

negotia

Magasin

NEGOTIA – EN YRKESORGANISASJON I DELTA

NR. 2 - 2026



STOLTE tradisjonsbærere → 6-10

Forventninger
fra regionene → 12

Lønnsforhandlinger
på 1-2-3 → 18

Gir nødhjelp
i kriser → 34

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 31321

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

Tradisjon og styrke

Hovedsaken i denne utgaven av magasinet er en reportasje med klubben i tradisjonsrike Helly Hansen. Denne urnorske bedriften så dagens lys i Moss i 1877 og er i dag et stort internasjonalt konsern. Klubben ble startet i 1962, og har holdt dampen oppe med litt varierende trykk i alle år. Akkurat nå er det skikkelig sving på sakene. Medlemstallet passerte nylig 100, og de tillitsvalgte sikter videre mot nye høyder.

I Helly Hansen snakker vi altså tradisjon også når det gjelder partssamarbeidet. Både nedarvet og nyervervet kunnskap brukes for å fremme de ansattes interesser. Det gir styrke og resultater. Da er det også svært hyggelig å kunne vise fram at bedriftens HR-ledelse ved hovedkontoret i Oslo, snakker fram verdien av Negotia-klubbens bidrag til bedriftens utvikling.

Tariffavtalene og det organiserte arbeidslivets intensjoner er nemlig at ansattes medvirkning og innflytelse gjennom drøftinger og forhandlinger, gjør bedriftens beslutninger bedre. Og Helly Hansen later til å være et eksempel til etterfølgelse i denne sammenhengen!

Når dette skrives er vi midt inne i stimen av forhandlinger i årets lønns- og tariffoppgjør. Nå i 2026 er det hovedoppgjør, som betyr at både lønnsoppgjørsmål og avtalenes innhold bringes til forhandlingsbordet. I slutten av mai ble oppgjøret mellom Negotia og arbeidsgiverorganisasjonen Virke brakt i havn. Til høsten står det største tariffområdet NHO for tur.

Blant Negotias medlemsgrupper er det i stor grad lokale lønnsforhandlinger som gjelder. Her er det forholdene på de enkelte bedriftene som skal være bestemmende for forhandlingene mellom partene. I dette magasinet finner du en stor artikkel om gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger. Den tar for seg forløpet fra forberedelse til slutføring, og vil være en god støtte for alle tillitsvalgte og forhandlingsutvalg som skal i ilden framover. Og husk også at du finner filmer og annet støttemateriale til lønnsarbeidet på forbundets nettsider.

Som vi har skrevet mye om tidligere er Negotia fra i år slått sammen med YS-forbundet Delta, og arbeidet med full integrering pågår. Dette kan du også lese mer om i den fyldige reportasjen fra vårens store felles regionsmøte.

God sommer til alle!



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- 4 Brev fra styrelederen
- 6 Klubb mot nye høyder
- 12 Forventninger fra regionene
- 18 Lønnsoppjøret på 1-2-3
- 21 Årets lønshåndbøker
- 22 YS vil ha ny maktutredning
- 24 Oppløsning av sameieeiendom
- 28 Nyansatt i administrasjonen
- 29 Lønnskonferanse digitalt – når som helst
- 30 Negotia Ung – rapport fra aktiviteten
- 32 Spør oss – Negotia svarer
- 34 Jobben min: Gir nødhjelp i kriser



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. SEPTEMBER
2026

Hovedoppgjør i en urolig tid

Starten av året var preget av både usikkerhet og optimisme. Mange håpet på lavere prisvekst og etter hvert lavere renter. Etter angrepene på Iran og den økte uroen i Midtøsten har bildet igjen blitt mer usikkert. Begrenset trafikk gjennom Hormuzstredet har bidratt til høyere energipriser, og dermed økt inflasjon og renter. For medlemmene våre betyr det at privatøkonomien fortsatt er krevende.

Samtidig går det godt i store deler av norsk økonomi, og hovedoppgjøret er godt i gang. For vår del så er Funksjonæravtalen med Virke ferdig forhandlet. Resultatet gir god real-lønnsvekst, full lønn under sykdom i fire måneder og forskuttering av foreldre- og pleiepenger i inntil 12 måneder. Dette er viktige gjennomslag som gir trygghet i hverdagen.

For Handelsoverenskomsten med NHO er det mekling omtrent samtidig som dette magasinet kommer ut. Uenigheten handler om mye av det samme som i streiken blant ansatte i hotell og restaurant; økt kjøpekraft og forskuttering av sykepenger. Tidligere har goder som er forhandlet fram etter frontfaget, som for eksempel den femte ferieuken, etter hvert kommet flere grupper til gode. Nå setter NHO seg på bakbeina. Det kan vi fort møte også i våre egne oppgjør. Trygghet ved sykdom er det viktig å tariffeste, og vi må derfor ta denne kampen for medlemmene våre.

Vår største avtale, Funksjonæravtalen med NHO, forhandles først til høsten. Den blir derfor et viktig oppgjør for våre medlemmer.

Samtidig fortsetter organisasjonsutviklingsprosessen etter sammenslåingen med Delta med full styrke. Fire arbeidsgrupper er godt i gang med sine mandater innen organisasjon, kontingent, ung-arbeid og kontrollutvalg. Arbeidsgruppa for kontrollutvalg er snart klar med sin anbefaling til styret, mens de øvrige gruppene arbeider med en noe lengere tidshorison.

Arbeidsgruppa for organisasjon har, sammen med medlemmer av styringsgruppa, vært på studietur til HK Danmark for å lære mer om hvordan de organiserer medlemmer på tvers av sektorer. Det gir nyttige erfaringer i arbeidet med en framtidig organisasjonsmodell.

Innspillene fra nettverkssamlingene og regionsmøtene denne våren er et viktig grunnlag for arbeidet videre. I tillegg så er det opprettet en side der tillitsvalgte og medlemmer kan komme med innspill. Jeg håper mange bruker den muligheten. Det er nå vi former organisasjonen videre.



Trond Vegard Sæle
Nestleder i Negotia og Delta

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

Klubb mot nye høyder

De er stolte tradisjonsbærere i Negotias rekker. Og enda bedre; de har stor suksess om dagen. 100 medlemmer ble passert i april. Fagforeningsarbeidet lever hos gode gamle Helly Hansen. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



GIRLPOWER. Styret i Negotia-klubben hos Helly Hansen består av fem damer. – Vi er veldig stolte av å ha nådd milepælen 100 medlemmer, sier de. Fra venstre: Rachel Fuhrmann (ungrepresentant), Borghild Torpe (nestleder), Helene Walaunet (leder) og Ellen Andersen (styremedlem). Styremedlem og ungrepresentant Zakia Akbari var ikke til stede da bildet ble tatt.

«Det er en lang tradisjon for å jobbe godt sammen, og samarbeidet har alltid tatt utgangspunkt i at det skal være til beste for selskapet. Negotias bidrag i den jobben de gjør er høyt verdsatt.»

HR-sjef Jørgen Sørлие

Helly Hansens begynnelse kan dateres helt tilbake til 1877. Sjømannen fra Moss med samme navn som virksomheten han grunnla, mente at folk på havet måtte ha skikkelige klær som vernet mot sjøsprøyt og stormfullt vær. Resten er historie.

Nå tett på 150 år seinere er dette norske industrieventyret et stort internasjonalt konsern med produksjon og salg over hele verden. Negotia-klubbens eksistens er ikke like lang som bedriftens. Det ville vært smått sensasjonelt. Men med røtter tilbake til 1962, snakker vi om solide tradisjoner for fagforeningsvirksomheten også. 64 års sammenhengende eksistens er det ikke mange klubber i forbundet som kan matche.

Tok grep etter bølgedal

Det er en solfylt vårdag seint i april. Lufta er mild og løvverket lysegønt. Magasinet besøker klubben ved Helly Hansens hovedkontor i Munkedamsveien i Oslo. Foranledningen er at denne vitale medlemsgruppa nylig har rundet 100 medlemmer. Det må skyldes at de gjør noe riktig bra, og det er vel verdt å få et nærmere innblikk i.

– Vi er til sammen fem i klubbstyret, fem damer. Det er skikkelig girlpower her. Og vi er veldig stolte av å ha nådd denne milepælen, sier klubblleder Helene Walaunet, som tar imot sammen med tre av styrekollegene.

Walaunet forteller at det var hun og nestleder Borghild Torpe som tok grep i 2017, etter at klubben hadde vært nede i en bølgedal noen år.

– Vi var på tur i Bratislava, hovedstaden i Slovakia. En kveld da vi satt ved Donaus breidd, ble vi enige om å ta litt ansvar for å få fagforeningsarbeidet på beina igjen. Det førte til at vi begge ble tillitsvalgte på neste årsmøte, og vi gikk til oppgaven med godt mot.

– Men det var ikke bare enkelt heller. Medlemstallet i klubben var nede i 27, og dialogen med bedriften hadde ligget mer eller mindre brakk i lengre tid. Mye måtte bygges opp igjen nærmest fra grunnen av, sier de to.

Brøt lønnsforhandlingene

Nestleder Borghild Torpe hadde erfaring som tillitsvalgt i Negotia fra før av, og hadde gått flere kurs. Leder Walaunet hadde ikke sittet som tillitsvalgt, men hadde også tidligere gjennomført Kompetanseprogrammet for tillitsvalgte.

– Fulle av pågangsmot og forventning gikk vi i gang med vårt første lønnsoppgjør som ansvarlige tillitsvalgte i 2018. Vi hadde da bak oss flere år med svak lønnsuttelling. Det gikk sånn passe greit. Året etter ble det brudd, fordi vi mente bedriften ikke

INFO

Helly Hansen AS

- Grunnlagt i Moss 1877 av sjømannen Helly Juell Hansen. Var i Helly-Hansen-familiens eie fram til 1970-årene.
- Er i dag et internasjonalt konsern eid av det amerikanske selskapet Kontoor Brands, som også fronter klesmerkene Lee og Wrangler.
- Produserer og selger klær til sport, fritid og arbeid.
- Alt design foregår i Norge, mens produksjonen skjer på fabrikker i flere verdensdeler.
- Hovedkontor og administrasjon i Oslo, med 260 ansatte. Her er det Negotia-klubb med 100 medlemmer.



TILLIT OG KJEMI. Både klubben og ledelsen hos Helly Hansen understreker hvor viktig tillit, kjemi og åpenhet er for partssamarbeidet. Klubbleder Helene Walaunet og nestleder Borghild Torpe med HR-sjef Jørgen Sørлие.

førte reelle forhandlinger basert på «de fire kriteriene» fra tariffavtalen.

Helly Hansen-klubben er omfattet av Negotias største tariffavtaler – funksjonæravtalen og selgeravtalen med NHO. Her er det lokale lønnsforhandlinger som gjelder. Bestemmelsene i avtalen gir en klubb rett til å bryte lønnsforhandlingene. Oppgjøret bringes da inn til såkalt organisasjonsmessig behandling, og blir en sak mellom Negotia og NHO på vegne av de lokale partene.

– Før den organisasjonsmessige behandlingen fikk vi vite at det ikke var vanlig at dette førte til særlig stor uttelling i vår favør, og det stemte. Men det som er interessant er at bruddet og alt som fulgte med, førte til bedre samarbeid og tillit mellom oss og ledelsen etterpå.

– Og siden den gangen har partssamarbeidet fungert godt. Vi har en åpen og veldig konstruktiv dialog med HR-sjefen, og samarbeider om å finne gode løsninger. Det er til tider vanskelige saker, men god

tillit hjelper, sier Helene Walaunet og Borghild Torpe.

Vokste på Covid

Covid-tiden som slo brutalt inn i 2020, ble en krevende og annerledes tid hos Helly Hansen, som ved alle andre arbeidsplasser. Men da gjorde Walaunet og styrekollegene noen nye smarte grep som økte synligheten og interessen for klubben.

– Situasjonen var jo ekstraordinær. Obligatorisk hjemmekontor skapte en helt ny arbeidshverdag, og i tillegg ble det permitteringer og mye annet uvant. Vi skjønnte at behovet for informasjon økte, så vi innførte medlemsmøter på teams annenhver uke. Ikke fordi det var store nyheter å formidle absolutt hele tida, men det var så viktig å ha noen kontaktpunkter hvor kolleger kunne møtes, se hverandre og snakke sammen. Digitalt, ja, men det fungerte bra i den spesielle situasjonen, sier Helene Walaunet.

Bonusen ble at klubben det første

Covid-året doblet seg til over 50 medlemmer. Siden har medlemstallet gått jevnt og trutt oppover, og 100 er selvfølgelig ikke noe hvilepute. De skal videre, det er 250 ansatte på huset og de aller fleste er organiserbare.

Internasjonalt miljø

Helly Hansen har i mange år vært et internasjonalt konsern. Ved hovedkontoret i Oslo er det også et internasjonalt arbeidsmiljø med ansatte fra mange nasjoner. Dette skyldes at når stillinger lyses ut kommer det søknader fra hele verden.

Klubbstyremedlem Rachel Fuhrmann er i den kategorien. Hun har vokst opp i Polen og jobbet flere steder rundt i verden før hun kom til Helly Hansen for drøyt et år siden.

– Jeg meldte meg inn så å si med en gang. Er opptatt av alt det viktige fagforeninger gjør for de ansatte på en arbeidsplass, og har sett litt av hvert som ikke er så bra mange andre steder. ►

– Ja, og siden Rachel er ung og dukket opp som ferskt og utadventt medlem på årsmøtet vårt, var hun en person vi gjerne ville ha inn i klubbstyret, skyter Helene Walaunet inn.

– Det slo jeg til på, og har ikke angret. Jeg har også hatt mye kontakt med avdelingen i Oslo i forbindelse med Ungarbeidet der. Jeg synes dette er veldig interessant, særlig det å møte andre unge medlemmer og diskutere aktuelle saker. I tillegg har man det jo moro også, sier Rachel Fuhrmann.

Bygge samhold

Selv om det faglige er viktigst, er klubbstyret i Negotia Helly Hansen også opptatt av det sosiale som bindemiddel blant kollegene. De søker alltid om støtte fra den sentrale ordningen med 3-prosentmidler til lokal aktivitet, og arrangerer minst to sosiale medlemssamlinger i året.

– Vi har rekefest som innarbeidet tradisjon i juni og grøttest med spekemat i november/desember. Vi har det her i det

sosiale rommet på kontoret. Her er det plass og god anledning til å hygge seg med prat og spill og quiz og alt. Vi kjøper inn mat og drikke og ordner alt selv. Da slipper vi å bruke pengene på dyr bespising ute eller leie av en båt for eksempel, sier Walaunet og legger til:

– Deltakelsen synes vi er veldig bra, vi pleier å være rundt 40. Å bygge samhold gjennom det sosiale er utrolig viktig. Det gjør hele medlemsgruppa tryggere og sterkere – og enda bedre i stand til å gjøre en god jobb for medlemmene og være en viktig stemme i bedriften.

Tillit og åpenhet

Når partssamarbeidet og kontakten med HR-avdelingen omtales i rosende vendinger av klubbstyret, er det i første rekke rettet mot Jørgen Sørlie, HR-sjef i selskapet gjennom de siste 17 årene. Han er raus i omtalen tilbake.

– I selskapet er det en veldig positiv holdning til fagforeningen. Den er en verdifull support for ledelsen og viktig som

diskusjonspartner for å finne løsninger i større og mindre saker. I dette arbeidet er tillit, respekt og åpenhet avgjørende, og det har vi med Negotia-klubben, sier Sørlie.

HR-sjefen verdsetter også den gode kjemien og avslappede tonen med de tillitsvalgte. Han sier relasjonen tåler godt uenighet uten at det fører til relasjonsbrudd.

– Selv om vi må være ryddige i rollene våre, så er det en lav terskel for uformell kontakt. Ofte er det hensiktsmessig å «ta ting» i forkant, og ikke drøye med å informere eller diskutere aktuelle forhold. Vi har faste møter hver måned, men kontakten vi har mellom disse er også av stor betydning.

– Det er en lang tradisjon for å jobbe godt sammen, og samarbeidet har alltid tatt utgangspunkt i at det skal være til beste for selskapet. Negotias bidrag i den jobben de gjør er høyt verdsatt, avslutter HR-sjef Jørgen Sørlie. ■



FAG OG SOSIALT. – Å bygge samhold gjennom det sosiale i tillegg til det faglige er utrolig viktig. Det gjør hele medlemsgruppa tryggere og sterkere. Fra venstre: Helene Walaunet, Ellen Andersen, Borghild Torpe og Rachel Fuhrmann.



Er det virkelig nødvendig?

Reiseforsikring

Ja, om du ikke er superfan av risiko, så bør du ha en helårs reiseforsikring som dekker hele familien – selv om dere utelukkende utforsker Norge.

De fleste av oss forbinder utenlandsturer med de store utgiftene, men Norgesferier kan være vel så dyre. I tillegg har vi ofte med oss en haug med bagasje og ting vi setter pris på.

Det siste man trenger er ekstraavgifter hvis man ikke kan dra, må avbryte turen, blir forsinket underveis, blir frastjålet noe, eller er uheldig og knuser mobilen. For eksempel.

Gjensidiges reiseforsikring har en ekstra god pris for medlemmer i Negotia, dekker det meste og gjelder med en gang du forlater hjemmet.

gjensidige.no/YS

negotia

Gjensidige 

Felles regionsmøter med 220 i salen

STATUS OG FORVENTNINGER

Siste helga i april var alle de sju regionene i Negotia samlet til felles møte på Gardermoen. Status i sammenslåingen med Delta og den videre utformingen av den nye organisasjonen, preget møtet. Spørsmålene og innspillene er mange. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



FORME FRAMTIDEN. - Vi er helt avhengige av deres tilbakemeldinger – både ris og ros – for å kunne gjøre en best mulig jobb for medlemmene og forbundet framover. Det er nå vi har en unik mulighet til å forme framtidens forbund. Eirik Bornø, styreleder i Negotia/nestleder i Delta og Trond Ellefsen, forbundsleder i Delta, åpnet fellesmøtet for Negotias regioner 25. og 26. april.

«Forholdene rundt organisasjonsmodellen framstår som litt innvikla foreløpig. Det er mye detaljer og mye er usikkert. Dette må konkretiseres i de videre utredningene.»

Line Hem, Region Sør

Det vanlige har vært at regionene i Negotia holder de årlige møtene sine hver for seg, ute i områdene de tilhører. Denne gangen ble det imidlertid innkalt til et felles arrangement. Der ble det én seksjon med samling i plenum og blant annet oppsummering av status for sammenslåingen med YS-forbundet Delta, og én med regionvise møter for videre diskusjon og innspill til den videre prosessen. De enkelte regionene valgte også delegater til det kommende landsmøtet i november.

Integreringen pågår

Negotia er nå inne i en periode hvor sammenslåingen med Delta formes.

Avtalen som ble vedtatt på landsmøtet i fjor høst sier at forbundene formelt sett er forent fra 5. januar i år, men i praksis var det da arbeidet med integrering og tilpassninger startet. Prosessen pågår fortsatt, og det vil ennå drøye en stund før den nye stororganisasjonen kan presenteres som en samlet enhet på alle områder.

– Dersom dere er like utålmodige som oss, skulle dere kanskje ønske at vi hadde kommet lenger allerede. Samtidig vet vi at de tre T-ene gjelder: Ting Tar Tid. Det foregår et omfattende arbeid i bakgrunnen som må planlegges og avklares, samtidig som vi skal opprettholde en god og stabil daglig drift i organisasjonen, sa Eirik Bornø,

styreleder i Negotia og nå nestleder i Delta, under åpningen av regionsamlingen.

Det er to prosesser som foregår samtidig. Den ene handler om organisasjonen med struktur, lokale ledd, demokratimodell og besluttede organer. Her er det i utgangspunktet tatt høyde for en lengre tidslinje for sammenstillingen, med november 2028 som sluttdato. For den administrative samordningen er det ingen tilsvarende tidfestet plan.

– En unik mulighet

–Vi er helt avhengige av deres tilbakemeldinger – både ris og ros – for å kunne gjøre en best mulig jobb for medlemmene og forbundet framover. Det er nå vi har en unik mulighet til å forme framtidens forbund, presiserte Bornø.

Det store felles regionsmøtet samlet hele 220 deltakere, rundt 200 av dem tillitsvalgte fra forskjellige virksomheter landet rundt. Møtet ble som sagt gjennomført dels i plenum med alle deltakerne i samme sal, og dels ved at regionene gikk hver til sitt for å diskutere.

Magasinet har tatt en prat med lederne for verstavdelingene i hver av de sju regionene. Hvordan er oppfatningen av sammenslåingen nå et drøyt halvår etter at beslutningen ble tatt? Er det noen forhold deltakerne uttrykker seg kritiske til? Og hva er forventningene til hvilke fordeler den nye organisasjonen skal gi medlemmer og tillitsvalgte.

Nedenfor kan du lese avdelingsledernes stemningsrapport. ►

FAKTA

Regionsmøtene

- Holdes årlig i april måned, og samler representanter fra lokalavdelingene i sine nedslagsfelt.
- Er høringsinstans for saker forbundsstyret ønsker innspill på, men kan også sette opp egne temaer.
- Det er sju regioner, seks av dem geografisk inndelt: Øst, Oslo, Sør, Vest, Midt og Nord. Den sjuende har benevnelsen LKA (Landsomfattende- og konsernavdelinger). Samlet Deltakerantall er cirka 220 tillitsvalgte.

Viktigste sak på dagsordenen i år var status og videre integrering etter sammenslåingen mellom Negotia og YS-forbundet Delta.

«Vi trodde nok vi skulle få flere svar og avklaringer på dette møtet (...) Det er forventning om at sammenslåingen skal gi «det beste fra to verdener», og at den private delen formes og tilpasses behovene i denne sektoren.»

Bjørn Oulie, Region Øst

Region Sør

Denne regionen går fra Buskerud og drammensområdet via Vestfold og Telemark, og til Agder helt nederst på Norgeskartet. Avdelingene heter Buskerud, Vestfold, Telemark og Sørlandet.

Line Hem, avd. Vestfold

I år var det Vestfolds tur til å være vertsavdeling. Lederen her heter Line Hem og har mange år bak seg som tillitsvalgt for klubben i Color Line. Nå er hun «bare» vanlig medlem der.



– Regionen vår er grunnleggende positiv til hva denne sammenslåingen kan

gi oss. Det er noe nytt og spennende som vi mener kan gjøre oss til en bedre organisasjon enn før. Det har vært – og er – mye bra i Negotia, men jeg sier «ja takk, begge deler» til det beste fra begge forbundene. Jeg ser også at beslutningen har modnet hos flere i vår region, og at dette var en riktig beslutning.

– Vi er nok likevel litt i «limbo» fordi mye er uavklart, og noen er redd for at vi kan drukne i store Delta. Men alt i alt opplever jeg at vi er innforstått med at det blir endringer, og har en åpen og avventende holdning til det som kommer.

Hem understreker viktigheten av involvering i den videre prosessen.

– Forholdene rundt organisasjonsmodellen framstår som litt innvikla foreløpig. Det er mye detaljer og mye er usikkert.

Dette må konkretiseres i de videre utredningene. Vi setter pris på å delta i det som skjer, og involvering er derfor viktig framover.

– Når det gjelder problematikken rundt enkeltmedlemmer og deres manglende tilknytning til klubb og dertil rett til å ta verv utover klubbnivået, så kunne det kanskje være en ide å samle dem i egne klubber, basert på for eksempel geografi eller bransjer. På den måten kunne vi gi disse medlemmene den samme muligheten som klubber for øvrig, sier Line Hem.

Region Øst

Her snakker vi om de tre fylkene Akershus, Østfold og Innlandet. Regionen favner de fire avdelingene Innlandet, Borg, Moss og Romerike.

Bjørn Oulie, avd. Romerike

I år var det Romerike som hadde vertsansvaret, ved leder Bjørn Oulie som også er hovedtillitsvalgt for klubben i ISS Facility Services.



– Oppfatningen av sammenslåingen er litt forskjellig hos oss. Vi var også delt i avstemningen på landsmøtet. Enkelte har i etterkant kommet til at beslutningen var gjort på tynt grunnlag og angrep på at de stemte for. Samtidig har noen som stemte mot fått tro på at Delta Privat skal bli bra.

Oulie sier at det var forventning om at prosessen hadde kommet lenger, og at det er en del forvirring.

– Vi trodde nok vi skulle få flere svar og avklaringer på dette møtet. Det er til dels misnøye med at prosessen virker

INFO

Negotia og Delta sammen

- Vedtak om sammenslåing på landsmøtet november 2026, med formell iverksettelse fra 5. januar 2026.
- Organisasjonsmessig integrering – struktur, demokrati-modell, lokalapparat osv. – skal være ferdig til Deltas kongress høsten 2028.
- Integrering av det administrative apparatet pågår nå, uten bestemt dato for ferdigstilling.
- Den nye organisasjonen dekker både kommunal, statlig og privat sektor og har 123 000 medlemmer (brutto).
- Fram til Deltas kongress 2028 videreføres Negotia som en yrkesorganisasjon (YO) i Delta, med eget YO-styre.



STØRSTE MØTE. Møtet på Gardermoen i april, hvor representanter fra alle regionene i Negotia var samlet under samme tak, var trolig det største som er arrangert i Negotia. Til sammen 220 deltakere, hvorav rundt 200 tillitsvalgte.

rotete og at spørsmålene som stilles ikke svares ut godt nok. Enkeltmedlemmer etterlyser rett til å delta på beslutningsarenaer og kunne ta tillitsverv. Det uttrykkes også skuffelse over at medlemsregisteret ikke er oppdatert ennå, slik at vi ikke kan samle alle i vårt område. Det som kom fram om yrkesorganisasjonene i Delta virker imidlertid veldig positivt for faglig påfyll og kurs, og som jeg tenker vi fra Negotia kan oppleve som forbedring etter ny organisering.

– Det er forventning om at sammenslåingen skal gi «det beste fra to verdener», og at den private delen formes og tilpasses behovene i denne sektoren. Da er det for eksempel et viktig poeng at Negotia i dag har veldig mange klubber med ganske få medlemmer, og at enkeltmedlemmene som sagt også må få sine rettigheter i det demokratiske systemet. Som eksempel har avdeling Romerike rundt 1500 medlemmer, men bare 15 klubber har flere enn 10 medlemmer, sier Bjørn Oulie.

Avdelingens rolle i den nye organisasjonen holder han åpent, siden det er lite som er avklart foreløpig. Men han understreker den viktige funksjonen avdelingene har som bindeledd lokalt og kontaktledd mot forbundsledelsen, i tillegg til verdien av den sosiale biten.

– Her er det, så vidt jeg kan se, ikke noe som er spikret. Men jeg mener vi trenger en organisering hvor det avdelingene gjør i dag blir ivaretatt også i den framtidige organisasjonen.

Region LKA

LKA står for landsomfattende- og konsern-avdelinger. Dette er regionen som samler alle avdelingene som ikke er geografisk basert, men som er store medlemsgrupper i en og samme virksomhet, gjerne med flere lokasjoner rundt i landet. Det er 14 av denne kategorien i Negotias demokratiske system.

Mona Berntsen, avd. Tine

Årets vertsavdeling var Tine, og der er det Mona Berntsen som sitter ved roret. Hun sier at oppfatningen av statusen varierer litt innad i regionen, men mener det er en grunnleggende positivitet til prosjektet.



– Da beslutningen om sammenslåing ble tatt på landsmøtet i fjor, var det i vår region ganske samstemt enighet om at dette var et klokt veivalg. Sånn jeg oppfatter det, har ikke det endret seg mye. Vi har is i magen og tror at dette blir bra. Likevel skal det sies at mange av oss hadde forventet at det skulle ha skjedd mer fram til nå.

Hun peker blant annet på at det må bli tydeligere hvordan Region LKA skal innplasseres i den nye organisasjonen.

– Her er det litt forvirring. Vi er veldig opptatt av at vår region skal bestå, det vil ikke være positivt dersom vi mister noe av statusen og innflytelsen i den nye demokratiske modellen. Uklarheten på dette området må ryddes opp i. I tillegg er det et

unisont ønske hos oss at alle avdelingene i LKA fortsetter som før, så det er et viktig innspill å gi.

Berntsen sier det også er litt utålmodighet etter å få i gang aktivitet som synliggjør fellesskapet med Delta på det praktiske planet.

– Blant annet savner vi materiell som kan brukes i profilering og rekruttering av nye medlemmer. Av andre ting synes jeg det er verdt å nevne at den nye organisasjonen bør etablere regler som bidrar til bedre kjønnsbalanse i valgte verv. Blant de fem som nå er på toppen i forbundsledelsen, er det bare én kvinne. Og så må vi bli enige om aldersgrensene for ung-arbeidet. I dag har Negotia 35 års øvre aldersgrense, mens Delta har 25.

Region Vest

Avdelingene i vest har blitt færre med årene, etter flere sammenslåinger. I dag er det bare tre enheter igjen, som til gjengjeld er blitt mye større enn før. Disse er Rogaland, Hordaland og Fjordane. Fylkene er Vestland og Rogaland.

Wouter Weerstra, avd. Rogaland

Hele Rogaland ble samlet til én avdeling i 2025. Året vertsavdeling i Vest bærer samme navn som fylket den dekker, og ledes av Wouter Weerstra, som er også



hovedtillitsvalgt i Lnett i Lyse-konsernet.

– I vår region var det et unisont ja til sammenslåingen da saken ble behandlet på landsmøtet, og jeg opplever at holdningen er den samme i dag. Stemningen er bra hos oss, selv om det gjerne kunne ha kommet litt mer informasjon om hva som skjer, også i forkant av regionsmøtet, sier Weerstra.

Han sier at «materien» er stor og at det foreløpig er vanskelig å ha noen klar oppfatning om hvordan den nye organiseringen skal se ut.

– Det er jo mange store forskjeller i struktur og demokratimodell som skal samkjøres, og det er ikke lett å forstå alt. Men vi er i utformingsfasen og har tro på at dette håndteres ryddig framover – og at vi i lokalapparatet får informasjon og involveres godt. Jeg tror det er viktig å være klar over at alt ikke bare kan videreføres som før, for eksempel avdelingenes plass og funksjon og enkeltmedlemmenes rettigheter. Men det forventes at det som blir når full integrering er på plass, vil likne på det vi kjenner og at vi finner vår plass.

Weerstra er opptatt av medlemsoppfølgingen og ser fram til at Negotia får tilgang til både førstelinjetjenesten Delta Direkte og Deltas regionskontorer.

– I vårt område er det regionskontorer både i Stavanger og Bergen. Jeg tenker at disse vil bli en god støtte for oss tillitsvalgte, for eksempel i 15.1-møter ved

oppsigelser. Det vil være en ekstra trygghet for oss tillitsvalgte å ha noen proffe å støtte oss til lokalt også.

– Ellers håper jeg at regionskontorene kan hjelpe avdelingene i medlemsoppfølgingen, og kanskje det administrative. Og så ser vi på Delta Direkte som et stort pluss. Det at alle medlemmene etter hvert kan benytte denne tjenesten ved spørsmål og behov for hjelp, er en forbedring av tilbudet, sier Wouter Weerstra.

Region Oslo

Oslo er både avdeling og egen region i Negotia. Som navnet tilsier dekker den Oslo by og noen omkringliggende områder, blant annet Asker, Bærum og Follo

Petter Sommervold, avd. Oslo & omegn

Leder i denne avdelingen er for tiden Petter Sommervold, klubbmedlem uten tillitsverv i Forskerforbundet.

– Hos oss er det en viss utålmodighet etter å komme i gang med felles arbeid i den sammenslåtte organisasjonen. Vi synes det var lite nytt som kom fra ledelsen på dette møtet. Vi er overrasket over at prosessen ikke har kommet lenger og at det ikke var noen klarere og mer konkret rigg for iverksettelse fra årsskiftet da



sammenslåingen var et faktum.

– Det er også skuffelse over at vi ennå ikke har fått tilgang til verken Delta Direkte eller regionskontoret i vårt område. Dette var sterkt framme i innsalget av sammenslåingen fram mot beslutningen, og vi oppfattet at disse medlemstjenestene skulle åpnes for Negotias medlemmer mer eller mindre fra første stund. Vi ønsker dessuten tilgang til medlemslister, så vi kan inkludere Deltas medlemmer i arbeidet vårt, sier Sommervold.

Oslo har over tid hatt mange enkeltmedlemmer uten klubbtilhørighet som har engasjert seg og tatt styreverv. Regionen er derfor opptatt av at denne muligheten videreføres når den nye organisasjonen formes.

– Sånn som vi forstår det har Delta et system hvor du må være tillitsvalgt for å kunne velges til verv høyere opp i organisasjonen. Mens i Negotia har alle medlemmer denne retten. Vi mener det må gjøres tilpasninger slik at enkeltmedlemmer beholder sin rett til å velges inn i tillitsverv på alle nivåer i den nye organisasjonen. Det var flere spørsmål om dette på regionsmøtet, men svarene som ble gitt var ganske vage. Her må det bli mer tydelighet.

Sommervold er opptatt av politisk påvirkning, og ser i den sammenhengen nye muligheter i den sammenslåtte organisasjonen.



«Samtidig er vi opptatt av at Negotia ikke skal forsvinne helt i det nye som etableres. Akkurat nå er det litt vanskelig å se hvor det blir av Negotia.»

Svein Olav Olsen, Region Nord

– Vi vet at Delta har drevet med mye politisk påvirkningsarbeid, og den erfaringen tenker jeg kan ha overføringsverdi når vi nå kommer inn som en stor gruppe i privat sektor. Størelse har betydning for å få gjennomslag i saker.

– Faglige og sosiale tilbud til medlemmene er en kjerneaktivitet for oss, og i tillegg har vi et internasjonalt solidaritetsengasjement. Alt dette krever at vi har en økonomi. Derfor er vi opptatt av at modellen for returkontingent i størst mulig grad må videreføres, slik at vi kan legge til rette for lokalt engasjement og aktiviteter for medlemmene.

Region Nord

Om den ikke har flest medlemmer, så er nok Nord både den lengste og største regionen. Den starter der Trøndelag avløses av Nordland fylke, går videre opp gjennom Troms og helt øverst til Finnmark. I tillegg er Svalbard en del av regionen, hvor Negotia har egen avdeling i Longyearbyen. De øvrige avdelingene er Tromsø, Haalogaland, Helgeland.

Svein Olav Olsen, avd. Tromsø

Leder i vertsavdelingen Tromsø er Svein Olav Olsen, som har mange års fartstid også som klubbleder for medlemmene i Macks Ølbryggeri.



– Vi i Nord har hele tiden vært tilhengere av dette sammenslåingsprosjektet. Vi har sett over tid at det har vært vanskelig å rekruttere nye medlemmer til Negotia, og tror at organisasjonen langsomt ville ha forvitret om vi ikke hadde gjort noe. Samtidig er vi opptatt av at Negotia ikke skal forsvinne helt i det nye som etableres. Akkurat nå er det litt vanskelig å se hvor det blir av Negotia.

Den erfarte klubb- og avdelingslederen

er blant annet opptatt av at den nye organisasjonen må bli mer interessant for de unge.

– Akkurat nå kommer lederen for Negotia Ung faktisk fra Tromsø, og det er flott. Men det er generelt vanskelig å få med de yngre, og de sitter ofte løsere. Mange er innom, og engasjerer seg kanskje også, men plutselig er de ute igjen. Som del av en mye større organisasjon, bør det ligge til rette for økt synlighet og bedre rekruttering. Vi må lage et enda bedre tilbud som bidrar til mer stabilitet i medlemsmassen, mener Olsen.

Akkurat som resten av landet er gjengen fra nord opptatt av avdelingenes rolle i systemet.

– Vi mener avdelingene er viktige, og det samme gjelder fellesskapet vi har i regionen. De årlige møtene har vært gode arenaer for erfaringsutveksling, samarbeid på tvers og gode diskusjoner. Vi forventer ikke at struktur og funksjon skal videreføres i akkurat samme form som i dag. Dette blir en del av utforming av den nye felles organisasjonen, som nå er i gang. Men vi forventer god informasjon underveis, og det kan det gjerne bli mer av enn det har vært hittil, sier Svein Olav Olsen.

Region Midt

Møre og Romsdal og Trøndelag er fylkene som utgjør Region Midt. Her er det til sammen tre avdelinger; Sunnmøre, Nordmøre og Romsdal samt Trøndelag.

Henny Eidem, avd. Nordmøre og Romsdal

Vertskapet dette året var det avdeling Nordmøre og Romsdal som sto for. Vi tok en prat med mangeårig leder Henny Eidem, som også er tillitsvalgt ved klubben i Glamox, Molde.



– Alle avdelingene i vår region har vært positive til sammenslåingen. Vi tror dette kan gi oss samlet styrke som totalt sett gir et bedre tilbud til medlemmene. Samtidig synes vi nok det går litt seint med integreringen. Datoen 5. januar ble kjørt fram som det det offisielle tidspunktet, men det har ikke skjedd så mye fram til nå, sier Henny Eidem.

Hun er opptatt av at både helheten og detaljene håndteres skikkelig, for å få til en god og slagkraftig profilering som viser at Negotia og Delta faktisk blir Norges femte største fagforening.

– Vi hadde en god diskusjon i vår egen region på møtet. Det er forståelig at det tar tid å samkjøre alt, særlig å forme den organisasjonsmessige biten med struktur og demokratimodell. Og inntil mer er klart, tror jeg det er viktig at det ikke lages mellomløsninger som forvirrer.

– I diskusjonen vår ble det også pekt at Negotia har mange kvaliteter som må tas med videre i egnet form, eksempelvis det gode kurstilbudet, den korte veien til juridisk bistand og alle medlemmenes demokratiske rett til å stille til valg i verv på alle nivåer i forbundet.

Ifølge Henny Eidem mener også Region Midt at ung-arbeidet i den nye organisasjonen må tilpasses systemet Negotia har med øvre aldersgrense på 35 år.

– 25 års øvre aldersgrense som Delta har i dag, er altfor lavt. Negotia har nok heller ikke mange medlemmer under 25 år, så her må det samkjøres. For øvrig er det mange ting det må lages gode løsninger på i det videre arbeidet. Vi må ta det litt som det kommer, men også få muligheten til å komme med innspill. ■



Foto: AdobeStock

Lønnsforhandlinger på 1-2-3

En guide til lokale lønnsforhandlinger på bedriften

Lønnsforhandlinger kan for mange høres både stort og litt skummelt ut. Ord som frontfag, rammer, glidning og overheng kan fort ta motet fra de fleste. Men skreller vi bort alt det tekniske, står vi igjen med noe ganske jordnært: Lønnsforhandlinger dreier seg om fordeling av verdiene vi skaper sammen i virksomheten. Og – de ansatte skal ha sin rettmessige, fortjente andel!

TEKST: ANNE KATHRINE NORDVANG, RÅDGIVER I NEGOTIA

Ofte følger forhandlingene de samme mønstrene hvert år. Med god forberedelse blir prosessen både mer oversiktlig og lettere å gjennomføre. Denne artikkelen gir deg en enkel og praktisk innføring i lokale lønnsforhandlinger, fra forberedelse til avslutning.

Virkelighetsorientering

Hvordan går det i norsk økonomi? Har prisene økt mer enn lønningene? Hva er lønnsveksten i landet? Hvordan gjør andre det i samme bransje? Dette er ting som er nyttig å finne ut av.

Tall vi benytter oss av i lønnsforhandlingene får vi fra Teknisk beregningsutvalg (TBU). Dette er tall som partene i arbeidslivet er sammen om å utarbeide, og som dermed skaper en felles virkelighetsbeskrivelse før vi begynner å se nærmere på vår egen arbeidsplass.

Et nøkkelord er prisvekst. Dersom prisen på varer og tjenester øker mer enn lønna, taper arbeidstakerne kjøpekraft. Da opplever vi reallønnsnedgang. Skal vi i det hele tatt komme i nærheten av reallønnsvekst, må lønnsøkningen overstige prisveksten.

Frontfaget gir oss samtidig en forventning om hva lønnsveksten i Norge samlet

sett skal bli. Det er verken et tak eller et gulv for oss som har lokale lønnsforhandlinger, men et relevant måleparameter. Når vi opplever høyere verdiskapning, bør vi oppnå et bedre resultat enn frontfaget slik at oppgjøret belønner og motiverer de ansatte.

Tilstanden i norsk økonomi

Norsk økonomi opplevde en vekst i BNP på 1,8 prosent i 2025 (mot 0,6 prosent i 2024). I år forventes vekst i BNP på opp mot 2 prosent. Det er generelt sett optimisme å spore i norsk næringsliv, selv om enkelte bransjer som bygg og anlegg opplever noe motgang.

«God forberedelse betyr å konkretisere hvert kriterium: Hva betyr god økonomi hos oss? Har produktiviteten økt? Hvordan ser markedet ut fremover? Kan vi konkurrere om arbeidskraft eller mister vi folk til andre virksomheter?»

Prisstigningen endte på 3,1 prosent i 2025. TBUs anslag var på 2,7 prosent, altså 0,4 prosentpoeng lavere. Dette kan være en tankevekker når vi ser at TBU anslår årets prisvekst til 3,2 prosent.

Arbeidsledigheten sies å være stabilt lav. Den økte fra 4 til 4,5 prosent i 2025, og forventes å holde seg stabil i 2026. Sysselsettingsraten økte med 0,7 prosent i 2025, noe som utgjør 14 000 flere sysselsatte. Det forventes at sysselsettingen øker i år også.

Krona har aldri før vært så svak som i 2025. En euro kostet 12 kroner på det verste og en dollar 11,41 kroner. Den ferien som ble en kostbar affære for oss, var igjen svært positivt for norske bedrifter som eksporterer til EU og USA. Tilsvarende har bedrifter som importerer varer fått bedre priser ved at kronen har styrket seg noe den seneste tiden.

Lønnsveksten i Norge generelt ender gjerne noe over frontfaget. I fjor var frontfaget på 4,4 prosent og den samlede lønnsveksten 4,7. Siden prisveksten endte på 3,1 prosent var det mange som fikk real-lønnsøkning i fjor.

I år endte frontfagsrammen på 4,4 prosent. Det vil si 1,2 prosentpoeng over TBUs prisvekstanslag på 3,2 prosent.

Tariffavtalen

Hvis første steg handler om å forstå verden rundt oss, handler steg to om å ta kontroll hjemme. Gode forberedelser gir trygghet og tyngde – både overfor arbeidsgiver og egne medlemmer.

Tariffavtalen gir dere rett til reelle

lønnsforhandlinger om det generelle lønnsnivået og lønnsutviklingen. Det står blant annet i bestemmelsene at man har krav på årsregnskapet og liste over medlemmenes lønn. Ta gjerne en kikk på årsrapporten dersom dere har tilgang på den. Dette er ofte et «skrytedokument» til investorer. Når dere kjenner til bedriftens økonomi og medlemmenes lønnsvilkår, står dere langt sterkere i dialogen.

De fire kriteriene

Lønnsforhandlingene skal ta utgangspunkt i «De fire kriteriene»: bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne. Det er selve kjernen argumentasjonen for lønnskravet. Finnes det verdiskaping, skal vi ha vår andel av den. Frontfaget og prisveksten sier noe om hvor høyt vi bør legge kravet.

God forberedelse betyr å konkretisere hvert kriterium: Hva betyr god økonomi hos oss? Har produktiviteten økt?

Hvordan ser markedet ut fremover? Kan vi konkurrere om arbeidskraft eller mister vi folk til andre virksomheter?

Det kan være lurt å vite noe om hvordan lønnsnivået er i egen bedrift sammenlignet med bransjen eller landet for øvrig. Lønnsstatistikk på yrkesnivå finnes lett tilgjengelig i lønnskalkulatoren til Negotia. Dere har et tilleggsargument dersom dere ser at dere ligger lavere enn andre. Og hvis lønnsveksten har vært lavere hos dere enn i samfunnet ellers, så risikerer bedriften å miste ansatte.

Medlemsmøte

Etter at dere har satt dere inn i bedriftens økonomi kan dere ha et medlemsmøte. Her velger dere forhandlingsutvalget formelt. Medlemmene kan sitte på nyttig informasjon om hvordan det går i bedriften, mange følger godt med. Undersøk hva som er viktig for medlemmene i årets forhandlinger og hør hva de forventer seg. ►

FAKTA

Tall og momenter i lønnsoppgjøret 2026

- Forventing om vekst i BNP opp mot 2 prosent
- Teknisk beregningsutvalg (TBU) forventer prisvekst på 3,2 prosent
- Frontfagets ramme endte på 4,4 prosent
- Sysselsettingsraten økte med 0,7 prosent i 2025
- Arbeidsledigheten forventes stabilt lav på 4,5 prosent

«Tenk gjerne at du skal gjennomføre forhandlingene i en form og tone som du ønsker å ha med ledelsen over tid. Ingen skal unødig stresses til å akseptere tilbud over bordet, og tonen skal være respektfull og tillitvekkende.»

Dere bør imøtegå de mest urealistiske forventningene for å unngå forventningsbrudd, men generelt gir det dere styrke å vise til medlemmenes forventninger i forhandlingene.

Hva skal vi kreve?

Vi anbefaler at kravet settes opp i prosentform. Krever dere 5 prosent i årets lønnsforhandlinger, så betyr det 5 prosent av medlemmenes samlede brutto lønn. Medlemmenes samlede brutto månedslønn = lønnsmassen. Alle krav er ut fra lønnsmassen.

Kravet kan også være fremlagt som et kronekrav. Det er vanlig i «magre år». Et kronekrav har en utjevne effekt på bedriftens lønninger og løfter de med lavest lønn. I den andre enden kan det medføre at høytlønte opplever en real-lønnsnedgang. Derfor har man gjerne prosenttillegg i klubber med spredning i lønnsnivået. Uansett bør dere alltid vite hva rammen utgjør i prosent, slik at dere vet verdien av lønnsoppgjøret og kan sammenligne det med andre oppgjør, prisvekst, frontfag osv.

Rammen deles inn i en profil, for eksempel i en generell og individuell del (pott). Generelle tillegg (GT) utgjør gjerne den største potten og er et tillegg som gis til alle medlemmene. GT skal kompensere for prisstigning og gi rom for real-lønnsvekst.

Den individuelle potten er tillegg som gis til enkelte som har gjort en ekstra innsats. Det kan være det fordeles tillegg etter poengsum oppnådd i et forsvarlig og

rettferdig system som unngår «trynetillegg». Dersom lønnspolitikken ikke virker etter hensikten, går man ikke for en individuell pott. Uten en gjennomtenkt lønnspolitikk er veien kort til opplevd forskjellsbehandling – og dårlig stemning.

Bonus og resultatlønn bør behandles separat og aldri erstatte ordinær lønnsutvikling. Etter tariffavtalen er det tydelig at lønnsforhandlingene handler om et varig lønnstillegg, og ikke «korte penger».

I tillegg kan det være aktuelt å sette av noe av rammen for å justere opp skjevheter på individ eller gruppenivå.

Det er viktig å huske på at lønnsøkning som følge av stillingsendring IKKE skal inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale reguleringen. Slik lønnsendringer skal finne sted samtidig med stillingsendringen ifølge tariffavtalens bestemmelser, og dermed holdes utenfor rammen.

Under forhandlingene

Tenk gjerne at du skal gjennomføre forhandlinger i en form og tone som du ønsker å ha med ledelsen over tid. Ingen skal unødig stresses til å akseptere tilbud over bordet, og tonen skal være respektfull og tillitvekkende.

Husk å kunne bevege kravet, altså at du har «noe å selge» underveis. Gjør alltid motparten klar over at dere – med tungt hjerte naturligvis – reduserer det opprinnelige kravet for å komme dem i møte.

Ofte blir man enige. Andre ganger ikke. Brudd i forhandlingene er ikke et nederlag, men et virkemiddel. Da må dere opplyse medlemmene om at bedriften ikke gir

skikkelige lønnsoppgjør ut fra verdiskapningen i virksomheten og lønnsveksten i landet. Vi vil få mer for arbeidskraften vår et annet sted.

Avslutning

Når oppgjøret er i havn – enten med enighet eller brudd – er jobben ikke ferdig. Medlemmene skal informeres så snart som mulig. Gå ut og informer alle om at årets viktigste forhandlingsjobb er i havn, og at resultatet er oppnådd gjennom den innsatsen lønnsutvalget har gjort.

Etter at oppgjøret er effektivt kontrollert dere resultatet, slik at dere vet om dere har fått det avtalte. Dere kan gjerne evaluere prosessen i forhandlingsutvalget: Hva fungerte? Hva kan gjøres bedre neste gang?

Lønnsforhandlinger er ikke noe mystisk. De krever litt innsats, ja – men de er også forutsigbare. År etter år handler de om det samme: kjøpekraft, rettferdig fordeling og konkurransedyktig lønn.

Lønnsforhandlinger på 1-2-3 er å forstå virkeligheten, gjøre jobben grundig – og stå trygt i krav og gjennomføring. ■



Anne Kathrine Nordvang, rådgiver i Negotia

Årets lønshåndbøker på nett og papir

Det er tid for lokale lønnsforhandlinger blant Negotias medlemsgrupper. I lønshåndbøkene får du de praktiske tipsene til gjennomføring.

– Kjernen i den lokale lønnsdannelsen er at oppgjørene skal tilpasses den enkelte bedrift gjennom de fire kriteriene; økonomi, produktivitet, framtidssikter og konkurranseevne.

Lønnsarbeidet lokalt er forskjellig innenfor hvert av tariffområdene. Derfor tilbyr Negotia tre varianter av lønshåndboka, tilpasset områdene NHO, Virke og Spekter. Dette gjør det enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalg når de går i gang med oppgjørene på sine bedrifter.

Innholdet i håndbøkene dekker blant annet følgende:

- Generelle økonomiske tall og betraktninger
- Årets tall og forventninger
- Kriterier i forhandlingene
- Forberedelse og argumentasjon
- Gjennomføring og rapportering

Du finner lønshåndbøkene på [Min side på negotia.no](#)

Håndbøkene er også trykket i et begrenset opplag. Ønsker du et fysisk eksemplar, kan du bestille på: post@negotia.no

NB! Husk å oppgi hvilket tariffområde du tilhører (NHO, Virke eller Spekter), samt navnet og adressen din.

Hvis du ønsker håndboka tilsendt bedriftens adresse må du huske å oppgi bedriftens navn i tillegg til ditt eget.

For eksempel:

Ola Nordmann
C/o Bedriftsteknikk
Bekkefaret 5, 0000 Bekkeli



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.

Tiden er inne for en ny MAKTUTREDNING

Hvem har egentlig makten i Norge i 2026? Hvem har makt til å påvirke hva du ser, leser, tenker og til slutt stemmer på? Vi lever i en tid hvor svaret er «vi vet faktisk ikke helt». Derfor jobber YS for en ny maktutredning.

TEKST: HANS-ERIK SKJÆGGERUD, LEDER YS

Det er 26 år siden forrige maktutredning. I 2003 var Kjell Magne Bondevik fra KrF statsminister i Norge og Kurt Nilsen slo igjennom som ung debutant med «She's So High», Facebook eksisterte ikke og ingen brukte ordet influenser. 2003 er veldig lenge siden, og mye har endret seg. Den mest grunnleggende endringen er hvem som har – og ikke har – makt og innflytelse.

Den største endringen de siste 30 årene er teknologien. De fleste av oss bruker digitale verktøy, plattformer og medier daglig. Dette har skapt nye muligheter for effektivisering, deling og fleksibilitet, men har også gitt aktørene som eier teknologien og plattformene enorm makt. Hver melding du sender, hvert klikk, hver gang et overvåkningskamera fanger deg opp og



I denne kronikken tar YS-leder Hans-Erik Skjæggerud til orde for at det i Norge bør igangsettes arbeid med en ny maktutredning som bevisstgjør hvem som reelt sett påvirker oss i dagens samfunn.

hvert søk du gjør, produserer data som selges videre i en global milliardindustri. Kontroll over hvilken informasjon du møter, og dermed hvordan du forstår verden, er lett tilgjengelig for den som kan betale. Selskapene som eier teknologien har enorm makt over oss, og vi har lite makt over dem. De store teknologiselskapene har vist manglende vilje til ansvarlighet og gjennomsiktighet, og grenseløs opportunisme. Tek-milliardærenes vilje til å tilpasse algoritmene til Trump-regimets politiske agenda, er selve bildet på dette.

En annen viktig endring er at politisk makt og innflytelse er mer kommersialisert de siste år. Påvirkning er til salgs. Ved forrige stortingsvalg så vi flere forsøk på valgpåvirkning med uklart opphav. Store pengesummer ble kanalisert inn i norsk valgkamp, uten at det var mulig for velgerne å vite hvem som finansierte kampanjene. Når vi ikke vet hvem som er avsenderen av et budskap, bør vi være ekstra på vakt. Hvilke interesser har avsenderen, og hvem betaler for å forme tankene til våre politikere? Mange av oss lever på en stadig mer ensidig mediediett, der algoritmene gir oss mer og mer av det vi klikker på, og aller mest av det vi reagerer sterkt og emosjonelt på. Resultatet er at vi lever side om side, men med helt ulike virkelighetsoppfatninger. Man kan drive en betalt, målrettet kampanje mot et segment i befolkningen uten at resten av samfunnet plukker det opp. Fravær av en felles virkelighetsoppfatning og offentlig debatt er skadelig for demokratiet.

Propaganda og desinformasjon flyter fritt. Bare noen dager etter USA og Israel innledet militæraksjoner mot Iran i februar 2026, så vi en flom av AI-generert innhold,

gjennbrukte opptak fra gamle konflikter og deepfakes som overdriver eller forvrenger hendelser. Denne propagandaen spres både fra iranske aktører og deres støtte-spillere, men også fra israelske og amerikanske kanaler. Dette viser hvor raskt og effektivt moderne verktøy kan brukes til å forvrengte virkeligheten.

Tillit til institusjoner er under press. Den forrige maktutredningen fra 2003 slo fast at økende internasjonalisering og rettsliggjøring risikerte å flytte makta lenger unna folk og deres hverdag. Beslutninger som tas i Brussel eller Oslo kan føles fjerne. Når folk ikke opplever at stemmen deres teller, svekkes troen på demokratiet. I dag er antallet demokratier i verden synkende. For å bevare det norske demokratiet, er det viktigste å ta vare på tryggheten og tilliten som gjør at vi klarer å samarbeide til det felles beste. Ett eksempel på dette er det organiserte arbeidslivet som bygger på medvirkning, demokrati, at beslutninger skal tas på lavest mulige nivå. Vi krangler, vi forhandler, vi søker å påvirke politiske beslutninger – men alltid etter etablerte spilleregler, med åpne kort. Det er en suksessoppskrift, som har levert trygghet og effektivitet i over 100 år. Ressursene og mandatet vi har til rådighet for å gjøre dette, kommer direkte fra medlemmene våre. Nå utfordres dette av skjulte bindinger, hemmelige givere til politiske grupperinger og trollfabrikker. Skal det norske demokratiet fortsette å levere, må vi som jobber for å påvirke politikken være synlige og ærlige. Usynlig makt fostrer feilinformasjon og skaper mistillit.

YS jobber for en ny maktutredning som bevisstgjør hvem som reelt sett påvirker oss, og gjennom den ta tilbake den usynlige

«Skal det norske demokratiet fortsette å levere, må vi som jobber for å påvirke politikken være synlige og ærlige. Usynlig makt foster feilinformasjon og skaper mistillit.»

Hans-Erik Skjæggerud, YS-leder

makten. Med oss på laget har vi fått Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter, våre kollegaer i Unio og mange flere. Rett før påske la Rødt inn et forslag i Stortinget der det foreslås at det oppnevnes en ny kommisjon som skal lage en ny maktutredning. Det er gjort to ganger tidligere. I perioden 1972-1981 ledet Gudmund Hernes den første maktutredningen, og i 1998-2003 ledet Øyvind Østerud Makt- og demokratiutredningen. Begge rapportene bidro til bred debatt om maktforhold og hvordan folk flest i enda større grad kan få større innflytelse. Dette er målet også for en ny maktutredning. Vi ønsker å

demokratisere Norge, gi folk større innflytelse over egen jobb og hverdag. Nå arbeider vi aktivt for at et samlet Storting skal stille seg bak forslaget.

Eleanor Roosevelt sa en gang at «Den vanligste måten folk gir fra seg makten sin på, er ved å tro at de ikke har noen». Det stemmer. Når anti-demokratiske krefter nå er på fremmarsj over hele verden, skyldes det ofte at mange føler på maktesløshet og dermed støtter opp under autoritære krefter. Vår rolle som arbeidstakerorganisasjon er nettopp det

motsatte. Vi skal gi folk troen på at de har makt, og verktøy for å bruke den. Hele poenget med arbeidstakerorganisering er å gi arbeidstakere makt i fellesskap. Derfor er det viktig at vi som er fagorganisert hele tiden diskuterer maktforholdene i verden og i Norge. At vi forstår det som skjer, og at vi sammen kan utvikle strategier og handling som fordeler makten rettferdig. Kampen om makten blir et hovedspørsmål i tiden framover, og jeg vil jobbe alt jeg kan for at våre medlemmer fortsatt skal ha makt og innflytelse. Derfor er en ny maktutredning viktig. ■



MAKTSEMINAR. Unio, YS, Arbeidsgiverforeningen Spekter og partiet Rødt inviterte til felles seminar på Stortinget for å diskutere behovet for ny maktutredning. Fra venstre: Unios leder Steffen Handal, YS-leder Hans-Erik Skjæggerud og Odd Erik Stende, direktør i Arbeidsgiverforeningen Spekter. Foto: Thomas Brun/NTB Kommunikasjon



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

Oppløsning av sameieeiendom

Når samarbeidet ikke går som håpet

Mange eiendommer eies av flere i fellesskap. Det kan være en hytte du og søsknene dine har arvet, boligen du eier sammen med ektefelle eller samboer, eller en eiendom du har kjøpt sammen med en forretningspartner. Slike sameier starter ofte som et felles prosjekt og samarbeidet går bra. Men etter hvert kan det oppstå uenigheter, for eksempel om bruk av hytta, vedlikehold og kostnader, man går ifra hverandre eller avslutter et forretningssamarbeid. Da oppstår spørsmålet: Hva skal man gjøre med eiendommen?

TEKST: HÅVARD MAGNUS KLEVEN
ADVOKATFULLMEKTIG LEGAL 24 ADVOKATFIRMA

Utkjøp

En vanlig og ofte praktisk løsning er at den som ønsker å tre ut, selger sin eierandel til de øvrige sameierne, eller til en tredjepart. Salg til en utenforstående kan imidlertid være lite ønskelig for de andre, fordi det innebærer at man får inn en ny og ukjent

sameier. Det som da kan være best er at én eller flere av de gjenværende sameierne kjøper ut den som vil ut. De øvrige sameierne har også en forkjøpsrett, som nettopp skal hindre at en helt utenforstående blir en del av sameiet.

Sameierne står i utgangspunktet fritt til å avtale hvilken pris som skal legges til grunn. For å gjøre prosessen mest mulig rettferdig, forutsigbar og oversiktlig, kan utkjøpet gjennomføres slik:

1. Det innhentes to uavhengige verditakster på eiendommen.
2. Gjennomsnittet av takstene brukes som eiendommens verdi.
3. Sameieren som ønsker å tre ut, får utbetalt verdien av sin sameieandel av de andre sameierne. Har han for eksempel en eierandel på 1/3, betales 1/3 av den fastsatte eiendomsverdien.
4. De gjenværende sameierne overtar denne andelen forholdsmessig.

«En vanlig og ofte praktisk løsning er at den som ønsker å tre ut, selger sin eierandel til de øvrige sameierne, eller til en tredjepart.»

Dette forutsetter at de øvrige sameierne har økonomisk mulighet til å løse ut den som vil ut. Dersom utkjøp ikke er mulig, eller partene ikke blir enige om vilkårene, vil neste steg ofte være å selge eiendommen. Det kan skje på to måter: som frivillig salg, eller ved tvangsoppløsning etter sameieloven § 15.

Frivillig salg av eiendommen

Som regel vil det være mest økonomisk gunstig at sameierne selger eiendommen selv, i fellesskap, som et ordinært markedssalg. Man vil da ha mer kontroll over prosessen ved at man står fritt til å velge megler, tidspunkt for salget, samt akseptere eller avslå et bud.

Tvangsoppløsning

Noen ganger klarer man ikke å komme i mål med verken frivillig salg eller utkjøp. Dersom samarbeidet låser seg, for eksempel fordi sameierne ikke blir enige om pris, fremgangsmåte eller om eiendommen i det hele tatt skal selges, kan det bli nødvendig å begjære oppløsning av sameiet etter sameieloven § 15.

Oppløsningen av sameiet skal hovedsakelig gjøres ved naturaldeling. Dette innebærer at eiendommen deles fysisk. For eksempel har du arvet en skogstomt sammen med broren din, men blir uenige om forvaltningen. Dersom sameiet begjæres oppløst og deling er praktisk og rettslig mulig, kan eiendommen deles i to nye eiendommer, én til hver av brødrene.

En slik oppdeling av sameiet støter imidlertid ofte på problemer. Det kan for eksempel oppstå offentligrettslige utfordringer eller eiendom ikke lar seg dele på en hensiktsmessig måte. Man blir da nødt til å selge hele eiendommen, og fordele salgssummen mellom sameierne etter eierbrøk.

En tvangsoppløsning kan gjennomføres på to måter; medhjelpersalg eller tvangsauksjon.

Varsel og rimelig frist

Sameieloven § 15 setter kun «*varsel med rimelig frist*» som vilkår. Man trenger altså ikke å vise til en «god grunn» til å begjære sameiet oppløst. Det er ikke tilstrekkelig at partene drøfter tvangsoppløsning av sameie jf. Agder lagmannsrett LA-2005-

65687, det må dermed sendes et tydelig, skriftlig og spesifisert varsel om at sameiet vil bli krevd oppløst.

En tvangsoppløsning vil ofte gi lavere salgssum enn ved et frivillig salg, og prosessen kan virke konfliktskapende. De øvrige sameierne må derfor ha tid til å områ seg, og gi dem muligheten til å reise de nødvendige pengene slik at de kan kjøpe ut den andre sameieren.

Hva som anses som «rimelig frist» må avgjøres konkret i den enkelte sak. En frist på 14 dager vil ofte være for kort, særlig ved bolig- eller fritidseiendom. I praksis ser man gjerne frister rundt én måned for boligeiendom.

Tvangsauksjon

Ved tvangsauksjon selges eiendommen på auksjon, og både sameierne og tredjeparter kan by på eiendommen. Hvorvidt et bud skal aksepteres baserer seg på «dekningsprinsippet». Det innebærer at et bud må være tilstrekkelig til å dekke alle foranstående heftelser for at det skal kunne godtas.

Tvangssalg ved medhjelper

Den vanligste og ofte mest praktiske løsningen er at tingretten oppnevner en medhjelper (typisk en eiendomsmegler eller advokat) som bistår ved salget. Et tvangssalg ved medhjelper skal gjennomføres mest mulig likt et ordinært salg, jf. tvangsfullbyrdsloven § 11-24 første ledd og § 11-25 første ledd.

Når medhjelperen mottar et bud som dekker foranstående heftelser, salgsmarkeringer og rettsgebyr, oversendes

INFO

MEDLEMSFORDEL

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

«Dersom samarbeidet låser seg, for eksempel fordi sameierne ikke blir enige om pris, fremgangsmåte eller om eiendommen i det hele tatt skal selges, kan det bli nødvendig å begjære oppløsning av sameiet etter sameieloven § 15.»

budet til sameierne. Sameierne gis deretter mulighet til å enten by over eller bruke fortrinnsretten jf. oppløsningsforskriften § 8.

Dersom to eller flere sameiere byr like mye, og en av dere ikke ønsker å fortsette sameiet, skal det budet som ble gitt først godtas. Dersom budene ble gitt samtidig, skal tingretten avgjøre hvem som skal bli eier ved bruk av loddtrekning eller lignende jf. sameieloven § 15 annet ledd, 3. til 5. punktum.

Kan man nekte tvangsoppløsning?

Oppløsningsregelen er et grunnleggende prinsipp i norsk rett, og gjelder i utgangspunktet uavhengig av sameiets størrelse, verdi, historie eller fordeling av eierbrøker. Selv om retten står sterkt, finnes det likevel unntak. Det kan for eksempel være dersom det er avtalt at oppløsning ikke skal kunne kreves, eller dersom det foreligger særlige forhold som gjør at oppløsningsretten må settes til side.

Som utgangspunkt må det foreligge sterke grunner for å fravike retten til oppløsning. Dette følger blant annet av høyesteretts avgjørelse HR-2016-386-A. I denne avgjørelsen forelå det en sameieavtale der det fremgikk at formålet var å legge forholdene til rette for at eiendommen kunne forbli i familiens eie.

Høyesterett uttaler i denne saken: «Det må kreves klare holdepunkter for at lovens deklatoriske regel om oppløsning

er fraveket. Det er riktignok ikke noe krav at avtalen uttrykkelig må slå fast at oppløsningsretten ikke skal gjelde»

Høyesterett har tidligere fraveket oppløsningsretten ved to tilfeller. Høyesterettsavgjørelsen inntatt i Rt. 1998 s. 1933 gjaldt oppløsning av sameie i et forretningsbygg. Sameieavtalen i saken hadde ingen bestemmelse om oppløsningsrett. Flertallet på tre dommere kom likevel til at oppløsning var avskåret, og la vesentlig vekt på at sameiet lå nær opp til eierseksjonssameie. I sameie etter eierseksjonslovene er det ikke adgang til å kreve ensidig oppløsning. Det var videre elementer av samarbeid mellom partene «som går utover det som nødvendigvis følger med et sameie, ved at de utførte arbeid for hverandre og henviste kunder til hverandre».

I Høyesterettsavgjørelse inntatt i Rt. 2003 s.819 kom flertallet til at det forelå en ekstraordinær sameieavtale, som medførte en fysisk oppdeling av sameiegjenstanden, og som stred mot flere bestemmelser i sameieloven, og harmonerte dårlig med et sameies sentrale kjennetegn.

I begge avgjørelsene ble det lagt vesentlig vekt på at sameierne hadde «rett til eksklusiv bruk av særskilte deler av eiendommen», noe som talte for at oppløsningsretten var satt til side.

Det er videre fastsatt at oppløsnings-

retten ikke er knyttet til et rimelighetsvilkår. Det innebærer at det som utgangspunkt ikke skal foretas en vurdering av om oppløsning vil virke urimelig for de øvrige sameierne.

Har du noen spørsmål?

Oppløsning av sameie er ofte aktuelt når samarbeidet er vanskelig, og det kan være mye å vinne på å forsøke en minnelig løsning før prosessen låser seg. Samtidig er det viktig å kjenne rettighetene etter sameieloven dersom enighet ikke oppnås.

Vi i Legal24 bistår jevnlig i saker om uenigheter i sameiet, utkjøp og tvangsoppløsning, og kan hjelpe med både rådgivning, forhandlinger og gjennomføring av prosessen. ■



Håvard Magnus Kleven, advokatfullmektig
Legal 24 Advokatfirma

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.

Markisemannen Gjør uteplassen klar for sesongen!



Med terrassemarkise kan du nyte måltider og vennelag i sval skygge – eller sitte tørt når regnet kommer. Den skjermer også mot sterk sol, reduserer varme på terrassen og gir et lunere uterom om kvelden. Med screen får du behagelig innetemperatur, mindre blanding og beskyttelse av møbler og gulv mot solbleking – samtidig som du beholder utsikten. Klikk for GRATIS oppmåling, gode råd og et uforpliktende tilbud. Som medlem får du 45 % rabatt – og kanskje ytterligere 5 %.



Scan QR og bestill!



PlussMobil
Nok data til sommerens største fotball-øyeblikk
Halv pris i 3 mnd!
Les mer på plussmobil.no/ys
Fri data 149,- per mnd
Pris etter 3 mnd. er ord.pris a 298 kr/mnd. Egne priser for utland og spesialnr. Tilbud tom 11.06.26

Plussmobil

Halv pris i 3 mnd til alle YS-medlemmer.



Scan QR og bestill!



Fordel

Bedre kort på hånda

YS Fordel

Stå sterkere sammen, få mer ut av medlemskapet ditt. YS Fordel gir deg bedre kort på hånda hver dag hele året.

Les mer på ysfordel.no



Nyansatt i Negotias administrasjon

Vilde Hayden-Rasmussen (25) er ansatt i et vikariat som rådgiver/jurist i arbeidslivsavdelingen fra 27. april.

Vilde er nyutdannet jurist fra Universitetet i Bergen og leverte masteroppgaven før jul i fjor. Temaet i oppgaven var sammenlikning av det lovfestede saklighetskravet ved nedbemanning på arbeidsplasser i Norge, Sverige og Danmark. Et svært fagforeningsrelevant spørsmål, med andre ord.

– Et av de interessante funnene er at det faktisk er store forskjeller på dette området i de tre landene, til tross for at vi er naboer i Norden og like på mange måter. Generelt står ansattes stillingsvern mye sterkere i Norge enn hos de andre. I både Sverige og Danmark er det enkelt sagt mer «fritt fram» for arbeidsgivere å bestemme ensidig når bedriftene nedbemanner og sier opp ansatte.

Gjennom studietiden har Vilde hatt

deltidsjobber blant annet innen restaurant og butikk, og som pedagogisk medarbeider på en Montessori-skole. Det seneste halvåret har hun også fulgt forelesninger i kollektiv arbeidsrett ved Universitetet i Oslo

– Jeg trives godt med å jobbe med mennesker. Har ikke noe erfaring med fagforening fra før, men synes det er veldig spennende med alle de forskjellige oppgavene Negotia jobber med, og at det handler om ansattes vilkår og rettigheter i arbeidslivet.

Jobben som rådgiver og jurist i Negotia blir saksbehandling og bistand overfor medlemmer og tillitsvalgte, i både individuelle og kollektive saker.

– Jeg ser allerede nå etter bare et par ukers ansettelse hvor bred kompetanse det er her i administrasjonen, og har inntrykk av at det er lav terskel for å spørre om hjelp og diskutere saker. Det tenker jeg er en kvalitet for læring og utvikling.

– Jeg ser fram til å ha min første tele-

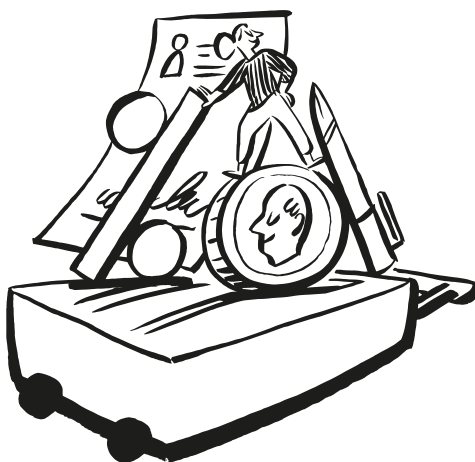


Foto: Terje Bergersen

fonvakt og bli nærmere kjent med problemstillingene medlemmene tar opp. Det blir spennende, sier Vilde.

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. Bli du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

Jobbsøknad og CV. Vi tilbyr gratis kvalitetskontroll av jobbsøknad og hjelp til utarbeidelse av CV.

Ingen karantenetid. Når medlemskapet videreføres uten opphold har du alltid fulle rettigheter til råd og bistand.

Kontaktopplysninger. Sørg for å melde fra om endringer i medlemskapet. Kontaktopplysningene holder du selv oppdatert på «Min side».

Lønnskonferanse digitalt – når som helst

I mai ble det spilt inn lønnskonferanser fra studio i Oslo. Opptakene av disse kan du se når som helst på Negotias nettside.

Konferansene finnes i to varianter; én tilpasset tariffområdet NHO og én for Virke. De tar for seg lønnsoppgjøret fra forberedelse til slutt, inkludert en gjennomgang av aktuelle tall relatert til årets lønnsoppgjør.

Med lønshåndbøkene i tillegg til videoer av lønnskonferansene, har tillitsvalgte og lønnsutvalg i klubbene et godt støttemateriale til gjennomføringen av oppgjøret. Du finner alt på Min side på negotia.no.

I tillegg får du en god guide til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger på annet sted i denne utgaven av magasinet, skrevet av rådgiver i Negotia som jobber med lønsspørsmål hver dag.

Vi minner om at det skal sendes rapport til Negotia når forhandlingene er ferdig. Etter hvert som resultatene tikker inn, legges disse inn i lønnsbarometeret. Denne statistikken er også tilgjengelig for medlemmer på Min side. Her finner du



Advokat Nils Blomhoff og rådgiver Kathrine Nordvang holder digital lønnskonferanse.

også andre verktøy og ressurser som vil styrke deg i lønnsarbeidet, blant annet:

- Lønshåndbøker for ulike tariffområder
- Lønnskalkulator
- Informasjon om rettigheter og nyttige skjemaer

Noen klubber har allerede gjennomført årets lokale lønnsforhandlinger, noen holder på akkurat nå og mange har denne viktige begivenheten foran seg. Uansett hvor du/dere ligger i løypa, ønskes det lykke til med forhandlingene!

Mange lønnsomme medlemsfordeler



Illustrasjonsfoto: Shawn Arvind

Medlemskapet i Negotia gir deg tilgang til en rekke gode medlemsfordeler. Den som kanskje er aller mest brukt er avtalen med Gjensidige. Her får du forsikringer av alle typer med spesialrabatt.

Fordelene inkluderer også banktjenester hos Nordea med forskjellige spare- og lånetilbud. Har du for eksempel planer om å kjøpe ny bil eller refinansiere boliglånet? Da er det bare å kontakte Nordea og dokumentere at du er medlem i Negotia, så får du et tilbud.

Av øvrige fordeler du har tilgang til, nevner vi privatrettslig førstehjelp, mulighet for stipend til etter- og videreutdanning, hjelp til jobbsøknad og CV, karriererådgivning, tannhelseforsikring, rabatt på hotellopphold pluss en rekke andre ordninger med gode priser.

Flere medlemmer sier de sparer inn hele medlemskontingenten på å bruke disse lønnsomme fordelene. Sjekk ut det mangfoldige tilbudet på negotia.no.

Negotia Ung i støtet

Er du medlem og inntil 35 år, så er du automatisk en del av Negotia Ung. Styret består av en representant med vara fra hver av de sju regionene i Negotia. Ung har eget budsjett og arrangerer egne aktiviteter, og er for tiden i godt driv. Nedenfor får du en rapport med både litt generell info og erfaringer fra interessante arrangementer den seneste tiden.

Europeisk sommerskole for unge organiserte

I oktober 2025 fikk jeg muligheten til å delta på den tradisjonelle sommerskolen til UNI Youth Europa. UNI er en internasjonal sammenslutning for fagorganiserte, som Negotia er tilsluttet. Sommerskolen er et årlig arrangement, lagt til Torremolinos i Spania. Vi var over 30 deltakere fra til sammen 11 forskjellige europeiske land på denne spennende og lærerike samlingen.

Etter en litt trøblete ankomst til Spania med kansellerte fly, ankom jeg hotellet/konferansestedet dagen før møtestart. Her ble jeg raskt kjent med de islandske representantene som besto av hele seks personer. De fleste hadde ikke vært med på dette tidligere og vi var nok alle litt nervøse for hva vi skulle møte og bli utfordret med de kommende dagene.

Programmet var blandet med teori-forelesninger og praktiske oppgaver, og fokuset var lagt spesielt på prinsipper om og øvelser i forhandlinger. Den kollektive tankegangen sto i førersetet, med samarbeid, fellesskapsforståelse og gjensidig respekt, der man unngår å blande inn ulike syn innen politiske spørsmål, religion osv.

Det kunne være noe utfordrende å forstå sammenhengen med fagforeninger i arbeidslivet i enkelte land da praksisen er veldig forskjellig fra land til land. Spesielt med tanke på omfanget av organiserte i forhold til arbeidsmarkedet. Jeg lærte ulike teknikker for hvordan man kan forhandle ved bruk av bestemte prinsipper og teknikker, og jeg lærte hvor utfordrende det kan

være å bli kjent med strukturen i fagforeninger i andre land.

Jeg lærte også at for å bli kjent med nye mennesker fra andre kulturer lønner det seg å ha en åpen utstråling og være litt på tilbudssiden. Til alle som ønsker å teste komfortsonen sin og som vil satse på noe nytt og spennende, kan jeg varmt anbefale å bli med på UNI Summer School om sjansen en gang byr seg.

Ung har et aktivt og engasjert styre som ønsker å være med på det som skjer. Og i den forbindelsen kan jeg nevne at vi nettopp har tatt avgjørelse om å sende 2. nestleder Arta Sedefi til en UNI Nordic konferanse på Island nå i juni 2026.

Tobias Schreuder, leder Negotia Ung



MANGFOLD. På UNI Youth sommerskole i 2026 var det 30 deltakere fra til sammen 11 forskjellige land. Hovedsaken på programmet var kollektive forhandlinger.

Regional Ung-samling i Bergen

Negotia Ung avholdt sin første regionale Ung-Samling i Bergen i mars. Dette var en nyskaping, siden slike samlinger kun har vært landsdekkende tidligere.

Arrangementet foregikk på kveldstid og startet med at vi fikk oss en matbit på en av restaurantene i byen. Deretter ble en del av kvelden brukt til å spille minigolf. Det ble tid til gode samtaler, nettverksbygging og moro med lokale unge medlemmer og samlende aktiviteter. De som ville, hadde muligheten til å være med videre ut på byen i Bergen.

Det var 20 deltakere på samlingen; ikke så mange som vi egentlig hadde planlagt, men heller ikke så verst oppslutning. Og tilbakemeldingene fra de som var med var gode.

Andre regioner og avdelinger har i ettertid kontaktet Ung-styret og meldt interesse for å arrangere tilsvarende regionale samlinger i deres nærområder. Og dette er noe vi absolutt oppfordrer til og ser frem til å fortsette med.

Vi i Ung mener at medlemspleie er et viktig moment i det kontinuerlige arbeidet for å beholde, og rekruttere nye medlemmer.

Tore Karlsen, 1. nestleder Negotia Ung



SOSIALT. Den regionale Ung-samlingen i Bergen i mars, samlet 20 medlemmer til nettverksbygging og sosial hygge.

Litt mer om oss og hva vi gjør



ØVELSE. En gruppe på UNI Youth sommerskole diskuterer prinsipper for kollektive forhandlinger basert på samarbeid, fellesskapsforståelse og gjensidig respekt. Negotia Ung-leder Tobias Schreuder nummer to fra venstre.

I likhet med resten av forbundet går Negotia Ung inn i en spennende tid med integrering med Delta etter sammenslåingen. Det er flere forhold som må tilpasses i den forbindelsen, blant annet det at Delta har øvre aldersgrense for Ung på 25 år, mens Negotia har 35.

Vi brenner og arbeider for de unges sak i forbundet og ønsker ved hjelp av våre regionale representanter å skape et sterkt fellesskap og samarbeid på tvers, for å fremme de unge og rettighetene deres i fagforeningen. Vi er representert i lokale avdelingsstyrer, regionstyrer og i forbundsstyret sentralt.

Hver region har to styrerepresentanter som velges for to år på regionsmøtene. Negotia Ung har vanligvis fire egne styremøter i året og er i tillegg med på seks til åtte møter totalt per år i andre sammenhenger i forbundet. Vi deltar også på landsmøtet med stemmerett. Ung-styret konstituerer seg selv og vi har leder samt 1. og 2. nestleder. Videre har vi fordelt oppgaver og ansvar innad, blant annet knyttet til sosiale medier, YS-nettverket og ungdomsarbeidet i UNI (UNI Youth).

I tillegg til de ordinære styremøtene våre har vi digitale arbeidsmøter cirka en gang i måneden, hvor vi planlegger arrangementer og styremøter, fordeler oppgaver og diskuterer saker. På SoMe forsøker vi å nå ut til andre unge både innenfor og utenfor fagforeningen ved hjelp av hyppig publisering av innhold; alt fra oppdateringer om forbundet, markering av historiske datoer, tilgjengelighet av give aways og masse mer.

Til høsten planlegger vi ny ung-samling som vi arrangerer årlig for våre medlemmer. Her blir det både interessant faglig innhold, nettverksbygging, sosiale events og mulighet til å påvirke fagforeningsarbeidet videre. Tema slippes senere i forbindelse med påmelding.

Tobias Schreuder, leder Negotia Ung

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



Maren Moe,
advokatfullmektig



Casper Herlofsen,
advokat



Bjørg Anne Rynning,
advokat

Arbeidstid ved tjenestereiser

Spørsmål: Jeg reiser en del i jobben. Det kan ofte bli lange dager, og jeg må reise både tidlig og sent. Arbeidsgivers retningslinjer for tjenestereiser er at jeg skal registrere 8 timer den dagen, uavhengig av lengden på reisen. Er det greit?

Svar: For reiser utenfor alminnelig arbeidstid, har det skjedd en utvikling i gjeldende rett. Nødvendige reiser for å utføre pålagte arbeidsoppgaver andre steder enn det faste arbeidsstedet skal regnes som arbeidstid 1:1. Konsekvensen er at reisetiden skal føres som arbeidstid.

Disse timene kan ikke sløyfes, og skal telles med etter vernebestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. «Reisetidstimene» får da betydning for blant annet bestemmelser om hviletid og maksgrenser for hvor mange timer man kan jobbe i gitte tidsrom. Når det gjelder kompensasjon, så må dette vurderes konkret, og avhenger av hva som står i tariffavtale, arbeidsavtale eller andre interne retningslinjer. Negotia mener at prinsippet om ytelse mot ytelse må stå sterkt. Når reisetid er å anse som arbeidstid, skal den også være betalt. Kompensasjon kan skje gjennom overtid, timelønn, eller avspasering (time mot time). Dette vil som sagt blant annet avhenge av om – og hvilke – tariffavtaler som gjelder og hva som står i arbeidsavtalen din.

Om du mener at du har et lønnskrav for manglende betaling for reisetid, kan vi hjelpe deg med å vurdere saken din nærmere. Merk at dette ikke gjelder om du er ansatt i en ledende eller særlig uavhengig stilling. Disse kategoriene arbeidstakere er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Det er likevel ikke uvanlig at bedrifter har avtaler som gir kompensasjon for reiser utenom ordinær arbeidstid også for disse.

Maren

Sykemelding og jobbtrygghet

Spørsmål: Jeg nærmer meg tolv måneder som sykemeldt. Mister jeg jobben når sykepengeperioden er over?

Svar: Nei – loven gir ingen automatikk her. At sykepengeperioden løper ut betyr ikke at du automatisk mister jobben.

Det er likevel viktig å forstå hva som faktisk skjer ved tolv månedersgrensen: den såkalte verneperioden opphører. Denne bestemmelsen i arbeidsmiljøloven forbyr arbeidsgiver å legge vekt på sykefraværet som begrunnelse for oppsigelse. Etter tolv måneder faller dette vernet bort.

Arbeidsgiver kan ikke si deg opp uten videre. De er fortsatt forpliktet til å vurdere om det er mulig å tilrettelegge arbeidsplassen eller omplassere deg til en annen stilling. Først når slike tiltak er vurdert og funnet utilstrekkelige – og det heller ikke foreligger en realistisk og beviselig utsikt til at du kan returnere til arbeidet i nærmeste fremtid – kan en oppsigelse være lovlig.

Sykepenge og verneperioden er to ulike ting som ofte blandes sammen. Sykepengene er en ytelse fra folketrygden (NAV), mens verneperioden er en selvstendig bestemmelse i arbeidsmiljøloven. De løper parallelt, men reguleres av forskjellige regelverk.

Si ikke opp selv. Når både verneperioden og sykepengene nærmer seg slutten, bør du ha tett dialog med NAV om arbeidsavklaring. Mange i denne situasjonen har krav på videre oppfølging og uteløst mens fremtidig arbeidsevne utredes – med sikte på en yrkesretning som er realistisk for deg fremover.

Casper

«Nødvendige reiser for å utføre pålagte arbeidsoppgaver andre steder enn det faste arbeidsstedet skal regnes som arbeidstid 1:1. Konsekvensen er at reisetiden skal føres som arbeidstid.»

Deltidsstilling og overtid

Spørsmål: Jeg er ansatt i 60 prosent stilling i butikk. Jeg blir kalt inn til ekstraarbeid veldig ofte, og når jeg ser på det så har jeg jobbet tilnærmet 100 prosent stilling de to siste årene. Jeg har fått med meg fra media at jeg kan ha krav på overtid siden jeg er deltidsansatt, stemmer dette? Og i så fall, hvordan går jeg frem?

Svar: Dette er et veldig aktuelt spørsmål nå, og vi har fått flere henvendelser på dette. Det har nylig blitt avsagt to dommer i Norge på dette, hvor resultatet var at den deltidsansatte hadde krav på overtid utover sin avtalte arbeidstid/stillingsprosent. Hvis du skal kreve dette fra arbeidsgiver må du få en oversikt over alle arbeidstimene dine. Du kan kreve overtidsbetaling for de timene som er utført utover din avtalte stillingsandel. Kontakt oss hvis du trenger hjelp eller veiledning fra arbeidslivsavdelingen i Negotia.

Björg Anne

Lønn når arbeidsgiver går konkurs

Spørsmål: Min arbeidsgiver har gått konkurs. Hvilke krav kan jeg få dekket gjennom lønnsgarantifondet og hvordan kan Negotia hjelpe meg?

Svar: Når arbeidsgiver går konkurs, oppnevner tingretten en bostyrer (en advokat). Bostyreren overtar rådigheten over virksomheten og er den du skal forholde deg til. Denne vil også kunne gi veiledning om hvilke konkrete krav dere kan få dekket og hva som kreves av dokumentasjon i denne sammenhengen.

I hovedsak dekker lønnsgarantien arbeidsvederlag, herunder blant annet fastlønn, prestasjonsbasert lønn, overtid og vakttillegg. Hva gjelder bonusutbetaling, må det foretas en konkret vurdering av

hvor vidt bonusen relaterer seg til utført arbeidsinnsats. Krav på feriepenger og pensjon er å anse som arbeidsvederlag.

Lønnsgarantien dekker lønn i oppsigelsestiden i en måned etter konkursåpning. Dersom konkursåpning er den 10. i en måned dekker således lønnsgratien bare lønn frem til den 10. i neste måned.

Krav på refusjon av utlegg dekkes i utgangspunktet ikke.

Det er noen begrensninger i deknningen, blant annet er garantien begrenset til lønn i 6 måneder og den gjelder kun lønnskrav som er forfalt i løpet av de siste 12 måneder før frisdagen (dagen konkursbegjæringen kom inn til retten). Den totale deknningen er begrenset til et beløp som svarer til to ganger folketrygdens grunnbeløp. Dette utgjør for tiden 260 320 kroner.

Lønn i vanlig oppsigelsestid er fortrinnsberettiget og kan dekkes av konkursboet hvis der er midler til det. Vanlig oppsigelsestid er det som følger av lov eller tariffavtale. Har du en avtale om lenger oppsigelsestid, vil ikke lønnen utover vanlig oppsigelsestid være fortrinnsberettiget. Fordringens forfallstid må ikke ligge lenger tilbake enn fire måneder før frisdagen. Fortrinnsretten er begrenset til lønn i seks måneder.

Negotia kan bistå med generell veiledning og råd i slike prosesser. Videre kan vi ha kontakt opp mot bobestyrer i forhold til konkrete krav, hvis dette skulle vise seg nødvendig. Alternativt henviser vi videre til bobestyrer.

Björg Anne

JOB BEN MIN

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

HVEM: Håvard Hovdhaugen

HVA: Områdedirektør Syria, Libanon og Jordan

HVOR: Kirkens Nødhjelp



Gir nødhjelp i kriser

Den virksomheten Kirkens Nødhjelp driver rundt om i verden er basert på tre søyler: nødhjelp, langsiktig utvikling og politisk påvirkning. Vi er til stede i nær 30 land, og området jeg har koordineringsansvaret for er Syria, Libanon og Jordan. Her er vi til sammen 41 ansatte, fordelt på 25 i Syria, 13 i Libanon og 3 i Jordan.

Akkurat nå er jeg i Beirut i Libanon. Dette lille landet har vært utsatt for krigshandlinger fra Israel siden 2. mars i år. Om lag 2500 mennesker er drept og 7500 såret. Samtidig er over en million innbyggere på flukt, av en samlet befolkning på 5,8 millioner. Mange lever under ekstremt vanskelige forhold her nå. Hele boligblokker bombes og infrastruktur ødelegges, folk har det vanskelig. Aller verst er det sør i landet.

Hjelpen vi yter kan oppsummeres som humanitær nødhjelp. Vi deler ut hygieneartikler som såpe og tannbørster og annet, som bidrar til en viss verdighet hos menneskene som er rammet. Vi sørger også for rent drikkevann og mat til folk på flukt. Ofte bistår vi også med reparasjon av vannforsyning og avløpssystemer. Vi jobber mye sammen med lokale partnere, gjerne andre trosbaserte organisasjoner tilknyttet kirke eller moské.

De aller fleste ansatte hos oss i uteområdene er rekruttert lokalt fra landene vi er i. Utdannings- og kompetansenivået er både høyt og svært sammensatt. Vi har ansatte med samfunnsfaglig utdanning, vi har også både leger, tannleger, ingeniører og arkitekter, blant annet. Min jobb er å koordinere arbeidet for Kirkens Nødhjelp i denne regionen. En svært viktig ting er å sørge for best mulig sikkerhet. Vi har egne folk som analyserer og vurderer sikkerheten.

Flere av våre ansatte er også direkte berørt av situasjonen i området, ved at de har mistet hjem eller familimedlemmer. Dette gjør det ekstra krevende. Vi har derfor tilbud om psykologisk hjelp til ansatte som behøver det. Samholdet med kollegene i teamene viktig. De er fantastiske, dedikerte folk. Det er ikke så lett å si hva det er som gjør at du passer til en sånn jobb, eller ikke. I arbeidsdagen er vi omgitt av materielle ødeleggelser og menneskelig nød, og det vi gjør løser ikke alltid de bakenforliggende årsakene. Men innsatsen vår gjør en forskjell for folk i den ofte ytterst krevende situasjonen de er midt oppe i. Og dette gjør at jobben oppleves som svært meningsfylt.

Som sagt er det mange yrkeskategorier i teamene våre her nede. Selv har jeg en bachelor i statsvitenskap med fokus på norsk og internasjonal politikk. Jeg har også senere år tatt utdanning innen myndiggjørende ledelse og prosjektstyring. Jeg har jobbet med utvikling og humanitært arbeid siden min første fulltidsjobb i 1999.

Som områdedirektør har jeg selvfølgelig en del administrativt arbeid. Men jeg prøver jeg å være mest mulig ute i felt, det er det arbeidet jeg føler gir mest. Det er mange sterke inntrykk, men jeg er sjelden redd. Hadde jeg gått rundt og vært redd hele tida, kunne jeg ikke hatt denne jobben. Jeg har funnet ut at det er dette jeg ønsker å bruke tida mi på. Jeg opplever at jobben vi gjør blir satt pris på og jeg mener oppriktig at vi bidrar til positive endringer i livene til mange mennesker i de landene vi er til stede.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Håvard Bjelland, Kirkens Nødhjelp

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



Forventninger fra regionene

Stort felles regionsmøte i april med 200 tillitsvalgte.
Integrering etter sammenslåingen med Delta preget programmet.
Les om tillitsvalgtes innspill og forventninger.

Artikkel på side 12–17