eget arbeidsliv, endres perspektivet



Negotia avdeling Hordaland holder koken og inviterte i år til høstkonferanse for tjuende året på rad. Over 100 medlemmer deltok.

Svensk Tesla-tillitsvalgt på besøk

Hva gjør man når ideen om en tariffavtale bryter med arbeidsgivers forretningsmodell og avvises? Jo, da går man til streik, var budskapet fra Pontus Hjortzberg, som jobber hos Tesla i Sverige. Pontus var en av foreleserne på årets høstkonferanse i Bergen, første helgen i november.



Pontus Hjortzberg fra fagforeningen IF Metall i Sverige orienterte om den langvarige streiken hos Tesla.

Dette var den 20. konferansen siden starten i 2005. Godt og vel 100 Negotia-medlemmer hadde tatt turen til årets arrangement. Vi åpnet med et tilbakeblikk på konferansene som har vært, fra de tidlige som hadde et mer kurs-aktig preg, og frem til dagens mer varierte utgaver. Det har vært mange og gode innslag gjennom årene, og enkelte sterke historier, som har brakt oss mye nyttig kunnskap og både smil og tårer.

Pontus Hjortzberg fra fagforeningen IF Metall i Sverige hadde tatt turen fra Malmö for å fortelle om hvordan det er å jobbe i Tesla. I over to år har 65 ansatte vært i streik med krav om tariffavtale. Arbeidsgiver nekter inngåelse, med henvisning til at en kollektiv avtale bryter med firmaets forretningsmodell. Han fortalte at all meklings mellom partene er avsluttet, men at IF Metall har en solid streikekasse som gjør at de kan fortsette arbeidskampen.

Vi som er engasjert i fagforeningsarbeid skal være takknemlig for at de streikende i IF Metall tar denne kampen for oss alle. Dette dreier seg i ytterste konsekvens

om å beholde den Nordiske arbeidslivsmodellen.

Etter Pontus fikk vi besøk av Jonas Veland fra Tax Justice Norge. Han viste oss hvordan formuer gjemmes bort i skatteparadis, der rikfolk og store konsern betaler nærmest null i skatt, mens den lokale befolkningen ikke på langt nær nyter samme fordeler. Ifølge Veland forsvinner det globalt anslagsvis 500 milliarder dollar i året i skatteunndragelser. Og eierskap i internasjonale bedrifter og konsern er oftest skjult i en så komplisert eierstruktur at det er umulig å finne ut av hvem som eier hva. Når man kan gjemme bort overskudd, vil dette selvsagt også kunne gå ut over den lokale lønnsdannelsen.

Styret i Negotia avdeling Hordaland er glad for at så mange medlemmer brukte helgen på vår tradisjonsrike høstkonferanse. Dette var som sagt den 20. i rekken, og vi håper det blir mange flere.

Helge Nilsen, sekretær i Negotia avdeling Hordaland



Et trettittalls unge Negotia-medlemmer fra hele landet deltok på årets Ung-samling. Programmet hadde både spennende foredrag og workshops. Begge foto: Astrid Oldrup Torvund.

Ung-samling med psykisk helse på programmet

Siste helgen i oktober hadde Negotia Ung sin årlige Ung-samling i Oslo. Hvert år inviterer styret til en samling full av faglig innhold og sosialt samvær. I år var temaet psykisk helse og trivsel på arbeidsplassen. Vi ønsket å fremme disse svært viktige temaene, som har så stor betydning for oss alle gjennom livet.

I løpet av helgen fikk deltakerne

oppleve flere interessante foredrag. Advokat Casper Herlofsen fra Negotias administrasjon stilte opp, og ga viktige innspill på hvordan vi kan reflektere over egne følelser for å enklere finne løsninger på problemer man går gjennom. Han tok utgangspunkt i sine erfaringer som arbeidsrettsadvokat og kontakt med mennesker som strever med forskjellige utfordringer i jobbsammenheng.

Videre leverte influenser St. Sunniva et humoristisk innslag om hvordan gjøre arbeidsdagen og lønningspilsen overkommelig. Med masse ironi og herlige betraktninger hadde hun tilhørerne i sin hule hånd.

Som avslutning fikk vi et sterkt foredrag med Eirik Mortensen om forskjellen på det å leve, og det å bare overleve. Han har selv en dramatisk historie som overle-

vende fra Utøya. Med en kombinasjon av humor og alvor ga han oss både praktiske verktøy og innsikt for å håndtere hverdagens utfordringer.

Underveis ble det også workshop hvor deltakerne selv reflekterte rundt temaet psykisk helse på arbeidsplassen. Det ble gjort mange gode tanker rundt respekt, åpenhet og tillit for å øke trivselen på jobben. Gjennom diskusjoner fastslo deltakerne at det alltid vil være muligheter for forbedringer for å bidra til god psykisk helse og trivsel. Vi må jobbe sammen for å gjøre arbeidsplassen til et godt sted å være.

*Astrid Oldrup Torvund
Ung-representant Region Vest*



Negotia-advokat Casper Herlofsen tok utgangspunkt i sin erfaring som arbeidsrettsadvokat og kontakt med mennesker som strever med forskjellige utfordringer i jobbsammenheng.

Negotia Ung

Medlemmer under 35 år regnes i kategorien unge i Negotia. Negotia Ung skal fremme og ivareta unge medlemmers interesser. To ung-representanter pluss en vara velges fra hver av de sju regionene. Disse utgjør styret i Negotia Ung. Styret konstituerer seg og velger ledelse selv. Alle regioner har én ungrepresentant med stemmerett på landsmøtet.

INFO

Ny i Negotias administrasjon

Maren Moe (27) er ansatt som advokatfullmektig i et 14 måneders vikariat i arbeidslivsavdelingen fra 3. november 2025.

Jobben som advokatfullmektig innebærer saksbehandling og bistand til medlemmer og tillitsvalgte innen både individuell og kollektiv arbeidsrett.

Maren er utdannet jurist (master i rettsvitenskap) fra Universitetet i Oslo, og hun skrev sin masteroppgave innen arbeidsrett. Under studiene jobbet Maren i NITO, og etter fullført utdanning har hun vært innom både Tekna og Yrkestrafikkforbundet. Hun har derfor allerede god erfaring fra arbeid i fagforeninger. Ett år i London med studier i politikk mellom videregående og jusstudiet, er også på cv-en.

– Den viktigste grunnen til at jeg valgte arbeidsrett som spesialisering på jussen, er nok at det handler om mennesker. Arbeid er jo en stor del av folks liv. Møtet med Negotia er veldig ferskt foreløpig, men jeg har hatt flere telefonvakter og allerede fått mange saker som blir spennende å jobbe med framover.

–Jeg synes også det er en god stemning og hyggelige kollegaer her i administrasjonen. Har blitt tatt veldig godt imot, og gleder meg til fortsettelsen.



Foto: Terje Bergersen

Høstkonferanse i regionene Øst og Oslo

Helgen 18. og 19. oktober holdt Negotia-regionene Øst og Oslo & omegn sin første høstkonferanse. Det ble en suksess som frister til gjentakelse.



Arta Sedefi og Knut Grønnerød Repstad orienterte om arbeid og satsing i Negotia Ung. Foto: Espen Framvik

Stedet var Fornebu og deltakerantallet på 65 var en blanding av tillitsvalgte og vanlige medlemmer. Vi har lenge snakket om å gjennomføre et slikt arrangement, etter modell fra avdeling Bergen (nå Hordaland), som har hatt tilsvarende opplegg i mange år.

Vi hadde lagt oss i selen for å sette sammen et godt faglig program med både eksterne og interne forelesere. På agendaen sto blant annet innlegg med disse temaene:

- Arbeidsglede og mentale muskler
- Verving og klubbdrift
- IA-avtalen
- Humor i hverdagen
- Fremtidsfullmakt og testament
- Arbeidet i Negotia Ung

YS Fordel var også til stede med stand og eksponering av alle de gode og lønnsomme

medlemsfordelene Negotia og YS tilbyr. I tillegg ble det quiz og moro, og selvfølgelig en hyggelig middag.

Tilbakemeldingene vi har fått på arrangementet er gode. Konklusjonen er at dette er noe tillitsvalgte og medlemmer i regionene våre ønsker. Kombinasjonen av det faglige og det sosiale slår alltid godt an. Derfor satser vi på at dette var startskuddet for en aktivitet som kan videreføres og utvikles de neste årene.

Vi takker alle foredragsholderne for flotte innlegg, og deltakerne for engasjement og godt humør underveis.

Espen Framvik
styremedlem avd. Romerike

Likestillingspris til Reform

– ressurscenter for menn

Reform har i mer enn 20 år arbeidet for at menn skal inkluderes i likestillingsarbeidet. I oktober ble de hedret med YS' likestillingspris.

– For Reform handler det ikke om å fremme menns interesser på bekostning av kvinners, polarisere likestillingsdebatten, eller fremstille likestilling som en kamp mellom kjønnene, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud om prismottakeren.

Menn og gutters utfordringer

Mange menn og gutter møter utfordringer med blant annet kjønnsroller, utdanning, familieliv, helse, vold og overgrep.

Reform vil øke oppmerksomheten om menns og gutters utfordringer og behov. Stiftelsen jobber med aktivt farskap, voldsforebygging, fysisk og psykisk helse og mer likestilte normer for maskulinitet.

– Det gjør de gjennom forskjellige prosjekter, for eksempel intervjuundersøkelsen «Tate og gutta». Påvirkere som Andrew Tate tilbyr forenklede svar på komplekse utfordringer, og møter unge med et budskap om hypermaskulinitet,



Reform fikk overrakt likestillingsprisen på YS-konferansen i høst. Fra venstre: Are Saastad, daglig leder; Kelly Fisher, rådgiver; Mali Storbrækken, seniorrådgiver og Ole Bredesen Nordfjell, fagsjef. Foto: Øyvind Førland Olsen

individualisme og kvinnesyn som kan være svært skadelig. Reforms rapport løfter guttas egne stemmer, slik at tiltak for å møte utfordringene kan bli basert på deres faktiske opplevelser, og ikke på samfunnets antakelser om dem, forklarer Skjæggerud.

– Dette er en svært gledelig tildeling, som vi tar som en stor annerkjennelse av vårt arbeid. Å jobbe for gutter, menn og likestilling blir ikke alltid verdsatt. At YS ser oss på denne måten har stor betydning for likestillingsarbeidet i Norge, sier Are Saastad, daglig leder i Reform – ressurscenter for menn.

FAKTA

Stimulans til økt innsats for likestilling

YS' likestillingspris har hatt årlige tildelinger siden 1988. Formålet med prisen er å stimulere til økt innsats i arbeidet for å fremme likestilling og like muligheter for alle.

Noen tidligere prismottakere:

- Militært Kvinnelig Nettverk, 2024
- Lise Klaveness, fotballpresident, 2022
- Norges Handikapforbunds Ungdom, 2019
- Margreth Olin, filmskaper og forfatter, 2009
- Rosemarie Köhn, biskop, 1995

– En veldig hyggelig tildeling

Avdelingsleder i YS, Hege Herø, har vært sekretær til juryen for YS' likestillingspris en årrekke. Hun sier at tiden var den rette for å gi prisen til en virksomhet som Reform.

– Vi kan gjerne si at tildelingen i år er litt utradisjonell, i den forstand at den går til en organisasjon som jobber for å fremme menns interesser. Samtidig er det viktig å understreke at YS' Likestillingspris ikke på noen måte er forbeholdt arbeid for kvinner, sier Herø og legger til:

– Reform gjør veldig mye bra arbeid, og ble i år valgt ut som den mest aktuelle til å få prisen blant mange sterke kandidater. Dette var en veldig hyggelig tildeling.

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



Selma Smeby Lium,
advokat



Kristine Larsen,
avtalerådgiver



Anne Kathrine Nordvang,
rådgiver

For sen lønnsutbetaling

Spørsmål: Sjefen betaler konsekvent ut lønn for sent. Dette er problematisk fordi jeg har regninger som skal betales på lønningsdag, og det er vanskelig å forholde seg til når det stadig ikke kommer lønn i tide. Det har skjedd flere ganger og denne måneden er lønnen 20 dager forsinket. Hva kan jeg gjøre med dette?

Svar: Lønn er svært viktig, og lønnen skal være på konto til avtalt tid. Om lønnen ikke utbetales i tide har du krav på forsinkelsesrente. Du kan beregne renter i ulike rentekalkulatorer, for eksempel på regjeringen.no. Rentene beregnes fra forfall (lønningsdag) og frem til betaling skjer. Vi anbefaler at du ganske raskt etter lønningsdag sender et skriftlig krav på hvor mye arbeidsgiver skylder deg inkludert renter.

Du bør også prøve å finne årsaken til hvorfor lønnen uteblir. Har bedriften økonomiske problemer eller er det andre årsaker, som manglende vilje, til at arbeidsgiver ikke utbetaler lønn til rett tid? Jeg har også vært borti at arbeidsgiver «straffer» en ansatt ved å ikke utbetale lønn. Det kalles lønnstyveri og er ulovlig. Dersom det er manglende vilje hos arbeidsgiver som er årsaken til at lønnen uteblir, bør du sende en klage til forliksrådet og deretter namsmannen for tvangsinn drivelse.

Dersom arbeidsgiver ikke har penger til å utbetale lønn må bedriften sette i gang tiltak for å bedre situasjonen. Om det ikke er mulig må selskapet enten avvikles frivillig eller ved konkurs. Når en arbeidsgiver misligholder sin lønnsforpliktelse til deg som ansatt, regnes det som gjeld til deg som ansatt. I verste fall kan du be om at selskapet slås konkurs. Vi anbefaler at du tar kontakt med oss for rådgivning dersom det blir aktuelt.

Ved konkurs kan du få dekket uteblitt lønn fra Lønnsgarantiordningen. Fordi det er begrensninger i hva du kan få dekket, bør du starte prosessen med inn drivelse av lønnskrav ganske tidlig etter at lønnen er uteblitt.

Jeg vil anbefale deg å alltid sende et skriftlig krav på lønn når denne blir forsinket, slik at du har dokumentasjon på at det har skjedd. Ta gjerne med beregnet forsinkelsesrente i kravet. Ikke vent for lenge med å gjøre noe dersom arbeidsgiver fortsetter å betale for sent. Dette kan for eksempel være å inn drive lønnen via namns mannen eller i verste fall slå bedriften konkurs. Bedriften skal ikke drives på den lønnen du egentlig skulle hatt.

Selma

Adgangen til hjemmekontor

Spørsmål: Mitt barn har akkurat startet i barnehagen. Min mann henter tre dager i uken, og jeg må hente de to andre dagene. Jobben er et stykke unna, og jeg har et ønske om å ha hjemmekontor disse dagene. Kan jeg kreve det?

Svar: Adgangen til hjemmekontor er et spørsmål som mange av våre medlemmer tar opp med oss i Negotia. Dette er et stadig aktuelt tema fordi mange ønsker mer fleksibilitet i arbeidshverdagen sin. Om du ønsker å jobbe hjemmefra bør du undersøke hvilke regler arbeidsgiveren din har for hjemmekontor. Hvis dette ikke er på plass kan du ta det opp med nærmeste leder. Som arbeidstaker har du ikke automatisk rett til hjemmekontor. Bruken av hjemmekontor ligger innenfor arbeidsgivers styrings-

«Inngår du som arbeidstaker en fast avtale om hjemmekontor med arbeidsgiveren din, skal dette formaliseres skriftlig i en avtale, med mindre det er kortvarig eller sporadisk.»

rett. Det er arbeidsgiver som bestemmer om hjemmekontor skal tillates for de ansatte, og i hvilken grad dette kan benyttes. Styringsretten betyr at arbeidsgiver har rett til å lede, organisere, kontrollere og fordele arbeidet i virksomheten. Som en del av styringsretten gjelder det at arbeidsgiver bestemmer hvor arbeidstaker skal utføre arbeidet.

Arbeidsgiver kan derfor si nei til ønsket om hjemmekontor, selv om arbeidstaker ønsker det eller mener det er praktisk gjennomførbart.

Inngår du som arbeidstaker en fast avtale om hjemmekontor med arbeidsgiveren din, skal dette formaliseres skriftlig i en avtale, med mindre det er kortvarig eller sporadisk. Dette reguleres i Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (hjemmekontorforskriften).

Negotia anbefaler at det også lages en skriftlig avtale selv om bruken av hjemmekontor er kortvarig eller sporadisk. Dette for at det ikke skal være noen tvil om hva som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette bidrar til klare rammer, og forutsigbarhet for begge parter.

Jeg anbefaler at du tar en prat med arbeidsgiver for å se om dere finner en løsning.

Kristine

Hjelp, må jeg ta ferie?

Spørsmål: Jeg har igjen 3 uker ferie og arbeidsgiver sier at de ikke har lov til å betale meg ut. De ønsker at jeg avvikler mest mulig før nyttår. Hva skjer med de dagene jeg ikke rekker å avvikle?

Svar: Det korte svaret er at de feriedagene du ikke rekker å ta ut, blir overført til neste år.

Etter ferieloven skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker får tatt ut ferie hvert år, og arbeidstaker har både en rett og en plikt til å avvikle ferien. Tidspunktet for ferie skal drøftes, men dersom dere ikke blir enige, kan arbeidsgiver fastsette ferien innenfor rammene av ferieloven.

Du kan likevel inngå en avtale med arbeidsgiver om å overføre inntil 2 uker ferie til neste år, hvis dere er enige om det. Ferie som ikke er tatt ut innen årsskiftet, blir automatisk overført til neste ferieår – uansett årsak.

Hvis bedriften har tariffavtale, kan også tariffestet ekstraferie (4 dager) overføres etter avtale med arbeidsgiver. Disse dagene kommer i tillegg til de 2 ukene omtalt over.

Anne Kathrine

JOB BEN MIN

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

HVEM: Tore Karlsen
HVA: Softwarekonsulent
HVOR: JBT Marel Norge



Digital kontroll på matforedlingen



Bedriften jeg jobber i heter JBT Marel Norge. Det er et firma som leverer prosessutstyr, systemer og programvare til matforedling i næringsmiddelindustrien. Selskapet opererer worldwide, og her i Norge er det fire avdelinger. Jeg er stasjonert på Averøya utenfor Kristiansund, og i tillegg har vi enheter i Ålesund, Lillestrøm og Stokmarknes

Globalt leverer Marel tekniske løsninger som brukes i foredling av flere typer matprodukter, med hovedvekt på fisk, kjøtt og fjørfe. Her i Norge er det mest fisk det går i. Stillingsstittelen min er «Software Application Consultant» eller softwarekonsulent på norsk. Det betyr at jeg jobber med installasjon, vedlikehold, endring og feilsøking på produksjonsutstyret hos kundene. Alt på digitalt nivå. Kundene er alt fra små far-og-sønn-virksomheter til store konsern innen fiskeri, oppdrett, og kjøtt.

Det jeg driver med høres kanskje veldig teknisk ut, og det er det også. Men det er ikke sånn at jeg bare sitter og stirrer i dataskjermen på kontoret på Averøya. Jobben min innebærer at jeg er veldig mye ute hos kundene. Den ene dagen kan det være et lakseslakteri i Skottland, den andre et skipsverft i Danmark og den tredje et storfe-slakteri i Trøndelag.

Jeg er «forsvarsbarn» og sånn sett vant til å flytte hit og dit, og har også bodd flere år i utlandet. Det er sikkert en av grunnene til at jeg trives veldig godt med reisingen og det å møte folk og se nye steder. På Averøya er det bare én kollega som har den samme jobben som meg. De øvrige som har samme faget er enten i Ålesund eller Stokmarknes. Det meste av den faglige, kollegiale kontakten har vi derfor på Teams. Det synes jeg fungerer fint.

Og så hender det vi møtes fysisk på samlinger også. Selv om vi er spredt, opplever jeg at lagfølelsen er god.

Som utdanning har jeg fagbrev i IKT Driftsteknikerfaget. Du må være teknisk kompetent for å jobbe med dette, gjerne i flere disipliner. Tidligere har jeg jobbet i Nordland Fylkeskommune, og i en underleverandør for telekom-gigantene, hvor jeg blant annet var med på å installere fibernett langs Finnmarkskysten. IKT i Helseforetak har jeg også vært innom.

Jeg begynte her i Marel for litt over tre år siden, og meldte meg inn i Negotia-klubben nesten med en gang. Har også vært organisert i mine tidligere jobber, og ser på det som naturlig og viktig. Det tok et års tid før jeg begynte å se nærmere på hva Negotia Ung holdt på med. Jeg syntes det var interessant, og det har så langt ført til at jeg i sommer ble valgt til 1. nestleder i Ung-styret. Organisasjonslivet mitt startet allerede med elevorganisasjonen på videregående, og så har det vært forskjellig oppgjennom. Jeg liker å være med der det skjer ting.

Jeg hadde ingen erfaring fra fiskeribransjen eller det maritime før jeg kom hit til Marel. Det er noe nytt å lære hver dag, og det er alltid gøy å komme på jobb. Jeg tenker at hvis man skal klare seg i min jobb, må man være nysgjerrig, lærenem, fleksibel og samtidig tålmodig. Jeg liker veldig godt å se matvarer jeg har vært med på å muliggjøre produksjonen av, bli solgt i butikkene. Jeg blir godt ivaretatt på jobb og opplever at vi hjelper hverandre med å løse oppgaver og at terskelen for å ta kontakt med alle ledd i organisasjonen er lav.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Terje Bergersen

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