

negotia

Magasin

NEGOTIA – EN YRKESORGANISASJON I DELTA

NR. 3 - 2026



Mangfold i god flyt → 6–10

Overgangen til Delta
– hva skjer? → 12

Tariffoppgjøret i havn
– noen resultater → 18

I gang med samarbeid
– Ung i støpeskjeen → 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

Yrkesorganisasjonen 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



LEDER

Ting som skjer

Sammen med utsendelsen av dette magasinet finner du en veggkalender fra Delta. Dette for å markere sammenslåingen mellom Negotia og Delta. Kalenderen kan du henge opp hjemme eller på kontoret, så blir den en påminnelse om at det «nye» forbundet ditt er Delta.

Fra 1. oktober er Negotia formelt virksomhetsoverdratt til Delta, og utover høsten fases Negotia-navnet ut. Negotia magasin utgis i eksisterende form under samme navn ut 2026. I tillegg til nummeret du nå leser, kommer som vanlig en digital utgivelse i desember.

Samtidig med dette pågår det en OU-prosess (organisasjonsutvikling) fram mot Deltas kongress seinhøstes 2028. Gjennom denne prosessen skal organisasjonsapparatet og demokratimodellen i den sammenslåtte organisasjonen harmoniseres og formes. Dette handler blant annet om lokalavdelinger, regioner, ungapparatet, kontingent og annet. Du finner mer om overgangen til Delta på annet sted i magasinet.

Noe av det morsomste magasinet gjør er å presentere godt lokalt klubbarbeid. En reportasje av denne typen er med også i dette nummeret. Denne gangen presenteres klubben i Røde Kors. Denne er et glitrende eksempel på en medlemsgruppe innen frivillig sektor, som forbundet også ellers er godt representert i. Og den er et eksempel på det store mangfoldet i medlemsrekkene. Klubben i Røde Kors for teller tiden 375 medlemmer. Imponerende!

Det er også alltid spennende å vise fram hva som skjer på ungfronten. Derfor var det god grunn til å sette søkelyset på samlingen styrene i Ungenhetene i Negotia og Delta hadde sammen i september. Rett og slett et eksempel på at deler av organisasjonen utenfor det administrative allerede har begynt å samarbeide og koordinere seg.

Sist, men ikke minst: 2026 har vært et år med hovedoppgjør i arbeidslivet. Det betyr at innholdet i alle tariffavtalene har vært til forhandling i løpet av året. Fasiten nå etter at det aller meste av oppgjør er landet, er blant annet skjerpete bestemmelser om forskuttering av sykepenges samt pleie- og foreldrepenger. På Funksjonæraftalen med NHO, som er gamle Negotias største tariffavtale, fikk man også inn nye bestemmelser om livsfasepolitikk med mer.

Les mer inne i magasinet.



Terje Bergersen
Ansvarlig redaktør

Innhold

- 4 Brev fra styrelederen
- 6 Et ekte mangfold i god flyt
- 12 Overgangen til Delta – hva skjer framover?
- 16 YS Arbeidslivsbarometer – årets funn
- 17 Mer rettferdig yrkesskadeordning
- 17 YS om skattereformen
- 18 Resultater i årets tariffoppgjør
- 20 Barnets mening i foreldretvister
- 22 Forskuttering og full lønn under sykdom
- 24 Europeisk samarbeid viktigere enn noen gang
- 26 Ung-arbeidet i støpeskjeen
- 28 KI og maktbalansen på arbeidsplassen
- 29 Landsmøte med valg av nytt styre
- 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
Utgever: 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. NOVEMBER
2026**

Tariffavtalen må brukes

For kort tid siden satte vi punktum for årets forhandlinger om Funksjonæravtalen med NHO. Vi kom i mål med flere viktige forbedringer, blant annet en ny bestemmelse om livs- fasepolitikk og styrkede rettigheter på flere områder. Det er bra. Men jobben slutter ikke når avtalen er ferdigforhandlet. Det er egentlig da den begynner.

Tariffavtalen er det viktigste verktøyet vi har som fagforening. Likevel finnes det bestemmelser og muligheter i avtalene våre som vi kunne – og burde – brukt langt mer aktivt. En rettighet vi ikke kjenner til eller bruker, har begrenset verdi. Derfor må vi kjenne avtalene, snakke om dem og bruke dem – både medlemmer og tillitsvalgte.

Vi må snakke om lønn. I privat sektor skjer en stor del av lønnsdannelsen lokalt. Da betyr det noe hvor godt organisert vi er, hvor gode tillitsvalgte vi har – og hvor godt vi kjenner lønnsforholdene på arbeidsplassen. De fleste snakker ikke om sin egen lønn. Det bør vi gjøre noe med.

Åpenhet om lønn handler ikke om at alle skal tjene det samme. Men ved å snakke om lønn er det lettere å vite om lønnsforskjellene er rimelige og om de kan forklares. Hvis vi ikke vet hva kollegaer med tilsvarende arbeid, ansvar og kompetanse tjener, er det vanskeligere å vite hva vi selv bør tjene – og vanskeligere for de tillitsvalgte å føre gode lønnsforhandlinger.

Kunnskap om lønn gir et bedre grunnlag for å stille krav. Lønnsøkning er ikke noe arbeidsgiver «gir» oss. De ansatte er med på å skape verdiene i virksomheten. Når økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne danner grunnlaget for lokale forhandlinger, må også de ansattes bidrag til verdiskapingen være en del av bildet.

Flere trenger tariffavtale. Det er fortsatt mange som står uten dette. Det betyr at de mangler de kollektive rettighetene og forhandlingsmulighetene som en tariffavtale gir. Den individuelle arbeidsavtalen er viktig, men den kan ikke erstatte styrken i at vi forhandler sammen.

Derfor må vi ikke bare bli flinkere til å bruke tariffavtalene vi allerede har. Vi må også arbeide for tariffavtaler på flere arbeidsplasser. For tariffavtalen handler til syvende og sist om noe ganske enkelt:

Vi står sterkere sammen enn hver for oss!

Og et godt verktøy virker bare når vi bruker det.



Eirik Bornø

Styreleder i Yrkesorganisasjonen Negotia
og nestleder i Delta

TRETTI TUSEN FINE TING

YS Innbo



YS Innbo
til medlemspris

Vi forsikrer alt du har. Innboforsikringen dekker blant annet tyveri, brann og vannskader. Som medlem i Negotia får du forsikringen til en ekstra lav pris. Og er du under 30 år – får du 30 % rabatt.

Les mer på gjensidige.no/ys

negotia

Gjensidige 

Et ekte mangfold I GOD FLYT

En god eksponent for Negotias fyldige portefølje av medlemsgrupper i frivillig sektor, er Røde Kors. Med hovedbase i Oslo og 19 distriktskontorer rundt om i landet, har klubben nå kommet opp i imponerende 375 medlemmer. ►

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen



DELTABLÅ I TØYET. Leder Olav Aasland og nestleder Trude Marie Nilsen (foran) i medlemsklubben hos Røde Kors ville markere at sammenslåingen mellom Negotia og Delta er i ferd med å fullføres. Vi har vært positive til sammenslåingen hele veien, sier de. Styremedlemmer Roar Moltubak (bak) og Camilla Rødø (til høyre).

«Det beste av alt er når medlemmene opplever å få den hjelpen de trenger av oss, og uttrykker at de er fornøyd. Det er det som gir aller mest og som inspirerer til videre arbeid.»

Olav Aasland, leder i Røde Kors-klubben

Det var i 2011 at ansattgruppa i Røde Kors skiftet organisasjonstilhørighet og meldte seg kollektivt inn i Negotia. Hovedgrunnen var at arbeidsgiveren ble en del av NHO, og at det var behov for en tariffavtale som passet i den nye settingen.

Som seg hør og bør var magasinet på plass og laget reportasje med den nyinnmeldte gruppa den gangen for 15 år siden. Det er jo ikke helt dagligdags å bli tilført 260 medlemmer i en og samme vending.

Være påskrudd

Nå er det på tide med en ny presentasjon av medlemsklubben i Røde Kors. Grunnene kunne vært flere, men det kan for eksempel kokes ned til at denne solide gruppa har vokst seg enda mer solid, jevnt og trutt gjennom alle år, og nå i høst teller den altså 375 hoder. Magasinet er interessert i å høre mer om «hjemmeligheten» bak den stabile og hyggelige utviklingen.

– Vi har hele tiden fokus på å rekruttere nye kolleger inn i fellesskapet. Det må vi ha for å holde antallet oppe og helst vokse litt. Noen kolleger slutter, noen holder litt igjen med å ta steget inn i varmen og så kommer det hele tiden nye ansatte til. Det er alltid både bevegelse og potensiale, og for oss som driver klubben gjelder det å være påskrudd.

Dette sier Olav Aasland, mangeårig hovedtillitsvalgt og leder i denne store Negotia-klubben. Han er ikke av typen som bruker de store ordene i utide, men har all grunn til å være stolt. I en tid der oppslutningen om fagforeninger generelt viser en

fallende tendens, går denne gruppa motsatt vei.

– Vi får hele tida nye medlemmer, og er veldig glad for den tilliten vi blir vist gjennom det. Hittil i år har vi vel vokst med rundt 25, sier Aasland.

Vise gjennom å gjøre

Røde Kors er en stor arbeidsplass med rundt 680 ansatte. Hovedkontoret er i Oslo, og i tillegg er det 19 distriktskontorer, mange av dem med flere lokasjoner under seg. Det er tre organiserte grupper på

INFO

5 tips for effektiv klubbdrift

Røde Kors-klubbens anbefalinger:

1. Tenk informasjon i alt som gjøres. Arbeid og resultater som betyr noe for medlemmer og kolleger må være synlig i miljøet.
2. Sett sammen et klubbstyre med bred representasjon. Er det flere lokasjoner, bør det være en tillitsvalgt på hvert sted. Jobb tett sammen i styret og på tillitsvalgnivå.
3. Ha faste samarbeidsmøter med ledelsen, og formelle drøftinger hvor det som avtales protokollføres. En ledig form på samarbeidet med ledelsen er positivt, men det er også viktig å holde på det formelle.
4. Det sosiale vil alltid styrke samholdet i tillegg til det faglige. Bruk mulighetene som forbundet har for økonomisk støtte til lokal aktivitet.
5. Medlemsverving er en kontinuerlig oppgave. Ikke vær for pågående, men vis fram hva som gjøres og legg til rette for at det skal være enkelt å melde seg inn.



TILLIT. – Vi får hele tida nye medlemmer, og er veldig glad for den tilliten vi blir vist gjennom det. Hittil i år har vi vel vokst med rundt 25. Fra venstre: Roar Moltubak, Trude Marie Nilsen, Olav Aasland og Camilla Rodø.

«huset» – Negotia, Akademikerne og Norsk tjenestemannslag (NTL). Negotia-klubben er den desidert største. Hvordan jobbes det konkret med synlighet og medlemsverving i klubben, lurer vi på.

– I en så stor virksomhet som Røde Kors skjer det større og mindre ting nesten kontinuerlig, som berører ansatte på forskjellige måter. Særlig når det har vært større ting på gang er vi blitt lagt merke til i miljøet for arbeidet vi har gjort. Det gjaldt for eksempel da tjenstepensjonen vår ble lagt om i 2021. Den saken førte til en krevende situasjon som endte hos Riksmekleren, sier Olav Aasland.

Han beskriver harde tak i forhandlinger og mekling før en løsning kom på plass i «tolvte» time.

– Vi opplevde stor støtte fra ansattmiljøet i forbindelse med pensjonssaken, og fikk mange nye medlemmer. Og det samme har det vært i tider med usikker økonomi, innsparinger og nedbemanning. I Korona-tiden også, forresten. Jeg mener den beste måten å vise sin berettigelse på

er gjennom det vi gjør, ved å jobbe hardt med det som betyr noe for medlemmene. Både på det kollektive og individuelle planet.

Nestleder Trude Marie Nilsen legger til at de også bruker de interne kommunikasjonsflatene mot medlemmene bevisst for å informere, og at de alltid er til stede og presenterer klubben på nyansattkurs.

– Vi legger vekt på å gi god og seriøs informasjon om hva klubben bidrar med på arbeidsplassen. Vi er bevisste på ikke å presse oss på nyansatte, men mange fatter interesse og velger oss. Det er vi glade for. Det hører også med at vi alltid har brosjyrer og annet materiell lett tilgjengelig, som presenterer medlemskapet og fordelene, sier nestlederen.

Medlemmer i mangfold

Røde-Kors-klubben har en medlemssammensetting som er ganske typisk for Negotia. Her er et mangfold av stillingstyper innen økonomi, administrasjon, IT, tilrettelegging og annet. På den mer spesi-

aliserte siden kan det legges til helse, samfunnsfag, oppsporingstjeneste og feltarbeid regionalt.

– Vi er vel både litt typiske og litt utypiske. En del stillinger i den sistnevnte kategorien springer naturlig ut av den humanitære organisasjonen vi er, og at vi har regionale kontorer som jobber mye opp mot den frivillige delen av Røde Kors; med hjelpekorpsene, omsorgstjenester, Røde Kors Ungdom og mange flere aktiviteter. For de ansatte i denne tjenesten blir det mye reising og uregelmessig arbeidstid. Derfor har vi også mange særavtaler som regulerer dette. Det er mye å vedlikeholde gjennom forhandlinger, sier Aasland.

Klubblederen roser Negotia for god og kompetent hjelp gjennom alle år.

– Vi merket fort at vi hadde kommet til riktig forbund. Her var det en kompetanse og medlemservice på høyt nivå på alle plan – rådgivere, advokater og ikke minst i kurssammenheng.

Bred involvering

Med medlemmene spredt over hele landet, er det sikkert en krevende oppgave å holde troppene samlet. Det skal jo ikke så mye til før aktiviteten og interessen for foreningen dabber av hvis det ikke skjer noe, for eksempel på et av distriktskontorene. Derfor er Negotia-klubben i Røde Kors opptatt av en bred og tett involvering av tillitsvalgte og medlemmer.

– Det er hele tida et tema hvordan vi skal holde kontakten med medlemmene. Målet er å alltid ha tillitsvalgt på alle distriktskontorene og i alle avdelingene på nasjonalkontoret. Totalt er vi over 20 tillitsvalgte som har faste samlinger to ganger i året. Da møtes vi gjerne på et hotell i Oslo-området. Ofte har vi til disse arrangementene fått hjelp av Negotia sentralt for å sette sammen et program med for eksempel pensjon, forhandlinger, lønnsarbeid og andre relevante, dagsaktuelle temaer.

Dette sier Camilla Rodø, styremedlem og hovedtillitsvalgt ved Nasjonalkontoret.

Hun er den yngste i klubbstyret, men var aldri i tvil om å melde seg inn da hun begynte i Røde Kors for snart fem år siden.

– Jeg har vært organisert som ansatt i andre jobber også, og opplevd hvilken verdi det har. Og så skrev jeg masteroppgave om fagforeninger i forbindelse med utdanningen. Jeg er nok litt mer enn gjennomsnittlig interessert, men mener virkelig at man får mye mer tilbake som medlem enn det tross alt beskjedne beløpet man betaler i kontingent, sier hun.

Samholdet styrker

Med forankring i det høye medlemsantallet har Røde Kors-klubben alltid hatt status som avdeling i Negotia. Dette betyr at de også får returkontingent og har en egen økonomi. I tillegg søker klubben hvert år om midler fra den sentrale potten (3-prosentmidler) til lokal aktivitet.

– Vi er særlig opptatt av at medlemmene på distriktskontorene skal få litt av midlene sånn at de kan arrangere litt sosiale ting i sine områder. Samholdet

dette skaper teller mye og styrker oss, det får vi tilbakemelding om. Og tillegg har vi som nevnt de faste tillitsvalgsamlingene. Og – få med at vi alltid byr på boller i resepsjonen første arbeidsdag på nyåret.

– Det fins vel ingen bestemt oppskrift på hvordan man driver en klubb på den beste og mest effektive måten. Vi har funnet vår måte, og det fungerer bra. Og så vil jeg si for min del at det beste av alt er når medlemmene opplever å få den hjelpen de trenger av oss, og uttrykker at de er fornøyd. Det er det som gir aller mest og som inspirerer til videre arbeid, sier Olav Aasland, mens styrekollegene nikker bekreftende.

Klubbleder Aasland og nestleder Nilsen har i anledning intervjuet og fotograferingen kledd seg i Delta-blått tøy. Sammen slåingen er jo nå i ferd med å fullføres, og det synes de er viktig å markere.

– Vi har vært positive til sammen slåingen med Delta hele veien. Integreringen har tatt mer tid enn vi trodde, men vi har trua. ■



SERIØS INFO. – God og seriøs informasjon om hva klubben bidrar med på arbeidsplassen er viktig, mener styret i Røde-Kors-klubben. De sørger blant annet for at brosjyrer og materiell alltid er lett tilgjengelig.

A man with light brown hair and a beard is smiling and looking towards the camera. He is wearing a dark blue shirt and is seated in a car, with a seatbelt visible. The background is slightly blurred, showing the interior of the car. On the left side of the image, there are several vertical blue bars of varying heights, resembling a bar chart.

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av Negotia får du et av
Norges beste billån, med rente fra 6,35 %

Søk lån til bil, MC og caravan på
nordea.no/billån

Priseksempel: Eff. rente 8,09 %, kr 150.000 o/5 år,
etableringsgebyr kr 2200. Tot: kr 181.638,-



SKAL FÅ MER. – Vi prøver å gjøre overgangen så kort og effektiv vi klarer, uten at det berører medlemmene på en uheldig måte. Det er sagt om sammenslåingen at en pluss en skal bli tre. Medlemmene skal oppleve å få noe mer, sier administrasjonsdirektør Gisle Salem.

Overgangen til Delta

**Denne artikkelen er utstyrt med Delta-blå farge.
Hvorfor? Jo, fordi sammenslåingen av Negotia og Delta
heretter kommer til å bli synlig på en helt annen måte
enn fram til nå. Hva skjer framover?**

TEKST OG FOTO: Terje Bergersen

Utover høsten blir det rett og slett mindre Negotia og mer Delta. Og fra kommende årsskifte er det meningen at Negotia-navnet skal være helt faset ut i administrativ sammenheng. Nettsider, nyhetsbrev, sosiale medier – og magasinet. Alle kanaler berøres.

Som magasinet har skrevet om flere ganger før, betydde ikke sammenslåingsvedtaket fra november i fjor at alt var klappet og klart for full omlegging fra den formelle datoen 5. januar. Negotia har derfor vært gjenkjennelig stort sett som før så langt i år. Fra nå av blir det derimot mer alvor i samkjøringen av profil og praktisk innretning.

Det er Deltas navn og merkevare som skal føres videre i den sammenslåtte organisasjonen, med noe harmonisering av det visuelle uttrykket, blant annet fargebruk. Både dette og arbeidet med integreringen av det utøvende apparatet pågår nå for fullt.

Delta Direkte for alle

En nyhet som en del tillitsvalgte og medlemmer allerede har stiftet bekjentskap med, er at Delta Direkte ble åpnet for alle fra 31. august. Dette er Deltas etablerte rådgivnings- og veiledningstjeneste som tar imot henvendelser og svarer ut spørsmål fra medlemmene. Her har 15 ansatte sitt daglige arbeid. Man kan ta

kontakt via telefon, e-post eller chat. Tjenesten er tilgjengelig fra klokken 08.00 til 20.00 mandag til fredag. Altså – tolv timer fem dager i uka.

– *Hvordan har Delta Direkte rigget seg for å betjene 22.500 nye medlemmer fra Negotia?*

– De har blant annet fått opplæring i tariffavtalene og problemstillingene til gamle Negotia, og bemanningen er styrket. Med det mangfoldet av ansatte i privat sektor som Negotia bringer inn i organisasjonen, vil det naturlig nok komme en del spørsmål som er litt forskjellig fra det Delta er vant til. Samtidig vil nok henvendelsene handle om mye av det samme som før. Erfaringene nå fra de første ukene er at mange har tatt kontakt, og at det går bra. Delta Direkte svarer opp når det er behov for raske råd, veiledning eller hjelp til å finne riktig vei videre. Målet er å håndtere en stor del av de løpende henvendelsene, og at mest mulig skal kunne løses ved første kontakt. Henvendelser som krever videre oppfølging eller saksbehandling, henvises videre til riktig del av organisasjonen.

Dette sier Gisle Salem, administrasjonsdirektør og øverste leder for Deltas administrasjon. Han understreker at Delta Direkte ikke stenger for de kontaktkanalerne gamle Negotias medlemmer er vant til. I hvert fall ikke med det første.

– Det kommer som er et supplement til

det eksisterende. Og hvordan innretningen blir på sikt, er avhengig av den videre organiseringen. Jeg vil også nevne at de ti regionskontorene rundt i landet også vil bli en integrert del av det helhetlige tilbudet som medlemmer og tillitsvalgte mottar.

Felles medlemssystem

Et annet forhold som naturlig følger av sammenslåingen er at det etter hvert må bli ett felles medlemssystem. Ajourhold av kontaktopplysninger, fakturering av kontingent, registrering av kontingentfritak, returkontingent til avdelingene, søknad om midler til lokal aktivitet og generell saksbehandling. Dette er noen av de mange funksjonene som fordrer et medlemssystem i strøken tilstand. Den første overføringen er gjort, og planen er at alt skal være fullført i løpet av mars neste år.

– *Er dette noe medlemmene trenger å bekymre seg for?*

– Nei, de trenger ikke bekymre seg. Vi jobber hardt for at alt skal være ivarettatt, også i overgangsfasen. Vi måtte starte med dette nå i høst, og i en periode vil det bli en del dobbeltarbeid administrativt. Men det er ikke forsvarlig å vedlikeholde medlemsdata parallelt i to systemer over tid. Det innebærer flere manuelle operasjoner og større avhengighet av at enkeltpersoner husker å gjennomføre de samme oppgavene flere steder. Risikoen for ulik

«Med sammenslåingen blir Delta tilført 22.500 Negotia-medlemmer i privat sektor. Og nå må alt administrasjonen gjør tilpasses en ny virkelighet.»

informasjon, manglende oppdateringer og klarhet øker.

– Vi prøver derfor å gjøre overgangen så kort og effektiv vi klarer, uten at det berører medlemmene på en uheldig måte. I utredningene fram mot sammenslåingsavtalen sa vi at en pluss en skulle bli tre. Medlemmene skal oppleve å få noe mer, sier Gisle Salem.

Virksomhetsoverdragelse

I henhold til avtalen som ble vedtatt i begge organisasjonene i november 2025, innebærer sammenslåingen at Negotia virksomhetsoverdras til Delta. Dette skjedde 1. oktober.

– *Hva betyr virksomhetsoverdragelsen i praksis, og hvorfor er det ikke gjennomført tidligere?*

– Det betyr kort sagt at alle gamle Negotias ansatte nå er ansatt i Delta, og at Delta overtar det Negotia leverte på. Alle avtaler, både organisasjonsmessig og administrativt videreføres. Det gjelder også tariffavtalen til de ansatte med rettigheter og vilkårene som ligger i den. Dermed blir det inntil videre to tariffavtaler og to klubber internt i Delta. Målet fra min side er at dette blir samlet på sikt. Vi har et godt samarbeid med tillitsvalgte i begge enhetene, og jeg vil bidra til å jobbe for gode felles ordninger for framtiden.

En av de viktige felles ordningene er pensjon, som nylig er landet etter forhandlinger mellom partene. Resultatet er at tjenestepensjonen til de ansatte i Delta nå er en innskuddsordning, sammen med to lukkede ytelsesordninger som videreføres for de ansatte som er på disse.

– Pensjonsordningen er en avgjørende grunn til at virksomhetsoverdragelsen ikke har kunnet gjennomføres før nå. Jeg er glad for at dette nå er på plass, med en avtale begge parter er tilfredse med, sier Gisle Salem.

Tre administrative prosjekter

Omtrent samtidig med at magasinet kommer ut er tre administrative prosjekter i ferd med å etableres. De skal utrede områdene saksbehandling, regionskontorenes rolle og vekst. Foreløpig tidsperspektiv er at rapporter skal leveres mars neste år.

– *Hvorfor akkurat disse tre områdene?*

– Fordi de utgjør kjernevirksomheten i det vi holder på med. I den nye, samlede arbeidslivsavdelingen sentralt blir det 28 ansatte. Her håndterer rådgiverne og advokatene større og mindre individuelle og kollektive saker av alle slag. Hvordan dette arbeidet skal rigges i den sammenlagte organisasjonen er vesentlig å definere. Samtidig er samarbeidsflatene mot regionskontorenes oppgaver og funksjon viktig å avklare, i tillegg til at det vil være behov for å tydeliggjøre hvilke oppgaver utover saksbehandling som skal ligge til regionskontorene, understreker administrasjonsdirektøren, før han legger til:

INFO

Negotia og Delta sammen

- Vedtak om sammenslåing i forbundenes øverste beslutningsorganer november 2025.
- Formelt sammenslåingstidspunkt iht. vedtatt avtale var 5. januar 2026.
- Forberedelser til endelig integrering har pågått i 2026.
- Utfasing av Negotia-navnet og samkjøring av visuelt uttrykk skjer i høst.
- Full administrativ integrering planlagt fra 2027.

Full integrering av organisasjonsstrukturen skal være ferdig til Deltas kongress høsten 2028.



SAMLET. Delta-delegasjon på Arendalsuka i august. Fra venstre: Ola Yttre (nestleder), Marit Solheim (nestleder) Trond Ellefsen (leder), Trond Vegard Sæle (nestleder) og Eirik Bornø (nestleder). Foto: Viktoria Fladby

– Og så er arbeidet med vekst selvsagt viktig. Her må vi ha et jevnt trykk hele tiden for å få inn nye medlemmer og beholde de eksisterende. Men prioriteringen må også være presis, slik at ressursene som legges inn gir uttelling. Med sammenslåingen blir Delta tilført 22.500 Negotia-medlemmer i privat sektor. Og nå må alt administrasjonen gjøre tilpasses en ny virkelighet.

Organisasjonsutvikling (OU)

Parallelt med den administrative tilpasningen pågår en organisasjonsutviklingsprosess som skal være ferdigstilt til Deltas kongress høsten 2028. Dette omfatter blant annet innretningen av lokalapparatet, organisasjonsdemokratiet, ung-arbeidet og framtidig medlemskontingent.

– OU-prosessen handler ikke bare om at Negotia går inn i Delta. Den handler om fremtidig kontingent, tjenestetilbud og demokrati for å nevne noe. Vi har for eksempel flere kontingentmodeller i dag, og det er et mål å få dette mer samkjørt. I gamle Negotia er kontingenten et fast kronebeløp i tre satser avhengig av stillingsprosent. I det nye Delta vil dette ventelig endres til en kontingent beregnet som en prosent av lønn med et makstak. Men profilen og tidspunktet for innføringen av dette er ikke avklart ennå, sier Gisle Salem.

Foreløpig har arbeidsgruppene for kontrollutvalg og ung-arbeidet levert forslag til vedtektsendringer. Når det gjelder «Ung» er forslaget at aldersgrensen

skal være 35 år, som i gamle Negotia. Deltas aldersgrense fram til nå har vært 25 år.

Arbeidsgruppa for kontingent har hatt første diskusjonssak i Deltas hovedstyre. Hvis man kommer fram til et omforent forslag til felles medlemskontingent kan dette legges fram for vedtak på Deltas representantskapsmøte i november, men dette avhenger av videre behandling i hovedstyret.

Arbeidsgruppa for organisasjonsmodell er i gang. Det blir workshops på høstens nettverkssamlinger for å sikre god forankring før endelig forslag til modell utformes og presenteres for organisasjonen våren 2027. ■

Funn i YS Arbeidslivsbarometer 2026

Arbeidslivsbarometeret gjennomføres årlig av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) på vegne av YS. 4 475 arbeidstakere har deltatt i årets undersøkelse. Her er noen funn i årets utgave.

FAGFORENINGENES LEGITIMITET

Færre vil bli tillitsvalgte

Andelen som er positive til fagforenings-medlemskap er fortsatt høy. Samtidig ønsker færre å bli tillitsvalgte, og tillitsvalgte rapporterer over tid om mindre innflytelse og respekt fra ledelsen.

TRYGGHET OG TILKNYTNING

Fortsatt bekymret for egen helse

Tryggheten i arbeidslivet er fortsatt høy, og færre frykter utenforskap. Samtidig er bekymringen for egen helse og arbeidsevne fortsatt historisk høy, særlig blant unge arbeidstakere.

LIKESTILT DELTAKELSE

Kvinner gjør mer av det usynlige arbeidet hjemme

Kjønnslikestillingen har fortsatt å utvikle seg i retning av en mer lik fordeling av deltagelse i arbeidsliv, husarbeid og

omsorgsarbeid. Likevel utfører kvinner fortsatt størstedelen av det usynlige koordineringsarbeidet i hjemmet. Over halvparten av deltidsansatte jobbet det siste året utover avtalt arbeidstid, som oftest for å stille opp for kollegaer eller fordi de trengte pengene.

KOLLEKTIV LØNNSDANNELSE

Liker kollektiv lønnsdannelse

Oppslutningen om tariffavtaler og kollektiv lønnsdannelse er fortsatt høy på tvers av politiske skillerlinjer. Samtidig er yngre arbeidstakere, særlig unge menn, mest positive til prestasjonsbasert lønn.

ARBEIDSVILKÅR, STRESS OG MESTRING

Opplevelsen av mening og mestring faller

Arbeidsvilkårene er i stor grad stabile, og tidspresset har avtatt, men det er tydelige forskjeller mellom grupper, der unge oftere

rapporterer risikofyllt arbeid og enkelte yrker og demografiske grupper opplever høyere tidspress. Samtidig har opplevelsen av mening og mestring falt til sitt laveste nivå i måleperioden.

KOMPETANSE

Økt tilrettelegging, men færre får brukt kompetansen sin

Flere opplever at arbeidsgiver legger til rette for kompetanseutvikling, men færre mener de har tilstrekkelig kompetanse, med klare forskjeller der eldre rapporterer bedre bruk av egen kompetanse enn yngre, og lavinntekts- og kortutdanningsgrupper rapporterer dårligere muligheter. Samtidig har interessen for formell videreutdanning falt, mens ikke-formell opplæring øker, i et arbeidsliv preget av økte forventninger til automatisering og kunstig intelligens som stiller større krav til kontinuerlig kompetanseutvikling.



Illustrasjon: Kjersti Synneva Moen

Gjennomslag for bedret yrkesskadeordning

YS er fornøyd med å ha vunnet fram i kampen om en mer rettferdig yrkesskadeordning, som gir økt trygghet for ansatte i risikofylte stillinger.

TEKST: YS FOTO: THOMAS BRUN, NTB KOMMUNIKASJON

Hva skal regnes som yrkesskader? Før sommeren ble representantene på Stortinget enige om å utarbeide nye regler for nettopp det. Til nå har det vært slik at hvis du har en jobb med høyere risiko for skader sammenlignet med andre yrker, er det mindre sannsynlig at du får erstatning. Det synes YS er urimelig,

– Vi har vi jobbet lenge for å rette opp i denne urettferdigheten. Endelig får ansatte i mer risikofylte yrker samme mulighet til erstatning hvis de skader seg på jobb. Dette er en stor seier for alle dem som tar risiko hver dag. Jeg er glad for at regjeringen og Stortinget har lyttet til oss, sier YS' nestleder, Lizzie Ruud Thorkildsen.

Lovendringen vil også sikre at de som er pålagt å øve på farlige situasjoner er dekket av yrkesskadeordningen hvis uhellet er ute under trening.

– I dagens regelverk står ansatte innen



LYTTET TIL. – Forbedring av yrkesskadeordningen har vært en viktig sak på programmet for YS i lang tid, sier nestleder Lizzie Ruud Thorkildsen.

blant annet brann- og redningstjenesten, ambulansetjenesten og Tolletaten uten dekning hvis de skader seg under pålagte øvelser. Vårt engasjement har også omfattet at disse skal få trygghet og erstatning, sier YS-nestlederen.

YS mener imidlertid at man ikke er helt i mål. Thorkildsen peker på at det fortsatt er et behov for å inkludere skader som oppstår på grunn av belastning over tid i ordningen.

– Stortinget har anmodet regjeringen om å inkludere belastningsskader i yrkesskadeordningen. Jeg forventer at det følges opp raskt. Dette er særlig viktig i en del typiske kvinneyrker. Ett eksempel er helsefagarbeidere, som løfter pasienter over mange år og dermed risikerer belastningsskader.

I følge regjeringen.no er målet at endringene skal gjelde fra 1. januar 2027.

– Skattereform må komme arbeidstakerne til gode

24. juni la Skattekommisjonen fram sin rapport, med en rekke anbefalinger til endringer i innretningen på skattesystemet. Anbefalingene skal ligge til grunn for en stortingsmelding planlagt til 2027. Stortinget skal forhandle om forslagene.

YS har spilt inn til Skattekommisjonen at de med lave og middels inntekter bør få lavere inntektsskatt, for å gi bedre hverdagsøkonomi og gjøre det mer lønnsomt å jobbe.

YS-leder Hans-Erik Skjæggerud er glad for at Skattekommisjonen har lyttet på dette området, men er samtidig bekymret for at de som er i arbeid skal finansiere for store skatteuttak til dem med størst formue.

– Kommisjonen anbefaler mellom 6 og 23 milliarder i kutt i formuesskatten. Mellom 45 og 60 prosent av dette vil tilfalle den prosenten av folk som har mest fra før. Det er ikke rimelig at de som har store formuer skal få massive skatteuttak, på bekostning av arbeidstakerne, sier Skjæggerud.

Skattekommisjonen foreslår en ny beregningsmetode for bolig- og aksjeeiere, der verdsettelsesrabatten fjernes og erstattes med et bunnfradrag på syv millioner for bolig.

– De foreslåtte endringene her vil gjøre at formue beskattes mer rettferdig, samtidig som de skjermer vanlige boliger opp til syv millioner kroner. Dette er en mer rimelig måte å beregne formue på, mener

Skjæggerud og støtter Skattekommisjonens anbefalinger.

Kommisjonen foreslår videre å øke merverdiavgiften på kultur, trening og persontransport. Dette mener YS mener vil ramme skjevt.

– Jeg er bekymret for økte levekostnader for de med lave og middels inntekter. Vi ser allerede nå at mange sliter. Da stemmer det dårlig å gi vanlige folk økte kostnader gjennom dyrere kulturtilbud, trening og kollektivreiser. Våre medlemmer skal ikke finansiere skatteuttak til dem som har mest, sier Hans-Erik Skjæggerud.

(Hentet fra ys.no)



DELEGASJONEN. Delta/Negotias delegasjon i forhandlingene om Funksjonæravtalen med NHO, fra høyre: Nils Blomhoff (advokat), Hanne N. Skjønberg (advokat/leder forhandlingsavdelingen), Roger Rønning (tillitsvalgt Telenor), Eirik Bornø (nestleder Delta/forhandlingsleder), Tommy Aldrin (tillitsvalgt Tietoenvy), Anne Kathrine Nordvang (rådgiver), Lars Einar Ingvaldsen (tillitsvalgt Coca-Cola), Trond Vegard Sæle (nestleder Delta) og Kristine Larsen (rådgiver).

TARIFFOPPGJØRET I HAVN

24. september kom Delta/Negotia til enighet med NHO i forhandlingene om Funksjonæravtalen. Dermed er hovedoppgjøret stort sett i boks for denne gangen.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Funksjonæravtalen er forbundets største tariffavtale, og omfatter rundt 8000 medlemmer. Forhandlingene ble gjennomført 23. og 24. september, og partene kom altså til enighet uten å måtte gå omveien via Riksmekleren.

Livsfasepolitikk og kompetanse

– I årets forhandlinger om Funksjonæravtalen har vi fått gjennomslag på flere områder som har direkte betydning for medlemmenes arbeidshverdag. Vi gikk inn i oppgjøret med krav om livsfasepolitikk og kompetanse som hovedområder, og det har vi blitt møtt på av NHO.

Dette sier Hanne Skjønberg, leder for arbeidslivsavdelingen i «gamle» Negotia.

Hun understreker at det har vært krevende forhandlinger, men at prosessen har vært preget av en god tone og at partene har snakket godt og fruktbart sammen.

– Det er nå en helt ny bestemmelse om livsfasepolitikk i avtalen, og det er sikret minimumsrettigheter på forskuttering av sykepenger i tråd med frontfaget.

Det er også enighet om bestemmelser som bedrer tillitsvalgte og medlemmers tilgang til informasjon om pensjonsordning og bedriftens begrunnelse for bruk av særlig uavhengig stilling.

– Vi har vært opptatt av at Funksjonæravtalen skal være en moderne

tariffavtale som gir medlemmene reell verdi. Resultatet gir både nye rettigheter og bedre verktøy for våre tillitsvalgte lokalt. Det er summen av disse forbedringene som gjør dette til et godt oppgjør for våre medlemmer, sier Hanne Skjønberg.

NB! Forhandlinger om Selgeravtalen med NHO er berammet til 7. oktober, tett før magasinet kommer ut.

Oppgjøret startet i mars

Det såkalte frontfaget forhandler alltid først i oppgjørene. Her er det Fellesforbundet i LO og landsforeningen Norsk Industri i NHO som fører an. Disse partene møttes til forhandlinger allerede i mars. Etter brudd og påfølgende mekling kom partene

«Resultatet gir både nye rettigheter og bedre verktøy for våre tillitsvalgte lokalt. Det er summen av disse forbedringene som gjør dette til et godt oppgjør for våre medlemmer»

til enighet uten konflikt/streik. Det lønsmessige resultatet av frontfaget ble beregnet til 4,4 prosent. Og i tillegg ble det enighet om blant annet forskuttering av sykepenger i fire måneder.

Frontfaget dekker blant annet den konkurranseutsatte industrien. Det er innarbeidet praksis at resultatet av disse tariffhandlingene er retningsgivende for oppgjørene som følger etter, selv om det ikke er noen fasit.

På løpende bånd

Etter at frontfagsforhandlingene var landet har de øvrige oppgjørene kommet på løpende bånd. Den situasjonen som fikk mest oppmerksomhet i våres var streiken blant ansatte i hotell- og restaurantbransjen. Et avgjørende spørsmål var forskuttering av sykelønn, tilsvarende det som ble avtalt i frontfagsoppgjøret. Etter nærmere seks ukers streik kom partene til enighet også på dette området. Negotia var ikke en del av dette oppgjøret.

Med stort og smått håndterer Negotia over 20 tariffavtaler, fordelt på de tre områdene NHO, Virke og Spekter. Ved hovedoppgjør som i år, skal alle disse avtalene reforhandles. Forbundsledelsen og arbeidslivsavdelingen har derfor hatt en stri tårn i denne sammenhengen det siste halvåret. Harde tak hos Riksmekleren har det også vært for Delta/Negotia, men streik er unngått.

Løste seg i forhandlinger

De første avtalene som ble forhandlet for Delta/Negotias del var de som tilhører tariffområdet Spekter. Spekter organiserer virksomheter innen blant annet helse og

kultur. Her var det innledende forhandlinger om lønnsoppgjøret 15. april, og enighet kom på plass i løpet av denne dagen.

De neste avtaleforhandlingene som ble bragt i havn var med Virke. Forhandlingene startet mandag 18. mai og partene var i mål i løpet av kvelden tirsdag 19.

Et viktig krav var også her å styrke den økonomiske tryggheten ved sykdom, og partene ble enige om full lønn under sykdom i 4 måneder, mot tidligere 3 måneder. I tillegg ble det avtalt forskuttering i inntil 12 måneder ved foreldrepermisjon og ved mottak av pleiepenger fra 1. januar 2027.

På Funksjonæravtalen med Virke er det også minstelønnsstabell, hvor satsene fikk en god oppjustering. I tillegg forhandler medlemsgruppene lønn lokalt på bedriftene.

Mekling på overtid

Forhandlingene om Handelsoverenskomsten mellom Delta/Negotia og NHO Service og Handel, startet allerede 13. mai. Forbundet gikk inn i oppgjøret med krav om real-

lønnsvekst, bedre ordninger ved sykdom og styrket samarbeid om kompetanseheving.

Her ble det brudd i forhandlingene og påfølgende mekling 6. juni. Etter mekling 10 timer på overtid ble det enighet. Resultatet sikret 5 måneder med forskuttering av sykepenger, som er en forbedring fra tidligere 3 måneder. Videre at foreldrepenger og pleiepenger forskuttes for inntil 6 måneder, gjeldende fra 1. januar 2027.

Lokale lønnsforhandlinger

For de aller fleste av Negotias medlemmer skjer lønnsdannelsen gjennom lokale forhandlinger på de enkelte virksomhetene, med utgangspunkt i tariffavtalenes bestemmelser. Her står de fire kriteriene – bedriftens økonomi, produktivitet, framtidens utsikter og konkurransevne – sentralt.

Det lønsmessige resultatet fra frontfaget omtalt innledningsvis i artikkelen, er retningsgivende for oppgjøret men som sagt ingen fasit. Mange av forbundets medlemsgrupper har forhandlet fram bedre lønnstillegg enn frontfaget. ■

TIPS

Mer informasjon tilgjengelig

Negotias lønnsbarometer med tall fra årets oppgjør sendt inn av medlemsgruppene, samt annet stoff om årets oppgjør er tilgjengelig for medlemmer på negotia.no.

Se også mer om forskuttering av sykepenger m.m. på annet sted i magasinet.



Barnets mening i foreldretvister

Når foreldre ikke blir enige om spørsmål som gjelder foreldreansvar, fast bosted eller samvær, oppstår det ofte spørsmål om hvor stor betydning barnets egne ønsker skal ha.

TEKST: OLE G. MURTNES,
ADVOKATFULLMEKTIG, LEGAL24 ADVOKATFIRMA

Mange barn har klare ønsker om hvor de vil bo og hvor mye tid de vil tilbringe hos hver av foreldrene. Samtidig er det en vesensforskjell mellom å få si sin mening og å få bestemme utfallet.

Barnets rett til å bli hørt er en grunnleggende rettighet som er forankret både i Grunnloven § 104, FNs barnekonvensjon artikkel 12 og barneloven § 31. Samtidig er det et grunnleggende prinsipp i barneretten at avgjørelsen skal bygge på hva som anses å være til barnets beste, jf. barneloven § 48. Dette innebærer at barnets mening er en viktig del av vurderingsgrunnlaget, men ikke nødvendigvis avgjørende for utfallet.

Vektleggelse i henhold til alder og modenhet

Barneloven § 31 gir barn rett til å bli hørt i saker som gjelder dem selv, blant annet spørsmål om foreldreansvar, fast bosted og samvær.

Hvor stor betydning barnets mening får, avhenger blant annet av alder, modenhet og hvor selvstendig synspunktet fremstår.

Når barnet har fylt tolv år, skal det legges stor vekt på det barnet mener. Det betyr likevel ikke at barnet alltid får det som de vil. For eldre barn må også ønskene vurderes opp mot hva som samlet sett anses å være best for barnet.

Fra fylte syv år har barnet en tilnærmet ubetinget rett til å uttale seg, jf. barneloven § 31 andre ledd. For barn mellom syv og

tolv år blir vurderingen gjerne mer nansert. Barn i denne alderen kan ofte uttrykke klare ønsker, uten at de nødvendigvis forstår rekkevidden av de spørsmål saken gjelder.

Barn under syv år kan også ha rett til å bli hørt, dersom de er i stand til å danne seg egne synspunkter, jf. barneloven § 31 andre ledd og HR-2022-1859-U. Likevel vil disse uttalelsene ofte få begrenset vekt.

I høyesterettsdommen inntatt i HR 2019 1230 A, vurderte Høyesterett at barna på fem og seks år var for små til å ha en velbegrunnet mening om et komplekst spørsmål knyttet til flytting. Selv om barna i utgangspunktet kunne uttale seg, mente retten at de ikke hadde tilstrekkelig forutsetning for å foreta en selvstendig vurdering av problemstillingen.

Barnets mening er et av flere momenter

Selv om barnet har rett til å si sin mening, betyr det ikke at barnet selv avgjør saken.

Foreldrene eller domstolene må foreta den endelige vurderingen. Barnets syn skal tas på alvor, men andre hensyn kan veie tyngre. Det kan for eksempel være behovet for stabilitet, foreldrenes omsorgsevne og personlige forutsetninger, kontinuitet i skole og fritidsaktiviteter, tilknytning til foreldrene, risikoen ved miljøskifte, søskenforhold eller hensynet til å opprettholde en god relasjon til begge foreldrene.

Jo eldre og mer modent barnet er, desto større vekt vil uttalelsene normalt få, men den avgjørende vurderingen vil samtidig være hvilken løsning som samlet sett anses å være til barnets beste, jf. barneloven § 48.

Betydningen av lojalitetskonflikt og ytre påvirkning

I mange foreldrekonflikter kan barn oppleve lojalitetskonflikt. Mange barn ønsker å beskytte begge foreldrene. Noen er redde for å såre den ene dersom de sier noe positivt om den andre. Andre tilpasser svarene sine etter hva de tror foreldrene ønsker å høre.

Ved informasjon som kan indikere en slik påvirkning skal sakkyndig psykolog, eventuelt annen fagperson eller dommer, spørre barnet direkte om dette, jf. nasjonal veileder for behandling av foreldretvister.

Rettspraksis viser at domstolene kan vise varsomhet med å legge avgjørende vekt på barnets uttalelser dersom det er tegn på påvirkning eller lojalitetskonflikt.

Hvordan barnets mening innhentes

Barn blir vanligvis hørt gjennom samtaler med en sakkyndig psykolog eller annen fagperson, jf. barneloven § 61. Barnet kan også høres direkte av dommeren gjennom en dommersamtale.

Samtalene skal gjennomføres på en måte som er tilpasset barnets alder og modenhet. Målet er å gi barnet en trygg arena der det kan uttrykke seg uten press og uten å føle ansvar for avgjørelsen som senere treffes. Dette kan eksempelvis være i hjemmet eller på skolen.

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

INFO

Må barnet høres flere ganger?

Foreldrekonflikter i domstolene kan strekke seg over lang tid. Barn utvikler seg, blir eldre og kan endre synspunkt underveis.

Høyesterett har lagt til grunn at barn som hovedregel skal høres på nytt dersom det har gått en betydelig periode siden sist de uttalte seg. Dersom det bare har gått kort tid og situasjonen er uendret, kan det være tilstrekkelig å bygge videre på tidligere samtaler.

Det kan utledes av høyesterettspraksis inntatt i HR-2020-1619-U, HR-2017-1996-U og HR-2020-331-U, at det normalt vil være behov for å høre barnet på nytt dersom det har gått om lag ti måneder til ett år siden barnet sist ble hørt.

Ofta kan det være behov for å avsi en midlertidig avgjørelse før hovedforhandling. Også ved midlertidige avgjørelser skal barnet i utgangspunktet få anledning til å uttale seg, men retten står ikke like sterkt som i hovedsaken, jf. rt. 2005 s. 1693. Begrunnelsen er hensynet til både en rask og forsvarlig behandling av saken. Dersom retten velger å ikke innhente barnets syn før en midlertidig avgjørelse treffes, må dette begrunnes særskilt.

Ved behandling i lagmannsretten er utgangspunktet at barnet skal få anledning til å uttale seg på nytt, jf. HR-2020-1619-U.

Konsekvensen av at barnet ikke blir hørt

Barnets rett til å bli hørt er et grunnleggende krav til saksbehandlingen i foreldretvister. Selv om barnet ikke har plikt til å uttale seg, skal det gis en reell mulighet til å uttrykke sine synspunkter i saker som berører dem.

Dersom et barn ikke blir hørt i en sak

hvor det etter loven skulle hatt anledning til å uttale seg, kan konsekvensen være at avgjørelsen må oppheves og saken behandles på nytt.

Dette ble blant annet understreket av Høyesterett i HR-2017-18-U, hvor lagmannsrettens avgjørelse ble opphevet fordi to barn på syv og ni år ikke hadde fått uttale seg for lagmannsretten. Høyesterett slo fast at barns rett til å bli hørt er et grunnleggende krav til saksbehandlingen.

Dette understreker dermed et viktig poeng om at barnet behøver ikke å ha svaret på konflikten mellom foreldrene, men har en rett til å bli lyttet til før avgjørelsen tas.

Har du spørsmål?

Hvis du har spørsmål om en barnesak eller har andre spørsmål så ta gjerne kontakt med oss. Vi kan bistå med alt fra innledende rådgivning til videre oppfølging i retten om nødvendig. ■



Ole G. Murtne,
advokatfullmektig,
Legal24 Advokatfirma



Foto: AdobeStock

Forskuttering og full lønn under sykdom

Viktige tema i årets tariffoppgjør

Ingen velger å bli syk. Likevel kan sykdom føre til både inntektsbortfall og forsinkede utbetalinger på et tidspunkt hvor arbeidstakeren allerede befinner seg i en krevende situasjon. Derfor har full lønn og forskuttering av sykepenger vært viktige krav i mange av tariffoppgjørene i 2026.

TEKST: ANNE-LENE GABRIELSEN, RÅDGIVER I NEGOTIA

Resultatene viser at tariffavtalene fortsatt er avgjørende for å sikre økonomisk trygghet når livet rammer.

Hva gir folketrygden rett til?

Arbeidsgiver betaler som hovedregel sykepenger de første 16 kalenderdagene av sykefraværet. Dette kalles arbeidsgiverperioden. Ved lengre sykefravær overtar Nav ansvaret for sykepenger.

Nav dekker imidlertid bare sykepenger

av inntekt opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp, såkalt 6 G som utgjør 819 294 kroner. Arbeidstakere som tjener mer enn dette per år, har derfor ikke automatisk rett til å få dekket hele lønnen gjennom folketrygden.

Full lønn og forskuttering er ikke det samme

Det er viktig å skille mellom full lønn under sykdom og forskuttering av sykepenger.

Full lønn under sykdom innebærer at arbeidstakeren beholder den avtalte

lønnen under sykefraværet. Lønnsutbetalingene går som normalt. Dersom lønnen overstiger 6 G, dekkes differansen mellom Navs refusjon og den fulle lønnen av arbeidsgiver.

Retten til full lønn under sykdom følger enten av arbeidsavtalen, virksomhetens personalordning eller en tariffavtale.

Forskuttering av sykepenger innebærer at arbeidsgiveren fortsetter utbetalingen etter arbeidsgiverperioden og deretter krever refusjon fra Nav. Arbeidstakeren får pengene gjennom virksomhetens ordinære

lønnssystem og slipper å vente på direkte utbetaling fra Nav.

Forskuttering betyr ikke nødvendigvis at arbeidsgiveren skal dekke lønn utover 6 G.

Et hovedkrav i tariffoppgjøret i 2026

Forskuttering av sykepenger, foreldrepenger og pleiepenger ble en av de store sakene i tariffoppgjøret i år. Kravet ble først reist i frontfaget (Norsk Industri og Fellesforbundet) og fikk deretter betydning for en rekke andre tariffområder.

Bakgrunnen var enkel: Når arbeidsgiveren ikke forskutterer, kan den ansatte bli stående uten inntekt, i flere kjente tilfeller fra 7 til 9 uker, mens Nav behandler søknaden. Regninger, boliglån og andre faste utgifter blir ikke satt på pause i ventetiden.

Kravet om forskuttering handler derfor ikke om å få mer enn hva folketrygden gir, men om å sikre at pengene kommer til vanlig tid.

I flere av tariffoppgjørene i år ble forskuttering av sykepenger løsningen, det vil si at den ansatte får sykepenger tilsvarende det arbeidsgiver får refundert fra Nav.

Gjennomslag i frontfaget

Fellesforbundet fikk i frontfagsoppgjøret gjennomslag for forskuttering av sykepenger i 4 måneder, og forskuttering av foreldrepenger og pleiepenger i 6 måneder. Ordningen omfatter mer enn 33 000 industriarbeidere. Dette var et viktig gjennombrudd. Når en slik rettighet først tas inn i frontfaget, får den ofte betydning for senere oppgjør.

På nesten samtlige av tariffavtalene som er forhandlet etter frontfaget i privat sektor er det stort sett blitt avtalt forskuttering i minimum inntil fire måneder i tillegg til foreldre- og pleiepenger av ulik varighet.

Negotia styrket ordningene på Virke-området

I forhandlingene mellom Negotia og Virke ble det oppnådd styrkede rettigheter på Funksjonæravtalen og Landsomfattende tariffavtale for administrativt personale (LTAP). Avtalene har hatt full lønn under sykdom i 3 måneder siden 2022.

Partene ble enige om full lønn under sykdom i 4 måneder, mot tidligere 3 måneder. I tillegg ble det avtalt forskuttering i inntil 12 måneder ved foreldrepermisjon og ved mottak av pleiepenger fra 1. januar 2027.

Forbedringer på Handelsoverenskomsten

Spørsmålet om sykelønn og forskuttering var også en sentral årsak til bruddet i forhandlingene mellom Negotia og NHO Service og Handel om Handelsoverenskomsten.

I mekling ble partene enige om å utvide forskutteringen av sykepenger fra tre til fem måneder. Det ble samtidig avtalt forskuttering av foreldrepenger og pleiepenger i inntil seks måneder, med virkning fra 1. januar 2027.

Streik måtte til i flere bransjer

Arbeidsgiversiden motsatte seg kravet om forskuttering på flere tariffområder. I enkelte bransjer måtte arbeidstakerne gå til streik for å få rettigheten inn i tariffavtalen.

I hotell- og restaurantbransjen måtte over 4000 arbeidstakere streike i nærmere seks uker for å få gjennomslag for forskuttering av sykepenger. Fellesforbundet og NHO Reiseliv ble til slutt enige om forskuttering av syke-, foreldre- og pleiepenger i inntil fire måneder fra 1. juni 2027 for ansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i minst 9 måneder. Dermed får arbeidstakerne utbetalingen gjennom arbeidsgiveren og slipper å risikere å stå uten inntekt mens de venter på Nav. Det at arbeidstakerne var villige til å streike for kravet såpass lenge, viser hvor grunnleggende viktig denne tryggheten oppleves.

Forskjellige ordninger

Ordningene varierer mellom tariffavtalene. Det gjelder blant annet hvor lenge ytelsene forskutteres, når ordningen trer i kraft, om lønn over 6 G dekkes, og om forskutteringen også omfatter foreldre- og pleiepenger. Det er derfor viktig å undersøke hvilke rettigheter som følger av den aktuelle tariffavtalen.

Hvorfor er forskuttering nødvendig?

Når Nav utbetaler sykepengene direkte, kan manglende opplysninger eller saksbehandling føre til forsinkelser. Selv et kort inntektsopphold kan få store konsekvenser for arbeidstakeren. Ved forskuttering kommer pengene på ordinær lønnsdag, mens arbeidsgiveren krever refusjon fra Nav. Dermed slipper den ansatte å bære risikoen for ventetiden.

En overkommelig ordning for arbeidsgiveren

Arbeidsgiverorganisasjonene har argumentert med at forskuttering kan være krevende, særlig for små virksomheter. Ordningen innebærer en viss likviditetsbelastning og administrasjon. Samtidig får arbeidsgiveren refundert sykepengene innenfor folketrygdens grenser. Arbeidsgiveren bærer derfor normalt ikke den endelige kostnaden for det refunderbare beløpet. Forskjellen er at virksomheten, og ikke den syke arbeidstakeren, venter på pengene fra Nav.

Arbeidsgivere har også bedre forutsetninger enn enkeltpersoner for å håndtere midlertidige likviditetsbehov og følge opp refusjonskrav.

Tariffavtalens betydning blir tydelig

Tariffoppgjøret i 2026 viser derfor tydelig hva fagorganisering og kollektive forhandlinger betyr. Utfordringer i arbeidslivet som ikke dekkes av loven, kan sikres gjennom tariffavtalene. Rettigheten gjelder likt for alle som omfattes, og kan ikke ensidig fjernes av arbeidsgiveren. Tariffoppgjøret i 2026 viser dermed hvordan kollektive forhandlinger kan gi arbeidstakerne økonomisk trygghet utover lovens minimum.

Trygghet når den trengs mest

Resultatene fra tariffoppgjøret i 2026 representerer et viktig skritt mot større trygghet og likebehandling. Tusenvis av arbeidstakere har fått eller vil få rett til forskuttering som de tidligere ikke hadde. Det er fremdeles store forskjeller mellom arbeidstakere, bransjer og tariffområder. Målet må være at ingen får redusert inntekt, fordi de blir syke, får barn eller må pleie et alvorlig sykt familiemedlem. En god tariffavtale bør derfor sikre både forskuttering og, så langt som mulig, full lønn under sykdom. ■



Anne-Lene Gabrielsen, rådgiver i Negotia

Europeisk samarbeid viktigere enn noen gang

Det europeiske samarbeidet er inne i en grunnleggende endring. Drivkreftene er mange og sterke. Med Donald Trumps andre presidentperiode har vi fått et totalt sammenbrudd i den trans-atlantiske tilliten. Når verden påvirker oss, må fagbevegelsen gjøre det den kan for å påvirke verden.

TEKST: ROLF A. VESTVIK, INTERNASJONAL SEKRETÆR I YS

Helt siden andre verdenskrig har det vært et sterke bånd mellom USA og Europa. Viktigst har det sikkerhetspolitiske samarbeidet vært hvor USA og Europa sammen har garantert for hverandres sikkerhet. Men vel så viktig var det økonomiske samarbeidet der USA og Europa var viktige markeder for hverandres produkter og gjennom tett samarbeid ledende i den globale teknologiske utviklingen. Nå er det fullstendig politisk tillitsbrudd. De politiske lederne i Europa stoler ikke lenger på USA og den politiske ledelsen i USA sier åpent at dagens europeiske ledere ikke evner å håndtere sitt eget kontinents utfordringer.

Det transatlantiske sammenbruddet kommer samtidig med en brutal krig på det europeiske kontinentet, hvor Europa og USA burde stått sammen mot den



I denne kronikken skriver Rolf A. Vestvik om YS' engasjement for å påvirke utviklingen i det internasjonale arbeidslivet.

russiske aggresjonen. Russlands krig i Ukraina er et uttrykk for et Russland med stormakts-ambisjoner som ønsker å undertrykke andre land. Alle land i Europa blir utrygge, men mest utsatt er selvsagt Russlands naboland, herunder Norge. Den nye sikkerhetstrusselen fra Russland understreker behovet for et sterkere europeiske samarbeid.

Og på samme måte som Russland utfordrer europeisk sikkerhet, utfordrer Kina Europas økonomi. Der Kina tidligere konkurrerte på billige forbruksvarer, utfordrer de nå Europas kjerneindustrier direkte med høyteknologiske og subsidierte produkter. Et godt eksempel er den europeiske bilindustrien. I 2019 eksporterte Kina cirka 1 million biler, i 2026 vil tallet bli omkring 9 millioner. Men også på andre områder er Kina en bekymring. Kina kontrollerer rundt 70 prosent av verdens produksjon av sjeldne jordarter og kritiske mineraler som trengs til alt fra mikrobrikker til vindmøller. Kina er derfor en felles utfordring som kun et samlet Europa kan håndtere.

På toppen av utfordringene som forholdet til USA, Kina og Russland utgjør, må vi også håndtere den teknologiske revolusjonen vi står midt oppe i. Diskusjonen går hardt i disse dager om hvorvidt kunstig intelligens kan føre til en utryddelse av menneskeheten. Fremtidsspådommene er mange og varierer fra det dypt dystopiske til at kunstig intelligens vil utrydde sykdommer og bidra til sosial utjevning. Hva som blir resultatet, aner vi ikke. Men kunstig intelligens viser at internasjonalt samarbeid er helt avgjørende.

Og dette er nettopp årsaken til at YS og medlemsforbundene i YS bruker mye tid og ressurser på internasjonalt samarbeid. YS har ikke noe standpunkt om hvorvidt Norge bør bli medlem av EU eller ikke. Vår oppgave er å jobbe for at norske arbeidstakers rettigheter bevares og styrkes. De store utfordringene vi står ovenfor slår rett inn i alle deler av norsk arbeidsliv. Norske arbeidstakere bruker kinesiske produkter. Norske jobber påvirkes direkte av at USA innfører økt toll på norske produkter. Våre medlemmer innenfor totalberedskapen blir pålagt helt nye oppgaver som følge av den nye sikkerhetspolitiske situasjon. Kort sagt; norsk arbeidsliv er en del av det internasjonale arbeidslivet og derfor må YS og forbundene bruke den påvirkningen vi har.

Og vi har faktisk gode påvirkningsmuligheter. La meg ta noen eksempler:

YS er medlem av den Europeiske Faglige Samorganisasjon (European Trade Union Federation - ETUC). I ETUC møter vi europeiske ledere direkte. Bare det siste året har vi gjennom ETUC hatt møter med europeiske toppledere som Europakommisjonens president Ursula von der Leyen og Christine Lagarde, sjefen for den europeiske sentralbank. Det betyr at YS-leder Hans-Erik Skjæggerud kan ta opp saker som våre medlemmer og tillitsvalgte er opptatt av med globale toppledere. Men vi gjør mer enn å prate. Gjennom ETUC forhandler vi direkte med EUs institusjoner om innholdet i EU-direktiver slik at arbeidstakers rettigheter ivaretas. Det samme gjør vi på det globale nivået.

«Kort sagt; norsk arbeidsliv er en del av det internasjonale arbeidslivet og derfor må YS og forbundene bruke den påvirkningen vi har.»

Et annet eksempel er vår deltakelse i FNs arbeidsorganisasjon ILO (International Labour Organisation) der YS er i direkte forhandlinger med både stater og arbeidsgivere om regler for det internasjonale arbeidslivet. På den siste ILO-konferansen i juni ble det vedtatt en ny, bindende konvensjon om regler for såkalt plattformarbeid (arbeid som formidles, organiseres og styres gjennom en digital app eller nettverksplattformer som Uber eller Bolt). Den konvensjonen som ble vedtatt av ILO i juni er ikke tomt prat og gode ønsker, det er regler som både stater og arbeidsgivere må forholde seg til.

Et tredje eksempel er vårt nære samarbeid med de nordiske hovedorganisasjonene. Jevnlige møter vi i YS, Unio og LO våre

nordiske kollegaer innenfor rammen av den Nordiske Faglige Samorganisasjon (NFS). Disse møtene bidrar til at nordisk fagbevegelse ofte står samlet og slåss for felles interesser, og når Norden står samlet utgjør vi en sterk allianse som blir lyttet til.

Og de påvirkningsmulighetene vi har blir viktige denne høsten fordi fra EU har det kommet, og vil det komme, nye regler og initiativ som har stor betydning for oss. Et helt aktuelt eksempel er den store debatten om betalt overtid. Denne saken har som utgangspunkt at EU har vedtatt nye regler som gir ansatte i deltidsstillinger rett til overtidsbetaling. Det er EU-regler som YS, gjennom sitt europeiske samarbeid, har jobbet mye med og som eksemplifiserer at EUs regler har betydning for oss.

En annen sak som kommer i høst er arbeidet med «EU-Inc». Dette er et initiativ fra EU-kommisjonen om en felles europeiske selskapsform som skal gjøre det lettere å opprette bedrifter innenfor EU, og med det styrke konkurransekraften til EU. Fra fagbevegelsen er vi skeptisk til dette initiativet fordi forslaget mangler harmoniserte regler for arbeidsrett og at nye selskaper derfor vil registrere seg i landene med svakest regelverk for å omgå nasjonale tariffavtaler. Utkastet mangler også bindende garantier for ansattes medbestemmelse, styremedvirkning og informasjonsrett. Derfor arbeider nå en samlet europeisk fagbevegelse for å endre de foreslåtte reglene.

«Fair Labour Mobility Package» er en helt fersk og omfattende pakke med lover som ble lagt frem av EU-kommisjonen 15. september. Formålet er å gjøre det enklere og tryggere for arbeidstakere å flytte, pendle eller bli utstasjonert for å jobbe på tvers av landegrensene i EU/EØS-området. Pakken inneholder blant annet forslag om et felles europeisk trygdekort, nye regler som skal sørge for at utdanning, sertifikater og kvalifikasjoner blir mer digitale og lettere sammenlignbare på tvers av landegrensene, samt forslag til felles regler for godkjenning av utdanning og kompetanse fra land utenfor EU. Med andre ord, regler som vil ha stor betydning for både arbeidsgivere og arbeidstakere i Norge.

Alle eksemplene ovenfor viser at beslutninger som tas utenfor Norge påvirker våre medlemmer. Norge, med sin åpne økonomi, geografiske plassering og internasjonale engasjement, påvirkes i stor grad av det som skjer i verden. Når verden påvirker oss, må fagbevegelsen gjøre det den kan for å påvirke verden. Og det gjør vi i YS. ■



PÅVIRKER. YS deltar aktivt på mange arenaer hvor premissene for utviklingen av arbeidslivet internasjonalt legges. Her YS-leder Hans Eric Skjæggerud på styremøte i den Europeiske Faglige Samorganisasjon (European Trade Union Federation – ETUC).



FØRSTE SAMLING. Representanter i Negotias Ung-styre og Deltas Ung-utvalg hadde sin første felles strategi- og fagsamling i Oslo i begynnelsen av september.

Ung-arbeidet i støpeskjeen

Ung-enhetene i Negotia og Delta har allerede begynt å samarbeide. Tidlig i september var det felles samling med både faglige temaer og strategiarbeid på programmet.

FAKTA

Det framtidige Ung-arbeidet

- En arbeidsgruppe er i gang med utredninger om nye Delta Ung
- Øvre aldersgrense for Ung har hittil vært 25 år i Delta og 35 år i Negotia
- Forslag om at framtidig øvre aldersgrense skal være 35 år.
- Aldersgrensen legges fram for vedtak på Deltas representantskapsmøte i november.
- Den videre utformingen av framtidens Delta Ung, med modell for ledelse og demokratisk representasjon utredes videre i 2027.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

En stor forskjell på «Ung» i de to forbundene er at Delta har hatt øvre aldersgrense på 25 år, mens den i alle år har vært på 35 i Negotia. Arbeidsgruppen som ser på innretningen av Ung-arbeidet etter sammenslåingen foreslår nå å fortsette med 35 år som aldersgrense.

Så tidlig som mulig

– Det har vært et ønske å få på plass en felles aldersgrense så tidlig som mulig, og forslaget fra arbeidsgruppen støttes av Deltas hovedstyre. Aktuelle vedtektsendringer i tilknytning til dette har vært på høring i organisasjonen, og legges fram

«At det legges til rette for en bred, involverende prosess hvor mange kan komme med innspill, er veldig bra (...) Det er viktig at vi kommer i gang med et tettere samarbeid så snart som mulig.»

for vedtak på Deltas representantskapsmøte i november.

Dette sier Tuva Kantardjiev Wettland, som er administrativt ansvarlig for OU-prosessen (organisasjonsutvikling) i forbindelse med sammenslåingen av Negotia og Delta.

Ung-utvalget i Delta og ung-styret i gamle Negotia, hadde sin første felles samling 8.-10. september. Her var målet var å bli bedre kjent og diskutere hvordan man ser for seg samarbeidet i tiden framover. Det ble også diskutert hva som bør være framtidige satsingsområder for Deltas ung-arbeid.

Involverende

Tobias Schreuder, leder for Negotia Ung, er fornøyd med den første felles samlingen og gir denne kommentaren:

– Vi hadde en god workshop om den videre prosessen og samarbeidet, og hvordan vi kan være med på å forme framtidens Delta Ung. Dette resulterte i flere konkrete forslag som spilles inn til arbeidsgruppen og den videre organisasjonsutviklingen. At det legges til rette for en bred, involverende prosess hvor mange kan komme med innspill, er veldig bra.

– I tillegg hadde vi styrearbeid som faglig tema, med fokus på blant annet

hvilke muligheter og ansvar man har i denne rollen. Teambuilding ble det også tid til; det er viktig at vi kommer i gang med et tettere samarbeid så snart som mulig, sier Schreuder.

Endelig utforming

Samlingen i september markerte innledningen til samarbeidet på Ung-fronten i den sammenslåtte organisasjonen. Hvordan «Ung» skal ledes og hvordan representasjon inn i de demokratiske

arenaene blir i framtiden, jobbes det videre med i arbeidsgruppa. Det ligger an til at forslag på dette vil komme til representantskapet i 2027.

– Hele prosessen med organisasjonsutvikling (OU) i forbindelse med sammenslåingen av Negotia og Delta skal ferdigstilles ved kongressen i 2028. Dette vil også være siste frist for å lande hvordan Deltas ung-arbeid skal være dersom man ikke kommer i mål i løpet av neste år, kommenterer Tuva Wettland. ■



LEDERE. Tobias Schreuder (til høyre) og Tobias Arnesen, ledere for henholdsvis Negotia Ung og Delta Ung.



Ordstyrer Hanne Skjønsberg (Delta/Negotia) til venstre. De øvrige: Lotte Skolem (leder, Emerging Tech i Langsikt), Anders Karde (leder for Data og Digital Engagement, Nordea), Kjartan Almønning (næringspolitisk direktør, Abelia) og Trond Ellefsen (leder, Delta). Foto: Viktoria Fladby

Hva gjør KI med maktbalansen på arbeidsplassen?

Kunstig intelligens tas i bruk i stadig flere virksomheter, også innen HR og ledelse. Men hva gjør det med maktbalansen på arbeidsplassen? Temaet ble satt under Debatt av Delta på Arendalsuka i august.

I Norge er samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte en bærebjelke. Sammen finner partene løsninger gjennom det lokale toparts-samarbeidet. Men hva skjer når beslutninger i økende grad styres av digitale systemer som oppleves som «nøytrale»?

Dette ville Delta ha noen svar på i en debatt på Arendalsuka i august. Her er noen korte refleksjoner fra paneldeltakerne:

Automatiserer det menneskelige

– Det som endrer seg med KI nå er at i stedet for bare å automatisere reglene, så automatiserer vi også det menneskelige. Vurderinger og skjønn settes nå i større grad ut til algoritmer. Og det gjør det vanskeligere å forstå hvorfor beslutningen ble tatt. Var det en god beslutning? Var det rettferdig? Det blir mindre transparent.

Lotte Skolem, leder Emerging Tech i Langsikt.

Tillitsvalgte må involveres

– Den norske modellen er et konkurransefortrinn og en styrke. De tillitsvalgte må involveres tidlig når systemer skal velges og være med på å vurdere hvilke data systemene får tilgang til.

Kjartan Almønning, næringspolitisk direktør i Abelia.

Kompetanse er en forutsetning

– Vi kan ikke ha medbestemmelse om noe vi ikke forstår. Hvis teknologileverandørene forstår KI, lederne forstår KI og konsulentene forstår KI, mens ansatte og tillitsvalgte ikke gjør det, oppstår det raskt en maktubalanse. Derfor er kompetanse den viktigste forutsetningen for medbestemmelse i møte med KI. Derfor bør vi gjøre KI til et partssamarbeidsprosjekt, hvor tillitsvalgte involveres fra starten av når systemer vurderes, anskaffes og implementeres. Ikke etterpå.

Trond Ellefsen, leder i Delta

Jobbe tett sammen

– Ansvar og medbestemmelse er ikke motsetninger. Hvis vi skal lykkes med KI-transformasjonen så krever det at man jobber tett sammen. Vi ser at de største verdigevinstene vi har klart å hente innenfor KI i dag, er der vi har jobbet tett med ansatte som sitter tett på problemene og løsningene. Og vi må sikre god videreføring av opparbeidet kompetanse, og gode læringsprosesser for nye som kommer inn i arbeidslivet.

Anders Karde, leder for Data og Digital Engagement i Nordea

Synlighet og verving hos Transcom

I den tradisjonsrike medlemsklubben hos callsenterbedriften Transcom utenfor Fredrikstad, ligger man ikke på latsiden. 10. september dro de tillitsvalgte i gang synlighets- og vervedag.

Det var store kaker, masse promo-materiell og besøk fra markedsavdelingen sentralt.

– Ved Transcom har vi hatt medlemmer og klubb i snart 30 år. De tillitsvalgte er alltid «på» og sørger for å markere seg i miljøet. Her har jeg vært med på synlighetsdag flere ganger og det er like gøy hver gang, sier markeds konsulent Jan Olav Markussen.

Primus motor for opplegget var Nexhat Domi, som er en av de tillitsvalgte. Han kan fortelle at klubben har vekstambisjoner.

– Det er viktig å være synlig overfor medlemmene og ikke minst de uorganiserte kollegene. Vi fikk faktisk 10 nye medlemmer på selve dagen, og det har også kommet inn flere i etterkant.

– Vi har i alle år vært den desidert største organiserte gruppa her i bedriften. Og det tenker vi å fortsette med. Medlemstallet vårt er akkurat nå 176. Det er bortimot 100 uorganiserte kollegaer og vi har hele tida ambisjoner om å vokse. Vi kjører en verveuke i oktober også. De av medlemmene som da klarer å verve tre nye blir med i trekningen av en iPad, sier Nexhat Domi.



Tillitsvalgt Nexhat Domi med medlemmene Jessica Rofasa (t.v.) og Lava Nori Jamil. Foto: Jan Olav Markussen

Landsmøte med valg av nytt styre

Det skal holdes landsmøte i Yrkesorganisasjonen (YO) Negotia i november. Saker på dagsordenen er valg av nytt YO-styre samt medlemmer til Deltas hovedstyre. Status i integreringen etter sammenslåingen med Delta blir også gitt.

Yrkesorganisasjonen Negotia eksisterer som en overgangsordning fram mot Deltas kongress som holdes i slutten av 2028. Bruken av Negotia-navnet i utadrettet kommunikasjon utfases imidlertid denne høsten. Fra 2027 er det merkevaren Delta som frontes.

Etter sammenslåingsavtalen skal styret i YO-Negotia være et rådgivende organ for Deltas hovedstyre i saker som gjelder privat sektor. Samtidig gjennomføres en prosess om blant annet innretningen av den lokale demokratiske strukturen, som i Negotia består av lokale geografiske avdelinger, konsernavdelinger og regioner.

På landsmøtet blir det orienteringer om pågående utredningsarbeider knyttet til ovennevnte. Møtet går fra lunsj til lunsj lørdag 21. til søndag 22. november.



Forbundsstyret valgt på Negotias landsmøte i november 2023. Nytt YO-styre skal velges på høstens landsmøte. Foto: Terje Bergersen

Medlemmer samlet til digitalt stormøte

For tredje år på rad inviterte Delta til direktesending under Delta-uka i starten av september. Mange tillitsvalgte benyttet anledningen til å samle medlemmer og kolleger for å oppleve programmet sammen.

Resultatet ble små og store samlinger fra nord til sør, med både faglig påfyll, fellesskap, engasjement og gode samtaler. I anledning sammenslåingen hadde denne gangen også Negotia-medlemmer muligheten til å følge sendingen.

På programmet sto blant annet inspirerende refleksjoner fra tidligere langslagspiller i håndball, Gro Hammerseng-Edin, som delte erfaringer om hvordan enkeltpersoner kan bli et sterkt lag. Deltakerne fikk også oppleve en intimkonsert med Marit Larsen, høre fra Deltas politiske ledelse og møte medlemmer som fortalte om arbeidshverdagen sin.



Det digitale stormøtet ble sendt fra Deltas studio i Oslo. Her fra en sekvens om rettigheter i arbeidslivet – og det å få hjelp av fagforeningen sin. Fra venstre: Lise Boeck Jacobsen, Jan Marius Nygård Hagen og Jan Olav Markussen.

10

gode grunner til å være medlem:

1. Forbundets 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 tillitsvalgтарbeidet og drift av medlemsklubben.
6. Vi gir økonomisk støtte til personlig videreutdanning.
7. Skulle du uforskyldt miste jobben, kan du få et arbeidslivsstipend.
8. Som medlem har du tilgang til gunstige bank- og forsikringsavtaler.
9. Forbundet har en svært konkurransedyktig medlemskontingent sammenliknet med andre arbeidstakerorganisasjoner.
10. Forbundet er tilsluttet Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS). Alle YS forbundene er partipolitisk uavhengige.

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.



Nå får du som YS-medlem 25 % rabatt hos Stormberg!

Enten du skal ut på tur, trenger noe nytt til høstens aktiviteter eller bare vil være klar for norsk vær – hos Stormberg finner du klær og utstyr for et aktivt friluftsliv.

**YS Fordel gir deg enda mer å glede deg over
– 25 % rabatt hos Stormberg!**

Sjekk avtalen og gjør
et godt kjøp med YS Fordel.



NÅR HVERDAGEN BLIR LITT FOR MYE

Noen ganger trenger vi noen å snakke med. Med YS Fordel har du og din nærmeste familie tilgang til **samtaleterapi og psykologisk rådgivning hos Nion.**

Når tankene blir mange, livet føles overveldende eller du trenger støtte til å finne veien videre, kan det være godt å snakke med noen som lytter og forstår.

**En medlemsfordel som handler om deg
– og hvordan du har det.**



STRØM TIL EN GOD YS-FORDEL!

Med YS Fordel får du en strømvtales hos Klarkraft med:

- Spotpris + kun 2 øre påslag per kWh
- Kr 29 i månedsavgift



En enkel strømvtales – og en medlemsfordel som kan være verdt å sjekke ut!



Bidragstere til denne utgaven av «Spør oss»:



Marianne Rørvik,
advokat



Kristine Larsen,
rådgiver



Kristoffer Lien Heitmann,
advokat

Fri på religiøse høytidsdager

Spørsmål: Jeg har nettopp begynt i ny jobb. Jeg er muslim og har tatt opp med arbeidsgiver at jeg kommer til å ønske å ha fri i forbindelse med id. Arbeidsgiveren min er usikker på om jeg har krav på det. Kan jeg kreve å få fri, og har jeg i så fall rett til lønn for fridagene?

Svar. Personer som har andre religiøse høytidsdager enn de offentlige helligdagene, har rett til opptil to selvvalgte dager fri hvert år i forbindelse med høytider etter sin religion.

Dette følger av trossamfunnsloven § 18.

Bestemmelsen omfatter kun religiøse høytidsdager (som for eksempel id), og altså ikke nasjonale eller politiske høytidsdager. Loven stiller ikke krav om registrert medlemskap i et trossamfunn eller annen form for dokumentasjon.

De to fridagene er i utgangspunktet ikke betalte. Du skal imidlertid ikke bli trukket i lønn: Arbeidsgiver kan derimot kreve at arbeidstaker jobber inn igjen den tapte arbeidstiden på et annet tidspunkt. Tidspunktet skal i så fall drøftes med deg. Innarbeiding regnes ikke som overtid selv om du skulle overstige alminnelig arbeidstid. Hvis arbeidsgiveren din ikke krever at du jobber inn igjen de to dagene, vil dagene i praksis være lønnede.

Vær oppmerksom på at du må varsle arbeidsgiver senest 14 dager før høytidsdagen.

Hvis religionen man tilhører har flere enn to religiøse høytidsdager hvert år, kan man eventuelt bruke litt av ferien sin ved å søke arbeidsgiver om ferie for de overskytende dagene. Ofte vil arbeidsgiver innvilge dette.

Arbeidsmiljøloven § 10-10 åpner også for å inngå skriftlig avtale med arbeidsgiver om å bytte bort fri på søndager og helligdager mot tilsvarende fri på andre dager som er religiøse høytidsdager etter ens egen religion.

Marianne

Endring av arbeidsoppgaver

Spørsmål: Jeg har jobbet i samme bedrift i seks år og har hatt ansvar for kundekontakt, oppfølging av prosjekter og noe faglig koordinering internt i bedriften. Etter en omorganisering så har arbeidsgiver fjernet de fleste av disse oppgavene og gitt meg mer administrative rutineoppgaver. Lønn og stillingstittel er den samme, men jobben oppleves annerledes enn tidligere.

Kan arbeidsgiver gjøre så store endringer i arbeidsoppgavene mine uten videre? Hvilke rettigheter har jeg i denne sammenheng?

Svar: Arbeidsgiver har i kraft av sin styringsrett anledning til å organisere, lede og fordele arbeidet i bedriften. Dette innebærer at ansatte må akseptere at arbeidsoppgaver kan endres over tid.

Det finnes imidlertid grenser for hvor store endringene kan være for deg som ansatt. Dersom de nye arbeidsoppgavene ligger innenfor det som naturlig følger av stillingsbeskrivelsen som du har, arbeidsavtalen og stillingens karakter, så vil endringene normalt være lovlige. Altså innenfor det som ligger i arbeidsgivers styringsrett.

Men dersom arbeidsgiveren din endrer stillingens innhold så mye at den i praksis blir en annen stilling, så kan det være snakk om en

endringsoppsigelse. Da gjelder de samme reglene som ved en ordinær oppsigelse etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For å vurdere om arbeidsgiver har gått utover styringsretten, må man blant annet se på arbeidsavtalen, hvilke oppgaver du har hatt over tid, hvilken kompetanse stillingen krever og om ansvarsområdet er blitt vesentlig redusert.

Vi anbefaler at du først tar opp saken med nærmeste leder og ber om en begrunnelse for endringene som er gjort.

Ut fra det svaret arbeidsgiver gir, kan det også være lurt å kontakte Negotia/Delta for en konkret vurdering av din situasjon og om det skulle vært gitt en endringsoppsigelse for ditt tilfelle.

Mange uenigheter kan løses gjennom dialog mellom ansatte og leder, men dersom endringene er svært omfattende, kan det være viktig å få vurdert de arbeidsrettslige sidene nærmere.

Kristine

Karantene ved ny jobb hos konkurrent

Spørsmål: Jeg har sagt opp min stilling hos arbeidsgiver og har i den forbindelse blitt satt i en slags «karantene». De har valgt å fjerne alle mine tilganger i bedriften fordi jeg skal starte i ny jobb hos konkurrerende virksomhet. Men de har likevel ønske om å benytte meg til noen spesifikke oppgaver. Disse oppgavene kan ikke utføres uten tilganger, så de har opprettet en ny bruker og e-postadresse på meg og gitt meg tilgang til Word.

Er dette innafor? Kan de videre ta fra meg billønnen jeg har i oppsigelsestiden, og kan de tvinge meg til å avvikle ferien før jeg slutter?

Svar: Når en ansatt sier opp for å tiltre arbeid hos en konkurrent, vil arbeidsgiver kunne gjøre endringer i arbeidstakers arbeidsoppgaver for å verne seg mot konkurranse. Disse endringene må likevel være saklig begrunnet, og ikke gå lenger enn nødvendig. Arbeidstaker kan for eksempel ikke nektes å komme på jobb, da arbeidsavtalen gir både rett og plikt til å arbeide. Partene må i så fall inngå en avtale om fritak for arbeidsplikt i oppsigelsestiden, der arbeidstaker fremdeles mottar full lønn.

Arbeidsoppgavene arbeidstaker kan bli satt til må være relevante sett opp mot arbeidsavtalen som er inngått, og må ses i sammenheng med stillingens kompetanse og nivå. Å gjøre endringer i systemtilganger vil kunne være saklig dersom disse gir tilgang på forretnings sensitiv informasjon. En endring som ofte gjennomføres overfor selgere er å flytte ansvaret for en kundeportefølje over på andre arbeidstakere. Dersom arbeidstaker er provisjonslønn, eller omfattet av bonusordninger som kundeporteføljen fikk betydning for, vil dette kunne gi arbeidstaker krav på økonomisk kompensasjon.

Det kan ikke gjøres endringer i lønn eller personalgoder som følge av at arbeidstaker skal tiltre stilling hos konkurrent. Bilgodtgjørelse kan kun opphøre dersom denne er knyttet til særskilte vilkår i arbeidsavtalen som etter endringen ikke lenger er oppfylt. Dersom det ikke er avtalt noen begrensninger eller vilkår for utbetaling av bilgodtgjørelsen, skal denne fremdeles utbetales. En kilometergodtgjørelse for reiser til kunder vil eksempelvis kunne slutte å være aktuell, mens en fast bilgodtgjørelse vil fortsette.

For ferieavvikling i oppsigelsestiden etter oppsigelse fra arbeidstaker, gjelder de samme regler for feriefastsettelse som ellers. Dette følger av ferieloven § 8 (2). Arbeidsgiver har med enkelte unntak «siste ord» over plassering av feriefritiden.

Arbeidstaker har rett til å avvikle tre ukers sammenhengende ferie i hovedferieperioden, mellom 1. juni og 30. september. Avhengig av når i ferieåret oppsigelsestiden finner sted, vil denne retten kunne legge begrensninger på arbeidsgivers mulighet til å kreve all ferie avviklet før arbeidsforholdet opphører. Arbeidstaker kan videre kreve å få beskjed om feriefastsettelsen tidligst mulig, og senest to måneder før ferien tar til, jf. ferieloven § 6 (2).

Dersom ferien allerede var fastsatt, gir ikke oppsigelsen fra arbeidstaker arbeidsgiver adgang til å endre tidspunktet for denne. For at en fastsatt ferie skal kunne endres må det foreligge «uforutsette hendinger» der den fastsatte ferien vil skape «vesentlige driftsproblemer og det ikke kan skaffes stedfortreder» jf. ferieloven § 6 (3).

Kristoffer

JOB BEN MIN

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

HVEM: Arne Baastad

HVA: Project Manager

HVOR: Kongsberg Maritime, Hjørungavåg



Norsk teknologi på jobb – verden rundt



Ved Kongsberg Maritime i Hjørungavåg på Sunnmøre utvikler og selger vi høyteknologisk utstyr til fartøy over hele verden. Leveransene omfatter blant annet dekksmaskineri og LARS-systemer til subsea-, forsknings- og seismikkfartøy. Vi utvikler også kontrollsystemene som installeres på broen eller i kontrollrommet, og som styrer vinsjer, kraner og seismikkutstyr. Alt dette samles gjerne under betegnelsen «Deck Machinery». Kort sagt leverer Kongsberg Maritime det meste som skal til fra de første designstrekene til et komplett utrustet fartøy – vi stopper omtrent der kapteinen overtar nøklene.

Fartøyene brukes blant annet til oljeleting, ankerhåndtering i forbindelse med plattformer og havvind, samt ulike former for undersjøiske undersøkelser. Utstyret og løsningsene utvikles i Norge. Produksjonen foregår i hovedsak utenlands, med tyngdepunkt i Europa, men vi har også produksjon her hjemme, blant annet i Brattvåg. Kundene er hovedsakelig større selskaper og rederier over hele verden – med andre ord er arbeidsplassen lokal, mens nedslagsfeltet er alt annet enn det.

Jeg arbeider som Project Manager med ansvar for salg av service og vedlikehold, samt installasjon og testing av oppgraderinger som leveres til fartøyene. Det meste av arbeidet foregår fra kontoret i Hjørungavåg, men jeg er også ute på kundebesøk. Å møte kundene, bygge gode relasjoner og se hvordan utstyret vårt håndteres og installeres i praksis, er både lærerikt og motiverende. Dessuten er det en nyttig påminnelse om at virkeligheten om bord ikke alltid har lest prosjektplanen.

Nylig passerte jeg 25 år i bedriften, og da ble det både klokke og høytidelig markering – et tydelig tegn på at tiden går fort når man trives. Jeg begynte i en helt annen rolle, som reparatør og vaktmester tilbake i 2001. I 2012 gikk jeg over til prosjektoppfølgning, og det har jeg ikke

angret på. Jobben er variert og interessant, og jeg trives svært godt. Når uken avsluttes med et landet salg og god fremdrift i flere prosjekter, kommer den gode følelsen – gjerne omtrent samtidig som innboksen minner meg om at en ny uke snart begynner.

Når det gjelder utdanning, har jeg gjennomført ulike tekniske kurs, men jeg har ingen formell grad å vise til. Jeg er nok et eksempel på at realkompetanse, opparbeidet gjennom mange år, kan være minst like verdifull som en spesifikk utdanning. Det var ikke uvanlig for min generasjon. I dag forventes det gjerne at yngre kolleger i tilsvarende roller har minst en teknisk bachelorgrad på CV-en. Samtidig er det ikke nok å forstå teknikken; god kommunikasjon er helt avgjørende. Kundene må være fornøyde – det er tross alt dem vi lever av, og de setter sjelden pris på at man svarer med bare et koblingsskjema.

Arbeidspresset er jevnt gjennom hele året, uten store sesongvariasjoner. Mot årsskiftet blir det likevel ofte ekstra travelt, fordi mange kunder ønsker å få avtalene på plass før kalenderen skifter. I perioder er tempoet høyt, men da er det en stor styrke å ha et fantastisk kollegialt miljø. Gode kolleger bidrar til både mestring og trivsel – og av og til at kaffekoppen faktisk blir drukket mens den fortsatt er varm.

For tiden er jeg hovedtillitsvalgt for alle Negotia/Delta-medlemmene i Kongsberg Maritime. Selskapet har seks klubber fordelt rundt i landet, med lokale tillitsvalgte og til sammen 163 medlemmer. Tillitsvalgtarbeidet krever tid og oppfølging, og derfor er jeg 50 prosent frikjøpt til vervet. Klubbarbeidet er et meningsfylt supplement til en allerede spennende jobb i en spennende bedrift – og gir god trening i å holde både oversikt, balanse og noen ganger flere meninger i luften samtidig.

(FORTALT TIL REDAKSJONEN)



Foto: Janne-Rita Korsfur

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



Ung-arbeidet i støpeskjeen

Ung-enhetene i Negotia og Delta har allerede begynt å samarbeide. Tidlig i september var det samling med både faglige temaer og strategiarbeid på programmet.

Artikkel på side 26–27