negotia Magasin

NEGOTIA – EN YRKESORGANISASJON I DELTA

NR. 1 - 2026

Møte med en hedersmann

→ 8–11

Negotia og Delta - hva skjer framover? → 6

Hovedoppgjøret i korte trekk → 8

YS-lederen vil ha Europa-debatt → 22

negotia
En yrkesorganisasjon i Delta

Negotia Magasin

Fagtidsskrift for medlemmer i Negotia – en yrkesorganisasjon i Delta/YS.

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

Styreleder
Eirik Bornø,
mobil: 480 31 321

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

Fra lokal aktivitet til Europa-debatt

Det er naturlig å åpne med at Negotia og Delta har fattet vedtak om å slå seg sammen, formelt gjeldende fra årsskiftet. Integreringsarbeid i denne forbindelsen er igangsatt. Dette kan du lese mer om på annet sted i magasinet, både i en egen artikkel og i «Brev fra styrelederen».

Hovedsaken i dette nummeret er et intervju med en tillitsvalgt som har viet mye av sin tid til arbeid for Negotia i mange år. Svein Åge Haugli heter han, og ble tildelt hedersprisen på landsmøtet i fjor høst. Det er bestandig moro å eksponere folk som utgjør en forskjell gjennom den innsatsen de legger ned for fellesskapet.

Moro er det også å vise fram all den aktivitetsiveren som eksisterer i de lokale organisasjonsleddene. At medlemmer møtes til både faglig og sosialt samvær «der ute» er gull for stabilitet og styrke. Magasinet har gjort det før, og gjør det igjen denne gangen; vi bringer til torgs en rapport fra noen klubbledere om det gode arbeidet som gjøres for å holde dampen oppe.

I år er det hovedoppgjør i tariffsammenheng. Det betyr full reforhandling av tariffavtalene mellom partene på sentralt nivå, pluss lønnsoppgjør som vanlig. Dette innebærer stor aktivitet for fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner. Begreper som frontfag, avtalerevisjon, mekling og plassoppsigelse svirrer i lufta. En kjapp innføring i hva dette mer konkret handler om finner du i artikkelen om hovedoppgjøret.

Tidligere i vinter tok YS-leder Hans-Erik Skjæggerud til orde for en ny debatt om Norges forhold til Europa, og foreslår en sikkerhetspolitisk EØS-avtale med EU. Han understreker at YS som organisasjon ikke tar standpunkt for eller imot et EU-medlemskap, men vil altså ha debatten. I en kronikk eksklusivt for Negotia magasin utdypes dette utspillet.

Alt dette og mer til, finner du stoff om i denne utgaven av Negotia magasin. God lesing!

Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

4 Brev fra styrelederen
6 Negotia og Delta – hva nå?
8 Møte med en hedersmann
12 Forventinger til lønnsoppgjøret
16 Fra årsmøte og fag til bowling og pizza
20 Kontingenten kan trekkes fra på skatten
22 YS-lederen vil ha Europa-debatt
24 Samboeravtale – hva må du tenke på?
26 Deltidsansattes rett til overtidsbetaling
28 Ikke lenger tillatt med bedriftsintern aldersgrense
29 Nye regler om psykososialt arbeidsmiljø
30 Nye hovedavtaler i boks
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 – en yrkesorganisasjon i Delta/YS

Forsidefoto: Terje Bergersen
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. MAI 2026

BREV FRA STYRELEDEREN

En ny organisasjon formes

Den 5. januar startet sammenslåingen av Negotia og Delta. Dette markerte etableringen av Norges femte største fagforening – en organisasjon som kan følge medlemmene gjennom hele yrkeslivet, uavhengig av jobbskifter.

For å bli én felles fagforening må vi utvikle organisasjonen, sikre et velfungerende demokrati og god medlemsinnflytelse. Hovedstyret har derfor satt i gang en organisasjonsutviklingsprosess som skal munne ut i en demokratisk, effektiv og moderne organisasjon for både privat og offentlig sektor. Arbeidet skal ferdigstilles til Deltas kongress i 2028, og viktige saker vil behandles i representantskapet i 2026 og 2027.

Samtidig jobber vi med å samordne medlems- og tillitsvalgtstilbudet. Negotia-tillitsvalgte inviteres nå til Deltas nettverkssamlinger, og vi arbeider med å innpasse medlemmer i privat sektor i avdelingsstrukturen. Integreringen av systemer og medlemsregister vil ta tid, men løses gjennom tett samarbeid.

Regionmøter og landsmøte gjennomføres som før i en overgangsperiode, blant annet for å velge delegater til Deltas representantskap. Framover vil alle merke at vi er blitt én organisasjon, blant annet gjennom navneendringer i avdelinger og klubber.

Dette er tiden for å engasjere seg – vi trenger kloke hoder og tydelige stemmer i utviklingen av vår nye organisasjon. Samtidig som vi gjennomfører en krevende organisasjonsutvikling – både administrativt og organisatorisk – skal vi levere minst like godt til medlemmene som før. Den daglige driften skal være trygg og solid.

Vi går inn i årets hovedoppgjør i en tid preget av internasjonal uro, krig i Europa, handelsspenninger og rask teknologisk utvikling. Det påvirker både økonomien og arbeidslivet, der oppgaver, kompetansebehov og organisering er i stadig endring.

Nettopp derfor er sterke tariffavtaler og kollektive ordninger avgjørende for å sikre medbestemmelse og forutsigbarhet. Når alle tariffområder nå skal revideres, må vi prioritere tydelig og riktig. Medlemmene har fått et debatthefte for å gi innspill til hvilke temaer som bør løftes, og vi håper på gode og engasjerte diskusjoner lokalt.

På fag- og tariffkonferansen skal tillitsvalgte samle seg om kravene. Temaer som kompetanse, pensjon, arbeidstid, omstilling og trygghet ved sykdom kan stå sentralt. Samtidig er målet klart: Vi skal kreve vår del av verdiskapingen, sikre lønnsvekst over prisstigning og oppnå reallønnsvekst gjennom reelle lokale forhandlinger.

Vi går inn i dette oppgjøret med både realisme og ambisjon. I en urolig tid skal vi være en tydelig og ansvarlig stemme for medlemmene våre. Sammen skal vi sikre trygghet, rettferdighet og utvikling i arbeidslivet.

Eirik Bornø
Styreleder i Yrkesorganisasjonen Negotia
og nestleder i Delta

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

Negotia og Delta – hva nå?

Datoen for den formelle sammenslåingen var 5. januar 2026. Men hva skjer framover? Hvilke steg tas i den administrative og organisasjonsmessige integreringen? Og hva er tidsperspektivene?

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Magasinet har tatt en prat med Tuva Wettland og Audun Bøhn, henholdsvis leder for organisasjonsutviklingen som nå er igangsatt, og administrasjonsdirektør for den sammenslåtte stororganisasjonen.

Sammenslåingen er altså vedtatt og gjelder teknisk sett fra i år. Men samkjøring og tilpasninger er ikke ferdigstilt. Den demokratiske organisasjonen har tiden fram til november 2028 – altså nær tre år – på å formes endelig, mens for det administrative vil integreringsarbeidet pågå over en kortere periode.

Blir 150 ansatte

Vi går rett på det administrative. Negotia har administrasjon med 37 ansatte i Oslo. Delta har hovedkontor i Oslo med 73 ansatte, og i tillegg 41 ansatte fordelt på ni regionskontorer. Dette utøvende apparatet med til sammen 151 ansatte skal samkjøres.

– Hva skjer med den administrative integreringen, og hva er tidsperspektivene her?

– Fra 5. januar er medlemmer og ansatte en del av Delta. Det betyr ikke at den administrative integreringen var fullført denne dagen. Arbeidet er i gang, og vil pågå et godt stykke ut i 2026. Det er noen viktige milepæler i løpet av året som setter noen rammer. Delta lanserer nytt medlemssystem 25. september 2026. Det er et mål at alle medlemmer skal være inne i det nye medlemssystemet når dette blir lansert. Det vil bety mye for at medlemmene skal kjenne at de er i den samme organisasjonen, sier administrasjonsdirektør Audun Bøhn.

Han legger til at det også pågår et arbeid med å få administrasjonen over på en felles digital plattform.

– Når dette er på plass vil vi kunne samhandle bedre og enklere. Framover vil det være endringer som kan gjøres relativt raskt, mens andre vil kreve et større arbeid før implementering.

– Hva ser du på som de største utfordringene i denne integreringsfasen?

– Det er alltid risikoer og utfordringer ved en sånn sammenslåing. Noe av det verste som kan skje er om vi mister kompetanse underveis. Det kan gjøre at medlemmer og tillitsvalgte får dårligere service, som igjen påvirker hvor tilfredse de er med organisasjonen.

Tre år på strukturen

Klubber, lokalavdelinger, årsmøter, regioner, regionsmøter og landsmøte. Dette er elementer i Negotias organisasjonsmodell. Delta har tilsvarende, men til dels organisert på en annen måte. Organisasjonsutviklingsprosessen (OU) med å bringe disse to strukturene sammen til én er det satt av tre år til å fullføre. Tuva Wettland, som i utgangspunktet er leder for organisasjons- og kompetanseavdelingen i Negotia, skal lede den jobben.

INFO

Integreringen er i gang

- Sammenslåingen er formelt gjeldende fra 5. januar i år.
- Mandat for organisasjonsutvikling (OU) ble vedtatt av Deltas hovedstyre i januar, og styringsgruppe er nedsatt.
- Integreringen av den organisasjonsmessige strukturen går fram til november 2028.
- Den administrative integreringen er i gang og meldes å pågå et godt stykke ut i 2026.
- Omdøping av Negotias lokalavdelinger til «Delta Privat» pågår.
- Negotias tariffavtaler kan ikke skifte navn til Delta før etter at årets hovedtariffoppgjør er ferdig.

negotia delta

LEDER SAMORDNINGEN. Etter hvert som vi klarer å samordne den nye organisasjonen, vil det også bidra til at vi klarer å få ut det forventede potensialet. Audun Bøhn, administrasjonsdirektør og Tuva Wettland, leder for organisasjonsutviklingen.

– Hva skjer på dette området nå og framover?

– Hovedstyret i Delta vedtok på sitt møte i januar mandat for OU-prosessen, og styringsgruppe ble nedsatt. Det er lagt opp til en prosess med bred forankring i organisasjonen og stort innslag av medvirkning fra tillitsvalgte, ansatte og medlemmer gjennom utstrakt bruk av arbeidsgrupper, referansegrupper og høringer underveis. I tiden framover vil arbeidsgrupper nedsettes, og prosessen vil være tema på alle møteplasser for tillitsvalgte i den nye organisasjonen, sier Tuva Wettland.

– Hvor ligger de største utfordringene?

– Det er to fagforeninger med lang og rik historie som nå slås sammen, og det er klart at det vil bli noen vanskelige vurderinger og beslutninger som må tas når vi nå skal bli en felles organisasjon. Det er to ulike identiteter og kulturer som ikke nødvendigvis harmonerer på alle områder. Samtidig opplever jeg at begge organisasjonene er klare for fornyelse og at det er flere likhetstrekk enn forskjeller. Dette tror jeg legger et godt grunnlag for at vi skal lykkes

Harmonisere og bevare

Uttalt mål fram mot beslutningen om sammenslåing har vært å bygge en mer slagkraftig og attraktiv organisasjon å være medlem i. Pretensiøst nok skape «Norges beste fagforeningstilbud».

– Hvordan skal dette oppfylles?

– Sammen kan vi organisere nesten hele arbeidsmarkedet, uavhengig av sektor. Det er viktig at vi klarer å harmonisere tilbudet til medlemmer og tillitsvalgte, samtidig som særegenheten bevares der det er best. Da kan vi hente ut stordriftsfordeler på det som kan strømlinjeformes og frigjøre ressurser til å gi skreddersøm på andre områder, sier Wettland, mens Audun Bøhn supplerer:

– Størrelse gir utvilsomt større gjennomslagskraft både i forhandlinger og i samfunnsdebatten. Etter hvert som vi klarer å samordne den nye organisasjonen, vil det også bidra til at vi klarer å få ut det forventede potensialet.

Delta Direkte

Delta har en førstelinjetjeneste – Delta Direkte – som er åpen fra åtte til åtte, altså tolv timer i døgnet. Dette et medlemstilbud som ble markedsført i beslutningsprosessen.

– Har Negotias medlemmer tilgang til Delta Direkte ennå?

Delta Direkte er per i dag ikke rigget for å ta imot henvendelser fra over tjue tusen nye medlemmer. Det vil være en del av den prosessen vi nå går inn i å se på hvordan vi skal serve medlemmer og tillitsvalgte, og hvordan ressursene skal prioriteres, sier Audun Bøhn. ■

PÅVIRKE UTEN Å DOMINERE. Jeg liker å være med og påvirke, men trives ofte bedre med å løfte fram andre enn å stå helt fremst sjøl. Svein Åge Haugli fikk i fjor høst Negotias hederspris for sin store innsats som tillitsvalgt gjennom mange år.

Innlandets mann

Medlem i 26 år. For tiden lederverv i bedriftsklubben og styreverv lokalavdelingen. Tidligere leder i valgkomiteen på sentralt nivå. Bare noen få år helt i starten uten å ta ansvar utover det å være vanlig betalende medlem.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Det er vel det man kaller en organisasjonsmann. Denne røslige karen fra Brumunddal midt mellom Hamar og Lillehammer er av den typen som fagforeninger burde hatt flere av. En som tar ansvar og drar lasset, og som omgivelsene – enten det er kollegene på arbeidsplassen, forbundsledelsen eller folka i administrasjonen - har svært mye å takke for.

– Ble litt satt ut

Og noen ganger er det heldigvis sånn at de som virkelig fortjener heder og ære for innsatsen som legges ned, også får det. Svein Åge Haugli ble nemlig i fjor høst tildelt Negotias gjeveste utmerkelse hedersprisen. Et høytidelig øyeblikk på landsmøtet, med raus omtale, staselig prisgave, stående applaus og masse varme gratulasjoner.

Vi møter Svein Åge til en prat på arbeidsplassen Strand Unikorn på Moelv en kald og tørr vinterdag i februar. Et naturlig åpningsspørsmål er hva han tenkte da han sikkert skjønte mer og mer at det var han det skulle hedres den lørdagskvelden i november.

– Det første jeg kan si er at jeg ikke er så begeistra for oppmerksomhet retta mot meg sjøl. Og da jeg begynte å ane at det var meg det ble snakka om oppe fra scenen, så tenkte jeg nok at det også er andre til stede som hadde fortjent hedersprisen like mye som meg. Men for all del, jeg ble jo først og fremst glad og stolt. Og litt satt ut av det hele, så jeg fikk ikke sagt så mye.

Ikke så glad i oppmerksomhet, altså. Men hvordan henger det da sammen at denne mannen likevel har tatt på seg så mange verv i forbudet? På lokalt og sentralt nivå, og over veldig mange år. Man stiller seg jo laglig til for eksponering da, gjør man ikke?

– Jo da, det er klart. Det er en dobbelthet i det der. Jeg liker å være med og påvirke, men ønsker samtidig ikke å stå helt fremst bestandig. Altså ..., jeg trives vel bedre med å løfte andre fram og holde meg litt i bakgrunnen sjøl. Trekke i trådene på en god måte. Noe i den retningen.

Korn, potet og råsprit

Vi hopper noen tiår tilbake i tid. Til da unge Haugli skulle velge utdanningsvei. For en ekte hedmarksgutt som han, var det landbruket og ting som spirer og gror som fristet å lære seg mer om. Derfor ble det agronomutdanning, på Jønsberg utenfor Hamar.

– Jeg er forresten utdanna industrimekaniker også, eller nesten da. Mangler bare en liten bit for å kunne kalle meg det på ordentlig. Men ja, jeg er agronom. Etter militæret jobba jeg et års tid på gårder rundt omkring her. Og så begynte jeg å se meg om etter en jobb jeg kunne bli i ei stund. Og da ble det her hos Strand. Det var i 1989. Starta i butikkutsalget og gikk seinere over til logistikk, lager og som driftsleder såkornproduksjon. Nå er stillingstittelen min teamleder plantekultur.

Det fulle navnet på bedriften var i 1989 var Strand Brænderi. For det var nemlig spritproduksjon denne virksomheten holdt på med fra starten av, som er så lenge siden som i 1843.

– På den tida ble det lagd brennevin på de fleste gårdsbruk, men så kom det en lov som gjorde det forbudt å produsere små kvanta. Tanken var vel å dempe misbruket. Dermed gikk noen gårder her i området sammen og etablerte et destilleri for framstilling av råsprit, som oppfylte lovens krav til mengde. Denne produksjonen fortsatte helt fram til 2018, forklarer Haugli.

FAKTA

Svein Åge Haugli (59)

Aktuell:
Ble tildelt Negotias hederspris på landsmøtet 2025.

- Medlem siden 1999.
- Mangeårig klubbleder ved Strand Unikorn i Moelv. Mangeårig leder for avdeling Innlandet, fortsatt styremedlem der.
- Tidligere leder av valgkomiteen på sentralt nivå.
- Ansatt som driftsleder plantekultur i Strand Unikorn.
- Bosatt i Brumunddal. Gift. En voksen sønn.

Han forteller at hovedproduktene hos Strand Unikorn i dag er såkorn, settepoteter, plenfrø, kraftfor, gjødsel med mer, og at det i tillegg til hovedanlegget på Moelv er lokasjoner og produksjon flere steder i landet. For eksempel på Vippetangen og Sjursøya i Oslo og Namdalseid i Trøndelag. Årsomsetningen er på voksne 1,2 milliarder.

Organisert og engasjert

Rundt ti år etter at Svein Åge fikk jobb hos Strand Brænderi, ble det etablert Negotia-klubb i bedriften. Han har dermed lang fartstid som organisert arbeidstaker, og det har altså ikke begrenset seg til å «bare være medlem».

«Vi skjønte at arbeidsvilkår, lønnsoppgjør og mange viktige ting ble avtalt og avgjort i møte mellom ledelsen og de tillitsvalgte, uten at «vi andre» kunne påvirke noe særlig. Derfor organiserte vi oss.»

– Vi ansatte i administrasjonen var den siste gruppa som organiserte seg. De andre klubbene her er i Fellesforbundet og Naturviterne. Vi skjønte at arbeidsvilkår, lønnsoppgjør og mange viktige ting ble avtalt og avgjort i møte mellom ledelsen og de tillitsvalgte, uten at «vi andre» kunne påvirke noe særlig. Derfor organiserte vi oss, og vi valgte Negotia, eller NOFU som det het den gangen. Det var et bra valg, vi har fått mye god hjelp av forbundet opp gjennom åra, sier Svein Åge Haugli.

Han sier bedriften, som fortsatt er eid av bønder, heldigvis har gått rimelig bra hele tiden. De helt dramatiske situasjonene har derfor ikke inntruffet. Men helt fritt for knuffing mellom partene har det ikke vært. Han vet hva han snakker om, etter mange år som klubbleder.

– Vi har hatt våre omorganiseringer her også. Sånt er alltid krevende, og da har det nok noen ganger gått ei kule varmt. Men jeg vil si at det er takhøyde for uenighet og at det er greit med litt temperatur i forhandlingene. En ting som er spesielt når man er tillitsvalgt så lenge som jeg har vært, er at du ser en del ledere komme og gå. Det kan være en utfordring det, men vi finner ut av det.

– Viktig at folk møtes

Ganske kort tid etter at han meldte seg inn, dro Svein Åge på møte i den lokale Negotia-avdelingen. Han likte den gode blandingen av fag og sosialt som preget aktiviteten der, og tok kjapt på seg verv som vara til styret. Et par år seinere be han nestleder og etter enda et par år leder. Den posisjon han hadde inntil i fjor. Til sammen 18 år.

– Jeg mener det er viktig med lokalavdelinger. Den vi har i vårt område heter Innlandet og dekker hele dette store fylket. Men det er likevel lokalt, og det betyr noe. Det handler vel om fellesskap i nærområdet, og at kombinasjonen av det faglige og sosiale binder folk sammen.

– I vår avdeling har vi for eksempel holdt på det fysiske formatet ved arrangering av lønnskonferanser, og vi har arrangert flere lokale kurs for tillitsvalgte med flinke kursledere fra Negotia sentralt. Sommerturen vår med Skibladner er også blitt en kjær tradisjon som alltid er fullbooka. Jeg tror rett og slett det er viktig at folk møtes, sier Svein Åge Haugli.

Han framhever også arrangementene i sentral regi, som tariffkonferanser, regionsmøter, landsmøter – og selvsagt lederverv i den sentrale valgkomiteen.

– Ja, og jeg synes jeg har vært heldig som har fått være med på alt dette i så mange år. Jeg har vært heldig med valg av kone også, forresten, for hun har alltid heia på at jeg engasjerer meg.

På landsmøtet i fjor ble det vedtatt sammenslåing med YS-forbundet Delta. Tilpasninger i denne sammenhengen pågår, som omtalt på annet sted i magasinet. Svein Åge Haugli var ikke blant dem som stilte seg bak denne beslutningen.

– Blant dem som stemte mot sammenslåing, det var vel 11 delegater til

GODE KOLLEGER. En hyggelig kontorprat mellom klubbkolleger ved Strand Unikorn i Moelv. Fra venstre: Svein Åge Haugli, Krisine Houmb og Erik Nikolai Thorsrud.

sammen, så var jeg en av dem. Jeg synes dette har gått altfor fort, og ser heller ikke hvilke gevinster Negotia skal få ut av det. Det er for seint å gjøre om dette nå, men jeg vil i hvert fall være åpen om hva som er mitt ståsted i saken, sier Haugli.

Knekke fagforeningskoden

Et standardspørsmål til en klubbleder er hvordan det jobbes med å rekruttere medlemmer, og særlig få de yngre til å knekke fagforeningskoden.

– Medlemstallet i klubben vår har vært temmelig stabilt, vi har over tid ligget på 12-15 medlemmer. Litt potensial for økning er det nok, men det er ikke så veldig stort, og at noen ikke vil være med må bare respekteres.

Når det gjelder unge ansatte, er det Hauglis erfaring at holdningen er en del annerledes enn før.

– Som jeg sa innledningsvis var jeg ute etter en jobb på et sted jeg kunne bli ei stund den gangen jeg begynte her. Inntrykket mitt er at mange unge i dag har en annen plan. De tenker å bli noen år kanskje, før de skal videre til andre ting.

– Men det skal sies at vi er ikke bare gamlinger i klubben her, altså. Vi får unge inn som medlemmer også. Og når det gjelder det å knekke fagforeningskoden, så har jeg erfart at det skjer noe med de fleste når de opplever utfordringer på arbeidsplassen. Utfordringer som en fagforening kunne hjulpet dem med, sier Svein Åge Haugli. ■

HØYESTE UTMERKELSE. Fra landsmøtekvelden der Svein Åge Haugli ble tildelt Negotias høyeste utmerkelse hedersprisen.

TRE OM SVEIN ÅGE:

Erik Nikolai Thorsrud

Kollega i Strand Unikorn

Jeg har jobbet med Svein Åge i åtte år. Han er alltid først på jobb om morgenen og er klar med kaffen. Svein Åge er en dyktig og ansvarsbevisst kollega som leverer arbeid av høy kvalitet.

Han er strukturert, løsningsorientert og bidrar positivt til arbeidsmiljøet. Han møter både kollegaer og samarbeidspartnere med respekt og profesjonalitet, og er en person man trygt kan stole på både faglig og menneskelig.

Veldig fortjent at Svein Åge fikk hedersprisen.

Aina Fevang

Kasserer i avdeling Innlandet

Jeg har kjent Svein Åge i rundt 20 år, gjennom arbeidet i avdeling Innlandet hvor han var leder i mange år og fortsatt er styremedlem. Svein Åge er en samlende person, som ser alle rundt seg og som alltid hører på andres meninger. Som leder har han evnen til å sy sammen konklusjoner som alle er med på.

Det er lett å føle seg trygg og ivaretatt av Svein Åge. Han stiller opp selv om han har en hektisk hverdag. Han er en lun og fin fyr, en trygg bauta og et godt forbilde.

En veldig fortjent hederspris!

Stein Sele

Tidligere kollega i valgkomiteen

Eg har kjent Svein Åge i eit kvart århundre gjennom mine verv i Negotia. Me var begge i forbundets valgkomite i ei årrekke. Der gjorde han ein veldig grundig og god jobb. Han er ein skikkelig sindig og rolig kar som er engasjert og har gjennomtenkte meiningar i diskusjonar som folk lyttar til. Gjennom sine mange år som tillitsvalgt i klubb, avdeling og forbundets valgkomite kjenner han organisasjonen veldig godt.

Då Svein Åge overtok som leiar av valgkomiteen kom det eit ekstra eventuelt-punkt på sakslista i årets siste møte. Dette viste seg å være smaksprøve på Strand juleakevitt, ei edel vare som peikar tilbake på dei lange tradisjonane i bedriften der Svein Åge jobber. Den nye saka vart veldig godt mottatt, og ble ein tradisjon i valgkomiteen.

Ein skikkelig velfortjent hederspris, og hjertelig velkommen i klubben!

KLARE FOR HOVEDOPPGJØR. Nær 20 tariffavtaler skal forhandles i tillegg til at lønnsoppgjøret går som vanlig. Hanne Norkild Skjønsberg og Nils Blomhoff, leder og nestleder i Negotias arbeidslivsavdeling.

Hovedoppgjøret – i korte trekk

Så er vi der igjen. Det er hovedoppgjør i tariffens verden. Det betyr at alle tariffavtalenes innhold skal forhandles, i tillegg til at lønnsoppgjøret går som vanlig. Det blir travelt for arbeidslivspartene de neste månedene.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Tariffoppgjørene gå i to-års sykluser. I oddetallsår er det mellomoppgjør og kun lønn som bringes til forhandlingsbordet mellom partene. I partallsår – som nå i 2026 – skal avtalenes innhold forhandles i tillegg. Dette er hovedoppgjørene.

Her får du en oppsummering i fem punkter om hva et hovedoppgjør med avtalerevisjon går ut på, og hvilket omfang det har. Dessuten en kort oversikt over det viktigste som skjer for Negotia i denne sammenhengen framover.

1. Hvor mange tariffavtaler har Negotia, og hva betyr egentlig en avtalerevisjon?
Med stort og smått har Negotia medlemmer på rundt 20 tariffavtaler. Den desidert største er Funksjonæravtalen med NHO. Deretter kommer Selgeravtalen med NHO, Funksjonæravtalen med Virke og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale (LTAP) med Virke. En avtalerevisjon innebærer forhandlinger om innholdet i avtalene, for eksempel bestemmelsene om lønnsforhandlinger, arbeidstid, kompetanseutvikling med mer.

2. Hvilke er Negotias viktigste tariffavtaler, og hva er forskjellene på dem?
Alle tariffavtalene er viktige for medlemmene de omfatter. Hvis man rangerer viktigheten etter størrelse, er dette avtalene nevnt i forrige punkt. Det er mange forskjeller på avtalene, men strengt tatt handler det om variasjoner over samme tema. Den store forskjellen er at noen tariffavtaler har minstelønnssatser som forhandles fram sentralt (vanligvis i tillegg til lokale forhandlinger), mens andre har bare lokale forhandlinger. Funksjonæravta-

len og Selgeravtalen med NHO er eksempler på det sistnevnte. Disse er også dominerende i Negotias medlemsrekker.

3. Hvordan er gangen i en avtalerevisjon?
Partene avtaler et oppstarttidspunkt med kravoverlevering, og avklarer sine ståsteder og krav foran forhandlingene. Det settes av en definert tid for forhandlingene, med frist for enighet, vanligvis to-tre dager. Hvis det blir brudd søker partene bistand hos Riksmekleren for å komme til enighet. I frontfagsoppgjøret er dette «løpet» med tidspunkter og frister bestemt på forhånd (se faktaboks). I de øvrige oppgjørene bestemmes dette som oftest fortløpende, blant annet avhengig av når Riksmekleren har tid.

4. Hva er viktig for Negotia å bringe inn i avtalerevisjonene i år?
På tariff- og fagkonferansen 5. og 6. mars diskuterer Negotia-tillitsvalgte krav i årets hovedoppgjør. Noen aktuelle temaer er kunstig intelligens, livsfasepolitikk, arbeidstidsordninger og kompetanse. Kravene utformes på bakgrunn av debatten og innspillene på konferansen.

5. Kan det bli streik?
Dette er standardspørsmålet ved alle hovedoppgjør med avtalerevisjon. Svaret er at: ja, det kan bli streik. En streik kan iverksettes først etter at mekling er gjennomført uten at enighet er oppnådd. Som en del av prosessen og formkravene i forkant har forbundene sendt varsel om plassoppsigelse og plassfratredelse. Plassfratredelsen gis med minst fire dagers varsel. Her klargjøres det hvem av de organiserte arbeidstakerne som tas ut i streik.

Det settes av tid for mekling hvor partene møtes hos Riksmekleren, og det settes en frist for enighet. Fristen er stort sett alltid ved midnatt siste meklingsdag. Det vanlige er at en streik starter ved arbeidsdagens begynnelse etter at mekling er brutt. (Ofte går meklingen på overtid, så dette varierer litt).

En streik får også betydning for dem som ikke tas ut og er direkte berørt, særlig hvis den blir langvarig. Dette fordi bedriftene på grunn av økonomiske og driftsmessige konsekvenser som følge av streiken, kan permittere ansatte. ■

INFO

Dette skjer framover

Frontfaget. Frontfaget er forhandlinger i den konkurranseutsatte industrien, og er alltid først ute i oppgjørene. Oppstart med kravoverlevering for frontfaget mellom Fellesforbundet i LO og Norsk Industri i NHO er 23. mars. Frist for enighet 26. mars. Ved eventuelt brudd går oppgjøret til mekling med oppstart 7. april. Frist for enighet i meklingen er 11. april. Ingen av Negotias avtaler er omfattet av frontfaget i hovedoppgjørene.

NHO. Handelsoverenskomsten, Bilselgeravtalen, Taxioverenskomsten og Oljeoverenskomsten forventes forhandlet før sommeren. Datoer er ikke avtalt ennå. Forhandlingene mellom Negotia og NHO om de store avtalene Funksjonæravtalen og Selgeravtalen, foregår som vanlig på høsten. Det forventes oppstart i september, men datoer er ikke fastsatt ennå. På de sistnevnte to avtalene foregår lønnsforhandlingene kun lokalt på bedriftene. Disse tar til nå på vårparten, og fortsetter utover sommer og høst. I henhold til avtalenes bestemmelser skal de lokale lønnsforhandlingene være ferdigstilt innen 15. september.

Virke. Forhandlingsstart 20. april. Datoer for oppfølging ved eventuelt brudd ikke bestemt. Negotias tariffavtaler med Virke er Funksjonæravtalen og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale (LTAP). Funksjonæravtalen har sentralt forhandlede minstelønnssatser, og i tillegg bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. På LTAP er det kun lokale lønnsforhandlinger. I tillegg forhandles HUK-avtalene normalt i juni.

Spekter. Innledende A-forhandlinger 28. april. Datoer for oppfølging ved eventuelt brudd ikke bestemt. På dette tariffområdet har Negotia medlemmer på hele ni forskjellige avtaler. Avtalene har en kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Forhandlingene koordineres gjennom YS Spekter.

Begrepenes verden

Tariffavtale og overenskomst er begreper som brukes om hverandre og beskriver det samme. Et tredje begrep i tariffens verden er **hovedavtale**. Dette er del 1 i avtaleverket, som setter spillereglene i det organiserte arbeidslivet og regulerer blant annet tillitsvalgtes rettigheter, partenes plikter, informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Hovedavtalene har fire års virketid og forhandles mellom hovedorganisasjonene utenom de vanlige oppgjørene.

SNART LØNNSOPPGJØR. YS-leder Hans-Erik Skjæggerud intervjues på den inntektspoliske konferansen i slutten av februar. I bakgrunnen NHOs sjeføkonom Øystein Dørum.

YS krever reallønnsvekst

– Vår oppgave er å forhandle fram en verdig og rettferdig lønn for våre medlemmer. Derfor er vårt hovedkrav i år en betydelig reallønnsvekst, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud.

TEKST: LIV HILDE HANSEN, YS | FOTO: TERJE BERGERSEN

YS holdt intektspolitisk konferanse 24 april, og fulgte opp med vedtak om krav i årets hovedoppgjør – inkludert lønnsspørsmålet.

Mer til eierne

YS-leder Skjæggerud peker på at Norsk Industris egne prognoser viser økning i verdiskapingen i 2025, og at utsiktene er gode framover på en rekke områder. Samtidig blir de ansatte avspist med en stadig mindre del av kaka:

Den delen av kostnadene som går til de ansattes lønn (lønnskostnadsandelen i industrien) har nemlig vært lavere enn normalt i flere år. Fra 2024 til 2025 sank andelen enda mer. Det reagerer YS-lederen på:

– Når lønnsandelen synker sitter eierne igjen med en enda større del av overskuddet. Historisk har andelen ligget på rundt 80 prosent. Nå er vi nede i 74,7 prosent. Den trenden skal vi snu. Det er arbeidstakerne som skaper verdiene i bedriftene. De har krav på en større del av kaka, sier Skjæggerud.

Forskjellene øker

«Vi ser tendenser til økte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og til at høytlønnede yrker har høyere lønnsvekst enn lavtlønnede. Ikke bare i kroner, men også i prosent. YS vil kjempe imot denne utviklingen», heter det i YS' inntektspolitiske dokument.

I fjor havnet lønnsveksten i industrien på 5,1 prosent og på 4,8 prosent i Staten. De ansatte i helseforetakene endte opp med kun 4,3 prosent.

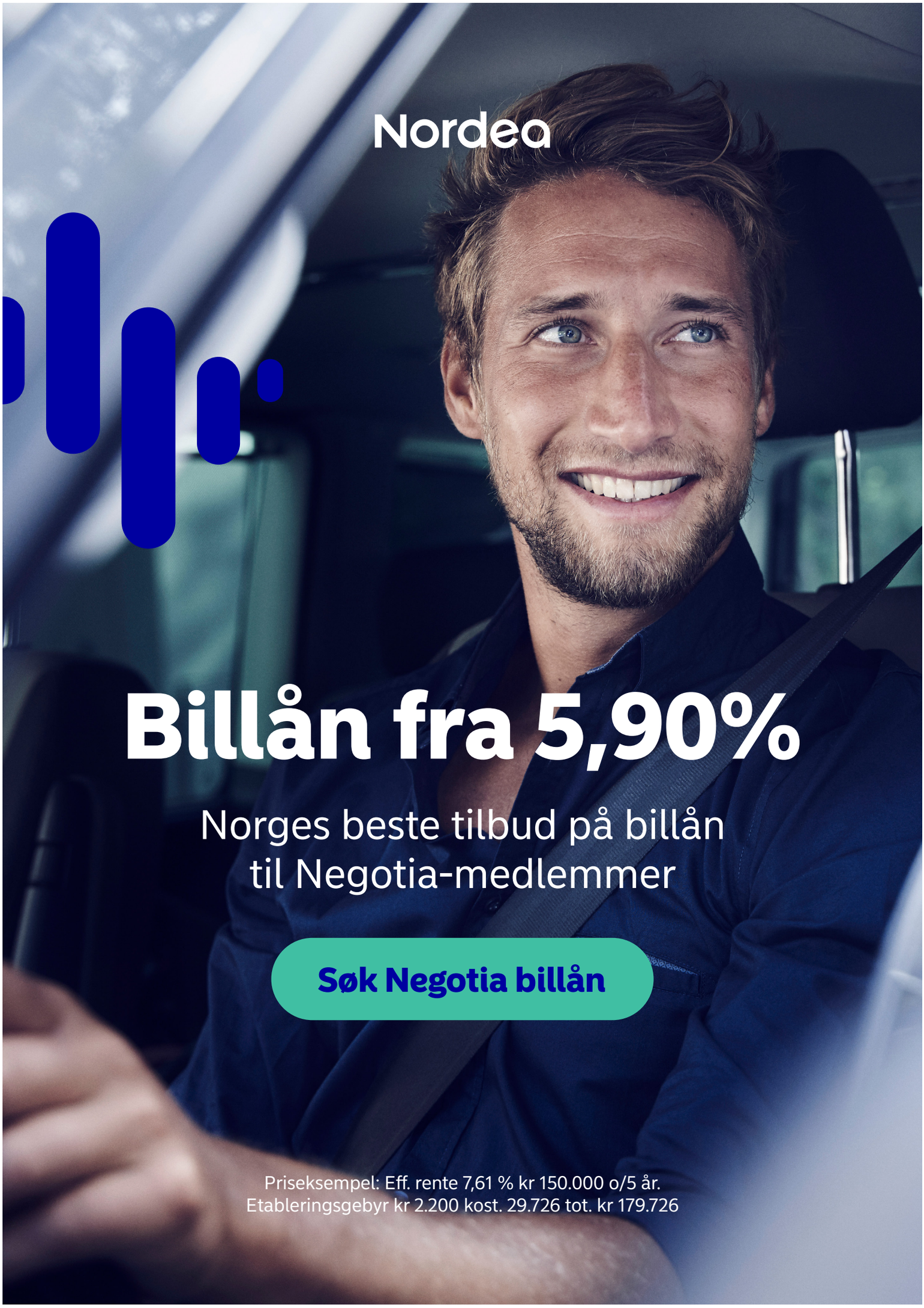
– Et godt lønnsoppgjør er oppgjør der alle kommer godt ut og der ulikheter utjevnes, ikke forsterkes. Det skal vi slåss for i år, sier YS-lederen.

Krever forskuttering av sykepenger

I det inntektspolitiske dokumentet slås det også fast at «arbeidsgivere må forskuttere sykelønn til alle arbeidstakere».

Bakgrunnen for dette kravet fra YS er blant annet følgende: Mange ansatte i privat sektor får kun utbetalt sykelønn fra arbeidsgiver for de første 16 dagene de er borte fra jobb. Det er dette vi kaller arbeidsgiverperioden. Er en sykmeldt lenger enn 16 dager, må en søke Nav om å få utbetalt sykelønnen. Det kan ta opptil åtte uker før pengene utbetales.

– Manglende forskuttering av sykepenger er et stort problem for de som rammes. Dette er et eksempel på at det å sikre ansattes rettigheter ikke er noe som gjøres en gang for alle. De må forsvares hele tida, sier YS-leder Hans-Erik Skjæggerud. ■


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

Fra årsmøte og fag til bowling og pizza

Årets første tildeling av midler til Negotias lokale ledd er klar. Til sammen dreier det seg om nær 3 millioner kroner. Ønsket om aktivitet og lagbygging i organisasjonsleddene er stor, og tiltakene mangfoldige.

TEKST: Terje Bergersen

LOKALT FELLESSSKAP. Medlemmer i avdeling Innlandet på sommerarrangement 2025. Etter en tur med Skibladner på Mjøsa er deltakerne klare for show med «Urbane Totninger» på Kapp. Foto: Agnete Børresen.

AKTIVITET SKAPER INTERESSE. Aktivitetene lokalt skaper nysgjerrighet og interesse fra kolleger som ikke er med i klubben. Alle tiltak som bidrar til synlighet og medlemsvekst er av det positive, sier utviklingskonsulent Unni Sundland og markedskonsulent Jan Olav Markussen.

FAKTA

3-prosentmidlene

Tilskuddsordning med formål å styrke medlemsaktiviteten i Negotias klubber og avdelinger. Utgjør tre prosent av den samlete kontingentinngangen per år, som føres tilbake til lokalapparatet. I første tildeling 2026 er det fordelt nær 3 millioner kroner til 185 klubber og 25 avdelinger.

3-prosentmidlene er en vedtektsfestet ordning i Negotia. Som navnet tilsier utgjør den en pott på tre prosent av total årlig medlemskontingent som betales inn til forbundet, og som altså føres tilbake til lokalapparatet. Både klubber og avdelinger kan søke om støtte, og det er rift om midlene.

Millioner til fordeling

– I år kom det inn så mye som 210 søknader; 185 fra klubber og 25 fra lokalavdelinger. Totalt ble det søkt om rundt 11 millioner, mens den reelle tildelingen summerer seg til cirka 3 millioner. De aller fleste søkerne har fått noe, og bare noen få har fått alt de har søkt om. Avslag er bare gitt unntaksvis, dels fordi søknadene ikke oppfyller formkravene eller at søkerne har godt med oppsparte midler fra før. Det er også viktig å minne om at klubbene kan søke om midler fra lokalavdelingene de tilhører.

Dette sier Unni Sundland. Det er hun og kollegene i organisasjons- og kompetanseavdelingen som håndterer søknadene administrativt og innstiller på tildelingene. Og så deltar forbundsledelsen i avgjørelsen.

Aktivitetene det søkes om er som vanlig ganske variert. Årsmøte med middag er en gjenganger. Det samme gjelder sosial samling med faglig tema. Ellers er det for eksempel bowling og pizza, sommerfest, båttur og mye annet. Fellesnevneren er medlemspleie med sosialt og faglig fokus hånd i hånd – en bra kombinasjon for å skape identitet og samhold lokalt.

Synlighet og medlemsvekst

– I tillegg kan aktivitetene også skape nysgjerrighet og interesse fra kolleger som ikke er med i klubben. Alle tiltak som bidrar til synlighet og medlemsvekst er av det positive, sier markedskonsulent Jan Olav Markussen.

Nytt i år er at det til sommeren gjennomføres en ny runde med tildelinger, rettet mot dem som ikke rakk å søke innen fristen 10. desember i fjor, og mot nye klubber som kommer i vårsemesteret. Frist for dette kunngjøres senere. Følg med på nettsiden.

På neste side møter du lederne i et utvalg klubber som er tildelt 3-prosentmidler i den første runden nå i 2026.

Mondelez AS
Tillitsvalgt (nestleder)
Monicha Brevik

Mondelez er gode gamle Freia sjokolade, hvor fabrikken på Rodeløkka i Oslo fortsatt er hovedlokasjon for produksjonen. Her ruller Kvikklunsj, Firkløver, Non-stop og mye annet godt ut fra produksjonsbåndene døgnet rundt. Og i denne tradisjonsrike bedriften snakker vi også stabilitet i medlemsrekkene for Negotias del. Klubben her ble nemlig etablert for over 30 år siden.

– Ja, vi er en godt etablert klubb, det kan trygt sies. Selv har jeg fartstid fra 2011, og har vært med i klubbstyret i seks år. Vi er 37 medlemmer i alt. De fleste er selgere, og der vi har nesten 100 prosent oppslutning. I tillegg har vi med noen administrativt ansatte, sier tillitsvalgt og nestleder i klubben, Monicha Brevik.

Hun forteller at medlemmene er spredt over absolutt hele landet. Selv reiser hun i området Vestfold og Telemark. To ganger i året arrangerer bedriften fagsamling i Oslo, hvor alle deltar. Det er disse samlingene klubben nå vil utvide med sosial aktivitet.

– Vi har faktisk aldri søkt om 3-prosentmidler før, så dette blir spennende. Det vi tenker å gjøre er rett og slett å gå ut sammen et passende sted og prate, spise pizza og bowle, eller liknende. I det daglige – og også på samlingene – er det jo naturlig nok fokus på business og faglige prestasjoner. Men i tillegg til å bli målt på harde verdier som antall solgte paller og budsjettoppnåelse, tenker klubbstyret at det er viktig å bygge kultur og fokusere på de myke verdiene også. Derfor søkte vi om midler til å gjøre noe sosialt sammen, sier Brevik.

Montér Geilo/Ål
Tillitsvalgt Magne Brattåker

Har du noen gang pusset opp hus eller hytte? Da har du nok ganske sikkert erfart at Montér Optimera er en av de store leverandørene av varer og utstyr til slik aktivitet. Denne kjente byggevarekjeden har et nettverk av butikker praktisk talt i hver krok av landet. Og på mange av stedene er det Negotia-medlemmer, for eksempel i Hallingdal.

- Her ved lokasjonene på Geilo og Ål er det 17 medlemmer, og med det tror jeg vi har full pott så nær som én kollega som kanskje også kunne vært med. Jeg tror vi meldte oss inn og etablerte klubb såpass lenge siden som i 2007. Opp gjennom årene har vi hatt ganske mye aktivitet sammen utenom jobben. Har også fått tildelt 3-prosentmidler flere ganger før.

Dette sier Magne Brattåker, som er tillitsvalgt ved avdelingen på Geilo. Han sier at aktiviteten det ligger an til å bli denne gangen, er en dag med hundekjøring.

– Vi har en kollega som driver med dette som hobby, og kan stille med flere hundespann sånn at alle får prøve. Opplegget er ikke helt spikra ennå, vi jobber med planleggingen og å finne en dag som passer for flest mulig. Tiltak som dette styrker samholdet i klubben. Det er givende å bli litt kjent også utenfor arbeidsplassen.

– Det er flere Montér-butikker andre steder i Hallingdal også; på Gol og i Hemsedal og Nesbyen. Vi på Geilo og Ål har snakket om å få med medlemmer fra disse lokasjoner for å bygge fellesskap enda bredere. Neste gang kan det hende at vi søker for enda flere sammen, sier Magne Brattåker.

Moreld Apply AS
Tillitsvalgt Barbro Jensen

Godt spredt utover vår lange vestlandskyst ligger et rikelig utvalg høyteknologiske virksomheter som opererer innen maritim bransje, offshore og liknende. Moreld Apply er en av dem. Fra hovedlokasjonen i Stavanger og avdelingen i Bergen, leveres avanserte engineering-løsninger særlig til offshoremarkedet. Her er det en solid Negotia-kubb på nesten 50 medlemmer, som har lang tradisjon med aktiviteter støttet av 3-prosentmidlene.

– Medlemmene i klubben har mange forskjellige stillingstyper i det administrative apparatet, for eksempel innen økonomi, dokumentoppfølging, prosjektstyring og mye annet. Vi har over flere år vært opptatt av å gjøre klubben synlig på bedriften. Vi bruker profileringsprodukter fra Negotia bevisst i hverdagen, og så er det blitt fast opplegg å samles i atriet her i Stavanger før påske og jul. Da ordner vi med litt mat og godsaker og hygger oss sammen. Dette er en populær aktivitet som bidrar til samhold, og som aller fleste medlemmene pleier å være med på. Og så blir vi lagt merke til når vi har arrangementene her i lokalene, sier Barbro Jensen.

I tillegg til opplegget før påske og jul, pleier Apply-klubben også å få til en middag «ute på byen» på sensommeren.

- Det er veldig viktig å ta vare på det sosiale, det binder oss sammen. Hverdagen er krevende på så mange måter, ikke minst i disse dager hvor vi står foran en større omstilling. I slike situasjoner blir klubben enda viktigere enn ellers. Vi er opptatt av å markere oss på bedriften, både i forhandlinger med ledelsen og gjennom det kollegiale fellesskapet vi representerer, sier Barbro Jensen.

L'Oréal
Tillitsvalgt Malin Levén-Jensen

Det skal godt gjøres om du ikke har registrert varemerket L'Oréal. Denne store kosmetikkleverandøren er tydelig til stede i både dagligvarehandel, apoteker og ikke minst parfymerier. Produktutvalget spenner over sminke, parfymer, kremer, sjampoer, hårstyling, ja stort sett hele spekteret innen skjønnhetspleie. I Norge har virksomheten fire avdelinger.

– Våre medlemmer jobber i stor grad med salg og befinner seg over hele landet, selv om hovedvekten er i Oslo-området. Vi har på ganske kort tid bygget opp en klubb som akkurat nå teller 53 medlemmer. De første av oss organiserte seg høsten 2024, og etter det har antallet vokst jevnt og trutt. Det var viktig for oss å danne en klubb og komme i forhandlingsposisjon i forhold til bedriftens ledelse, særlig i spørsmålet om lønn.

Dette sier tillitsvalgt Malin Levén-Jensen. Hun forteller at de tildelte 3-prosent-midlene skal brukes til flere ting. Både årsmøte, medlemsmøte og temakveld er aktiviteter som planlegges utover året, i tillegg til videre oppbygging av den generelle klubbdriften.

– Noen av oss var i fjor på kurs i lokale lønnsforhandlinger, og flere skal på kurs i tiden framover. Vi trenger å skolere oss for å ivareta rettigheter og jobbe for medlemmene på en best mulig måte. L'Oréal er

«I tillegg til å bli målt på harde verdier og budsjettoppnåelse, tenker klubbstyret at det er viktig å bygge kultur og fokusere på de myke verdiene også»

Tillitsvalgt Monica Brevik, Mondeléz

«Vi er opptatt av å markere oss på bedriften, både i forhandlinger med ledelsen og gjennom det kollegiale fellesskapet vi representerer.»

Tillitsvalgt Barbro Jensen, Moreld Apply AS

ikke en organisert bedrift, så utgangspunktet vårt har nok vært litt utfordrende, men vi synes vi er godt i gang og skal stå på videre, sier Malin Levén-Jensen.

Å Energi
Tillitsvalgt Morten Johnsen

I energibransjen har Negotia store medlemsgrupper over store deler av landet. Sørlandet med tilstøtende områder er intet unntak. Å Energi har hovedsete i Kristiansand og avdelinger blant annet i Arendal, Drammen og på Jaren. Konsernet er en sammenstilling av flere større og mindre selskaper. Negotia er sterkt på banen med om lag 125 medlemmer totalt, og mangeårig konserntillitsvalgt Morten Johnsen sitter ved roret i den store klubben.

– Vi har søkt om og mottatt 3-prosentmidler i mange år. Tiltakene de er brukt til har variert en del. De to seineste årene har vi gitt medlemmene en oppmerksomhet til høst/jul – gavekort begge år. Tidligere har vi også gitt spekemat. Vi har også brukt noe på årsmøte, men her har vi gått over til hybridløsning nå. Hvis interessen er stor nok møtes noen fysisk, resten deltar på Teams. Hva det blir denne gangen har vi ikke landet helt ennå, vi bestemmer det i klubbstyret. Det som er viktig med disse midlene er at vi kan gi noe til medlemmene som minner dem om at klubben fins og at vi jobber for dem, sier Morten Johnsen.

Han er også opptatt av medlemspleie på avdelings- og regionsnivå, og forteller at avdeling Sørlandet for litt siden hadde årsmøte med middag hvor 42 medlemmer deltok.

– 42 på årsmøtet er rekord. Det er moro at folk er engasjerte og vil være med på arrangementer i avdelingen. Og når det gjelder Region Sør, skal vi på tur med Kielferga i mai. Plassene er selvsagt begrenset, men det er først til mølla og alle medlemmene i regionen har muligheten, sier klubblederen. ■

SOSIALT SKAPER SAMHOLD. Negotia-klubben ved Moreld Apply i Stavanger har flere aktiviteter for medlemmene i løpet av året, og søker fast om midler fra 3-prosentordningen. Her er kollegaer ute og spiser middag sammen. Foto: Privat.

Husk at kontingenten trekkes fra på skatten

Fagforeningsfradrag betyr at kontingenten du betaler for å være medlem i Negotia kan trekkes fra på skatten. For inntektsåret 2025 kan det trekkes fra inntil 8250 kroner.

Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Dette fradraget innebærer at du får skattegrunnlaget ditt redusert tilsvarende det beløpet du betaler i medlemskontingent – inntil maksbeløpet. Betaler du kontingent for fulltids stilling til Negotia – 6624 kroner per år – er dermed hele beløpet fradragsberettiget.

Slik fungerer innrapporteringen

Fradraget er allerede innrapportert og vil være synlig i skattemeldingen for 2025. Kontingenten er meldt inn til skattemyndighetene av arbeidsgiveren din dersom du har betalt via lønnstrekk. For medlemmer som betaler direkte er det Negotia som sender inn opplysningene til myndighetene.

Husk å sjekke skattemeldingen din nøye når den kommer, og bruk tilgjengelige verktøy. Vi anbefaler *fradragsveilederen* til Skatteetaten.

Fradragsbeløpet vedtas årlig

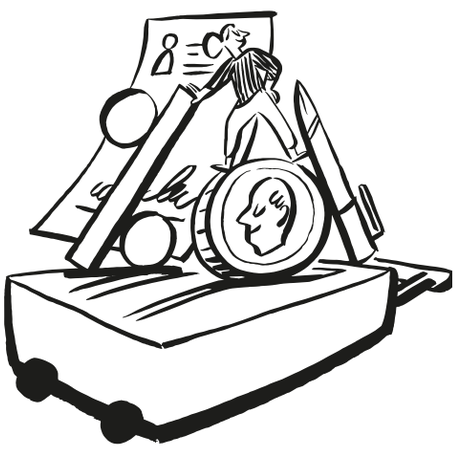
Fagforeningsfradraget vedtas årlig i forbindelse med statsbudsjettet. For inntektsåret 2025 kan du trekke fra inntil 8250 kroner. På neste års skattemelding – for inntektsåret 2026 – kan du ifølge statsbudsjettet trekke fra 8700 kroner.

Se mer om medlemskontingent på **negotia.no**

Har du spørsmål – ta kontakt på e-post **medlem@negotia.no**, eller på servicetelefonen **815 58100**.

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.



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».

negotia

Nyansatte i administrasjonen

Elise Stulen (26) er ansatt som markedskonsulent i markeds- og kommunikasjonsavdelingen (MK) fra 3. desember 2025.

Allerede på videregående begynte Elise å interessere seg for markedsføring, og fulgte opp dette med en treårig bachelor-utdanning i markedsføringsledelse på BI i Oslo. Deretter ble det en periode med jobb som kundekonsulent i Diplom-Is, før turen gikk til Köln for toårig påbygning og master i digital markedsføring.

– Undervisningen på videregående var veldig bra, og ga meg inspirasjon til å velge utdanning innen markedsføring. Under bachelor-studiet kom covid for fullt, så det ble litt spesielle år for oss studentene, men vi lærte oss å takle det også. De to årene i Tyskland på internasjonal skole, ga meg veldig mye. Masse lærdom, både faglig og på andre måter. Jeg kjente ingen da jeg startet der, men endte opp med å få nære venner, sier Elise.

Stillingen som markedskonsulent er relatert til innsiktsbasert markedsførings- og rekrutteringsarbeid i forbundet. Dette innebærer blant annet analyse av eksisterende medlemsdata for best mulig målretting av markedsføringen.

– Det handler om å bruke dataene vi har til å se det større bildet, slik at man kan sette inn ressursene på den beste måten i for eksempel medlemsrekrutteringen. Men det er ikke bare digitalt og teknisk, som alltid i markedsføring er det menneskelige viktig. Jeg håper derfor at jeg etter hvert også får jobbe i felten.

Som en del av introduksjonen i Negotia deltok Elise nylig på kurset kompetanse-programmet for tillitsvalgte.

–Kurset var veldig bra – temaene, undervisningsopplegget og alt. Og ikke minst topp å møte nye tillitsvalgte og lære litt om hva de står i og tenker at de kan få ut av medlemskapet. Jeg kjente forresten Negotia litt fra før da jeg søkte på jobben her, gjennom kolleger i Diplom-Is da jeg

Foto:Terje Bergersen

jobbet der. Bedriften gikk gjennom en nedbemanning, og medlemmene fikk god bistand fra Negotia. Det var da jeg skjønte at fagforeninger er viktige, sier Elise Stulen.

Ingvild Oline Kreÿ (33) er ansatt som organisasjonskonsulent i organisasjons- og kompetanseavdelingen (OK) fra 5. januar 2026.

Ifølge henne selv er Ingvild organisasjons-menneske på sin hals. Både i tenårene og gjennom sine tjueår har hun hatt verv i forskjellige organisasjoner. En av dem er Europeisk Ungdom, en annen er Elevorganisasjonen. I sistnevnte hadde hun heltids arbeid et års tid i Oslo, hvor hun blant annet reiste rundt til skoler i landet og holdt foredrag og kurs i tillitsvalgtarbeid for elever. For tiden er hun engasjert i Foreningen Tryggere Ruspolitikk på fritiden.

– Jeg har alltid latt meg engasjere av frivillig innsats, og har ikke følt meg komplett uten å inneha verv. Når det gjelder fagforeningsvirksomhet, ble jeg på ordentlig kjent med det da jeg for noen år siden hadde jobb i en klesbutikk. Vilkårene og arbeidsforholdene sto det så dårlig til med at jeg tok initiativ til at vi ansatte organiserte oss. Det var veldig lærerikt.

Ingvild har en bred bakgrunn med diverse studier og arbeidserfaring. Hun vært innom tre universiteter og tatt fag innen blant annet organisasjonsteori og politikk. Hun har dessuten jobbet som frilansjournalist i fem år, og som heltids-journalist i et års tid i Vesterålen Online.

– Da jeg leste utlysningen av stillingen som organisasjonskonsulent i Negotia, føltes det riktig fra topp til bunn. Det verdi-baserte arbeidet er en viktig faktor i denne sammenhengen. Fagforeninger er avgjø-rende for ansattes arbeidsdag og en av samfunnets bærebjelker.

Oppgavene i Negotia blir blant annet å følge opp organisasjonsapparatet med klubbene og lokalavdelingene som hoved-fokus. Pluss sikkert ganske mye annet, når veien mot å bli én organisasjon sammen med Delta går framover.

– En forsmak på arbeidet overfor tillits-valgte fikk jeg som observatør på Kompe-tanseprogrammet i februar. Det er så givende å møte tillitsvalgte som er klare til å ta fatt på rollen. I kategorien «andre oppgaver» får jeg muligens et ekstra ansvar for digitale løsninger, og jeg regner

Foto:Terje Bergersen

med å generelt få brukt hele min organisa-sjonskompetanse.

– Jeg er veldig glad for at nettopp denne jobben ble min, og for arbeidet jeg skal bruke dagene mine på, sier Ingvild Oline Kreÿ.

Hva gjør vi nu, lille du?

I 1976 kom det danske bandet Gasolin' ut med den fantastiske sangen «Hva' gør vi nu, lille du?». En av tekstlinjene i sangen lyder «*Ka' du ikke se det hele er ved at gå fuldstændig agurk, så hva' gør vi nu, din skurk*». I dag er det mange som føler at hele verden er i ferd med å gå «fullstendig agurk». Så hva gjør vi nu? Mitt svar er at vi debatterer vårt forhold til Europa.

TEKST: HANS-ERIK SKJÆGGERUD,
LEDER YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND (YS)

Verden står i dag overfor noen grunnleggende endringer som vi må forholde oss til. På Vidsyn-konferansen som YS arrangerte i januar la noen av de fremste utenrikspolitiske tenkerne i Norge frem sine vurderinger. Kort oppsummert pekte de på følgende:

Vi står foran et **transatlantisk tillitssammenbrudd** mellom Europa og USA. Tilliten mellom Trump-administrasjonen og europeiske ledere er lik null. USA handler på en måte som er i direkte motstrid – ja mer enn det – direkte fiendtlig mot sine europeiske allierte. For første gang siden 2. verdenskrig snakkes det høylytt om et brudd i NATO. Og bare det faktum at det snakkes om, gjør at alliansen svekkes. Selv om Trump har bedyret at han ikke skal ta Grønland med makt må vi være forberedt på at krisen i NATO vil fortsette å utvikle seg, og at alliansen, slik vi kjenner den, kan sprekke.

I denne kronikken tar YS-leder Hans-Erik Skjæggerud til orde for debatt om Norges forhold til Europa og EUs sikkerhetspolitiske situasjon.

En annen grunnleggende endring er at **vi lever i en tid der Kina kan ta over det globale økonomiske hegemoniet**. USA med Trump i spissen har kastet verden inn i en tollkrig. Foreløpig har denne tollkrigen hatt liten negativ effekt i Norge – norsk næringsliv går godt, det er høy sysselsetting og god etterspørsel etter norskproduserte varer. Men vi er inne i en situasjon der Kina og USA, som de økonomiske supermaktene, kjemper om et globalt økonomisk hegemoni der de selv er i ledelsen. Kina er fortsatt mindre enn USA, med et BNP som er cirka 63 prosent av USAs. Det internasjonale pengefondet anslår at amerikansk BNP vil vokse med i underkant av 2 prosent i snitt i årene fram til 2030, mens den kinesiske vil vokse med litt under 3,9 prosent. Dersom kinesisk valuta styrker seg i forhold til den amerikanske, og om veksten i Kina skyter i været, er det ikke usannsynlig at Kina er større enn USA i løpet av 2030-tallet. Dette vil ha konsekvenser – også for oss. I mine samtaler med europeiske kollegaer fremhever de Kinas sterke vekst som en betydelig bekymring – og på sikt en større bekymring enn han som sitter i Det hvite hus.

En tredje viktig endring er at **EU er inne i en økonomisk og sikkerhetspolitisk transformasjon**. På det sikkerhetspolitiske området vil 2026 bringe med seg et tettere sikkerhetspolitisk samarbeid. Sammenfallet med at russerne fører en blodig krig på det europeiske kontinent og at USA har satt hele NATO i spill, gjør at Europa tvinges til å ta større ansvar for egen sikkerhet. Ingen europeiske land er sterke nok alene - et tett europeisk samarbeid er det eneste som kan gi oss trygghet dersom USA skulle falle fra.

Fagbevegelsen må diskutere de store spørsmålene. Det viktigste politiske spørsmålet for Norge ved inngangen til 2026 er hvordan vi skal forholde oss til de store globale endringene som nå spiller seg ut. Det finnes ingen enkle svar, men jeg gjør allikevel ett forsøk på å peke ut noen.

For det første må vi arbeidstakere engasjere oss i de store spørsmålene. Vårt kjerneoppdrag som arbeidstakerorganisasjon er å sikre folk ei anstendig lønn og skikkelige rettigheter på jobben. Men når den grunnleggende sikkerheten til nasjonen utfordres, må vi engasjere oss bredere enn det. Vi må gå inn i de store debattene, vi må skaffe oss kunnskap og vi må ta standpunkt. Fordi det er våre grunnleggende verdier som står på spill. Våre verdier handler om rettighetene til å organisere seg, forhandle egen lønn, danne frie organisasjoner, hegne om tilliten i samfunnet, og bevare demokratiet. Når disse verdiene utfordres, kalles vi til kamp.

Mitt andre budskap er at vi må tørre å tenke nytt – og da kommer vi ikke utenom EU. YS en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon. Vår tradisjon er at vi tar tydelige og tøffe standpunkt i de spørsmålene som handler om arbeidsliv, arbeidstakerrettigheter, lønn og tariff. Og så er vi tilbakeholden med å gå inn i saker med en sterk politisk diskurs. Per i dag har ingen av hovedorganisasjonene på arbeidstakersiden et tydelig standpunkt til om Norge bør bli medlem av EU eller ei. Jeg er usikker på om vi kan leve med det. Men det jeg er helt overbevist om er at den berøringsangsten mange har til å ta debatten må opphøre. Vi må tørre å ta en grundig debatt om hva

«Vi må forplikte oss til å bidra inn i EUs felles sikkerhetspolitikk og samtidig få EU-landene til å forplikte seg til å støtte Norge.»

Hans-Erik Skjæggerud, YS-leder

som er i Norges interesse. Befolkningen må bli kjent med hva alternativene er, og hvilke fordeler og ulemper som følger av disse.

Vi i YS er 100 prosent for og en sterk tilhenger av EØS-avtalen. I motsetning til enkelte andre arbeidstakerorganisasjoner mener vi at EØS er bra for Norge, punktum finale. I tillegg til å støtte EØS-avtalen mener vi det er helt avgjørende at Norge er tidlig på ballen i politiske prosesser i EU, for å kunne komme med våre synspunkter så tidlig som mulig. I dag er vi for trege. YS mener også at Norge bør søke et mye tettere samarbeid med EU på et bredt spekter av saker. Et historisk nært eksempel er fra Korona-perioden der vi fikk merke konsekvensene av å stå utenfor EUs helsesamarbeid.

I dag er det selvsagt EUs sikkerhetspolitiske samarbeid som er spesielt viktig. Og på dette feltet vil jeg ta til orde for en sikkerhetspolitisk EØS-avtale. Med det mener jeg at på samme måte som dagens EØS-avtale gir både plikter og rettigheter i relasjonen mellom Norge og EU-landene, bør en sikkerhetspolitisk EØS-avtale gjøre det samme. Vi må forplikte oss til å bidra inn i EUs felles sikkerhetspolitikk og samtidig få EU-landene til å forplikte seg til å støtte Norge. I en tid med stor usikkerhet er den sikkerhetspolitiske tilknytningen til EU viktigere for oss en noen gang tidligere.

Men i tillegg til alt dette må vi også diskutere fullt medlemskap i EU. Mange mener og sier at Stortingets sammensetting ikke vil åpne for en debatt om EU-medlemskap i denne stortingsperioden. På papiret er jo det riktig. Samtidig, sett opp mot stadig mer realistiske sikkerhetspolitiske scenarioer og trusler, og en utvikling jeg er redd vil fortsette i negativ retning, kan denne debatten tvinge seg frem når som helst. Det er neppe et spørsmål om den kommer, men heller når befolkningen opplever at Norge står i en så kritisk situasjon at det ikke er noen vei utenom. Da må vi være klare, og for meg starter derfor den EU-debatten her og nå! ■

VIDSYN. YS-leder Hans-Erik Skjæggerud i samtale med Andreas Kravik, statssekretær i Utenriksdepartementet, under YS-konferansen Vidsyn i januar. Til høyre Rolf Vestvik, internasjonal sekretær i YS. Foto: Martin Müller

Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Samboeravtale

Hva bør en tenke på når en flytter sammen i et samboerskap?

Det er viktig å være klar over at samboere har et langt svakere lovfestet vern enn ektefeller. For samboere finnes det ingen egen generell samboerlov som regulerer formuesforholdene mellom partene og fordelingen ved et økonomisk oppgjør etter endt samliv, slik ekteskapsloven gjør for ektefeller.

TEKST: THEA HEDLØY,
SENIORADVOKAT LEGAL 24 ADVOKATFIRMA

Mangelen på lovregulering innebærer at samboere i stor grad er overlatt til alminnelige formuerettslige prinsipper. Dette kan få betydelige konsekvenser dersom samlivet opphører, særlig der partene har innrettet seg økonomisk som familie, men uten å ha avtalt klare rammer for eierforhold og fordeling.

Utgangspunktet for samboere

Dersom samboere ikke har inngått en samboeravtale, vil et samboeroppgjør avgjøres etter alminnelige formuerettslige prinsipper. Utgangspunktet i norsk rett er at hver av samboerne tar med seg sine eiendeler og sin personlige gjeld ut av samboerskapet. Det innebærer at hver av partene eier det vedkommende selv har kjøpt, og hefter for sin egen gjeld.

Kun der samboerne eier eiendeler i fellesskap (sameie), kommer sameielovens regler til anvendelse. I praksis kan dette føre til resultater som oppleves urimelig, særlig der partene under samlivet har hatt en skjev fordeling av utgifter eller bidrag til felles verdier.

For å sikre forutsigbarhet, rimelige løsninger og forebygge store konflikter ved et eventuelt samlivsbrudd, vil det derfor ofte være hensiktsmessig å inngå en samboeravtale. Det anbefales også å

oppdatere samboeravtalen ved endringer i samboerskapet, slik at den til enhver tid gjenspeiler partenes verdier, økonomi og ønsker i forbindelse med et eventuelt økonomisk oppgjør.

Hvis samboere går fra hverandre, skal denne legges til grunn ved et økonomisk oppgjør. For å komme utenom samboeravtalen må det foreligge grunnlag for ugyldighet. En samboeravtale vil kunne være ugyldig hvis den eksempelvis er inngått under tvang, svik eller den er åpenbart urimelig. Det skal imidlertid mye til før en samboeravtale settes til side.

Hva kan inngå i en samboeravtale?

Ingen lovbestemte formkrav. Det gjelder ingen lovbestemte formkrav til inngåelse av en samboeravtale. En muntlig avtale vil i utgangspunktet være like bindene som en skriftlig avtale, men en muntlig avtale vil ofte være vanskelig å bevise.

Ved uklarhet om tolkningen av avtalen, skal partenes felles forståelse legges til grunn. Foreligger det ikke en slik felles forståelse, må tolkningen baseres på blant annet ordlyden, omstendighetene rundt avtaleinngåelsen og partenes senere opptreden. Dersom flere avtaler er inngått, er det den sist inngåtte avtalen som gjelder.

Av hensyn til bevissikring og klarhet bør samboeravtalen derfor være skriftlig, datert og signert av begge parter. Det anbefales også at hver av samboerne oppbevarer et eksemplar på et trygt sted, eksempelvis i safe og/eller digitalt. Videre vil det være fornuftig at begge parter mottar juridisk rådgivning før avtalen inngås, slik at rettigheter og konsekvenser er tilstrekkelig vurdert.

Generelt. Det er stor avtalefrihet for hva samboere kan regulere i en samboeravtale. Avtalen bør imidlertid angi hvordan partenes verdier skal fordeles og verdsettes ved et eventuelt oppgjør, samt hvordan oppgjøret praktisk skal gjennomføres, herunder frister for overtakelse, salg, pengeoverføring, m.m.

Bolig, hytte, bil og andre verdigjenstander. Det anbefales at eierforholdet til bolig, hytte, bil og andre verdigjenstander klart fremgår av samboeravtalen, samt hvordan disse skal fordeles ved et samlivsbrudd. Det bør fremgå hvem som er eier, hvilken eierbrøk som gjelder og eventuelt hvordan verdsetting og fordeling skal skje.

Eierbrøken må ikke nødvendigvis samsvare med det som er tinglyst, dersom samboerne ønsker en annen fordeling ved et eventuelt brudd.

Dersom én av samboerne eier bolig fra før, eller partene ønsker å endre eierbrøk under samboerskapet, anbefales det å innhente verditakst eller bli enige om hvilken verdi som skal legges til grunn. Endringer bør også reflekteres i en oppdatert samboeravtale.

Bankinnskudd, fond, aksjer og andre pengeverdier. Samboeravtalen bør regulere hvordan bankinnskudd, fond, aksjer og andre pengeverdier skal fordeles. Dette er særlig viktig der midlene i realiteten er felles, men formelt står registrert på én av partene. Avtalen bør angi eierbrøk og om hele eller deler av verdiene skal holdes utenfor likedeling.

Innbo og løsøre. Hvor omfattende reguleringen av innbo og løsøre skal være, avhenger av partenes behov. I mange tilfeller er det tilstrekkelig å avtale at innbo og løsøre fordeles i minnelighet ved samlivsbrudd. Dersom partene ønsker en mer detaljert regulering, kan det være hensiktsmessig å utarbeide et vedlegg til samboeravtalen med oversikt over fordelingen.

Affeksjonsverdi. Samboeravtalen kan også regulere fordeling av gjenstander og kjæledyr som i hovedsak har affeksjonsverdi, selv om den økonomiske verdien er begrenset.

Gjeldsansvar. Det er også viktig at det i en samboeravtale fremgår hvem som hefter for hvilke lån, og hvordan gjeldsansvaret skal fordeles mellom partene ved et samlivsbrudd. For eksempel kan det avtales at samboerne internt skal dele ansvaret for all gjeld likt, selv om bare én står som låntaker overfor långiver.

Vederlag og kompensasjon. Samboerne kan avtale at en av partene skal ha krav på vederlag eller kompensasjon dersom fordelingen ellers vil bli urimelig. Dette kan være aktuelt der én av samboerne har vært hjemmeværende med felles barn eller i vesentlig grad har bidratt til den andres verdiskaping.

Utgifter under samlivet. Samboerne kan også regulere hvordan løpende inntekt og utgifter skal fordeles under samlivet. For eksempel kan det fremgå i samboeravtale hvordan strøm, mat, lån, forsikringer og andre husholdningsutgifter skal fordeles mellom samboerne.

Samboers arverett

Det er ikke slik at samboere automatisk arver hverandre eller har rett til å sitte i uskiftet bo. For å sikre hverandre økonomisk anbefales det derfor at samboere både oppretter samboeravtale og testament. ■

Thea Hedløy,
senioradvokat
Legal 24 Advokatfirma

INFO

MEDLEMSFORDEL

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

Foto: AdobeStock

Deltidsansattes rett på overtidsbetaling

Deltidsansatte er ryggraden på en del norske arbeidsplasser, men møtes med svakere vern når det gjelder overtid enn heltidsansatte. Nye dommer i EU og Danmark har gjort denne forskjellsbehandlingen tydeligere. EU-domstolen slo sommeren 2024 fast at to deltidsansatte sykepleiere i Tyskland hadde rett til overtidsbetaling for arbeid utover sin stillingsprosent. Hvilken betydning får dette for overtidsbetaling for deltidsansatte i Norge?

TEKST: BJØRG ANNE RYNNING,
ADVOKAT ARBEIDSLIVSAVDELINGEN, NEGOTIA

I dag får deltidsansatte bare ordinær timelønn når de jobber ekstra, helt til de har arbeidet like mye som en fulltidsstilling, typisk 37,5 timer i uka.

Deltidsansatte må med andre ord arbeide like mange timer som heltidsansatte før de får betalt for overtid, selv om den deltidsansatte for lengst har jobbet langt utover sin avtalte stillingsprosent. For en arbeidstaker betyr det at du kan ha en kontrakt på 40 prosent og likevel arbeide ekstra uke etter uke uten å få overtidskompensasjon, mens kollegaen din i 100 prosent stilling får overtid fra første time – selv om dere begge ofrer fritid.

Hvorfor er dette urimelig?

For en deltidsansatt vil det kunne oppleves urimelig at denne selger fritiden sin på samme måte som heltidsansatte, men får dårligere betalt for timene utover arbeidsavtalen sin.

To sentrale EU dommer

EU-domstolen har de siste årene slått fast i to sentrale dommer at det kan være ulovlig forskjellsbehandling når deltidsansatte ikke får overtidsbetaling for arbeid ut over egen stilling, mens heltidsansatte får tillegg så snart de går utover sin normale arbeidstid.

Avgjørelsene er basert på EUs deltidsdirektiv som er tatt inn i norsk rett. Direktivet sier at det ikke er lov å forskjellsbehandle heltids- og deltidsansatte.

Lufthansa-dommen ble avsagt 19. oktober 2023 og gjaldt en Lufthansa-pilot som var ansatt i 90 prosent stilling. Han fikk flytillegg først når han hadde fløyet like mange timer som en heltidsansatt. EU domstolen slo fast at dette var i strid med deltidsdirektivet, fordi deltidsansatte da

«Fagbevegelsen i Norge mener at deltidsansatte ut fra EU-dommene har rett til overtidsbetaling fra første time de jobber utover avtalt stillingsprosent – ikke først når de har «jobbet seg opp» til full stilling.»

ble behandlet mindre gunstig enn heltidsansatte uten saklig grunn.

Dialyse-dommen ble avsagt 29. juli 2024 og gjaldt to sykepleiere i 40 og 80 prosent stilling. I likhet med norsk praksis fikk sykepleierne ikke overtidstillegg før de hadde jobbet tilsvarende full stilling. Sykepleierne krevde overtidstillegg for arbeid utover sine stillinger. Domstolen fant at det var ulovlig forskjellsbehandling i strid med deltidsdirektivet at de ikke fikk overtidsbetaling når de jobbet utover sin stillingsprosent.

EU domstolen konkluderte med andre ord med at dette var en diskriminering av deltidsansatte, da det ikke ble praktisert en forholdsmessig reduksjon av innslaget for overtidsbetaling.

Dommene betyr i praksis at deltidsansatte skal ha rett til tillegg /overtidstillegg allerede når de jobber utover sin egen avtalte arbeidstid, ikke først når de når heltidsnormen.

To dommer fra Danmark

Danmark er bundet av den samme EU-retten som Norge er, og det var knyttet stor spenning til to rettssaker i Danmark som omhandlet denne problemstillingen.

Nylig ble det avsagt dommer i sakene som omhandlet hvorvidt danske tariffavtaler i industrien var i strid med deltidsdirektivet og diskriminerende. Praksisen gikk ut på at deltidsansatte måtte arbeide utover det som er normal tid for heltidsansatte, for å få rett til overtidsbetaling. Danske domstoler konkluderte med det samme som EU-domstolen; at dette var en diskriminerende praksis i strid med deltidsdirektivet.

Den danske domstolen fastslår også at det ikke skal gjøres begrensninger i eventuelle tilbakebetalingskrav.

Allerede samme dag som dommene ble avsagt, gikk arbeidsgiversiden ut og erkjente at de hadde ført en ulovlig og diskriminerende praksis, og at de ville endre denne. Dansk fagforening har forventing om at de danske tariffavtalene om overtid for deltidsarbeidende endres som følge av de nevnte dommene.

Den danske dommen er en veldig viktig seier for fagbevegelsen i Danmark og Norden.

Søksmål i Norge

Flere fagforeninger har tatt ut søksmål for å få avklart rettsstillingen i Norge. I januar og februar 2026 var to rettssaker oppe i tingretten angående denne problemstillingen. Det er LO-forbundene Handel og Kontor og Fagforbundet som kjører sakene om etterbetaling av overtid tre år tilbake i tid.

I den ene saken opplevde den ansatte som arbeidet deltid at hun måtte «jakte på ekstravakter». Hun ville være mest mulig tilgjengelig for arbeidsgiver og fikk dermed ikke planlagt fritiden sin. Det forventes dom i sakene i løpet av februar.

Mest sannsynlig ender noen av de norske sakene i Høyesterett for endelig avklaring.

Hvordan skal dette løses i Norge?

Fagbevegelsen i Norge mener at deltidsansatte ut fra EU-dommene har rett til overtidsbetaling fra første time de jobber utover avtalt stillingsprosent – ikke først når de har «jobbet seg opp» til full stilling.

Arbeidsgiverforeningene har argumentert for at reglene ikke er slik å forstå. De mener det blant annet må skilles mellom frivillig og ufrivillig deltid. Videre er de bekymret for kostnadene dette vil kunne innebære for den enkelte arbeidsgiver.

Regjeringen mener at saken må utredes. De satte i fjor ned et utvalg som skal behandle EU-dommene. Der sitter det representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. De skal etter planen levere sin rapport 1. september i år.

Fordeler med endring av praksis

Dagens praksis har økonomisk insentiv for arbeidsgivere til å holde folk i små stillinger og dekke et reelt overtidsbehov gjennom «ekstravakter» og mertid, i stedet for å tilby faste, høyere stillingsprosenter.

Mer overtidsbetaling til deltidsansatte vil presse fram flere heltidsstillinger og mer reelle deltidsstillinger. I tillegg stiller dette krav til arbeidsgiverne om god planlegging og organisering, noe som er et gode i seg selv.

Framover

Framover vil en endring av praksis innebære at deltidsatte vil ha krav på overtid utover sin stillingsprosent enten den er 20, 50 eller 80 prosent. Mange deltidsansatte vil kunne ha krav på etterbetaling av overtid inntil tre år tilbake.

Hvis du er deltidsansatt og til tider arbeider ekstra, vil dette kunne gjelde deg. Det samme gjelder om du er tillitsvalgt og har deltidsansatte som medlemmer. ■

Bjørg Anne Rynning, advokat i arbeidslivslivsavdelingen, Negotia

Ikke lenger tillatt med bedriftsintern aldersgrense

Fra 1. januar 2026 gjelder nye regler i arbeidsmiljøloven som gjør at bedrifter ikke lenger kan definere egne aldersgrenser for når ansatte må pensjonere seg.

TEKST: MARIANNE RØRVIK, ADVOKAT I NEGOTIA

Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-13 a at et arbeidsforhold kan bringes til opphør når en arbeidstaker fyller 72 år. Den alminnelige aldersgrensen i arbeidsmiljøloven er altså 72 år.

Arbeidsgivere kan avslutte et arbeidsforhold når arbeidstakeren fyller 72 år uten ytterligere grunn enn alderen. Hvis arbeidsforholdet ikke bringes til opphør av arbeidsgiveren, løper arbeidsforholdet videre.

Fram til 1. januar i år kunne bedrifter på visse vilkår fastsette bedriftsinterne aldersgrenser under 72 år (men ikke lavere enn 70).

Fra 1. januar 2026 er dette ikke lenger tillatt. Det finnes nå kun en snever mulighet for å sette lavere aldersgrense enn 72 år, hvis dette er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet.

Hvis man fyller 70 år etter 1. januar 2026, får man dermed normalt hevet aldersgrensen sin til 72 år.

Begrunnelsen for endringen er blant annet at aldersgrensen i staten nå er økt til 72 år, slik at 72 år blir den gjennomgående aldersgrensen i arbeidslivet i Norge. I tillegg har det vært en del utfordringer med bedriftsinterne aldersgrenser, særlig relatert til praktiseringen av disse. Fra lovgivers side blir det også pekt på at det er viktig for å opprettholde velferdsstaten og høy verdiskaping at ansatte står lenge i jobb.

Noen bedrifter har fra før av inngått tariffavtaler som inneholder bedriftsintern aldersgrense. For eksisterende tariffavtaler gjelder overgangsregler som innebærer at bestemmelsene i avtalen fortsatt kan bestå inntil det tidspunktet tariffavtalen utløper, likevel maksimalt begrenset til tre år etter 1. januar 2026.

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.

Tydeligere regler om psykososialt arbeidsmiljø

Fra 1. januar 2026 er det gjort endringer i regelverket om psykososialt arbeidsmiljø, som tydeliggjør arbeidsgivers ansvar på dette viktige området.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

– Det psykososiale arbeidsmiljøet handler om hvordan vi har det på jobben, både når det gjelder arbeidsinnhold, arbeidssituasjon og i forhold til kollegaene. Det handler om trivsel, motivasjon og mestring, som igjen påvirker blant annet helse, arbeidsevne og sikkerhet.

Dette sier Bjørg Anne Rynning, advokat i Negotias arbeidslivsavdeling. Hun forteller at det i arbeidsmiljøloven § 4-3 nå har kommet inn presiseringer om at kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også gjelder det psykososiale.

I loven er det nå tatt inn flere eksempler på hva som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet. På nettsiden arbeidstilsynet.no framheves blant annet disse faktorene:

- Innholdet i arbeidet
- Hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres
- Ledelse
- Samarbeid og relasjoner i virksomheten
- Kontakt med mennesker som brukere, pasienter, elever, kunder eller andre
- Arbeidstakernes kompetanse og øvrige forutsetninger

– Det er arbeidsgivers ansvar at arbeidsmiljøet på bedriften er fullt ut forsvarlig, både fysisk og psykososialt. Derfor er det viktig at virksomhetene jobber systematisk med tiltak som fremmer dette. Et godt psykososialt arbeidsmiljø er også den beste garantien for produktivitet og bærekraft på arbeidsplassene, sier Bjørg Anne Rynning.

Nytt fra 2026 er også en helt ny del i «Forskrift om utførelse av arbeid», som fokuserer på hvordan arbeidsgivere skal jobbe med det psykososiale arbeidsmiljøet.

På Arbeidstilsynets nettside kan du lese mer om nyhetene innen temaet psykososialt arbeidsmiljø.

I tiden framover holder Arbeidstilsynet også flere Webinarer, nettmøter og seminarer om psykososialt arbeidsmiljø. Disse er åpne for alle, så sant det er ledig plass.

ANBEFALER. Bjørg Anne Rynning, advokat i Negotias arbeidslivsavdeling, anbefaler tillitsvalgte og medlemmer å delta på Arbeidstilsynets webinarer om psykososialt arbeidsmiljø.

Nordisk fagbevegelse står sammen for Grønland

Som reaksjon på Trump-administrasjonens utspill og trusler overfor Grønland, har Nordens Faglige Samorganisasjon (NFS) – der YS, LO og Unio er med fra Norge – vedtatt en felles støtteuttalelse for Grønland.

I uttalelsen slås det fast at Grønland er en del av det nordiske fellesskapet og at bare folket på Grønland kan og skal bestemme over sin egen framtid. Det pekes også på at en klar majoritet på hele 85 prosent av grønlenderne ønsker å være en del av det danske riksfellesskapet.

NFS vil arbeide for at ingen land overprøver grønlendernes rett til selvbestemmelse. Solidaritetserklæringen er signert av ledere for 15 hovedorganisasjoner for arbeidstakere i hele Norden.

ENIGHET. Ny hovedavtale på plass. Eirik Bornø, leder for YS Privat (til venstre) og Bernt G. Apeland, adm. direktør for arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Foto: Roberta Kroteva

Nye hovedavtaler med NHO, Virke og Spekter

Hovedavtalene mellom YS og arbeidsgiverorganisasjonene NHO, Virke og Spekter har nylig vært gjennom revisjon. De nye avtalene gjelder for de fire neste årene – det vil si til utløpet av 2029.

Hovedavtalen er del 1 i avtaleverket (tariffavtalen), og regulerer de grunnleggende forholdene mellom partene på arbeidsplasser der tariffavtale er opprettet. Tillitsvalgtes rettigheter samt bestemmelser om gjensidig informasjon, samarbeid, drøftinger, forhandlinger og medbestemmelse er sentrale elementer.

Skal drøfte språkmodernisering

YS og NHO kom til enighet i desember. Det er gjort noen mindre justeringer av avtalen, som blant annet kan bidra til at tillitsvalgtapparatet kommer raskere på plass i bedrifter hvor det nylig er opprettet tariffavtale. Det er videre avtalt å holde møter i avtaleperioden og diskutere forhold som kan bidra til bedre tilpassede tariffavtaler.

– Arbeidslivet er i endring. Vi trenger derfor å drøfte modernisering av språket, og slik gjøre avtalen mer tilgjengelig for bedrifter, tillitsvalgte og ansatte, sier Tor André Sunde, sektoransvarlig for YS Privat.

Tidlig på nyåret landet YS og Virke sin nye hovedavtale. Partene melder å ha blitt enige om en rekke endringer som skal gjøre hovedavtalen mer tilgjengelig og leservennlig, blant annet gjennom modernisert språk og omstrukturering av enkelte deler.

Innovasjon, klima og miljø

Blant de konkrete endringene er nye bestemmelser om tillitsvalgtes anledning til å benytte ekstern rådgiver ved drøftinger mv. lokalt, samt en plikt til å drøfte spørsmål knyttet til innovasjon, miljø og klima.

Partene har også avtalt et utvalgsarbeid i løpet av avtaleperioden for å vurdere om regler og rutiner for opprettelse av tariffavtale på virksomhetene – herunder håndtering av uenigheter – er tilpasset det moderne arbeidslivet.

– Forhandlingene har foregått i hovedavtalens ånd, preget av konstruktiv dialog om både velfungerende forhold og felles utfordringer, sier Eirik Bornø, leder for YS Privat.

Arbeidssituasjonen for tillitsvalgte

YS Spekter og Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter ble i slutten av januar enige om å videreføre hovedavtalen med enkelte mindre endringer.

Det er enighet om behovet for å se på arbeidssituasjonen for tillitsvalgte og hva som skal til for at de kan utføre vervet på en god måte. Det skal gjennomføres en kartlegging av arbeidssituasjonen for tillitsvalgte som jobber etter arbeidsplan og utarbeides en rapport fra dette arbeidet innen 1.1.2027.

Funnene i kartleggingen skal danne grunnlag for videre drøftinger mellom partene om eventuelle tiltak og justeringer i avtaleverk og praksis.

Fordelsrabatter lønner seg

Som medlem av et YS-forbund har du tilgang til alle YS Fordel sine rabatter.
Bruker du fordelsrabattene kan de betale for medlemskontingenten og vel så det.

MÅNEDENS FORDEL

En dag vil dine tenner takk deg!

Tannlegeutgifter kan komme uventet og bli kostbare. Med YS Tannhelseforsikring får du økonomisk trygghet og bedre kontroll på tannhelseutgiftene dine. Gruppeavtalen til YS har 35 % rabatt sammenliknet med tilsvarende individuelt produkt.

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»:

Anne K. Nordvang, rådgiver

Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver

Nina Møglestue, rådgiver

Hjemme med sykt barn – rett til sykepenger

Spørsmål: Jeg har vært syk over ett år og har passert maksdato. Jeg er tilbake i jobb, men har ikke opparbeidet meg rett til sykepenger ennå. Hvordan blir dette når jeg må være hjemme med sykt barn? Hvor lenge må jeg jobbe for å ha rett til egenmeldingsdager hos arbeidsgiver?

Svar. Egen sykdom og sykt barn er to forskjellige ting. Det er retten til sykepenger som er brukt opp, ikke retten til omsorgspenger. Når barn blir syke, har man derfor rett til å være hjemme med syke barn og motta omsorgspenger.

Ved egen sykdom har vi to ulike regelsett for rett til sykepenger; sykepenger fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden (krever egenmelding) og sykepenger fra trygden (krever sykemelding).
For å kunne bruke egenmelding i arbeidsgiverperioden for egen sykdom må man gjenoppta arbeidet i tråd med arbeidsavtalen og være frisk i 16 dager. Det er verdt å merke seg at dager man er hjemme med syke barn og eventuelle feriedager, regnes med i opptellingen av de 16 dagene.

Dersom man bare delvis gjenopptar arbeidet, vil man ikke starte opptjening til ny arbeidsgiverperiode. For å opparbeide seg rett til sykepenger fra trygden må man være helt arbeidsfør i 26 uker.

Anne Kathrine

Innsyn i lønnsopplysninger

Spørsmål: Da vi i forkant av lønnsforhandlingene krevde utlevert liste over alle medlemmenes brutto månedslønn, fikk vi til svar at de ikke kunne det på grunn av «GDPR» (personopplysningsloven). Stemmer dette? Må vi skaffe skriftlig tillatelse fra hver enkelt? Eller må vi hente tallene fra hvert medlem selv?
Svar: Nei, det stemmer ikke. Etter tariffavtalen er bedriften pliktig til å utlevere lønnsopplysninger til tillitsvalgte før de lokale lønnsforhandlingene. Det er slik de tillitsvalgte får innsikt i lønnsmassen, det vil si alle medlemmenes brutto månedslønn/årslønn. Når det for eksempel fremmes krav om en prosentvis regulering, beregnes dette av lønnsmassen - ikke av virksomhetens driftsinntekter eller samlede lønnskostnader.

Kort fortalt er GDPR EUs regelverk for personvern og en del av personopplysningsloven. De tillitsvalgte har rett til å få utlevert relevante lønnsopplysninger for sine medlemmer, da de har en legitim interesse i å ivareta tariffavtalens bestemmelser, herunder gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Personopplysningsloven er ikke til hinder for en slik utlevering.

Inngåelsen av medlemskapet ansees som et samtykke til at tillitsvalgte får innsyn i den enkeltes lønn, så dere behøver ikke kreve tillatelse fra hver enkelt. Arbeidsgiver må dele konkrete lønnsopplysninger, fordi en slik forpliktelse følger av tariffavtalen.

> «De tillitsvalgte har rett til å få utlevert relevante lønnsopplysninger for sine medlemmer (...) Personopplysningsloven er ikke til hinder for en slik utlevering.»

«Som arbeidstaker i privat sektor har du pensjonsopptjening i folketrygdens alderspensjon og i bedriftens tjenestepensjonsordning. Det gjelder også mens du er i omsorgspermisjon og mottar foreldrepenger.»

Hvis bedriften står på sitt og nekter å levere ut disse opplysningene, så må dere få skrevet en protokoll som viser hva dere er uenige om og deretter sende den inn til oss så vi kan ta tvisten videre.

Anne-Lene

Foreldrepermisjon og pensjonsopptjening

Spørsmål: Jeg er ansatt i privat sektor, er gravid og går ut i foreldrepermisjon om kort tid. Jeg lurer på om jeg får pensjonsopptjening mens jeg har permisjon. Jeg lurer også på hvor og hvordan pensjonsopptjeningen skjer under permisjonstiden.

Svar: Som arbeidstaker i privat sektor har du pensjonsopptjening i folketrygdens alderspensjon og i bedriftens tjenestepensjonsordning. Det gjelder også mens du er i omsorgspermisjon og mottar foreldrepenger. Foreldre har rett til foreldrepenger i til sammen 12 måneder.

I tiden med lønnet foreldrepermisjon (foreldrepenger) opptjener du pensjon i folketrygden. Vilkårene for rett til foreldrepenger må være oppfylt. Blant annet at du må ha rettigheter i folketrygden og at du har hatt inntekt 6 av de 10 siste månedene. På nettsidene til NAV vil du finne en nærmere oversikt over hvilke regler som gjelder. Du kan velge mellom 80 prosent eller 100 prosent foreldrepenger, hvilket vil gjenspeiles i pensjonsopptjeningen.

Merk deg at selv om pensjonsopptjeningen hos NAV under mottak av foreldrepenger er for inntekt opp til 6G (som for tiden utgjør 780 960 kroner), så begrenser ikke det arbeidsgivers mulighet til å dekke full lønn utover 6G. Sjekk opp om det finnes slik ordning på din arbeidsplass.

For år med lav eller ingen inntekt, inkludert ulønnet permisjon, garanterer NAV pensjonsopptjening for omsorgsarbeid for barn under 6 år. Da sikres den forelderen som mottar barnetrygd en pensjonsopptjening i folketrygden som tilsvarer arbeidsinntekt på 4,5 G (omsorgsopptjening). Om ønskelig kan opptjeningen overføres til den andre forelderen. Dette må meldes til NAV.

Ansatte som forutsettes å gjenoppta arbeidet etter endt permisjon med foreldrepenger, skal omfattes av bedriftens pensjonsordning i permisjonstiden. De samme rettighetene gjelder for deg som for øvrige ansatte. Dermed skal du ikke meldes ut av bedriftens tjenestepensjonsordning mens du er i lønnet svangerskaps- / foreldrepermisjon.

Regelen gjelder selv om du mottar foreldrepenger direkte fra NAV. Det kan være lurt å kontakte personal/HR-avdelingen i bedriften for å være sikker på at dette praktiseres riktig.
Dersom permisjonstiden din forlenges med ulønnet permisjon, så stanser normalt pensjonsopptjeningen fra arbeidsgiver. Sjekk likevel personalhåndboken, om det finnes avtalte ordninger eller særavtaler med utvidete rettigheter.

Nina

JOBBEN MIN

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

HVEM: Andrea Overvåg Lorentzen
HVA: Transactional Sourcing Professional
HVOR: Telenor Shared Services

Orden på innkjøpene

Her går det i kontroll av innkjøp og oppfølging av kontrakter og systemer hele dagen. En kollega og jeg betjener 10-11 enheter i Telenor. Vår funksjon er i hovedsak rettet mot det innkjøperne i de forskjellige selskapsenhetene jobber med. Og det handler om alt fra kontorrekvisita til leie av helikoptertjenester.

Vi kaller innkjøperne våre for kunder. Fakturering og kontrakter er underlagt spesifikke formaliteter og rutiner, som alltid skal følges. Support, kontroll og opplæring er stikkord for det som preger arbeidsdagen vår. Dette innebærer å være i kontakt med mennesker hele tiden, på teams, telefon og e-post. Og det liker jeg veldig godt.

Av utdanning har jeg en bachelor i innkjøpsledelse. De som har tilsvarende jobb som meg i vår virksomhet har ganske varierende bakgrunn, men de fleste har nok minst en bachelorgrad eller tilsvarende. Avdelingen jeg tilhører har fem ansatte her i Norge, stasjonert ved hovedkontoret på Fornebu. Og når vi tar med resten av Norden, er det 14.

Vi har god mulighet til hjemmekontor, og det har jeg av og til. Men jeg prøver å være på kontoret i hvert fall tre ganger i uka. Der sitter vi i landskap og har en fin dynamikk i arbeidsmiljøet. Det er moro når det er litt hektisk og det skjer ting som det kreves litt ekstra kreativitet og innsats for å finne ut av. Siden jeg er i kontakt med kolleger i så mange deler av Telenor, innebærer jobben min også relasjoner på tvers av konsernet. Det er både givende og utviklende, synes jeg.

Det er ikke et utpreget sesongpreg på denne virksomheten, men det er som regel ekstra mye å gjøre før ferier, når det ofte haster å få på plass bestillinger. Det samme gjelder mot slutten av året, blant annet for å sikre at faktureringen kommer inn på riktig årsbudsjett. Ellers er det nokså jevnt trykk gjennom hele året.

Fornøyde kunder – altså innkjøperne – er hele tiden målet vårt. Og det vil jeg si at vi klarer bra. Det er veldig givende å løse problemer for andre hele tiden. Motivasjonen ligger i å mestre og finne løsninger. Man ser resultatet av innsatsen forløpende gjennom arbeidsdagen, og det er en god opplevelse.

Jeg er i dag hovedtillitsvalgt for Negotia i Telenor Shared Services. At jeg kom inn i tillitsvalgtarbeidet var tilfeldig. Det skjedde rett og slett fordi jeg for noen år siden meldte meg på båttur og sommerfest med Negotia-avdelingen. Noen spurte om jeg var interessert i å bli ungrepresentant. Jeg svarte ja, og sånn ble det.

Jeg er fortsatt med på ung-samlinger både lokalt og sentralt. Og så har jeg deltatt på tre regionsmøter. Dette er alltid spennende, både fordi man møter interessante folk og fordi de faglige temaene engasjerer. Til unge medlemmer der ute sier jeg bare; bli med, dere kommer ikke til å angre. Det er veldig mye bra å lære ved å engasjere seg i forbundet. Fagforening er viktig for arbeidstakere i alle aldre.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)

Foto: Terje Bergersen

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

Audun Bøhn og Tuva Wettland leder arbeidet med den praktiske sammenslåingen av Negotia og Delta.
Foto: Terje Bergersen

Negotia og Delta – hva nå?

Fra årsskiftet er Negotia og Delta formelt slått sammen. Arbeid for å integrere de to forbundene til en samlet enhet pågår.

Les hele artikkelen på side 6 og 7