

# NEGOTIA *magasin*

FAGBLAD FOR NEGOTIA – ET YS-FORBUND NR 2/3 2020



## Bratt og spennende LÆRINGSKURVE

Side 6–8

Lokale lønnsoppgjør  
gjennomføres som vanlig  
Side 10–12

Koronaens virkninger  
Status i et utvalg bedrifter  
Side 14–17

Pensjon som medlems-  
fordel – snart en realitet?  
Side 18–19

## NEGOTIA MAGASIN

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

Fire utgivelser per år.

### UTGIVER

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

### ANSVARLIG REDAKTØR

Terje Bergersen,  
mobil: 901 42162,  
e-post: [magasinet@negotia.no](mailto:magasinet@negotia.no)

## NEGOTIA

### FORBUNDSLEDER

Monica A. Paulsen,  
mobil: 909 90971

### GENERALSEKRETÆR

Tore Hansen,  
mobil: 951 80 114

### SERVICETELEFON

815 58100

### E-POST

[post@negotia.no](mailto:post@negotia.no)

[info@negotia.no](mailto:info@negotia.no)

[arbeidsliv@negotia.no](mailto:arbeidsliv@negotia.no)

[medlem@negotia.no](mailto:medlem@negotia.no)

[kurs@negotia.no](mailto:kurs@negotia.no)

### WEB

[www.negotia.no](http://www.negotia.no)

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

## LEDER

# Akkurat nå

Til dette nummeret av Negotia magasin har vi gjennomført en enkel statussjekk i et utvalg virksomheter hvor forbundet er inne med større medlemsgrupper. I lys av koronasituasjonen, naturligvis. Hovedkonklusjonen etter denne lille runden er at det er store forskjeller på utslagene pandemien har gitt så langt.

Negotia organiserer bredt blant virksomheter i privat sektor. Vi gjorde et utvalg som gjenspeiler noe av dette mangfoldet. Vi har snakket med tillitsvalgte i bedrifter tilknyttet bransjer som reiseliv, byggevare, næringsmiddelindustri, maritimt utstyr, callsenter, spedisjon, ideelle organisasjoner m.fl.

De fleste har vært igjennom en krevende tid etter at koronaen slo til i mars. Faktum er likevel at det går rimelig bra med mange av virksomhetene, noen av dem faktisk bedre enn vanlig. Men situasjonen med korona er som kjent ikke over, og langtidsvirkningene er det ingen som har oversikt over.

I månedene vi har bak oss er verdien av samarbeidet mellom myndighetene og arbeidslivets parter behørig framhevet. Med rette. Gode løsninger er kommet på plass gjennom utstrakt dialog. Det bør fortsette også i tiden framover.

Den gode dialogen starter på den enkelte bedrift, i forholdet mellom tillitsvalgte og ledelse. Hovedoppslaget i dette nummeret er en slik historie, hentet fra byggevareleverandøren Neumann Bygg. Vi bringer historien til en tillitsvalgt som tok oppgaven på alvor da han ble valgt inn i rollen for halvannet år siden. Han forteller om en bratt men spennende læringskurve i arbeidet for innflytelse og dialog. En oppgave som krever sin tillitsvalgt i en bedrift med 15 lokasjoner spredt over store deler av landet.

Vår mann i Neumann bygg sier det ikke akkurat har vært kamp om å bli tillitsvalgt. Derfor har han også vært litt alene om oppgaven. Den situasjonen er ikke uvanlig. Men den er ofte «skummel», fordi engasjementet og entusiasmen ikke varer evig når deltakelsen fra omgivelsene er begrenset.

Derfor en oppfordring til de ordinære medlemmene i en klubb: Støtt tillitsvalgte – og engasjer deg gjerne selv. Det handler om fellesskapet.



Terje Bergersen  
ansvarlig redaktør

### E-MAGASIN

Bladet publiseres også som e-magasin  
på Negotias nettsider. Hvis du ikke ønsker  
å motta papirversjonen - gi oss beskjed  
på e-post: [magasinet@negotia.no](mailto:magasinet@negotia.no)





# Innhold

- 4 Brev fra forbundslederen
- 5 Oppslutningen om fagbevegelsen øker
- 6 Den spennende tillitsvalgrollen
- 10 Forsinket lønnsoppgjør – men ingen grunn til å ta lett på oppgaven
- 13 Nyansatte i Negotia
- 14 Koronaens virkninger – situasjonen et utvalg bedrifter
- 18 Snart klart for pensjon som medlemsfordel?
- 20 Negotia Ung ut mot vold og trakassering i arbeidslivet
- 22 Fleksitid på jobben – bare fordeler?
- 24 Hjemmekontor – regler og betraktninger
- 26 Medlemstur til Eikesdalen
- 27 Digital møtehøst
- 28 Negotia Ung klare for podcast
- 29 Digital konferansesuksess
- 30 Privatjuss – håndverkertjenester og avtaler
- 34 Negotia gir deg en bedre arbeidsdag og flere muligheter

## NEGOTIA MAGASIN

Ansvarlig redaktør: Terje Bergersen

Redaksjon: Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Telefon: 901 42 162,

E-post: [magasinet@negotia.no](mailto:magasinet@negotia.no)

Utgiver: Negotia – et YS-forbund



Forsidefoto: Birte Hegerlund Runde

Lay-out: 07 Media/redaksjonen

Grafisk produksjon: 07 Media

Godkjent opplag: 21 133

ISSN 0909-9979

Manusfrist for  
neste nummer:  
**10. november**





## Brev fra forbundslederen

### NEGOTIA UNDER KORONA

Som leder av forbundet visste jeg at denne situasjonen ville bli krevende for oss. I tillegg var det nå mer enn noen gang viktig å være tett på våre tillitsvalgte i de bransjene vi representerer. Vi fikk på plass et bransjeråd som kunne hjelpe oss med å hele tiden være på de sakene som var utfordrende for våre medlemmer.

Vi hadde fått varsler, men få av oss kan si at vi var forberedt på å pakke ned det vi trengte og flytte kontoret hjem. Dramatikken kom fort. På få dager falt oljeprisen ned på 20-tallet. Vi fikk beskjed om oppsigelser og permitteringer. På kort tid nådde arbeidsledigheten 10-tallet. Vi har ikke sett noe liknende siden før 2. verdenskrig.

Noen måneder etter kan vi slå fast dette: Den norske arbeidslivsmodellen fungerer. Partene i arbeidslivet opptre ansvarlig når krisen treffer. Vi kan også slå fast dette: Det er ingen motsetning mellom det å samarbeide og det å ha handlekraft.

Mye av innholdet i krisepakken var det vi i fagforeningene, med våre tillitsvalgte på lag, som hadde tenkt ut og foreslått. Et godt eksempel på det er de nye permitteringsreglene som kom på plass, og at de som gikk ut i ledighet kunne ta utdanning mens de mottok dagpenger. Det samme gjelder gode innretninger på krisepakker som skulle hjelpe virksomheter og ansatte til å stå i arbeid til tross for utfordrende tider. Sist ut var krisepakken for en hardt rammet reiselivsnæring som vi i disse dager gir våre innspill til.

Utspill om nært forestående konkursbølger kom jevnlig, men med god samhandling mellom partene, så kan vi nå konstatere at antall bedrifter som har gått over ende i 2020 faktisk er lavere enn i fjor. Nå gjenstår det å se gode løsninger og satsinger i det kommende statsbudsjettet fra regjeringen om vi klarer å holde denne gode trenden.

Mer enn noen gang kan vi konstatere at Negotias styrke er medlemmene, som befinner seg i alle deler av norsk næringsliv og i frivillige organisasjoner. Innspillene vi får fra dere gjør vi om til praktisk arbeid og råd til myndighetene. Det gjør at vi kan påvirke rammevilkår og forutsetningene for sysselsetting på en relevant måte. Sammen gjør vi høye ambisjoner til konkrete løsninger. Vi er med på å skape et Norge og et norsk arbeidsliv det går an å være stolt av.

Når du er der for andre, er vi her for deg!



Monica A. Paulsen  
forbundsleder i Negotia





**LØNNER SEG.** – Koronakrisen har gjort flere oppmerksomme på fagforeningenes innsats for å beskytte arbeidstakerne. Nå er det vårt ansvar å vise at det lønner seg å være organisert, også i det lange løp, sier YS-leder Erik Kollerud.

## Fagforeninger mer populære

Flere enn før kan tenke seg å være fagorganisert, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2020. Økningen er størst i bransjer hardest rammet av koronakrisen.

TEKST: LIV HILDE HANSEN FOTO: YS / SCANPIX

Økningen i anerkjennelsen av fagforeningers betydning fortsetter, og har gjort et hopp sammenliknet med i fjor. Andelen arbeidstakere som enten er medlemmer, eller kunne tenke seg å bli medlemmer, har også økt.

Andelen fagorganiserte er lavest blant de yngste, samtidig som det er der interessen for fagorganisering er størst blant de uorganiserte, viser YS Arbeidslivsbarometer for 2020.

### Organisert arbeidsliv styrker

– Koronakrisen har gjort flere oppmerksomme på fagforeningenes innsats for å beskytte arbeidstakerne. Uten vår deltakelse, og uten solide framforhandlede avtaleverk i bunnen, er jeg sikker på at konsekvensene av krisen ville vært mye styggere for mange, sier YS-leder Erik Kollerud.

Han framholder at betydningen

av de etablerte institusjonene i norsk arbeidsliv virkelig har kommet til sin rett de seneste månedene.

– Økt synlighet av arbeidsmiljølovens betydning og av trepartssamarbeidet, tror jeg er en god forklaring på at ansatte tillegger fagforeninger en større og mer positiv betydning enn før.

### Høyest økning i utsatte bransjer

Den høyeste økningen kommer i de bransjene som ble hardest rammet av koronakrisen: Reiseliv, hotell, restaurant og servering, samt ansatte med kort utdanning i andre bransjer. Dette er også bransjer med lav organisasjonsgrad i utgangspunktet.

Respondentene i barometeret vurderer fagforeningene som betydelig viktigere enn i fjor, både når det gjelder lønnsutvikling, rettferdig fordeling, medbestemmelse og jobbsikkerhet.

– Det er særlig gledelig at

interessen for medlemskap øker i bransjene som har lidd mest under pandemien. Dette er bransjer hvor organisasjonsgraden ofte er lav, og arbeidsvilkårene også deretter. Nå er det vårt ansvar å vise at det lønner seg å være organisert, også i det lange løp, understreker Erik Kollerud.

### Fra interesse til innmelding

YS Arbeidslivsbarometer har i en årrekke målt at norske arbeidstakere generelt er veldig positive til rollen fagforeninger spiller i arbeidsliv og samfunn. Men det ligger ingen automatikk i at å være positiv til fagbevegelsen betyr at folk melder seg inn.

– En stor andel ansatte nyter godt av goder og avtaler framforhandlet av fagforeninger og deres medlemmer, uten å være medlemmer selv. Fortsatt svarer opp mot 45 prosent at de ikke ønsker å organisere seg. Her har vi åpenbart fortsatt en jobb å gjøre, sier YS-lederen. ■



## Terje Soltveit

- Tillitsvalgt for Negotia  
I Neumann Bygg.
- Klubben har rundt  
60 medlemmer innen  
butikk, salg og lager.  
Fordelt på 15 lokasjoner.



**BRATT LÆRINGSKURVE.** Mye nytt å kaste seg ut i for tillitsvalgt Terje Soltveit. – EWC-møtet i København nylig, var en særlig spennende erfaring. Å sitte der sammen med både ledelse og tillitsvalgte fra fem land med tolker og det hele ... Det var virkelig en opplevelse, sier han.



# Noe nytt hver dag

Terje Soltveit har et klart budskap om rollen som tillitsvalgt og representant for sine organiserte kolleger: – Viktig, lærerikt og tidvis ganske krevende.

TEKST: TERJE BERGERSEN

FOTO: BIRTE HEGERLUND RUNDE

Det var i mars 2019 at Soltveit ble valgt til klubbleder for Negotia-medlemmene i Neumann Bygg. Eller som han selv beskriver det – utpekt.

– Jeg kaller det utpekt, fordi det ikke akkurat har vært kamp om vervet her i klubben. Men, jeg tok altså rollen, og det har jeg ikke angret på. Det blir mye å gjøre i tillegg til hektisk jobb som butikk-ansvarlig i Kristiansand, men jeg ser at funksjonen er veldig viktig for oss som er organisert. Vi blir lyttet til av ledelsen og kan påvirke, og det er vel det fagforeningsarbeid aller mest handler om, sier Terje Soltveit.

## Varm kursanbefaling

Neumann Bygg er blant de fem store byggevarerleverandørene her til lands. Bedriften er spesialisert mot proffmarkedet, og har 15 lokasjoner fra Mandal i sør til Tromsø i nord. Antallet ansatte ligger på snaut tre hundre, hvorav rundt regnet 60 er Negotia-medlemmer.

*Hvordan grep du an tillitsvalgt-rollen?*

– Noe av det første jeg gjorde var å undersøke hva forbundet kunne tilby av kurs og opplæring. Det så jeg fort at var temmelig mye. Jeg meldte meg på kompetanseprogrammet, og gjennomførte alle tre modulene på et halvt år.

Soltveit sparer ikke på lovordene når han omtaler kompetanseprogrammet for nye tillitsvalgte.

– Det du lærer der er vanvittig bra. Instruktørene holder et enormt høyt faglig nivå. Det er god stem-

ning og gode folk. Stor takhøyde og rom for diskusjoner. Jeg fikk masse nye impulser av de kurssamlingene, og ikke minst et godt nettverk.

*Hvordan bruker du nettverket?*

– Jeg bruker nettverket aktivt og ofte. Selvsagt rådgiverne som er ansatt hos Negotia, men også de jeg gikk sammen med på kurs. At det er samme gruppe deltakere som følger hverandre gjennom alle tre samlingene er veldig bra. Jeg er stadig i kontakt med flere av dem, det er en god støtte.

## Samarbeidsklima og koronautfordringer

Terje Soltveit sier han er heldig som jobber i en bedrift som skjønner verdien av at ansatte er organisert. Det har vært Negotia-medlemmer i Neumann Bygg i mange tiår.

– Historien sånn sett er mye lengre enn det jeg kjenner til. Hvordan samarbeidsklimaet har vært opp gjennom årene vet jeg ikke alt om. Man jeg vet i hvert fall at det fungerer bra nå. Personalledelsen involverer oss tillitsvalgte i de forskjellige prosessene.

Og prosessene en tillitsvalgt må håndtere er mange. For Soltveit har det vært blant annet lønnsforhandlinger, nedbemanning, permitteringer og oppfølging av enkelt-medlemmer. Covid 19 skapte dessuten en ganske så ekstraordinær situasjon for ham personlig. Han var

nemlig blant de mye omtalte vinterferieturistene i Østerrike.

– Da vi reiste ned var det to registrerte tilfeller av Covid 19-smittete i Østerrike. Etter et par dager var tallet steget til 200. Det var en rimelig bisarr situasjon å sitte i en taxi på vei til flyplassen i forhåndskonferanse om permitteringer, og samtidig vite at jeg skulle fjorten dager i karantene når jeg kom hjem. Endte faktisk opp med tjue dager i karantene, med påvist Covid-19.

Fra en tilværelse i isolasjon ble det mange ekstraordinære, digitale samarbeidsmøter med fokus på å holde hjulene i gang på best mulige måte for bedriften.

– Det var tøffe tak en god stund, på det meste var 40 kolleger permittert. Men etter forholdene klarte Neumann Bygg seg bra, takket være stor innsats fra alle ansatte. Det skal også nevnes at ledergruppen sto fram og tok en lønnsreduksjon for en periode, for å avhjelpe i situasjonen. Samarbeidet fungerte svært bra, det var jevnlig møter hvor tillitsvalgte fra Negotia og Handel og kontor var medvirkende og involvert i beslutningene.

## Internasjonalt

Nå nylig deltok Soltveit på EWC-møte i København. EWC står for European Works Council, på norsk brukes betegnelsen ESU – Europeisk Samarbeidsutvalg. Det er ►

*«Jeg bruker nettverket aktivt og ofte. Selvsagt rådgiverne som er ansatt hos Negotia, men også de jeg gikk sammen med på kurs.»*

et forum for kontakt og konsultasjon mellom ansatte og ledelse i virksomheter med aktivitet i flere land.

Neumann Bygg eies av Stark Group, som er ledende aktør innen trelast og tunge bygningsmaterialer i Danmark, Tyskland, Finland, Sverige og Norge.

– EWC-møtet i København var en ny og spennende erfaring. Å sitte der sammen med både ledelse og tillitsvalgte fra fem land med tolker og det hele, det var virkelig en opplevelse, sier Terje Soltveit.

– *Var samarbeidsklimaet like bra der som på hjemmebane?*

– Det foregikk sivilisert og ryddig, men toppladelsen ønsket å etablere en «light-versjon» av EWC-arbeidet. Det synes ikke vi tillitsvalgte noe om. Særlig mine tyske kolleger imponerte da. De kjørte en tøff linje og markerte det viktige med en god og åpen partsdialog også på tvers av landene.

Samarbeidsformen skal tas opp igjen på neste EWC-møte innen januar.

### Bygge klubb

Soltveit startet intervjuet med å si at han ble utpekt som tillitsvalgt. Han er fortsatt ganske ensom i den jobben, men har ambisjoner om å få med seg flere i et klubbstyre.

– *Er ikke interessen fra medlemmene stor nok?*

– Som jeg nevnte har det ikke vært kamp om å få tillitsverv. Jeg vil si at interessen fra medlemmene er god i den forstand at de ser verdien av at vi er organisert; at det er tariffavtale, holdes drøftinger og forhandlinger, og alt det. Men derfra til å ta et verv, er et sprang. Jeg jobber med saken og har et par kolleger som jeg håper kan være interessert i å gå inn i et klubbstyre.

– I løpet av tiden jeg har vært tillitsvalgt har jeg lært enormt mye og lærer stadig noe nytt hver dag.

Det ønsker jeg også at kolleger skal få oppleve. Å få med flere til å lede klubben vil bety både en avlastning og styrke. Og får jeg noen av dem til å dra på Negotia-kurs, tipper jeg de blir solgt rimelig fort, sier tillitsvalgt Terje Soltveit.

### – Vær uredd

Klubblederen for Negotia-medlemmene i Neumann Bygg nøler ikke med å anbefale verken kolleger i egen bedrift eller andre å hoppe inn i rollen som tillitsvalgt.

– *Har du noen råd til dem som lar seg friste?*

– Vær uredd. Bruk dialog for å oppnå gode løsninger. Bygg nettverk, internt og eksternt. Meld deg på kompetanseprogrammet til Negotia. Om noen spør deg om du vil bli tillitsvalgt, så si ja. Grip sjansen. Det er helt avgjørende at noen tar ansvar i klubben, og du vokser på det selv. ■



**PROFFMARKEDET.** Neumann bygg leverer byggevarer til proffmarkedet. Bedriften har 15 lokasjoner spredt fra Mandal i sør til Tromsø i nord. Tillitsvalgt Terje Soltveit er butikkansvarlig ved avdelingen i Kristiansand.





# YS Livsforsikring sikrer dem du er glad i

En livsforsikring kan bidra til at familien får det litt enklere økonomisk hvis du skulle falle fra.

YS Livsforsikring gir dine etterlatte en skattefri engangsutbetaling på inntil 30 G, tilsvarende nesten 3 millioner kroner, ved dødsfall – uansett årsak.

Som Negotia-medlem kan du kjøpe forsikringen til en veldig god pris. Samboeren/ektefellen din kan også kjøpe denne forsikringen, til samme gode pris. Forsikringen varer til du er 75 år.

**Sjekk pris og kjøp på [gjensidige.no/ys](https://gjensidige.no/ys)**



## 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 tillitsvalgтарbeidet 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.

# FORSINKET LØNNSOPPGJØR

## Men ingen grunn til å ta lett på oppgaven

Vanligvis er de lokale lønnsoppgjørene blant Negotias medlemsklubber i havn tidlig på høsten. I år er dette av grunner vi alle kjenner forsinket. Men – er det noe å forhandle om?

TEKST: TERJE BERGERSEN FOTO: ADOBESTOCK OG TERJE BERGERSEN



– Ja, det er noe å forhandle om, men det vil variere fra bedrift til bedrift. Det ligger en smidighet i det med den lokale lønnsdannelsen, at oppgjørene skal tilpasses de lokale forholdene. Det er ikke slik at alle virksomheter ble slått i bakken av koronasituasjonen. Det meldes også om bedrifter som har gjort det riktig bra i denne perioden.

Dette sier Anne Kathrine Nordvang, rådgiver i Negotias arbeidslivsavdeling.

### Rom for reallønnsvekst

I de inntektspolitiske retningslinjene til YS er det nedfelt krav om reallønnsvekst for medlemmene. Disse ble vedtatt allerede 25. februar. I slutten av juni vedtok YS' hovedstyre et tillegg til retningslinjene, med betraktninger om den økonomiske situasjonen forårsaket av Covid 19,

men uten å endre selve innholdet i dokumentet.

YS-leder Erik Kollerud uttalte følgende i slutten av juni:

– Vi ser heldigvis at utsiktene for norsk økonomi har endret seg noe de siste ukene. De omfattende finanspolitiske og pengepolitiske tiltakene som er gjennomført har virket. Ledigheten er fortsatt høy, men synker. Og fallet i den økonomiske veksten blir sannsynligvis mindre enn mange spådde for noen måneder siden.

– Vi skal selvfølgelig ha et ansvarlig lønnsoppgjør som bidrar til å få fart i økonomien og sikre arbeidsplassene. Men med positive utsikter for økonomien fremover og en såpass lav prisvekst, mener vi det er rom for reallønnsvekst i år, sa YS-leder Kollerud før sommerferien satte inn.

### Frontfaget ikke bestemmende

I august kom partene i frontfaget sammen igjen til sentrale lønns- og tarifforhandlinger som var utsatt fra mars måned. Etter meklings som strakte mer enn et døgn på overtid, ble det enighet om en økonomisk ramme beregnet til 1,7 prosent som resultat.

Frontfaget er betegnelsen som brukes om den konkurranseutsatte industrien, det vil si de bedriftene som eksporterer varer og tjenester til utlandet. Det er enighet om at frontfagsoppgjøret danner en norm som påvirker de øvrige tarifforhandlingene.

– Resultatet fra frontfaget er retningsgivende for hvor den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i landet som helhet bør havne, men er ikke bestemmende for de enkelte lønnsforhandlingene lokalt. De skal som sagt tilpasses bedriftsmessige forhold.

– I Negotias tariffavtaler med

*«Ja, det er noe å forhandle om, men det vil variere fra bedrift til bedrift.»*





lokal lønnsdannelse er det de fire kriteriene som gjelder i så måte. Disse er; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne. Som sagt er det mange bedrifter som fortsatt går bra og tjener penger, og gjennom lønnsoppgjøret skal de ansatte kunne hente ut sin rettmessige andel av de verdiene som er skapt, sier Nordvang.

### Digitale forberedelser

Den lange tradisjonen med regionale, fysiske lønnskonferanser måtte denne gangen vike for en digital variant. Arbeidslivsavdelingen vurderte webinar, men endte opp med å lage film. Den ligger tilgjengelig på [negotia.no](http://negotia.no) under min side. To ganger tre kvarter med info og praktiske råd tilpasset årets lokale lønnsforhandlinger. I tråd med opplegget fra tidligere år, men altså i et litt annet format. Og den som fronter det hele på lerretet er Anne Kathrine Nordvang. ►

## Tall i lønnsoppgjøret

- Prisstigningen i 2019 er beregnet til 2,2 prosent
- Gjennomsnittlig årslønnsvekst 2019 for lønnstakere under ett ble 3,5 prosent
- Prisstigningen i 2020 forventes å bli 1,4 prosent
- Anslagene for årslønnsvekst 2020 varierer fra 1,5 til 2.2 prosent
- YS mener det er rom for reallønnsvekst i 2020

## Lønshåndbøker

2020-utgaven av Negotias håndbøker i lokale lønnsforhandlinger er tilgjengelig på nettsiden. Det er laget individuelle bøker tilpasset hvert av tariffområdene NHO, Virke og Spekter. Dette gjør det enklere for tillitsvalgte og lønnsutvalg når de går i gang med oppgjørene på sine bedrifter.

*«Enten bedriften er mye eller lite påvirket av koronasituasjonen, så skal det gjennomføres skikkelige forhandlinger.»*

– Koronasituasjonen krever et det gjøres på denne måten i år. Dette blir en ny erfaring som vi sikkert også kan trekke viktig lærdom av. Det blir spennende å se hva de tillitsvalgte synes om den digitale løsningen. Det er jo til syvende og sist deres opplevelse som teller. Det er de som skal ut i forhandlinger med sine ledere, sier Negotia-rådgiveren.

### Reelle forhandlinger

Hun understreker at det til tross for den spesielle situasjonen i år, skal gjennomføres reelle forhandlinger gjennom en like grundig prosess som vanlig.

– De tillitsvalgte bør være på vakt mot forslag om enkle løsninger fra ledelsen. Enten bedriften er mye eller lite påvirket av koronasituasjonen, så skal det gjennomføres skikkelige forhandlinger. Det er like viktig i år som alltid ellers. ■

## Lønnskonferanse på film

I år måtte de tradisjonelle regionale lønnskonferansene vike for en digital variant. Den er tilgjengelig som film på [negotia.no](https://negotia.no)

## Send lønnsrapport

Når lønnsforhandlingene på bedriften er i mål, skal klubben sende inn resultatet til Negotia. Dette er viktig for forbundets oversikt og statistikk. Skjema er å finne på nettsiden. Resultatene som mottas legges fortløpende inn i lønnsbarometeret som også er tilgjengelig på nettsiden.



**STUDIOARBEID.** De tradisjonelle regionale lønnskonferansene til Negotia er i år erstattet av en informasjonsfilm tilgjengelig på forbundets nettsider. Rådgiver Anne Kathrine Nordvang i aksjon under studioinnspillingen. Foto: Terje Bergersen



# Nyansatte i Negotia

## Leder for arbeidslivsavdelingen

**Thea Wessel Jørgensen (46)** er fra 1. september på plass som ny leder for arbeidslivsavdelingen i Negotia.

Thea kommer fra stilling som forhandlingsjef/seksjonsleder i Norsk Fysioterapeutforbund (NFF), som har vært hennes arbeidsplass de seneste 10 årene. Hun har også bak seg to perioder som konstituert generalsekretær i samme organisasjon.

Den nye lederen for arbeidslivsavdelingen (tidligere forhandlingsavdelingen) er utdannet jurist med arbeidsrett som spesialfelt, og har advokatbevilling. I tillegg til bakgrunnen fra NFF, har hun tidligere også arbeidet i Econa, Krifa og Advokatforeningen.

– Det mangfoldet av medlemmer i privat sektor som Negotia representerer virker veldig spennende. Jeg gleder meg til å bli ordentlig kjent med mine nye kolleger i arbeidslivsavdelingen, og med administrasjonen og Negotia for øvrig. Å jobbe på en inkluderende måte for å nå Negotias målsettinger og løse oppgaver sammen, er min viktigste ledestjerne.



## Vikar i arbeidslivsavdelingen

**Elise Torstensen (26)** er fra 1. september ansatt som rådgiver i arbeidslivsavdelingen i et ettårig vikariat.

Elise er utdannet jurist fra Universitetet i Oslo. Hun har skrevet masteroppgave innen arbeidsrett med oppsigelse i prøvetid som spesifikt tema. I løpet av studietiden har hun både hatt traineeopphold og deltidsjobb i advokatfirma. Hun har også arbeidserfaring fra Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Oppgavene som rådgiver i arbeidslivsavdelingen vil omfatte medlemskontakt og saksbehandling, og Elise har allerede hatt sin første telefonvakt for avdelingen.

– Området arbeidsrett pekte seg ut som særlig interessant for meg på jusstudiet. Jeg ser fram til å både bidra og lære innen dette spennende fagområdet her hos Negotia, sier hun.



## Vikar i markeds- og kommunikasjonsavdelingen

**17. august** begynte **Caroline Faye Leandersson (30)** i et vikariat som administrasjonskonsulent i markeds- og kommunikasjonsavdelingen.

Caroline har bachelorutdanning i Event Management fra Wales i Storbritannia, og har en variert arbeidserfaring med vekt på arrangementssupport og prosjektstøtte. Hun har blant annet jobbet i Proviso og de to seneste årene hos Deloitte i Cardiff.

Vikariatet i Negotia er for ett år. Oppgavene vil omfatte vedlikehold og oppdatering av medlemsregisteret og diverse serviceoppfølging overfor medlemmene. Caroline har fungert i stillingen i drøyt halvannen måned, og har rukket å gjøre seg litt kjent med både jobben og organisasjonen.

– Jeg føler meg veldig velkommen og trives godt med arbeidsoppgavene så langt. Jeg gleder meg også til å få være med på å videreutvikle Negotias systemer for medlemservice, sier hun.



# KORONAVIRKNINGER

## Bedrifter rammes svært forskjellig

Permitteringer og jobbing hjemmefra har preget arbeidslivet siden koronaen slo inn i mars. Og nå ses en økning i saksmengden som involverer oppsigelser.

Vi har spurt tillitsvalgte i et utvalg av Negotias medlemsgrupper om status for høsten og hvordan situasjonen håndteres i deres virksomheter.

TEKST: TERJE BERGERSEN OG JANNECKE STRØM

Midtveis i sommerferien så det lysere ut. Smitteraten sank til nivåer helsemyndighetene sa seg tilfreds med. Regjeringen ga grønt lys for reising til flere land. Retningslinjene for deltakertetthet på arrangementer ble gradvis myket opp. En stakket stund var det grunn til å tro at den store koronafaren var over, og at samfunnet var i ferd med å vende tilbake til den gamle normalen.

Så snudde det. Lokale smitteutbrudd poppet opp innenlands og utenlands. Ureglementert partyaktivitet og omgang med den anbefalte meterens avstand i utelivet på byen, fikk massiv oppmerksomhet og streng pekefinger fra myndighetene. Munnbind ble anbefalt i kollektivtrafikken i og rundt hovedstaden. Det var igjen tid for å stramme til i folks frihet for å demme opp for smitteeskalering.

Dermed fortsetter også situasjonen med hjemmekontor i mange på arbeidsplasser landet rundt. Dessverre også permitteringer, og i noen

tilfeller oppsigelser. Hvordan står det til blant Negotias medlemsgrupper?

Vi har tatt en temperaturføler ved å høre med tillitsvalgte i et utvalg virksomheter.

### Color Line Cruisebart og cargo



#### Hovedtillitsvalgt Line Hem

For Color Line ble det bråstopp midt i mars. De fleste av de totalt 2000

ansatte ble permittert, og det var kun tre båter i cargo-trafikk som gikk.

– Da myndighetene lempet på reglene mot sommeren, åpnet vi cruisefarten til Kiel. Den første tiden uten at passasjerene fikk gå i land. Etter hvert kom også båtene mellom

Larvik/Kristiansand og Hirtshals i gang, og mange av de permitterte kunne gå tilbake på jobb. En periode var vi ganske optimistiske, sier Line Hem.

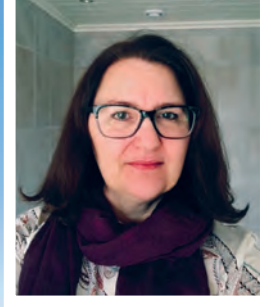
Nå har imidlertid situasjonen tatt en dramatisk vending for de ansatte i Color Line. Det børsnoterte selskapet har varslet 300 oppsigelser.

– Det er mye fortvilelse her nå. Vi som er tillitsvalgte løper fra møte til møte i forbindelse med nedbemanningene. Det skal sies opp 150 på sjøen og 150 på land. Mange av medlemmene våre blir berørt. Mange er også fortsatt permittert. Fire skip er for tiden i drift, men med begrenset passasjerantall på grunn av smittevernrestriksjoner. Situasjonen for oss er helt uvisst nå når koronasmitten har økt igjen, sier Hem.

*«Det er mye fortvilelse her nå. Vi som er tillitsvalgte løper fra møte til møte i forbindelse med nedbemanningene.»*

Line Hem, tillitsvalgt Color Line





**HARDT RAMMET.** Reiselivs- og cruiseferd-bransjen er hardt rammet av korona. Hos Color Line er det varslet 300 oppsigelser. - Det skal sies opp 150 på sjøen og 150 på land. Mange av medlemmene våre blir berørt. Mange er også fortsatt permittert. Det er mye fortvilelse her nå, sier hovedtillitsvalgt Line Hem (innfelt bilde). Foto: Color Line

## Fjordland

Produksjon av diverse matvarer



Hovedtillitsvalgt Kåre Svensen

Ikke alle virksomheter har fått en knekk av korona. En av dem er Fjordland. Rett før

påske snakket vi med tillitsvalgt Kåre Svensen, som da kunne komme med en etterlengtet gladnyhet i det ellers dystre bildet. Permitteringsvarselet som var sendt et par uker tidligere ble trukket tilbake.

- Etter drøftinger med ledelsen ble vi enige om at driften går så bra at vi foreløpig kan fortsatte på vanlig måte. Det er hjemmekontor over hele linja, men vi har god kontakt med kundene via telefon og holder omsetningen oppe, uttalte Kåre Svensen til negotia.no den gangen.

Forholdene for bedriften som blant annet produserer Bremykt, middagsretter, desserter og yoghurt, har ikke endret seg i negativ retning etter det.

*«Vi har opplevd større etterspørsel enn noen gang. Det ble jo bråstopp i grensehandelen og folk handler nå i eget land.»*

Jane Hammer Christensen, tillitsvalgt Mondelez (Freia)

- Det går veldig bra for oss, vi selger varer som bare det. Omsetningen er faktisk økt siden i fjor. At grensa mot Sverige er stengt gjør sitt for dagligvaremarkedet generelt, og også for Fjordlands produkter. Vi har ingen permitterte nå. Det er fortsatt litt hjemmekontor og mange møter på Teams, men ellers går alt som før, og til dels enda bedre. Vi er en bransje som er heldig stilt i denne krisa, sier Svensen.

## Mondelez

Sjokolade og diverse



Hovedtillitsvalgt

Jane Hammer Christensen

Hos Mondelez (Freia) ble de ansatte, med unntak av fabrikk-

ken, sendt på hjemmekontor da pandemien satte inn. Men, bedriften har så absolutt sluppet unna permitteringer og oppsigelser. Det ble i stedet behov for flere folk.

- Vi har opplevd større etterspørsel enn noen gang. Det ble jo bråstopp i grensehandelen og folk handler nå i eget land. Ved fabrikkens vår er det satt inn flere skift for å kunne levere tilstrekkelig med varer, sier Jane Hammer Christensen.

Hun forteller at løsningen med hjemmekontor delvis fortsetter.

- Selgerne var tilbake i vanlig jobb i felten fra 1. mai, mens de øvrige fortsatt jobber hjemmefra. Arbeidsgiver har utvist god vilje for tilrettelegging for oss, og vi føler oss godt ivaretatt i forhold til situasjonen.

«Vi har fortsatt noen få permitterte, men det er ikke mange. Det er imidlertid fortsatt usikre tider, og det er vanskelig å si noe om hvordan markedet utvikler seg framover.»

Børre Olsen, tillitsvalgt Gausdal landhandleri

### Ahlsell Norge Butikksalg og direkte- leverandør av verktøy og diverse utstyr



**Hovedtillitsvalgt  
Bjørn André  
Arntsen**  
230 av rundt 1000  
ansatte ble permit-

tert i starten av pandemien. Etter en gradvis normalisering var alle tilbake på jobb i slutten av juni.

– Det ble valgt en løsning med i hovedsak 50 prosent permittering, og det fungerte bra. Ingen butikker ble stengt, men noen hadde redusert åpningstid en periode. Vi gjorde umiddelbart omfattende smittevern-tiltak både i utsalgene og på sentral-lageret. Salget har nok alt i alt vært litt lavere sammenliknet med i fjor, men det er ikke snakk om mye.

Arntsen forteller at situasjonen har gitt interessant erfaring når det gjelder digitale møter og hjemmekontor.

– Jeg vil si at situasjonen har bidratt til en omstilling på disse områdene, som vi ellers ikke ville ha prøvd ut i samme grad. Både hjemmekontor og digitale møter har fungert overraskende bra. Det er

ikke bestemt noen permanente løsninger ennå, men dette er diskusjonstema i partssamarbeidet. Dialogen med ledelsen har vært god hele veien, og det er en styrke sier Bjørn André Arntsen.

### Strømmestiftelsen Ideell organisasjon



**Hovedtillitsvalgt  
Anne Breivik**  
– Vi har redusert  
aktivitet i det utad-  
rettete arbeidet  
vårt grunnet  
nedstenginger i

landene vi jobber i, men så langt har vi heldigvis unngått permitteringer, sier tillitsvalgt Anne Breivik.

Strømmestiftelsen får midler tildelt fra NORAD som bevilges over statsbudsjettet, resten er midler som organisasjonen selv samler inn.

– NORAD har gitt oss fleksibilitet ut året. Men vi kjenner per i dag ikke langtidseffekten av situasjonen, sier Breivik.

Hun forteller at det var hjemmekontor for samtlige ansatte til midten av mai.

– Nå er det åpnet igjen med gode smitteverntiltak på kontoret. Det faktum at vi er blitt mer digitale, har

medført til at de 11 landene hvor Strømmestiftelsen er etablert nå har kommet mye tettere på hverandre enn tidligere.

### Gausdal Landhandleri Byggevarerleverandør til proff- og privatmarkedet



**Hovedtillitsvalgt  
Børre Olsen**  
Da folk gikk  
hjemme og kjedet  
seg på vårparten,  
var det mange  
som fant på at de

skulle pusse opp eller fikse ekstra i hagen. Det merket man hos Gausdal Landhandleri også, men kanskje i noe mindre grad fordi bedriften har størstedelen av omsetningen rettet mot proffmarkedet.

– Omkring 70 prosent av omsetningen vår går mot proffmarkedet; entreprenører, snekkere osv. Siden det har bremsert opp spesielt i større byggeprosjekter og i nybygg av privatboliger, har vi hatt en stagnasjon her. Økningen i privatmarkedet veier ikke helt opp, slik at totalen for Gausdal landhandleri viser en liten nedgang, sier tillitsvalgt Børre Olsen.

Avdelingen på Otta som han selv er tilknyttet, måtte stenge ned en

## Permanent hjemmekontor?

Tidligere i år var det oppmerksomhet rundt Telenor-ledelsens tilbud om fast hjemmekontor to ganger i uken på frivillig basis. Spørsmålet diskuteres også i andre virksomheter. Se mer om hjemmekontor på side 24 og 25.



*«Flere hos oss har vært permittert. Det er gledelig at vi nå alle er på vei tilbake. Vi har i hele perioden hatt tett og god dialog med arbeidsgiver, med faste møter hver onsdag»*

Heidi Ottarsrud, tillitsvalgt DSV Road

ukes tid da korona-en slo til, fordi Sel kommune fikk et særlig høyt antall smitte- og karantenetilfeller helt i begynnelsen av pandemien i Norge. For øvrig ble et hundretalls ansatte i byggevarerbedriften permittert i starten. Selv om det ser bedre ut nå er det fremdeles en del usikkerhet om hva fremtiden vil bringe.

– Vi har fortsatt noen få permitterte, men det er ikke mange. Det er imidlertid fortsatt usikre tider, og det er vanskelig å si noe om hvordan markedet utvikler seg framover. Kommunikasjonen med ledelsen har vært bra, og bedriften involverer oss tillitsvalgte, så vi er hele tiden godt informert, sier Børre Olsen.

### Transcom Callsenter



#### Hovedtillitsvalgt Tommy Karlsen Bekkevold

Transcom helt sørøst i nye Viken fylke, har klart seg bra i perioden.

Den økte bruken av digitale løsninger har generert mer arbeid for callsenterbedriften.

– Vi har Ice.net som en av våre kunder. I forbindelse med Covid 19 har arbeidsmengden holdt seg stabil med en liten økning, på grunn av at mange rundt i bedriftsnorge måtte omstilles til hjemmekontor. Vi har derfor unngått permitteringer her, sier Negotia-tillitsvalgt Tommy Karlsen Bekkevold.

– For å ivareta forsvarlig smittevern, sitter nå halvparten på hjemmekontor og resten i Transcom sine lokaler. Jeg opplever at de ansatte har vist omstillingsvilje og har stor

forståelse for situasjonen. Alt i alt har vi kommet greit ut av dette så langt, sier klubblæderen.

### DSV Road Spedisjon



#### Hovedtillitsvalgt Heidi Ottarsrud

– Flere hos oss har vært permittert. Det er gledelig at vi nå alle er på vei tilbake. Vi har i

hele perioden hatt tett og god dialog med arbeidsgiver, med faste møter hver onsdag, sier Heidi Ottarsrud.

Klubblæderen framhever all den gode hjelpen de har fått fra arbeidslivsavdelingen i Negotia, og den gode informasjonen som fortløpende er gjort tilgjengelig på nettsiden.

– All informasjon og gode råd underveis har vært til stor hjelp for oss i håndteringen av situasjonen. Mange har jobbet fra hjemmekontor og noen gjør fortsatt det. Selv har jeg vært til stede på kontoret i hele perioden. Vi har også vært i en flytteprosess og gleder oss til at alt normaliseres igjen etter hvert.

### Kongsberg Maritime Utstysleverandør til maritim sektor



#### Hovedtillitsvalgt Oddbjørn Myklebust

Hos Kongsberg Maritime, som er det største selskapet i Kongs-

berg-konsernet, ble det omfattende permittering av ansatte tidlig i perioden. En god del mer enn nødvendig,

mener hovedtillitsvalgt Oddbjørn Myklebust.

– På det meste var 400 ansatte ute i permisjon. På oss tillitsvalgte virket det som om bedriften gjorde utvalget litt overfladisk. De så kanskje ikke så mye på arbeidet den enkelte utfører, men mer på stillingskategorier. Dette har vi uttrykt oss kritisk til overfor ledelsen hele veien.

Selskapet leverer tekniske installasjoner til blant annet båter og skip av de fleste slag; cruisebart, offshore, frakt, slepebåter, fiskefartøy m.m. I alt er det om lag 35 000 enheter world wide å følge opp med service og reparasjoner.

– Vi sender vanligvis folk verden rundt. Det kunne vi ikke når koronaen kom. Våre ansatte innen «field service engineering» fikk derfor en ganske annen hverdag. Men, i det store og hele har bedriften klart seg bra så langt. Antallet permitterte er nå redusert til rundt 70, sier Myklebust.

Han frykter imidlertid langtidsvirkningene for den maritime bransjen hvis covid 19-viruset ikke kommer under kontroll innen rimelig tid.

– Vi ser hvordan verftsindustrien og andre deler av næringen sliter. Når det blir stopp for kundene våre, blir det stopp for oss også. Jeg tror vi vil merke dette i både 2021 og 2022, sier Oddbjørn Myklebust.

# Pensjon som medlemsfordel?

YS-fellesskapet i privat sektor har i lengre tid utredet en modell for pensjonsforvaltning som medlemsfordel. Et tilbud kan være på plass fra 2021.

**FRIHET TIL Å VELGE.** Når lovendringen om egen pensjonskonto iverksettes vil den enkelte fritt kunne velge pensjonsleverandør selv. Spesialrådgiver Nina Møglestue og forbundsleder Monica A. Paulsen i Negotia, tror innkjøpsfellesskapet som utredes av forbundene i YS Privat kan bli et godt og konkurransedyktig alternativ for medlemmene.

TEKST OG FOTO: TERJE BERGERSEN

Negotia er et av seks YS-forbund som har vært med i utredningene hele veien. En intensjonsavtale ble undertegnet i november 2019, og målet er å etablere et stort innkjøpsfellesskap for forvaltning av innskuddspensjon, som gir medlemmene et godt og konkurransedyktig alternativ til arbeidsgivers pensjonsleverandør.

## Din egen pensjonskonto

Spesialrådgiver Nina Møglestue deltar i prosjektgruppen som representant for Negotia.

– *Hva handler et innkjøpsfellesskap for pensjon om?*

– Utgangspunktet er lovendringen om egen pensjonskonto som etter planen trer i kraft fra årsskiftet 2021. Da vil alle arbeidstakere med innskuddspensjon få sin egen pensjonskonto. Dersom arbeidstaker forholder seg passivt vil kontoen plasseres hos arbeidsgivers pensjons-

leverandør, men alle vil også ha muligheten til å plassere den hos en selvvalgt pensjonsleverandør, sier Nina Møglestue.

Negotia-rådgiveren understreker at det dreier seg om en stor prosess med flytting av pensjonskapital, som i dag blant annet er bundet i pensjonskapitalbevis.

– Det antas at denne store kapitalflyttingen kan starte fra nyttår og gjennomføres i løpet av første kvartal neste år. Adgangen til aktivt valg av pensjonsleverandør for den enkelte vil sannsynligvis være i gang fra samme tidspunkt, alt avhengig av hvorvidt den fastsatte lovreguleringen iverksettes til angitt dato 1. januar 2021.

## 80 000 medlemmer gir tyngde

De seks YS-forbundene som utreder en ordning med innkjøpsfellesskap har til sammen 80 000 medlemmer i privat sektor. Dette gir et solid utgangspunkt i forhandlinger med

mulige leverandører av en slik tjeneste, påpeker Møglestue.

– Pensjon er viktig, det handler om hvor god råd man har til å leve når yrkeskarrieren er over. Det store medlemsantallet forbundene representerer til sammen, gir tyngde i forhandlinger med aktuelle leverandører. Mange forhold har betydning for hvor god en avtale om innskuddspensjon kan bli – blant annet forvaltnings- og administrasjonskostnader på pensjonsbeholdningen, brukervennlighet, investeringsvalg, fondsprofiler og så videre.

## Mangler noen detaljer

– Når kan en slik medlemsfordel for pensjonsforvaltning realiseres?

– Det er fortsatt noen detaljer i lovgivningen som må på plass. Disse er under behandling, etter at YS og andre har svart opp departementets høringsnotat som hadde frist i august, sier Møglestue.

Finansdepartementet har opprettet en gjennomføringsgruppe for





egen pensjonskonto, som nå er i arbeid. I denne gruppen deltar YS, sammen med øvrige representanter fra partene i arbeidslivet, fra livsskaper/pensjonsleverandører, departement og forbrukerrådet.

– Her diskuteres regelverk, tekniske løsninger, infrastruktur og andre utfordringer rundt etablering av egen pensjonskonto. Mye må avklares før igangsetting. Det er selvfølgelig også en forutsetning at en framforhandlet løsning for innkjøpsfelleskap blir politisk godkjent av forbundene, før dette kan tilbys som en medlemsfordel.

### Noe helt nytt

Negotias forbundsleder Monica A. Paulsen har tro på at en «YS-modell» for forvaltning av pensjon kan bli en attraktiv medlemsfordel.

– Vi har ikke hatt pensjonsordninger som en del av medlemsfordelene før, og kjenner heller ikke til at andre deler av fagbevegelsen har hatt det. Vi er derfor i posisjon til å skape

## All pensjon på ett sted

Lovendringen om egen pensjonskonto, som planlegges iverksatt fra 1. januar 2021, muliggjør at den enkelte velger pensjonsleverandør selv. Dessuten at man kan samle både den pensjonen som er opptjent tidligere og den som tjenes opp fortløpende, i en og samme ordning (egen pensjonskonto).

En innkjøpsfelleskap blant YS-forbund for forvaltning av pensjon vil være knyttet til innskuddsordning, som nå er det mest vanlige i arbeidslivet. Her betaler arbeidsgiver en avtalt prosent av den ansattes lønn til ordningen hos en aktuell pensjonsleverandør.

noe helt nytt, et konkurransedyktig alternativ til arbeidsgivers pensjonsleverandør, sier Negotia-lederen.

– Har Negotia noen signaler om interessen blant medlemmene?

– Det ble gjort en undersøkelse tidlig i prosessen som viser at interessen er god. Medlemmene er opptatt av pensjon. Det handler om å utvikle et tilbud som er så attraktivt at mange medlemmer benytter seg av det, og det har jeg stor tro på at vi kan få til.

Negotias forbundsstyre behandler pensjonssaken nå i oktober, og det samme gjelder YS.

– Jeg mener Negotia og de andre YS-forbundene i privat sektor må gripe denne muligheten. Slik det ligger an nå, kan en modell være klar tidlig neste år. Jeg håper dette blir en realitet og at vi i 2021 kan presentere et godt tilbud for medlemmene, sier Monica A. Paulsen. ■





## Vil ha norsk vedtak mot vold og trakassering i arbeidslivet: – REGJERINGEN MÅ HANDLE

TEKST: TERJE BERGERSEN

FOTO: TROND VEGARD SÆLE

ILO er FNs trepartsorganisasjon for arbeidslivet, med representanter fra både fagbevegelse, arbeidsgiverorganisasjoner og medlemslandenes myndigheter. På sin konferanse forsommeren 2019 vedtok ILO konvensjon 190 – om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet.

FN melder om fire land som hittil har annonsert at de planlegger å ratifisere konvensjonen. Dette er: Argentina, Finland, Uruguay og Spania. Norge har foreløpig ikke meldt seg på.

### På ILO-konferansen

Stig Arne Bøe, nestleder i Negotia Ung, var til stede på ILO-konferansen i 2019. Han jobbet med konvensjonen mot vold og trakassering som elev på Genève-skolen.

– Når en slik konvensjon vedtas av ILO, innebærer det en anmodning om at myndighetene i FNs medlemsland slutter seg til den. Her hjemme var saken sist oppe til orientering i norsk ILO-komite i mai. Konvensjonsteksten er så vidt vi vet fortsatt til vurdering hos juristene i ulike departementer. Den er ikke sendt ut på høring, så i bunn og grunn sitter vi fortsatt og venter

på at regjeringen skal handle her, sier Stig Arne Bøe.

Konvensjonen definerer vold og trakassering som «en rekke uakseptable former for atferd som har som mål, eller sannsynligvis fører til fysisk, psykologisk, seksuell eller økonomisk skade». Bestemmelsene omfatter alle som arbeider, inkludert praktikanter, lærlinger og personer som utfører plikter eller har autoritet som arbeidsgiver. Det gjelder i offentlig og privat sektor, formell og uformell økonomi samt i alle deler av landet.



## ILO-konvensjon 190

### Om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

- Anerkjenner retten til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering
- Anerkjenner at vold og trakassering kan utgjøre et menneskerettsbrudd
- Omfatter kjønnsbasert vold og trakassering
- Omfatter arbeidstakere, personer i arbeid uavhengig av kontraktstatus, personer i opplæring, praktikanter og lærlinger, oppsagte arbeidstakere, frivillige, jobbsøkere og arbeidssøkende og personer med arbeidsgiveroppdrag.
- Omfatter offentlig og privat sektor, formell og uformell økonomi, urbane og landlige områder.

**Ifølge FN har så langt fire land annonsert at de vil ratifisere konvensjonen: Argentina, Finland, Uruguay og Spania. Ett år og tre måneder etter at den ble vedtatt av ILO, er den fortsatt til vurdering hos den norske regjeringen.**

**UTÅLMODIGE.** *Negotia Ungs Tonje Yasmine Lie Aarud og Stig Arne Bøe, venter på at regjeringen skal iverksette Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILOs konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet.*

### – Norge bør gå foran

For over et år siden uttalte YS-leder Erik Kollerud at han «håper Norge vil være tidlig ute med å ratifisere konvensjonen og også være en pådriver for at andre land gjør det samme». Det har altså ikke skjedd.

Styremedlem i Negotia Ung fra avdeling Oslo & Omegn, Tonje Yasmine Lie Aarud, mener at Norge mer enn noe annet land burde gå foran:

– I en sak som denne burde Norge gå foran med et godt eksempel, og vise støtte og solidaritet til resten av verden. Det er viktig å jobbe sammen for en internasjonal standard som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering, også den kjønnsbaserte trakasseringen. Vi i Negotia Ung har vært opptatt av dette i lengre tid.

Ung-representanten fra Negotia

Oslo bemerker også at arbeidet mot vold og trakassering er særlig viktig i situasjoner som den vi for tiden er midt inne i.

– Det er en velkjent sak at jenter og kvinner er mest utsatt under humanitære kriser. Økt vold i hjemmet og det faktum at kvinner fortsatt tjener mindre enn menn, forsterkes i slike situasjoner. På bakgrunn av koronakrisen ser vi derfor et enda større behov for at ILO-konvensjon 190 ratifiseres.

### Solidarisk støtte

Lie Aarud deltok i fjor på Uni Global Unions sommerskole for unge fagorganiserte i Europa. Der traff hun organiserte kolleger fra mange land og fikk et innblikk i utfordringene internasjonalt.

– Det slo meg da at vi i stor grad jobber med de samme utfordringene

fra land til land, for eksempel når det gjelder medbestemmelse på arbeidsplassen, likestilling og det krevende området vold og trakassering. Det føles trygt å vite at det finnes mange unge der ute som kjemper for de samme rettighetene. Den følelsen håper jeg at de jeg møtte på sommerskolen også har – at man kan regne med solidarisk støtte som bygger opp under et rettferdig og godt arbeidsliv for alle.

– Jeg håper at den norske regjeringen ser sitt ansvar og følger opp denne viktige ILO-konvensjon, slik at den gjøres gjeldende så fort som mulig også her i landet. Dette er viktig både for norske arbeidstakere og det internasjonale fellesskapet, sier Tonje Lie Aarud. ■



Foto: Adobe Stock

*FOR DET MESTE BRA, MEN ... På norske arbeidsplasser er det svært vanlig med fleksitid. Ifølge advokat Bjørg Anne Rynning i Negotias arbeidslivsavdeling fungerer det for det meste bra, men vær oppmerksom på problematikken rundt overtid og plusstimer.*

# FLEKSITID PÅ JOBBEN

## Bare fordeler – eller også noen ulemper?

Fleksitid er en godt etablert måte å innrette arbeidstiden i bedrifter på. Det gir ansatte større frihet til å bestemme selv når de skal arbeide. Men er det bare fordeler ved en slik ordning?

TEKST: TERJE BERGERSEN

Ved fleksitidsordninger kan den ansatte til en viss grad selv bestemme hvilke dager og uker som skal være lange og hvilke som skal være korte. Over tid må man fylle opp den generelle arbeidstiden som gjelder i virksomheten.

### Kjernetid og ytre grense

En avtale om fleksibel arbeidstid kjennetegnes ved at det er bestemt en kjernetid hvor alle ansatte må være til stede på jobb. Denne kan for eksempel være i tidsrommet fra klokken 09.00 til 14.30. Videre er det

fastsatt en ytre arbeidstidsgrense for oppstart og avslutning av arbeidsdagen, eksempelvis klokken 07.00 og 18.00.

– For arbeidstakeren er det en fordel at kjernetiden er kortes mulig. Det er ganske vanlig at denne går fra ni til halv tre, som for øvrig er i tråd med fleksitidsavtalen som gjelder for statlige virksomheter. Når det gjelder den ytre arbeidstidsgrensen tillater loven maksimalt 12,5 timer, men det er ikke så mange som har strukket det så langt. Vi fraråder også å utnytte lovens maksimalgrense, fordi det øker faren for at ansatte blir sittende med altfor mange plussti-

mer som kan være vanskelig å få brukt opp på en forsvarlig måte.

Dette sier Negotia-advokat Bjørg Anne Rynning, som har arbeidstid som spesielt ansvarsfelt i forbundet. Hun forteller at avtale om fleksibel arbeidstid er svært utbredt blant både større og mindre bedrifter hvor Negotia har medlemmer.

– Uten at vi har noen statistikk på det, vil jeg nok si at det blant Negotias medlemsgrupper er mer vanlig å ha fleksitid på jobben enn å ikke ha det. Vi organiserer i stor grad ansatte i forskjellige administrative yrker, og det er der fleksitid er mest utbredt.



## Mest fordeler

Det lyder forlokkende å kunne bestemme arbeidstiden sin selv, men kreves det ikke en god porsjon disiplin fra den enkelte også? Noen dager med jobbing som kun fyller en relativt kort kjernetid fører jo fort til mange timer som må tas igjen.

– *Er det en kjent problemstilling at ansatte sliter med å fylle opp time-regnskapet?*

– Nei, det vil jeg ikke si på generelt grunnlag. At arbeidstid må tas igjen når man eventuelt ligger litt på etterskudd, er sjelden et problem så langt jeg har erfart. Det er heller motsatt; at ivrige arbeidstakere har plusstid i fleksitidsregnskapet som kan være vanskelig å få avspasert, sier Bjørg Anne Rynning.

Hun er tydelig på at det er flest fordeler for de ansatte at det er fleksitid på arbeidsplassen.

– Friheten den enkelte har til i større grad å legge opp arbeidsdagen sin selv, må ses på som en klar fordel. Småbarnsforeldre som både skal følge og hente barn i barnehage er én gruppe som åpenbart har nytte av denne friheten. Og andre grupper har andre behov for frihet. En annen viktig fordel er at man kan opparbeide avspaseringstid, noe som gir arbeidstakeren ytterligere fleksibilitet.

## Pass på overtiden

Når det gjelder spørsmålet om hva som faktisk kan være en ulempe med å ha fleksitid, er det ett forhold Negotia-advokaten framhever som særlig viktig å være oppmerksom på. Det er at fleksitiden ikke blir en del av det som egentlig skulle vært overtid.

– *Men hvordan skiller man i praksis på hva som kan gjøres innenfor fleksitidens yttergrenser og hva som skal registreres som overtid?*

– Hvis du frivillig sitter lengre en dag for å kunne gå tidligere den neste, vil dette ikke være overtid. Men hvis du er nødt til å bli ferdig med arbeid, for eksempel på grunn av frister eller liknende, vil dette fort kunne defineres som overtid. En viktig pekepinn er at all overtid i

utgangspunktet skal være pålagt, eller stilltiende samtykket til. Og da skal man ha overtidsbetalt allerede etter arbeid utover 7,5 timer per dag. God dialog med nærmeste leder er avgjørende i denne sammenhengen, sier Rynning.

## Ikke lov å stryke plusstimer

Likevel er det ifølge Rynning ofte at ansatte har raust med plusstimer i fleksitidsregnskapet, som ikke uten videre er så lett å få tatt ut i avspasering.

– *Hva gjør man med plusstimer som bare samler seg opp på fleksitidskontoen?*

– Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidstakeren har tid og rom til å avspasere plusstiden, for eksempel ved fordeling av arbeidsoppgaver. Det beste er å være bevisst i forkant, slik at det underveis skilles mellom overtid og vanlig arbeid. Det bidrar til ryddighet og vil kunne hindre at det samles opp for mange timer. Og uansett skal plusstimer som er registrert i fleksitidsregnskapet aldri strykes, det har ikke bedriften lov til.

– *Kan plusstimer for eksempel gjøres om til overtid, slik at det utløser etterbetaling?*

– Hvis timene i realiteten er overtid, så kan man ta det opp med bedriften, gjerne via tillitsvalgte.



Bjørg Anne Rynning, advokat i Negotia.

Fleksitid skal være en ordning til beste for begge parter, og ikke inneholde elementer av utnyttelse noen av veiene, sier Bjørg Anne Rynning.

## Må avtales

Negotia-advokaten minner også om at det må foreligge en avtale mellom partene på bedriften før fleksitid kan innføres.

– Fleksitid kan ikke innføres ensidig av arbeidsgiver. Det er noe som med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven må avtales mellom partene på den enkelte bedrift. Det er mulig å gjøre avtaler på individuell basis, men i et organisert arbeidsforhold er det naturlig at tillitsvalgte inngår særavtale på vegne av de ansatte. ■

## FAKTA

- Inngåelse av avtale om fleksitid gjøres med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-5.
- Det kreves skriftlig avtale med tillitsvalgte, eller med den enkelte arbeidstaker. Fleksitid kan ikke bestemmes ensidig av arbeidsgiver.
- Ordningen kjennetegnes ved at det er en kjernetid hvor alle ansatte må være til stede, og en ytre arbeidstidsgrense for oppstart og avslutning av arbeidsdagen. Dessuten opplegg for avspasering av plusstid.
- Det skal skilles mellom fleksitid og overtid.
- Arbeidsgiver har ikke lov til å stryke plusstimer i den enkelte ansattes fleksitidsregnskap.

**LES MER:** Du finner mer utførlig informasjon om fleksitid på Negotias nettside. Se under fagartikler eller bruk søkefeltet.



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

# HJEMMEKONTOR

## Noen aktuelle regler og betraktninger

I forbindelse med koronasituasjonen har mange ansatte jobbet hjemmefra. Det er grunn til å tro at erfaringene fra koronasituasjonen, sammenholdt med den teknologiske utviklingen, vil få flere bedrifter til å vurdere innføring av hjemmekontor som en fast ordning i hvert fall for deler av arbeidsuken.

Hjemmekontor er ofte en del av en fleksibel arbeidstidsordning, der dette benyttes som et supplement til det vanlige arbeidsstedet. For å sikre arbeidstakernes helse og velferd skal arbeidsgiver i henhold til arbeidsmiljøloven forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Kravene gjelder som et utgangspunkt også ved arbeid i hjemmet. Det gir arbeidsgiver større utfordrin-

ger enn ved arbeid på arbeidsplassen, blant annet fordi arbeidsgiver ikke har tilgang til arbeidstakers hjem uten etter særskilt avtale.

Videre vil det nok være mindre problematisk for arbeidsgiver å tilrettelegge for noen ansatte, for eksempel ved å kjøpe inn heve- og senkepult og stor regulerbar arbeidsstol til bruk i et eget kontorrom i

den ansattes bolig, mens en slik tilrettelegging kan by på utfordringer for ansatte som bor i en mindre leilighet. Utfordringene blir ikke mindre når det for eksempel dreier seg om krav til innemiljøet.

Det skilles mellom de tilfellene der hjemmekontor benyttes som en fast ordning, og der arbeid fra hjemmekontor er kortvarig eller tilfeldig.



## Hjemmekontor som fast ordning

Dersom bruken av hjemmekontor er en fast ordning, kommer forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem til anvendelse. Forskriften gir både presiseringer til – og unntak fra – arbeidsmiljøloven.

Forskriften gjelder ikke for «kortvarig eller tilfeldig arbeid». Derfor kommer forskriften ikke til anvendelse der hjemmekontor anses som en del av en fleksibel arbeidstidsordning, benyttes sporadisk eller bare i en begrenset periode.

Dersom hjemmekontor skal benyttes som en fast ordning, krever forskriften at arbeidsgiver og arbeidstaker skal inngå en skriftlig avtale om hjemmearbeid i tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen. Tilleggsavtalen skal minst omfatte opplysninger om omfanget av hjemmearbeidet, arbeidstid for hjemmearbeidet, bestemmelser om arbeidstakers tilgjengelighet, varighet på avtalen, oppbevaring av dokumenter m.m.

I forskriften gjøres det unntak fra flere av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Kapittel 2 om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet (bortsett fra § 3-1 hvor det stilles krav til det systematiske HMS-arbeidet) og kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet gjelder ikke.

I stedet heter det i første ledd i samme bestemmelse:

*«For å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige. Dette gjelder blant annet at arbeidstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger».*

Det følger videre av forskriften at enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidstid ikke gjelder ved bruk av hjemmekontor som en fast ordning. Det fremkommer at alminnelig arbeidstid er 40 timer i uken (vil være 37,5 timer der Negotia har tariffavtale), at pålagt arbeidstid

## REVISJON AV REGLENE

Reglene om hjemmekontor er på noen områder utdaterte. Departementet har derfor varslet en revisjon av reglene.

utover alminnelig arbeidstid er overtid og at arbeidstiden i løpet av en 4-månedersperiode ikke overstiger gjennomsnittlig 48 timer i uken inkludert overtid.

Etter forskriften skal verneombud og arbeidsmiljøutvalg blant annet ivareta arbeidstakerens interesser i spørsmål som knytter seg til den enkeltes arbeidsmiljø, men hverken arbeidsgiver eller verneombud har tilgang til arbeidstakers hjemmearbeidsplass uten etter særskilt avtale.

### Hjemmekontor som kortvarig eller tilfeldig ordning

I tilfellene hvor forskriften ikke gjelder, vil arbeidsmiljøloven som sådan gjelde, uansett arbeidssted. Det betyr at arbeidsgiver har plikt til å påse at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, både på arbeidstedet og på hjemmekontoret.

### Noen problemstillinger knyttet til bruk av hjemmekontor

Ved bruk av hjemmekontor, uavhengig av om ordningen er fast eller kortvarig/tilfeldig, kan det dukke opp problemstillinger knyttet til yrkesskadedekning. Hvorvidt en skade som følge av en ulykke er dekningsmessig etter lov om yrkesskadedeforsikring, avhenger av om skaden skjer i arbeid på arbeidstedet i arbeidstiden.

Vilkårene åpner for en rekke tvilstilfeller når arbeidet skjer på hjemmekontor. Er arbeidstedet kontorrommet eller kjøkkenbenken? Et annet spørsmål er hvordan skillet mellom «i arbeid» og private gjøremål skal dras, all den tid utførelsen av ordinære arbeidsoppgaver og

private gjøremål langt oftere gli over i hverandre på hjemmekontor enn på det ordinære arbeidstedet.

For å unngå uklarhetene som kan oppstå når man jobber fra hjemmekontor, og sett i lys av at de fleste ulykker skjer i hjemmet, så anbefales det å ta kontakt med arbeidsgiver for å avklare at nødvendig forsikringsdekning er på plass.

Ved bruk av hjemmekontor kan det også være utfordrende å sikre at arbeidstiden til den enkelte overholdes, fordi skillet mellom arbeidstid og fritid glir over i hverandre.

For mange vil økt bruk av hjemmekontor gjøre det lettere å få hverdagen til å gå opp. Arbeidstakerne kan oppleve økt grad av fleksibilitet, få mer ro, bedre tid til å fordype seg og bruke mindre tid på transport.

På den annen side viser mange forskere til at ansatte har behov for den sosiale kontakten en felles arbeidsplass innebærer, både faglig og uformelt. Det bidrar til bedre samarbeidsrelasjoner, økt jobb- og teamtilknytning, og beskjeder flyter lettere fordi terskelen for å ta kontakt ikke er høy. Når det meste av kontakten foregår gjennom formelle møter på skjerm, er det vanskeligere å få til spontane faglige diskusjoner og det som oppleves som faglig påfyll. Forskere viser også til at det uformelle, det å slå av en prat ved kaffemaskinen, dele helgeopplevelser og glede seg over ting sammen, har stor verdi for mange. ■



Nils Blomhoff,  
advokat i Negotia



*Turgjengen fra Region Midt om bord på MS Mardøla og cruise på Eikesdalsvatnet.*

**Negotias region Midt, som består av de tre avdelingene Trøndelag, Sunnmøre og Nordmøre & Romsdal, inviterte medlemmene sine på tur til Eikesdalen første helga i september.**

Etter innsjekk på hyttene fredag kveld, møttes vi til middag på Vertshuset. Der fikk vi servert en nydelig reinsdyrgryte med tilbehør. Kvelden ble brukt til hyggelig samvær med prat om både Negotia-saker og alt mulig annet. Det er viktig å treffes og ha det sosialt i den spesielle tiden vi nå er inne i.

Etter frokost på lørdag var det tid for utflukt i den vakre vestlandsnatu-

ren. Vi ble inndelt i tre grupper. Den ene gruppen tok en fottur fra Finset og innover i dalen. Den andre holdt seg i området ved Mardalsfossen, mens den tredje kjørte opp til Aursjøen. Noen benyttet også anledningen til å ta noen «stikkut-poster» underveis.

På ettermiddagen var det cruise på Eikesdalsvatnet med MS Mardøla. Værgudene var med oss denne

gangen også, og det ble en uforglemmelig tur. Smittevernreglene ble tatt på alvor og alle er friske og raske etter oppholdet. Tiltak som dette bidrar til godt Negotia-samhold i regionen.

*Henny Eidem  
leder for Negotia avdeling  
Nordmøre & Romsdal*

## MEDLEMSVEKST

Medlemstallet til Negotia viser for tiden en hyggelig økning. Per september ligger antallet på rundt 350 flere enn ved forrige årsskifte. Både stabiliteten og tilsiget av nye medlemmer har så langt i år vært litt bedre enn i fjor.

Trenden faller sammen med hva andre fagforeninger også har opplevd de seneste månedene. Det samsvarer dessuten med registreringer i den ferske utgaven av YS arbeidslivsbarometer, som sier at oppslutningen om og anerkjennelsen av fagforeningers betydning øker. Dette kan du lese mer om i artikkelen på side 5.

Et skår i gleden er at Negotia nå har flere medlemmer enn vanlig på kontingentfritak. Dette henger sammen med at mange arbeidstakere fortsatt er permittert som følge av koronasituasjonen.





# Kun digitale møteplasser i høst

Negotias forbundsstyre besluttet i august at alle arrangementer i sentral regi høsten 2020 skal kjøres digitalt.

Både Negotia-konferansen og de utsatte regionsmøtene i september er dermed allerede gjennomført i digitalt format. Beslutningen omfatter dessuten alle fysiske kurs og forbundets landsmøte i november.

Begrunnelsen er knyttet til risiko og eventuelle konsekvenser av at det kan skje smitte av koronaviruset på arrangementene.

– Beslutningen er konsistent med hvordan vi har forholdt oss tidligere i denne pandemien. I vårsemesteret avlyste vi alle fysiske kurs og større møter. Vi måtte også utsette regionsmøtene fordi de ikke kunne avholdes fysisk, og fordi vi på det tidspunktet ikke hadde klart et opplegg for digital gjennomføring.

– Dette sier Negotias generalsekretær Tore Hansen. Han har forståelse for at tillitsvalgte ønsker å møtes fysisk for å gjennomføre forbundets



Illustrasjonsfoto: AdobeStock

demokratiske arrangementer, men mener den aktuelle situasjonen alt i alt ikke gjør dette forsvarlig.

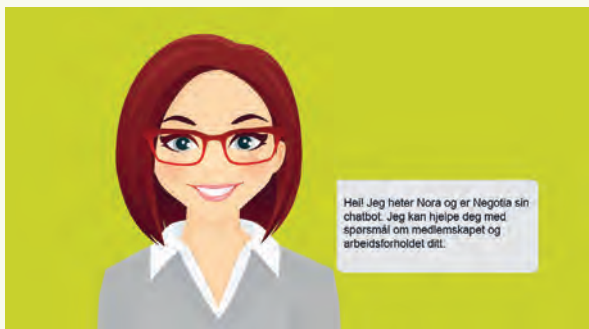
– Selv om det fortsatt er lav smitte i Norge som helhet, ser vi at det dukker opp nye utbrudd flere steder i landet. Ifølge helsemyndighetene må vi regne med at dette vil vedvare utover høsten, så lenge det ikke finnes vaksiner eller medisiner som kan settes inn, sier generalsekretæren.



– Koronasituasjonen gjør det ikke forsvarlig med fysiske møter denne høsten, sier Negotias generalsekretær Tore Hansen.

## Negotias nye chatbot Nora svarer på dine spørsmål

Nylig lanserte Negotia en helt nyutviklet medlemstjeneste. Hun er en chatbot og heter Nora.



Nora er å finne på forbundets nettside negotia.no, og svarer på spørsmål som har med arbeidslivet og medlemskapet å gjøre. Hennes kunnskap bygger blant annet på den etablerte medlemstjenesten Compendia personal, med skreddersydde tilpasninger til Negotia.

Nora lærer og videreutvikler seg etter hvert som hun ser hva medlemmene vil ha svar på. Derfor oppfordrer vi deg til å teste ut kunnskapen hennes – og gi tilbakemeldinger som kan bidra til å optimalisere tjenesten.

Nok snakk. Her er det din medlemsopplevelse som teller. Prøv ut og la oss gjerne høre fra deg.



Trond Vegard Sæle (t.v.) og Lasse Lundsholt i Negotia Ung, satser sterkt på podcast denne høsten. Foto: Terje Bergersen.

## Klare for podcast

Denne høsten drar Negotia Ung i gang sin egen podcast. Målet er å treffe unge med god og folkelig informasjon.

– Jeg tror at hvis flere unge hadde vært bedre informert om hva fagforbund som Negotia driver med, så hadde flere vært interessert også, sier Lasse Lundsholt.

Vi møter han og Ung-leder Trond Vegard Sæle i studio under forberedelsene til den første podcasten, som skal handle om årets hovedoppgjør.

– Det er nok mange som ikke vet hva et hovedoppgjør er. Og hvis vi sier tariffoppgjør, tenker sikkert

mange på tarifflønn og lønnsatser. Det handler om veldig mye mer enn det, sier Trond Vegard Sæle.

– Hva handler det om?

– Ja, det er det vi skal prøve å få fram på en tydelig måte ved å spørre forbundsleder Monica Paulsen, som er gjest i den første podcasten, sier Ung-lederen.

Flere temaer er planlagt utover høsten, nærmere bestemt overvåking på arbeidsplassen, mental helse, internasjonalt arbeid og kunstig

intelligens. Det tas sikte på å invitere både interne og eksterne gjester.

– Det høres ganske ambisiøst ut?

– Kanskje det, men vi satser sterkt på dette og får prøve oss fram, sier de to.

Podcastene vil gjøres tilgjengelig på blant annet Spotify og iTunes. Og markedsføringen vil skje på Instagram, Facebook, Snapchat og andre aktuelle plattformer.

## Fagartikler på negotia.no

På forbundets nettside er det til enhver tid tilgjengelig en rekke interessante og nyttige og fagartikler. En av dem vises på forsiden under nyhetssakene, og ved å klikke på lenken «se flere aktuelle saker», kommer du til siden hvor alle er samlet.

Noen av artiklene er tidligere publisert her i Negotia magasin, mens andre er nye eller produsert direkte for nettsiden. Temaene dekker et bredt spekter av relevant arbeidslivsstoff – eksempelvis innen pensjon, likestilling, arbeidstid omstilling, overvåking m.m. Sjekk ut!







Terje Svabø ledet den første Negotia-konferansen i digitalt format. Her i samtale med Kristin Blaker, som holdt innlegg om stressmestring i krisetider.

# Digital konferansesuksess

Den første virkelige testen på digitale arrangementer denne høsten ble Negotia-konferansen 17. september. Den må i høyeste grad karakteriseres som bestått.

Konferansen er arrangert i september gjennom mange år, og har blitt en attraktiv arena hvor tillitsvalgte møtes til faglig inspirasjon. I år, som alltid ellers, var programmet fullt av spennende temaer og foredragsholdere, og 130 personer var påmeldt.

## På kort varsel

Alt lå til rette for et sprekt arrangement på Meeting Point ved E6 et par mil nord for Oslo. Men det var før smittesituasjonen forverret seg på sensommeren. Forbundsstyrets vedtak om kun digitale møter i

sentral regi denne høsten, rammet også Negotia-konferansen.

– Dermed var det bare å omstille seg på kort varsel. Negotia har den senere tiden gjort betydelige oppgraderinger på den digitale fronten. Utstyr er kjøpt inn og rigget til, slik at vi nå faktisk har et velfungerende studio. Vi kunne satt ut hele konferansen til en ekstern leverandør, men valgte å bruke vårt eget utstyr og kompetanse, sier utviklingssjef Pål Hannevig.

Han forteller at 100 personer fulgte konferansen gjennom hele

dagen, og at det i alt ble registrert rundt 500 «besøk».

– Vi er godt fornøyd med både deltakelsen og gjennomføringen. Tilbakemeldingene hittil er også veldig positive. Det er selvfølgelig noe annet å møtes fysisk, men dette ble virkelig en god erstatning. Og i tillegg innebærer det verdifull erfaring og læring for oss, som vi trenger for den videre høsten og garantert også i årene framover. Framtiden vil jo preges av økt digitalisering, sier utviklingssjefen.

## Det nye arbeidslivet

Konferansen varte en hel dag, med start klokken 09.00 og avslutning klokken 16.00. «Overskriften» var det nye arbeidslivet, med foredrag om blant annet teknologi, kompetanse, stressmestring og globalisering. Dessuten leverte komiker, programleder og sosiolog Harald Eia en fornøylig oppsummering fra programserien «Sånn er Norge».

Tidligere NRK-profil Terje Svabø ledet konferansen med stødig hånd.



Rikskjendis Harald Eia holdt en interessant og fornøylig oppsummering fra programserien «Sånn er Norge».



Illustrasjon: Adobe Stock

# Håndverkertjenester og avtaler

## Slik unngår du kalddusj når fakturaen kommer

Håndverkertjenester forårsaker mye frustrasjon, ikke minst når fakturaen kommer. Bare siden 2010 har Forbrukerklageutvalget behandlet nesten 3 500 klager på håndverkere. Det klages på bilmekanikere, rørleggere, elektrikere – enhver næringsdrivende som utfører arbeid på ting for en forbruker. Vårt råd er å være nøye med å inngå en skriftlig avtale.

Det finnes noen tips for å unngå vonde økonomiske overraskelser. Nøkkelen er en skriftlig avtale. Med dette mener vi ikke et bekreftende «ok» til håndverkens pristilbud. Du bør inngå en reell avtale som regulerer hva håndverker skal gjøre, når arbeidet skal være ferdig, hvordan det skal utføres og til hvilken pris. En avtale kan være en e-post, SMS, standardavtale fra internett eller en egenhendig kontrakt. Det er ikke formen som er avgjørende, men innholdet.

Å lage en enkel avtale om håndverkertjenester er ikke vanskelig, men det finnes noen fallgruver.

### Gjør undersøkelser før avtaleinngåelse

Før du inngår en avtale, må du bestemme deg for hvilken håndverker du skal velge. Her finnes noen feller. Unngå helst et nystartet firma, uten referanser og kapital til å legge ut for materialer. Ved å velge et vel etablert firma er faren for konkurs underveis i prosessen lavere, og du senker risikoen for at prosjektet stopper opp, og at eventuelle krav på grunn av skader ikke blir dekket. Mange har også dyrekjøpte erfaringer med håndverkere som har registrert firmaet som et norskregistrert utenlandsk foretak (NUF), der det

ikke finnes noen økonomisk sikkerhet for deg som kunde.

Det er utfordrende å gi generelle råd rundt valg av håndverker. Dersom du skal pusse opp egen bolig, bør du først søke opp håndverkeren hos Brønnøysundregistrene (brreg.no). Er det et nystartet firma, eller har de vært i drift i noen år? For mange kan også et raskt google-søk spare senere bekymringer og kostnader.

Sett at du har valgt en håndverker. Hvordan skal oppdraget prises? Håndverkere opererer ofte med prisoverslag. Et prisoverslag skal i utgangspunktet ikke overstiges



med mer enn 15 prosent når sluttregningen kommer. I ettertid kan det likevel oppstå tvil; var dette en uforpliktende antydning, eller et bindende prisoverslag? Usikkerhet rundt type oppdrag skal (rettslig sett) komme deg til gode, men du ønsker ikke nødvendigvis å måtte avklare dette gjennom en rettslig prosess. Om du ikke ønsker deg økonomiske overraskelser, bør du derfor velge fastpris.

Om ikke annet avtales skal prisen inkludere merverdiavgift, noe mange håndverkere dessverre ikke er klar over.

### Hva skal utføres?

Neste steg. Hva skal utføres? Dette er kimen til svært mange konflikter. Her har vi to gode råd på veien. For det første: Beskriv resultatet, ikke de enkelte oppgavene! Det hjelper lite med en god kontrakt om dere har listet konkrete oppgaver, og ikke det som faktisk skal utføres.

Et eksempel: Du skal innrede loftet til soverom. Her vil håndverker ofte legge frem pristilbud som viser antall veggplater, antall løpemeter listverk, antall arbeidstimer osv. Som privatperson har du neppe de beste forutsetninger for å vurdere hva som fører til et lovlig innredet loft. Hva skjer dersom det viser seg at loftet trenger en alternativ rømningsvei for å kunne brukes? Eller om det viser seg å være råteskader bak de gamle sponplatene? Et godt råd er derfor å beskrive resultatet, og ikke de konkrete oppgavene: Hvordan skal boligen se ut når prosjektet er ferdigstilt?

Det er også viktig å inkludere uforutsette utgifter. Den som har kjøpt et oppussingsobjekt har gjerne erfart at det som i begynnelsen var et forutsigbart prosjekt, vokste idet man avdekket råte i bjelkelaget. Med mindre du vet akkurat hva som skal gjøres, og er trygg på at ingen overraskelser skjuler seg i veggen, så kan det være en god idé å velge (1) fastpris og (2) inkludere utforutsette utgifter. Du må forvente at prisen

## 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](http://negotia.no)

går noe opp, men den ekstrakostnaden kan gi deg en god forsikring mot ubehagelige overraskelser.

### Tilleggsarbeider

Dersom du først har en avtale som beskriver sluttresultatet, inkludert uforutsette utgifter, så skal det ikke oppstå behov for tilleggsarbeider. Men, hva gjør du når håndverkeren skal ha ekstrabetaling?

Håndverkere kan kreve pristillegg for arbeid som ligger utenfor det avtalte. Håndverker skal kontakte deg dersom det under utføringen er behov for tilleggsarbeid. Om du ikke er tilgjengelig, kan arbeidet utføres dersom du antas å ville ha tilleggsarbeidet utført, og prisen er ubetydelig eller er lav i forhold til oppdraget for øvrig. Det er håndverkeren som må dokumentere at tilleggsarbeidene ble klarert med deg, eller at det måtte antas at du ønsket tilleggsarbeidet utført. Som den profesjonelle part har håndverker et særlig ansvar for å skape klarhet rundt dette.

Om du mener (tilleggs)arbeidene omfattes av fastprisavtalen, bør du ikke godta faktura for tilleggsarbeid. Her er det viktig med skriftlig kommunikasjon. Send gjerne en e-post til håndverker der du forklarer at det som nå utføres er en del av avtalen, og ikke et tillegg.

### Når det haster

Hva gjør du om du har låst deg ute, og må ha en låsesmed? Her har du neppe tid til å inngå noen skriftlig avtale. Når dere ikke har avtalt pris for oppdraget, så vil håndverkernes ordinære priser legges til grunn.

Igjen; her kan du protestere dersom du mener prisene overstiger «gjengs pris» for tilsvarende oppdrag, og du kan vise til sammenlignbare håndverkere med klart lavere priser. Som nevnt over, er det du som forbruker som må dokumentere avviket fra gjengs pris. Her er det vanskelig å gi gode råd, utover at du gjerne må benytte fem minutter på å sjekke priser på håndverkerens nettsider før du bestiller.

Til sist vil jeg knytte et par ord til selve fakturaen. For det første: Be alltid om faktura og betal gjennom bank, ikke kontant. Du kan bli medansvarlig for potensielle skatteunndragelser fra håndverkernes side dersom vederlaget overstiger kroner 10 000 og betalingen er skjedd kontant. Den prisbevisste forbruker kan også være oppmerksom på at fakturagebyr ikke kan kreves etter håndverkertjenesteloven.

Du har nå, forhåpentligvis, en resultatbasert kontrakt, inkludert uforutsette utgifter, og du betaler alle delbetalinger etterskuddsvis. Du har da et godt juridisk utgangspunkt. Vi i Legal24 Advokatfirma kan bistå med rådgivning og i en eventuell senere tvist. Du kan også vurdere om det er vel så fornuftig å få bistand i forkant av et større prosjekt, heller enn å håndtere en tvist i etterkant. ■



Eirinn Landgren,  
advokat i Legal 24  
Advokatfirma AS

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



Mona Hermansen, rådgiver



Nina Møglestue, spesialrådgiver



Anne Kathrine Nordvang, rådgiver



Synøve Lohne-Knudsen, spes.rådg.

#### Når bedriften går konkurs

**Spørsmål:** Jeg har fått beskjed om at bedriften jeg jobber i er i ferd med å gå konkurs. Vil jeg få lønn og feriepenger som vanlig, eller sitter jeg nå og jobber «gratis»?

**Svar:** Når en arbeidsgiver går konkurs, vil tingretten oppnevne en bobestyrer som overtar ledelsen av bedriften. Boet trer automatisk inn i arbeidsavtalen din hvis du ikke får beskjed om det motsatte innen tre uker. Arbeidsforholdet fortsetter da som før, med konkursboet som arbeidsgiver.

Når boet ikke vil fortsette arbeidsavtalen, skal det gis en skriftlig erklæring til alle arbeidstakerne om dette. I tillegg skal arbeidstaker motta en standard oppsigelse etter reglene i arbeidsmiljøloven. I denne situasjonen må du i løpet av 14 dager etter oppsigelse registrere deg som arbeidssøker hos NAV.

Bobestyrer skal gi deg veiledning om hvilke rettigheter du har til lønn og feriepenger, og hvordan et slikt krav fremmes. Kravet meldes til boet ved bobestyrer på fastsatt blankett som du kan få enten av bobestyrer eller NAV. Er det ikke nok midler i konkursboet til å dekke arbeidstakers lønnskrav, vil det vanligvis dekkes via Statens lønns- og garantiordning. Ordningen omfatter alle arbeidstakere.

Du får dekket lønn og annet arbeidsvederlag for inntil 6 måneder, inkludert akkordoppgjør, provisjon og overtidsgodtgjørelse. I tillegg har du krav på feriepenger for inntil 30 måneder, pensjonsytelser for inntil 6 måneder, renter for udekkede lønnskrav, og inndrivelseskostnader. Erstatning for tapt arbeidsvederlag for inntil 6 måneder, og rimelige omkostninger i forbindelse med konkursbegjæringen.

Se mer på [negotia.no](http://negotia.no) – Min side, Compendia Personal

Mona

#### Når lønner det seg å ta ut pensjon?

**Spørsmål:** Kan Negotia hjelpe meg med råd om når det lønner seg for meg å ta ut pensjon?

**Svar:** Negotia gir deg dessverre ikke råd om når det lønner seg for deg å ta ut pensjon. Men vi tar gjerne en prat med deg og forklarer de ulike prinsippene rundt pensjon og pensjonsordninger du omfattes av. I mange tilfeller kan det hjelpe deg et stykke på vei i din videre vurdering av tidspunkt for uttak av pensjon.

Det finnes flere nettsider som gir et bilde av hvordan pensjonsutbetalingen din vil bli. Eksempelvis er NAVs nettsider et godt utgangspunkt som viser alderspensjonen du har opptjent i folketrygden og eventuell AFP. Ikke all pensjonsopptjening fra arbeidsgivere fremkommer her. Derfor nevnes også nettsiden til Norsk Pensjon ([norskpen-sjon.no](http://norskpen-sjon.no)). Her vil du få opp tidligere arbeidsgivere både i privat og offentlig sektor. På begge nettsidene må du logge deg inn med Bank-Id.

Det finnes også alternativer, blant annet har livselskapene som forvalter pensjonsordninger også nettsider med relevant informasjon.

Nina

#### Uttak av avtalefestet pensjon - AFP

**Spørsmål:** Når og hvordan kan jeg søke om AFP?

**Svar:** Tidligste uttak for AFP i privat sektor er ved fylte 62 år. Du kan også vente med å søke AFP. Pensjonssystemet og AFP-ordningen er innrettet slik at det skal lønne seg å stå lenger i arbeid. Dersom du venter med å ta ut AFP, vil du dermed få en høyere årlig pensjonsytelse. Det er fordi



pensjonen da vil utbetales over forventet færre år. For AFP opphører denne effekten ved fylte 70 år. Om du starter uttaket som 70-åring eller senere har dermed ingen virkning på den årlige ytelsen.

På nettsiden til NAV kan du gå inn å søke om alderspensjon fra folketrygden og AFP på samme skjema. Husk at du samtidig må starte eller ha startet uttak av alderspensjon fra folketrygden. Dersom du allerede tar ut alderspensjon kan du benytte søknadskjemaet på Fellesordningens nettside [afp.no](http://afp.no). Ifølge denne nettsiden tas det ikke imot søknad om AFP tidligere enn 4 måneder før ønsket uttak, og det må søkes før ønsket uttakstidspunkt. Husk å søke AFP mens du fortsatt er i arbeid, da et av vilkårene for rett til AFP er at du må være ansatt og reell arbeidstaker ved uttakstidspunktet. For øvrige vilkår som må være oppfylt for rett til AFP, les mer på Fellesordningens nettside.

*Nina*

## Inntektsbegrensning ved omsorgspermisjon etc.

**Spørsmål:** Har jeg rett til lønn ut over 6G ved omsorgspermisjon?

**Svar:** De fleste arbeidstakere har ikke rett til lønn ut over bestemmelsene om inntektsbegrensning i Folketrygdloven. Denne inntektsbegrensningen sier blant annet at ved sykdom, svangerskapspermisjon, fødsel og omsorgspermisjon har en ikke rett til godtgjørelse ut over 6G. G er Folketrygdens grunnbeløp som i dag er på 101.351 kroner. 6G er etter gjeldende sats 608.106 kroner. Folketrygdens grunnbeløp reguleres hvert år 1. mai i forbindelse med trygdeoppjøret.

De arbeidstakerne som ikke har inntektsbegrensningen omtalt ovenfor, vil enten ha dette som rettighet i sin arbeidsavtale, tariffavtale, særavtale på bedriften eller bedriftens personalhåndbok.

*Synnøve*

## Krav på attest – og hva den skal inneholde

**Spørsmål:** Jeg vurderer å søke meg ny jobb da jeg ikke trives i nåværende bedrift grunnet konflikter med sjefen min. Kan arbeidsgiver nekte å gi meg en attest eller kan jeg risikere å få en attest som ikke egner seg å legge ved jobbsøknadene mine?

**Svar:** Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser for både når en arbeidstaker har krav på attest, og hva som kan kreves av opplysninger i attesten. Som arbeidstaker har du alltid krav på attest dersom, du har arbeidet ut oppsigelsestiden eller fram til avtalt sluttdato. Dersom en arbeidstaker gis avskjed har man også krav på attest, men arbeidsgiver kan da opplyse om at arbeidstakeren ble avskjediget uten å oppgi grunn. En arbeidstaker som blir borte fra sin arbeidsplass uten gyldig grunn har dog ikke krav på attest.

Det er viktig å merke seg at det er en såkalt sluttattest arbeidstaker har krav på. Arbeidsgiver skal av eget tiltak skrive en sluttattest til arbeidstaker, og den skal foreligge senest ved arbeidstakers fratreden. Arbeidsmiljøloven gir ikke en arbeidstaker rett på attest mens arbeidsforholdet løper, selv om arbeidstaker skulle trenge dette for eksempel for å søke nytt arbeid. Noen arbeidsgivere etterkommer likevel arbeidstakers ønske om attest før tidspunkt for opphør av arbeidsforholdet.

Etter loven skal attesten inneholde opplysninger om:

- Arbeidstakers navn
- Arbeidstakers fødselsdato
- Hva arbeidet har bestått i (arbeidsoppgaver eller funksjoner arbeidstaker har innehatt)
- Arbeidsforholdets varighet

Dette er lovens minimumskrav som alltid skal være med i en attest.

I mange virksomheter er det vanlig med en mer utfyllende attest, hvor det for eksempel framgår faglig dyktighet, samarbeidsevne etc. Selv om arbeidsgiver kan gi utfyllende opplysninger ut over lovens minimumskrav, kan arbeidsgiver likevel ikke sette inn opplysninger som er egnet til å sverte eller sjikanere arbeidstaker. Arbeidsgiver kan heller ikke gi opplysninger om den ansattes fravær grunnet egen eller barns sykdom.

Begrunnelsen for dette er at verdien av sluttattesten ikke skal reduseres ved at det inntas opplysninger som kan være belastende for arbeidstaker. Arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig om attesten inneholder uriktige opplysninger som kan være til gunst eller ugunst for arbeidstaker.

For virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan det være avtalt særregler om hva attesten skal inneholde.

*Anne Kathrine*



# Negotia gir deg en bedre arbeidsdag og flere muligheter

**Rettigheter og velferd kommer ikke av seg selv. Heller ikke at ansatte verdsettes og har innflytelse. Å sikre fremtiden for deg og meg som arbeidstakere betyr å fortsette det gode samarbeidet. Oss imellom og i dialog med våre arbeidsgivere.**

## **Trygghet og hjelp når du trenger det**

Som medlem i YS-forbundet Negotia har du sikkerhet for at dine rettigheter som arbeidstaker blir ivaretatt. Enten du er enkeltmedlem eller del av en stor klubb, tar vi deg og dine utfordringer på alvor. Vi er til stede for deg når du trenger det. Våre erfarne tillitsvalgte, rådgivere og advokater kan spille-reglene i arbeidslivet. Som medlem er du på lag med oss.

## **Innflytelse på arbeidsplassen**

Drøftinger og forhandlinger med ledelsen er ikke noen selvfølge. Men som Negotia-medlem med tariffavtale og et kompetent apparat i ryggen, stiller det seg annerledes. Da har du rettigheter som uorganiserte ikke har. Forutsigbare lønns- og arbeidsforhold er noe de aller fleste ønsker. Et organisert arbeidsliv med seriøst samarbeid mellom partene bidrar til det. Tariffavtalene gir deg og kollegaene mulighet for aktiv påvirkning på arbeidsplassen.

## **Lønnsomme medlemsfordeler**

Fordeelene ved å være medlem i Negotia og YS er mange. I tillegg til den faglige kjernevirksomheten, tilbyr vi en rekke lønnsomme og gode medlemsfordeler. For eksempel innen forsikring, lån og sparing, retts hjelp privat, utdanningsstipend og jobbsøking.

## ***Vi bryr oss om hvordan du har det på jobben!***

(Se mer på [negotia.no](https://negotia.no))



Bli medlem?



Bli medlem?



## DOBBEL vervepremie

Har du spurt kollegaen din om hun eller han vil bli medlem? Kanskje er det ikke mer enn akkurat det spørsmålet som skal til.

Organisering på arbeidsplassen handler om hjelp når du trenger det, innflytelse og ryddig dialog med ledelsen. Jo flere man står sammen, jo større er muligheten for å oppnå akkurat det.

Derfor er det så viktig å verve kollegaer!

Verver du i perioden 1. til 25. oktober 2020, får du DOBBEL vervepremie - et supergavekort på 600 kroner for hvert nye medlem.

Husk at alle nye medlemmer får tilbud om ett års innboforsikring til halv pris hos Gjensidige.

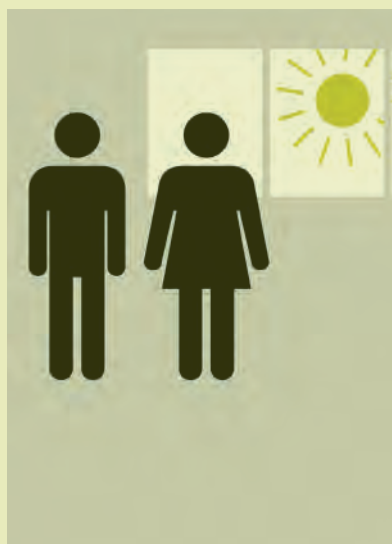
Gå inn på [negotia.no](http://negotia.no) for mer informasjon.



## Behold medlemskapet uten avbrudd

### Til deg som rammes av permittering eller arbeidsledighet

Selv om du står uten jobb en periode, både kan og bør du opprettholde medlemskapet i Negotia. Det gir deg rettigheter og fordeler du kan trenge.



**Nytt arbeidsforhold.** Vi yter bistand ved inngåelse av ny arbeidsavtale.

**Ventedager.** Ved permittering eller uforskyldt oppsigelse, dekker Negotia de tre virkedagene du ikke får støtte fra det offentlige, med inntil 550 kroner per dag.

**Kontingentfritak.** Ved arbeidsledighet kan du søke om fritak fra medlemskontingenten.

**Arbeidsledighetsstipend.** Blir du uforskyldt arbeidsledig kan du søke om dette stipendet på inntil 20.000 kroner.

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

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

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



Returadresse: Negotia, Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

# Nordea Direct



Boliglån fra  
**1,39%**

## Bytt til en bank med lav rente!

Som medlem i Negotia får du knallgode bankfordeler hos medlemsbanken i tillegg til ekstra lave boliglånsrenter.

Dette får du som medlem:

- Boliglånsrente fra 1,39 % nom rente
- Ingen etableringskostnad på boliglån
- Medlemspris på billån hos Nordea

Gå inn på [nordeadirect.no](https://nordeadirect.no) og les mer om alle fordelene dine, her kan det være mange tusen kroner å spare hvert eneste år.

Priseks.: Boliglån inntil 50 % av verdigrunnlag, eff. rente 1,45 %, 2 mill., o/25 år, totalt: 2 383 732,-. Gjelder YS-medlemmer. Pris pr. 01.06.20 for nye lån og kan bli endret.

Billån: Eff.rente 4,36 % kr 150 000 65% finansiering o/5år. Etabl.geb. kr 2 000,00. Termingebyr kr 60. Totalt kr 166 800,-. Gjelder YS-medlemmer. Pris pr. 11.06.20 for nye lån og kan bli endret.